

**JUNTA DIRECTIVA
RESUMEN ASUNTOS RELEVANTES
SESIÓN DEL 13 DE FEBRERO DEL AÑO 2014**

- I) Se conoce el oficio número PACCRE 06-2014 de fecha 6 de enero del año 2014, que firma el Presidente de la Junta Directiva de la Asociación Costarricense de Cirugía Plástica, Reconstructiva y Estética (ACCPRE), en el cual manifiesta que se encuentran en la mayor disposición de apoyar con pacientes que requieran cirugías plásticas y reconstructivas, en forma de jornadas, sin remuneración alguna para los médicos. Correspondería a la Institución presentar a los pacientes, con todos los requisitos preoperatorios, sus respectivas patologías, necesidad quirúrgica y facilitar las instalaciones para estas cirugías. Queda a la orden y a la espera de la respuesta y **se acuerda** agradecer el ofrecimiento y trasladarlo a la Gerencia Médica, para su análisis conforme en derecho corresponda.
- II) **Se acuerda** aprobar la siguiente *Política Integral de Recursos Humanos, Gestión, Empleo y Salarios 2014*:

***“Política integral de Recursos Humanos:
Gestión, empleo y salarios 2014***

Tabla de Contenidos

<u>ÍNDICE</u>	1
<u>POLÍTICA INTEGRAL DE RECURSOS HUMANOS, EMPLEO, SALARIOS Y GESTIÓN 2014</u>	2
<u>PRIMERA PARTE MARCO CONTEXTUAL Y ESTRATÉGICO</u>	3
<u>I. CONTEXTO INTERNO Y EXTERNO</u>	4
<u>1.1 Panorama económico - financiero.</u>	4
<u>1.2 Contexto institucional</u>	6
<u>II. MARCO ESTRATÉGICO</u>	8
<u>2.1 Visión institucional en materia de recursos humanos.</u>	8
<u>2.2 Políticas de aprovechamiento racional de los recursos financieros en la CCSS.</u>	13
<u>2.3 Otros principios salariales y de sostenibilidad financiera.</u>	18
<u>SEGUNDA PARTE DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS</u>	21

<u>III. DESCRIPCIÓN DE LAS POLÍTICAS</u>	22
<u>3.1. Políticas en planificación estratégica</u>	22
<u>3.2. Política en materia de empleo</u>	22
<u>3.3. Políticas en materia salarial</u>	25
<u>3.4. Políticas vinculadas con la gestión</u>	27
<u>3.5. Políticas vinculadas con el entorno laboral</u>	29
<u>IV. CONSIDERACIONES FINALES</u>	31

Política Integral de Recursos Humanos, Empleo, Salarios y Gestión 2014

Introducción

El estudio realizado en el 2011 por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), sobre la situación financiera de la CCSS (Caja Costarricense de Seguro Social), así como otros estudios y análisis complementarios que se han efectuado, ratifican la importancia que tiene el componente de Recursos Humanos en la Caja Costarricense de Seguro Social, y evidencian la necesidad de lograr, de manera progresiva, procesos más eficientes, eficaces y oportunos, y trabajadores con mayor desempeño laboral, todo con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios prestados a los asegurados de los seguros administrados por la Institución.

En esa línea de acción, se presenta la “*Política Integral de Recursos Humanos: Gestión, Empleo y Salarios, 2014*”, que busca proponer los principales lineamientos para la selección, la contratación, las remuneraciones y la gestión del recurso humano en la CCSS y, de esta forma, orientar las acciones que se ejecutan las distintas unidades de la Institución. Constituye una guía estratégica para el corto plazo, a través de la cual se procura conducir a la fuerza laboral institucional en armonía con los objetivos aprobados por los niveles superiores.

Las líneas propuestas en este documento toman como referencia las políticas y estrategias institucionales por saber, *La CCSS hacia el 2025, Política Presupuestaria 2014, Política de aprovechamiento racional de los recursos financieros de la Caja Costarricense de Seguro Social, Medidas para la mejor optimización de los recursos 2013-2014*, en lo concerniente a la gestión de recursos humanos.

El documento expone, dentro del marco contextual, los aspectos más sobresalientes de la situación económica y financiera del país, la descripción general del entorno institucional y las principales directrices relacionadas con recursos humanos. En la segunda sección del documento se desarrollan las políticas específicas en materia de empleo, salarios y gestión, así como los objetivos y acciones estratégicas correspondientes a cada una de ellas. Finalmente, se presentan consideraciones relativas a los factores críticos de éxito asociados al cumplimiento de estos ejes estratégicos.

Primera Parte

Marco Contextual y Estratégico

I. Contexto interno y externo

1.1 Panorama económico - financiero.

En los primeros meses del año 2013, tal como lo indica el Banco Central en la revisión del Programa Macroeconómico 2013-2014, continuó la incertidumbre sobre el ritmo de recuperación económica a nivel mundial y los efectos negativos que esto provoca sobre el crecimiento potencial de las economías. Esto aunado a las implicaciones de futuros ajustes en las políticas fiscal y monetaria, entre otros elementos, quedó de manifiesto en las proyecciones más recientes de organismos internacionales, que revisaron a la baja sus estimaciones de crecimiento mundial para el bienio 2013-2014.

Dentro de este contexto, la economía costarricense se caracterizó por una inflación interanual promedio en el rango de la meta ($5,0\% \pm 1$ p.p), una desaceleración en el crecimiento económico mayor a la prevista a inicios de año, un déficit en cuenta corriente de la balanza de pagos financiado con capital externo de largo plazo, excesos monetarios, un crecimiento del crédito al sector privado; a pesar del deterioro en las finanzas públicas, el financiamiento requerido no generó presiones sobre las tasas de interés locales en el tanto el Ministerio de Hacienda utilizó parte de los recursos provenientes de la colocación de bonos de deuda externa.

Para el año 2014, los analistas internacionales prevén un repunte del crecimiento económico. Estas proyecciones suponen que los países avanzados mantendrán las medidas de estímulo a la actividad económica, por lo que no se afectaría el acceso al financiamiento externo y el capital privado (IED).

De esta forma, se estima que en Costa Rica el PIB (Producto interno bruto) crecería un 3,0% en 2013 y 3,7% en el año 2014; tasas inferiores al promedio de los últimos tres años (4,8%). Para el 2014, la previsión de un mayor crecimiento estaría vinculada con la aceleración de la demanda externa, así como un incremento en la demanda interna, particularmente, del consumo de los hogares y la formación bruta de capital (Programa Macroeconómico).

El cuadro N° 1 presenta los resultados del año 2012 y las proyecciones de las principales variables macroeconómicas para el bienio 2013-2014, que dan sustento al Programa Macroeconómico 2013-14, según el Banco Central de Costa Rica.

Cuadro 1

**Resultados y proyecciones de las principales variables macroeconómicas
2012-2014**

	2012	Revisión		Enero	
		2013	2014	2013	2014
Producción					
PIB (millones de millones ₡)	22,7	24,8	26,9	25,1	27,3
Crecimiento real (%)	5,1	3,0	3,7	4,0	4,0
Crecimiento nominal (%)	9,3	9,2	8,6	10,6	8,7
Ingreso nacional disponible real (crec.%)	4,7	2,7	4,3	3,8	4,3
Inflación					
Medido con IPC (variación interanual %)	4,6	Meta 5,0 (± 1 p.p.)			
Balanza de Pagos					
Cuenta corriente (% PIB)	-5,3	-5,0	-5,1	-4,9	-5,1
Cuenta comercial (% PIB)	-13,7	-13,0	-13,2	-12,7	-13,2
Cuenta corriente (mill \$)	-2.376	-2.484	-2.735	-2.440	-2.731
Cuenta de Capital y financiera (mill \$)	4.486	3.777	3.796	3.394	3.354
Sector Público	1.139	1.268	1.285	911	991
Sector Privado	3.346	2.509	2.511	2.482	2.363
Inversión Directa	2.288	2.460	2.315	2.051	2.269
Saldo RIN (% PIB)	15,2	16,4	17,1	15,6	15,6
Sector Público Global Reducido (% PIB)					
Resultado financiero SPG	-5,1	-5,8	-6,6	-5,3	-5,4
Gobierno Central	-4,4	-5,0	-5,8	-4,8	-5,0
Resto SPNF ^{1/}	0,0	0,0	0,2	0,3	0,3
BCCR	-0,6	-0,8	-1,0	-0,9	-0,8
Agregados monetarios y crediticios ^{2/} (variación %)					
Medio circulante	12,8	10,5	9,7	11,2	8,8
Liquidez moneda nacional (M2)	18,2	12,4	12,0	13,5	8,6
Liquidez total (M3)	12,9	11,2	10,6	12,0	7,6
Riqueza financiera total	17,4	14,3	13,5	13,5	10,2
Crédito al sector privado	14,3	12,9	13,9	12,2	11,7

^{1/} Estimación del Banco Central.

^{2/} Moneda extranjera valorada al tipo de cambio promedio estimado para cada año.

Fuente: Banco Central de Costa Rica.

1.2 Contexto institucional

Para el sistema financiero del Seguro de Salud de la Caja, que se basa en el concepto de contribuciones o cargas sociales, los ingresos totales dependen, en gran medida, del comportamiento económico, el empleo y, consecuentemente, de la cobertura contributiva. De conformidad con estadísticas publicadas por la Dirección Actuarial de la CCSS, dado el leve crecimiento de la economía en el año 2013 y el aumento en el número de trabajadores, se evidencia una masa cotizante mayor, alrededor de ¢693,053 millones en el año 2013 y en relación con el año precedente. No obstante, en términos relativos, el crecimiento de este rubro muestra una desaceleración significativa en relación con los años que lo anteceden, lo que es acorde con el entorno internacional (ver detalle en el cuadro No. 2).

**Cuadro No. 2. Seguro de Salud
Patronos, Trabajadores Asegurados y Masa Cotizante
2009-2013**

Cifras de cobertura contributiva	Año				
	2009	2010	2011	2012	2013
Número de Patronos	65,791	70,946	74,944	76,869	79,380
Número de Trabajadores	1,374,419	1,436,930	1,498,328	1,557,783	1,600,433
Masa Cotizante (cifras en miles de colones)	444,060,419	518,446,922	580,521,288	655,871,091	693,053,718
% Var. Masa Cotizante		16.8	12.0	13.0	5.7

Fuente: Elaborado a partir de información de la Dirección Actuarial, Cuadro E-1, 2009-2013

Por otra parte, considerando datos de ingresos y egresos corrientes provenientes de las liquidaciones presupuestarias, se denota que, en términos generales, los porcentajes de crecimiento de los egresos han sido mayores que los de los ingresos (ver cuadro 3), lo cual sugiere mantener una política prudente y racional en materia de crecimiento salarial, que es uno de los principales componentes del gasto institucional.

Cuadro No. 3 Seguro de Salud
Porcentajes de variación anual de ingresos y egresos corrientes, 2006-2014

Año	Ingresos Corrientes ^{1/}	Egresos Corrientes ^{2/}
2006	21.35%	21.30%
2007	18.81%	22.48%
2008	22.88%	25.06%
2009	21.64%	19.66%
2010	10.71%	19.15%
2011	18.41%	10.57%
2012	11.08%	6.70%
2013	8.30%	6.61%
2014 ^{3/}	6.37%	12.34%
Promedio	15.51%	15.99%

^{1/}Excluye partidas de recuperación de préstamo e ingresos de capital.

^{2/} Excluyen activos financieros, bienes duraderos, transferencias de capital y amortizaciones.

^{3/} Cifras Presupuesto Ordinario 2014

En este sentido, es importante tener presente que la Caja Costarricense de Seguro Social, a diciembre del año 2013, disponía de 50,503 (cincuenta mil quinientos tres) trabajadores, la antigüedad promedio (años de servicio de tales trabajadores) asciende a 14 (catorce), en términos monetarios, el costo institucional anual derivado de remuneraciones para el año 2013 fue cerca de ¢970 mil millones.

II. Marco estratégico

2.1 Visión institucional en materia de recursos humanos.

En los últimos años, la Caja Costarricense de Seguro Social ha progresado sustancialmente en los procesos de planificación estratégica, con visión de mediano y largo plazo, estableciendo las bases que permitirán, de forma progresiva, llevar a cabo las adaptaciones y ajustes que la Institución necesita, a fin de continuar ejerciendo su liderazgo en materia de protección social y bienestar de la población nacional, ante los retos que imponen las transformaciones de los perfiles

demográfico, epidemiológico, económico-financiero, cultural de los usuarios, tecnológico, entre los más importantes. De esta forma, se cuenta con políticas generales y específicas, y con lineamientos y objetivos estratégicos, contenidos en *Una Caja Renovada hacia el 2025* y el *Plan Estratégico Institucional (Reajustado) Macro Políticas, 2013-2016*.

Este conjunto de políticas y lineamientos estratégicos al 2025 brindan orientación específica sobre las cinco áreas prioritarias en que se deben centrar los esfuerzos institucionales, por saber: usuarios, recursos humanos, financiera, desarrollo científico y tecnológico y perspectiva organizacional. De acuerdo con esta visión, la situación del recurso humano al 2025 deberá caracterizarse (CCSS, *Una Caja renovada hacia el 2025*, pág. 33), entre otros aspectos, por lo siguiente:

“Los trabajadores de la C.C.S.S. están bien informados y altamente capacitados para brindar servicios de calidad; son personas dinámicas, creativas y dispuestas a trabajar en equipos multidisciplinarios, comprometidas con la mejora continua y la excelencia de los procesos en que participan y que atienden a los usuarios de los servicios con cortesía, calidez y diligencia, dándole a la institución un rostro humano en cada contacto con la población. Además de un salario justo y competitivo, de acuerdo con su formación, destrezas, responsabilidades y experiencia, valoran el acceso a nuevas formas de incentivos no monetarios. Igualmente, tienen gran interés en mantener un balance entre su vida laboral, personal y familiar, y aspiran a que la institución se preocupe y colabore con ello”.

Otros aspectos relativos al recurso humano de la CCSS, considerados en la imagen institucional objetivo al 2025, son los siguientes:

1. El personal de la CCSS conoce y se identifica plenamente con su misión, visión, principios y valores institucionales.
2. El clima laboral es altamente satisfactorio y existen mecanismos efectivos para prevenir y resolver los conflictos que se presenten.
3. El personal labora para una organización que promueve la transparencia y la rendición de cuentas en todos los ámbitos de la gestión y en la cual el desempeño laboral y las relaciones con los usuarios y compañeros de trabajo están basados en la solidaridad, la honestidad y la ética profesional.
4. La CCSS cuenta con sistemas eficaces para evaluar, reconocer públicamente e incentivar el buen desempeño laboral.

5. La Institución es altamente efectiva en materia de planificación, selección, contratación, inducción y capacitación del personal requerido para desarrollar sus operaciones.
6. Todos los profesionales y técnicos en salud contratados por la Institución provienen de carreras debidamente acreditadas.
7. Existe una brecha reducida entre la formación recibida por el personal contratado y los requerimientos contemplados en los respectivos perfiles laborales.
8. Con el fin de atraer nuevo recurso humano de alto nivel y de mantener la lealtad del personal ya contratado, la CCSS cuenta con un clima organizacional satisfactorio y motivador, que genera gran sentido de pertenencia, y con esquemas de incentivos salariales y no monetarios, con base en resultados, que son atractivos dentro del mercado laboral costarricense y regional, incluida la posibilidad de trabajar jornadas parciales o acogerse a horarios flexibles y nuevos esquemas de contratación.

En el artículo 8° de la sesión N° 8597, celebrada el 23 de agosto del año 2012, la Junta Directiva conoce el diagnóstico sobre la gestión de recursos humanos en la CCSS realizado por la Organización Panamericana de la Salud, que literalmente señala:

“ARTICULO 8°

Por consiguiente, habiéndose hecho la presentación del “Informe de la Misión Exploratoria sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Caja de Seguro Social – Costa Rica”, por parte del Dr. Federico Hernández Pimentel, Representante de OPS/OMS, en Costa Rica, del Dr. Carlos Rosales, Asesor Regional de Recursos Humanos (OPS/OMS-Costa Rica) y de la Licda. Verónica Bustos Flores, Consultora externa especialista en recursos humanos, en la que, entre otros aspectos, recomiendan la definición e implementación de un Proyecto Integral de Desarrollo de Recursos Humanos en la Caja Costarricense de Seguro Social, la Junta Directiva

ACUERDA:

ACUERDO PRIMERO: *dar por recibido el citado “Informe de la Misión Exploratoria sobre la Gestión de Recursos Humanos en la Caja de Seguro Social– Costa Rica”.*

ACUERDO SEGUNDO: *instruir a la Gerencia Administrativa y la Dirección de Administración de Gestión de Personal para que, en coordinación y con el apoyo de la representación de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), presenten un proyecto de trabajo para el desarrollo integral de las funciones estratégicas de recursos humanos en la Caja Costarricense de Seguro Social, teniendo en cuenta*

para ello, los objetivos y propósitos institucionales. El proyecto debe incluir objetivos, productos, el plan de acción y el presupuesto del proyecto.

ACUERDOS FIRMES”.

En ese sentido, dentro del “Plan Estratégico Institucional Macro-Políticas 2013-2016” aprobado por la Junta Directiva en artículo 3° de la sesión número 8610 del 15 de noviembre del año 2012, se incluyeron como principales macro estrategias relacionadas con la gestión de recursos humanos, las siguientes:

“(…)

7b. Diseño e implementación de un nuevo modelo de gestión de recursos humanos que satisfaga las necesidades de la organización (procesos de planificación, reclutamiento, selección, dotación, inducción, evaluación del desempeño, estructura de puestos, remuneraciones, condiciones laborales).

7c. Desarrollo de la capacidad institucional para la prevención, negociación y manejo de conflictos.

(…)

11a. Implementación de un modelo de gestión por competencias a nivel institucional, priorizando los procesos de reclutamiento y selección, la evaluación del desempeño y el ajuste de los perfiles de puestos.

11b. Desarrollo de las capacidades de aprendizaje para la gestión del conocimiento organizacional y la gestión del cambio e innovación, mediante la formación y capacitación.”

Conforme con lo anterior, en el artículo 38° de la sesión N° 8630, celebrada el 21 de marzo del año 2013, la Junta Directiva aprobó el “Proyecto de Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la CCSS”, en los siguientes términos:

" ARTICULO 38°

(…)

ACUERDO PRIMERO: dar por recibida y aprobada la propuesta contenida en el “Proyecto de Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos en la CCSS”; iniciativa apoyada técnicamente por la Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Una copia del documento en referencia queda constando en la correspondencia de esta sesión.

ACUERDO SEGUNDO: instruir a la Gerencias, con la coordinación de la Gerencia Administrativa en conjunto con la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para que procedan a ejecutar las acciones correspondientes para la implementación del Proyecto, conforme con los términos contenidos en él, y que, en forma semestral, la Gerencia a cargo del Proyecto, presente ante la Junta Directiva un informe sobre los logros concretos y avances en este proceso.

ACUERDO FIRME”.

En ese sentido, el proyecto plantea el siguiente propósito y objetivos:

“Propósito:

Desarrollar un proceso de fortalecimiento de la organización, gestión y planificación de Recursos Humanos en la Caja Costarricense de Seguro Social, acorde con los requerimientos de la seguridad social y como base del fortalecimiento de la gobernanza institucional.

Objetivos:

- 1. Definir e implementar una política integral de recursos humanos basada en la definición de líneas estratégicas que orienten el proceso de planificación y la gestión de recursos humanos en el corto, mediano y largo plazo.*
- 2. Fortalecer el modelo de gestión de recursos humanos mediante la integración, racionalización y desarrollo de capacidades institucionales, acorde con los requerimientos del modelo de prestación de servicios.*
- 3. Contar con información confiable, oportuna, integrada y actualizada de recursos humanos, que facilite el proceso de gestión y toma de decisiones.*

En el Plan Estratégico Institucional Reajustado Macro-Políticas 2013-2016, aprobado por la Junta Directiva en el artículo 44° de la sesión N° 8635, celebrada el 18 de abril del año 2013, acordó mantener las macro estrategias establecidas en materia de recursos humanos, incorporando en este mismo aspecto las siguientes políticas transversales:

“(…)
IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

La Caja Costarricense de Seguro Social incorpora la igualdad y la equidad de género como principios de aplicación transversal y progresiva en todos los niveles de actuación institucional.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Institución realizará acciones y procesos para el desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad física y mental, dentro del contexto institucional, que logren la efectiva promoción, respeto y garantía de sus derechos.

SALUD OCUPACIONAL

La Caja Costarricense de Seguro Social como institución pública, que proporciona servicios de salud de forma integral al individuo, a la familia, a la comunidad, y que otorga protección económica, social y de pensiones, está comprometida con la protección y vigilancia de la salud y seguridad de sus trabajadores.”

Adicional a lo anterior, la Junta Directiva, por medio del acuerdo tomado en la sesión número 8626, artículo 1°, de fecha 7 de marzo del año 2013, aprobó la **Política Integral de Buen Trato**, que se encuentra acorde con las políticas y lineamientos estratégicos al 2025, Política Integral de Recursos Humanos, Gestión y Empleo 2013, cuyo enfoque versa en el contexto interno, es decir, el entorno familiar y laboral del funcionario, así como el entorno externo atinente a la experiencia del usuario y percepción del entorno influenciado por terceros.

2.2 Políticas de aprovechamiento racional de los recursos financieros en la CCSS.

Con el propósito de procurar el equilibrio y sostenibilidad financiera de los seguros sociales administrados por la CCSS, la Junta Directiva de la Institución, en el artículo 6° de la sesión N° 8472, celebrada el 14 de octubre del año 2010, aprobó la *Política de aprovechamiento racional de los recursos financieros de la CCSS*, que contiene un conjunto amplio de disposiciones de acatamiento obligatorio, entre ellas, varias asociadas a la gestión de recursos humanos, algunas de las cuales se resumen seguidamente:

- **Financiamiento de tiempo extraordinario, consulta vespertina y de 24 (veinticuatro) horas, cirugías vespertinas y lista de espera:** se deben implementar acciones para disminuir el uso de tiempos extraordinarios, tales como ajustes de horarios, jornadas escalonadas, así como creación de plazas con financiamiento de tiempos extraordinarios.
- **Creación de plazas:** la creación de plazas con financiamiento central será, especialmente, para especialistas, formación de técnicos, apertura de segundo y tercer turno, nuevas construcciones finalizadas, disposiciones de Junta Directiva y compromisos formales adquiridos.

- **Sobre las solicitudes de plazas:** estas solicitudes considerarán, entre otras variables: la producción por realizar por parte de los nuevos funcionarios, el impacto en el Plan Anual Operativo del nuevo recurso humano y la disminución en los rubros de tiempos extraordinarios. Se dará prioridad a las plazas nuevas en el II y III turnos, con el propósito de reducir el pago de tiempos extraordinarios y brindar un mejor servicio a los usuarios.
- **Sobre financiamiento de servicios personales:** los estudios individuales de puestos y reconocimiento de incentivos serán financiados por las unidades ejecutoras desde la fecha de vigencia y hasta finalizar el período presupuestario en ejercicio.
- **Disposiciones generales sobre el uso y control de los recursos:** es responsabilidad de las jefaturas velar porque las plazas sean ocupadas únicamente por un funcionario (a) y no permitir la posibilidad de que se realicen nombramientos múltiples o utilización de la plaza por otra unidad ejecutora. Esto, además de promover una disminución en el uso de recursos no esenciales para la atención de los asegurados, así como fomentar la evaluación a fin de corregir posibles desviaciones e impulsar los mecanismos de rendición de cuentas dentro de un marco de máxima responsabilidad, eficiencia y eficacia.

2.2.1 Medidas para la mejor optimización de los recursos 2013-2014

La Junta Directiva en el artículo 7° de la sesión N° 8672, celebrada el 24 de octubre del año 2013, aprobó las “Medidas para mejor optimización de los recursos 2013-2014”, que en lo que refiere a “Servicios Personales” disponen lo siguiente:

“(…)

II.- DISPOSICIONES SOBRE SERVICIOS PERSONALES:

2.1 Salarios

- Los incrementos salariales semestrales se deberán ajustar a lo que se disponga en el Decreto Ejecutivo emitido por el Gobierno, en tanto se cuente con recursos financieros suficientes para su financiamiento, sin que ello implique un riesgo a la continuidad y calidad de los servicios otorgados a los(as) asegurados(as).*
- Únicamente se tramitarán para su eventual aprobación en el Régimen de Carrera Profesional, aquellos títulos de grado académico que constituyan requisito*

indispensable para el desempeño del puesto, conforme lo establezca estrictamente el Manual Descriptivo de Puestos vigente de la Institución.

- c) *Se podrán iniciar estudios de reasignación de puestos individuales cuando cuenten con las siguientes condiciones:*
1. Que responda estrictamente a las necesidades del servicio y a los intereses institucionales.
 2. Que respondan a una estructura organizacional aprobada por la Junta Directiva.
 3. Que exista la plantilla de puestos debidamente establecida para ese grupo ocupacional.
 4. Que cuenten con el contenido presupuestario para la implementación del Estudio.

Aquellos estudios que no cumplan con las condiciones 1 y 2, solo procederán cuando exista autorización por parte de la Gerencia respectiva.

2.2 Creación de Plazas

- a. Para la creación de plazas, la Política Integral de Recursos Humanos: Gestión, Empleo y Salarios, considerará las siguientes variables en la definición de la propuesta:

Plazas con financiamiento central:

- i. Orientadas para el personal que ha concluido con su proceso de formación de especialista en ciencias de la salud, de acuerdo con las necesidades institucionales, fortalecimiento de servicios internos especializados, formación de técnicos, cobertura de servicios con nueva infraestructura, generación de ingresos y disposiciones de la Junta Directiva. En caso de requerirse una ampliación del número de plazas, se hará con aprobación de la Junta Directiva con base en los criterios técnicos respectivos.
- ii. Ubicación de las plazas –cuando corresponda- en el II y III turno, con el fin de aumentar la eficiencia y reducir las listas de espera.

Plazas con financiamiento local: *Para definir el posible número de plazas a crear, aplicar la normativa aprobada en el artículo N° 36, sesión 8630 del 21 de marzo de 2013, en la cual la Junta Directiva aprobó el “Procedimiento para la creación de plazas con financiamiento local”.*

Las plazas creadas bajo la modalidad de financiamiento local deben ubicarse prioritariamente en el segundo turno e impactar, cuando corresponda, la disminución de tiempo extraordinario utilizado en consulta vespertina.

Tanto para la creación de plazas con financiamiento central como local es necesario lo siguiente:

- a) Elaboración de una Política Integral de Recursos Humanos sustentada en la sostenibilidad financiera de las plazas a crear.*
- b) Se contará con un estudio de parte de las Gerencias que incluya entre otros: producción obtenida, reducción de tiempos extraordinarios y otras subpartidas, cuando corresponda.*
- c) Asimismo, cada Gerencia, con el apoyo de las jefaturas del centro a quien se les asignen los códigos, debe realizar el seguimiento sobre la correcta ubicación y la producción en las unidades.*

2.3 Consideraciones Adicionales sobre servicios personales

a) Tiempos extraordinarios:

- i. Durante el año 2014, se solicita a las unidades de salud consistencia en la aplicación del tiempo extraordinario, con el fin de no superar el crecimiento porcentual del último año.*
- ii. Las jefaturas de las unidades y los niveles superiores como Gerencias y Direcciones Regionales se abstendrán de dar autorizaciones de tiempos extraordinarios sin contenido presupuestario cuando no exista una justificación técnica y no se conozca la productividad.*
- iii. Además, es necesario priorizar sistemáticamente la asignación de recursos presupuestarios en las subpartidas denominadas tiempos extraordinarios y estimular la responsabilidad de los gestores, así como la rendición de cuentas.*

b) Otras consideraciones

(...)

- i. Cuando se presenten tres bisemanas de pago, en la tercera solo se cancelarán salarios ordinarios, con el fin de mantener una adecuada programación del efectivo.*
- ii. Ejecutar las guardias, guardias médicas residentes, extras corrientes de médicos, disponibilidades médicas y tiempo extraordinario, conforme la reglamentación*

institucional y con enfoque de red de servicios de salud. Las jefaturas de estas unidades ejecutoras deben velar por la correcta ejecución de estos conceptos y la productividad obtenida.

- iii. De acuerdo con la normativa vigente y con la previa realización de un análisis de la demanda, se autoriza el cambio en la prestación de los servicios, mediante disponibilidades médicas en lugar de guardias médicas, según corresponda.*

(...)

III.- DISPOSICIONES SOBRE GASTOS DE OPERACIÓN (Servicios no Personales, Materiales y Suministros):

(...)

- d) **Capacitación:** las capacitaciones que se realicen tanto a nivel interno, así como las que se contraten por razones especiales de transferencia de conocimiento, se harán con base en necesidades debidamente justificadas y priorizadas.*

Para ello, es necesario utilizar en primer lugar para la capacitación las instalaciones de la Caja u otras que no generen gastos, así como la aplicación de la normativa vigente en caso de no contar con espacios dentro de la Institución.

En aquellas sesiones de trabajo, reuniones y/o capacitaciones donde se brinde alimentación no se pagarán viáticos y se debe cumplir con la circular N° 60.049 del 25 de noviembre del año 2008 denominada “lineamientos para el acceso y uso de los recursos del fondo de actividades de capacitación”.

También, es conveniente utilizar en la medida de lo posible el recurso humano dentro de la Institución para brindar las capacitaciones.

Asimismo, se debe propiciar la utilización de medios virtuales, con el fin de maximizar los recursos humanos, tecnológicos y disminuir los desplazamientos y con ello los gastos asociados. (...)

2.4 Otros principios salariales y de sostenibilidad financiera.

El diseño de la política salarial debe configurarse observando un conjunto de elementos que, de manera integral y comprensiva, favorezcan las condiciones para los trabajadores de la CCSS y simultáneamente incrementen la eficiencia de la gestión institucional. En particular, las mejoras salariales, los incentivos y beneficios estarán condicionados a la factibilidad financiera de la Institución, protegiendo, en todo momento, la sostenibilidad financiera de corto, mediano y largo

plazo, de los seguros y programas administrados por ésta. Estos elementos se encuentran directamente relacionados con principios orientadores tales como:

- **Equilibrio interno:** consiste en que las personas han de tener la percepción de que reciben de la organización una compensación acorde con su contribución y que las retribuciones recibidas por los demás mantienen cierta equivalencia y proporcionalidad con las que ellas reciben. En ese sentido, tradicionalmente el equilibrio interno ha sido definido como la “coherencia interna entre los salarios y los cargos de la propia organización. El equilibrio salarial exige una estructura salarial justa y bien dosificada”.
- **Competitividad salarial externa:** el equilibrio externo se refiere a la necesidad de las organizaciones de establecer sistemas salariales que procuren “coherencia externa de los salarios con los mismos cargos de otras organizaciones que actúan en el mercado laboral. El equilibrio externo exige una estructura salarial compatible con el mercado”. Las retribuciones deben permitir la contratación y permanencia del personal que la Institución requiere.
- **Entorno económico:** adicionalmente a los factores endógenos, existe una serie de elementos exógenos –principalmente derivados del entorno económico– que inciden directamente sobre las finanzas institucionales. Esto, principalmente, por la alta vulnerabilidad que muestran los ingresos ante cambios en el mercado laboral, así como por la importante sensibilidad del gasto a variables tales como la inflación, tipo de cambio y otros. Indiscutiblemente, comportamientos negativos en esas variables demandan mayores esfuerzos en la búsqueda de mayor eficiencia en la gestión de ingresos y gastos.
- **Sostenibilidad financiera:** el concepto de sostenibilidad financiera debe ser entendido como la viabilidad financiera de proveer a la población del futuro, el conjunto de prestaciones actualmente definidas a nivel reglamentario y programático; ello vinculado con los principios filosóficos de universalidad, solidaridad, unidad, igualdad, obligatoriedad, equidad y subsidiariedad. De forma complementaria, la política salarial favorece la consecución de mayores niveles de eficiencia en la gestión, mediante las siguientes líneas de acción:
 - **Dirección del desempeño:** esta premisa consiste en reconocer la trascendencia de avanzar hacia una gestión mucho más eficiente del gasto. Sobre este tema en específico, la eficiencia y productividad en la asignación de recursos se torna en un aspecto medular sobre el cual se debe incidir. En este particular, “Curva de Posibilidades Máximas de Eficiencia” constituye, principalmente, el marco para

orientar la direccionalidad de las acciones que impulsen un cambio positivo en la asignación de recursos.

- **Alineamiento estratégico:** el trabajador debe saber con claridad qué es lo que tiene que hacer y será tarea de la Administración efectuar una gestión de compensaciones para administrar las competencias de las personas, mostrándoles en lo práctico qué metas se valoran. Así las cosas, la remuneración del trabajador estará vinculada al logro de metas estratégicas institucionales, de tal forma que éste comprenda cómo debe ajustar su desempeño a la expectativa de las autoridades superiores.
 - **Desarrollo estratégico:** estrictamente relacionado con las funciones de “alineamiento estratégico” y “dirección del desempeño”, la política de remuneraciones debe considerar en su diseño las posibilidades financieras – presentes y futuras– de la CCSS, particularmente las del Seguro de Salud, así como las necesidades institucionales de plazas, infraestructura y equipos.
- **Otros elementos por considerar dentro del contexto institucional:**
 - a. Informe sobre el Estado de Situación Financiera del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, elaborado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en julio del año 2011.
 - b. Informe rendido por el Equipo de Especialistas Nacionales nombrados para el análisis de la situación del Seguro de Salud, elaborado en setiembre del año 2011. De conformidad con lo acordado por la Junta Directiva en la sesión número 8545, artículo 10º, la Institución se encuentra en la revisión integral de las recomendaciones dadas por la Organización Panamericana de la Salud y el Equipo de Especialistas Nacionales, de las cuales se encuentran en análisis las relacionadas con tiempo extraordinario, guardias y disponibilidades médicas, y control de horarios.
 - c. Política presupuestaria del 2014, ajuste presupuestario consistente con capacidad financiera del Seguro de Salud.
 - d. Informe Defensoría de los Habitantes 05929-2012-DRH-GA (expediente 90744-2012-SI), el cual emite recomendaciones en relación con la investigación de oficio realizada por esa Institución sobre varias acciones exhortadas por diferentes órganos de control a la Caja Costarricense de Seguro Social.

- e. Informe DFOE-SOC-IF-11-2012 emitido por la Contraloría General de la República sobre conclusiones y recomendaciones atinentes al tema de pluses salariales de la CCSS.

Segunda Parte

Descripción de las políticas

III. Descripción de las políticas

La gestión y desarrollo de los recursos humanos en la CCSS responderá a un análisis integral de sus líneas estratégicas, con la finalidad de fortalecer la gobernanza institucional.

3.1. Políticas en planificación estratégica

3.1.1 Política General.

El proceso de planificación estratégica en materia de recursos humanos responderá al análisis del modelo de gestión vigente, con el propósito de buscar la integración, racionalización y desarrollo de capacidades, acorde con los requerimientos del modelo de prestación de servicios.

3.1.1.1 Acción Estratégica:

- a. Al amparo del convenio con la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y en el marco del Proyecto de Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos, se elaborará la propuesta de lineamientos estratégicos de política en Recursos Humanos para el mediano y largo plazo en la CCSS.

3.2. Política en materia de empleo

3.2.1 Política general.

Fortalecimiento de la prestación de servicios institucionales, a través de una planificación estratégica del recurso humano, que permita prever e incorporar el personal requerido, en concordancia con las necesidades y capacidad financiera institucional.

3.2.2 Política específica: Reclutamiento, selección y contratación.

Atracción de personal calificado e idóneo, según las necesidades institucionales; procurando que se caracterice por el trabajo con calidad, calidez y actitud de servicio y se oriente a un alto rendimiento y productividad individual y colectiva.

3.2.2.1 Objetivo estratégico:

Establecer los lineamientos en materia de reclutamiento y selección del personal, los cuales permitan contar con personal institucional calificado y que, a su vez, sirvan de guía general sobre los principios y valores fundamentales que se demanda al personal institucional.

3.2.2.2 Acciones estratégicas:

- a. Diseñar y poner en funcionamiento un plan de acción que propicie la reducción gradual de los interinazgos en la Caja Costarricense de Seguro Social, de tal forma que se brinde mayor estabilidad laboral, se reduzcan los trámites operativos que implica la administración de plazas interinas y se fortalezca la identidad de los trabajadores con la Institución.
- b. Establecer una propuesta para el establecimiento a mediano plazo de una instancia técnica institucional especializada en materia curricular, que desarrolle e implemente pruebas técnicas vinculantes para el ingreso a la institución en puestos específicos y de interés institucional.
- c. Elaborar propuesta que permita definir las plantillas, los perfiles ocupacionales, así como la valoración de los puestos, para trabajadores institucionales que vayan a laborar bajo la modalidad de proyectos.

3.2.3 Política específica: Creación de plazas

La creación de plazas a nivel institucional estará definida por la demanda de servicios, prioridades institucionales y a las posibilidades financieras de corto y mediano plazo, orientada a satisfacer las necesidades de los usuarios mediante una atención eficiente, oportuna y de alta calidad.

3.2.3.1. Objetivo estratégico:

Definir el alcance para la creación de plazas nuevas a nivel institucional, en el marco de las posibilidades financieras y en atención a la demanda de servicios actual.

3.2.3.2. Acciones estratégicas:

- a. No se autoriza para el año 2014, la creación de plazas nuevas con financiamiento central, con excepción de aquellas necesidades orientadas a:
- i. La contratación de personal que ha concluido con su proceso de formación como especialistas en Ciencias de la Salud y de acuerdo con las necesidades institucionales, al fortalecimiento de servicios internos, a la formación de técnicos, a la cobertura de servicios con nueva infraestructura, a la generación de ingresos, otras necesidades altamente justificadas por las Gerencias respectivas y en atención a disposiciones propias de la Junta Directiva. En caso de requerirse una ampliación del número de plazas, se hará con aprobación de la Junta Directiva con base en los criterios técnicos respectivos.
 - ii. Ubicación de las plazas –cuando corresponda- en el II y III turno, con el fin de aumentar la eficiencia y reducir las listas de espera.

La eventual creación de estas plazas con financiamiento central será una competencia única y exclusivamente de la Junta Directiva que, para tales fines, contará con el criterio del Consejo Financiero y de Control Presupuestario.

- b. Con fundamento en la *"Política de Aprovechamiento Racional de los Recursos Financieros"*, las *"Medidas para mejor optimización de los recursos 2013-2014"* y la *"Política Presupuestaria 2014"*, se autoriza la creación de nuevas plazas con financiamiento local, a través de la reconversión de tiempo extraordinario, otras partidas de servicios personales y recursos provenientes de contratos permanentes con terceros.

La aprobación final de plazas con financiamiento local será una competencia propia de la Junta Directiva, sustentada en los criterios que para tales fines aporte el Consejo Financiero y de Control Presupuestario y la Gerencia Administrativa, y que cumplan con toda la normativa que rige para la creación de plazas.

Para definir el posible número de plazas por crear se debe aplicar la normativa aprobada en el artículo 36° de la sesión número 8630 del 21 de marzo del año 2013, en la cual la Junta Directiva aprobó el "Procedimiento para la creación de plazas con financiamiento local".

Las plazas creadas bajo la modalidad de financiamiento local deben ubicarse prioritariamente en el segundo turno e impactar, cuando corresponda, la disminución de tiempo extraordinario utilizado en consulta vespertina.

3.2.4. Política específica: Optimización del número, uso y distribución de las plazas.

Optimización del recurso humano institucional, en función de la disponibilidad de recursos financieros, materiales y tecnológicos, para el mejoramiento en la prestación de servicios.

3.2.4.1. Objetivo estratégico:

Establecer un proceso para el ordenamiento del recurso humano institucional, a través de directrices y criterios sobre reorganización y distribución de plazas, que permita su optimización acorde con la disponibilidad de recursos financieros, materiales y tecnológicos, para el mejoramiento en la prestación de servicios.

3.2.4.2. Acciones estratégicas:

- a. La Institución propiciará el uso racional de las plazas que adquieren la condición de vacantes por pago de prestaciones legales, para lo cual se mantendrá en aplicación a lo dispuesto por la Junta Directiva, en esa materia, respeto de los criterios que protejan la continuidad y oportunidad de los servicios de salud.
- b. La Institución propiciará procesos de reorganización en busca de una mayor eficiencia en la prestación de los servicios, para lo cual dispondrá de mecanismos para implementar las mejoras y ajustes requeridos.

3.3. Políticas en materia salarial

3.3.1. Política general.

La política salarial de la CCSS para el corto, mediano y largo plazo, en el plano económico-financiero estará adecuadamente articulada con el comportamiento del entorno económico y la sostenibilidad financiera, en el tanto las posibilidades financieras de la Institución lo permitan.

3.3.2. Política específica: Ajustes salariales

Los incrementos salariales que se reconozcan a los trabajadores de la Institución deben realizarse al amparo de las políticas de remuneración institucionales, buscando el equilibrio interno y la competitividad salarial, en el tanto las posibilidades financieras de la Institución lo permitan.

3.3.2.1. Objetivo estratégico:

Ajustar la retribución salarial de los funcionarios con base en los resultados de los estudios técnicos, financieros y jurídicos, en consideración del costo de vida, de acuerdo con las posibilidades financieras de la Institución.

3.3.2.2. Acciones estratégicas:

- a. Los incrementos salariales semestrales se deberán ajustar a lo que se disponga en el Decreto Ejecutivo emitido por el Gobierno, en tanto se cuente con recursos financieros suficientes para su financiamiento, sin que ello implique un riesgo a la continuidad y calidad de los servicios otorgados a los (as) asegurados (as).
- b. Únicamente se tramitarán para su eventual aprobación en el Régimen de Carrera Profesional, aquellos títulos de grado académico que constituyan requisito indispensable para el desempeño del puesto, conforme lo establezca estrictamente el Manual Descriptivo de Puestos vigente de la Institución.
- c. Se podrán iniciar estudios de reasignación de puestos individuales cuando cuenten con las siguientes condiciones:
 1. Que responda estrictamente a las necesidades de los servicios debidamente justificada por la autoridad competente.
 2. Que respondan a una estructura organizacional aprobada por la Junta Directiva.
 3. Que exista la plantilla de puestos debidamente establecida para ese grupo ocupacional.
 4. Que cuenten con el contenido presupuestario para la implementación del Estudio.

Aquellos estudios que no cumplan con las condiciones 2 y 3, solo procederán cuando exista autorización por parte de la Gerencia respectiva.

- d. Realizar un estudio y crear un modelo que permita la actualización y adecuada valoración salarial de los actuales puestos de trabajo que funcionan bajo la modalidad de salario único.

3.4. Políticas vinculadas con la gestión

3.4.1. Política general:

La Institución contará con una estructura organizacional y funcional integrada y articulada, que permita una gestión del recurso humano ligada a criterios de eficiencia, eficacia, oportunidad y calidad, con el objetivo de contribuir a la mejora en la prestación de los servicios.

3.4.2. Política específica: Implementación del teletrabajo.

Incorporar la modalidad del teletrabajo como alternativa laboral, con el fin de buscar una mayor eficiencia en la gestión individual y reducir los costos operativos.

3.4.2.1 Objetivo estratégico:

Incorporar el teletrabajo a nivel institucional como modalidad de trabajo no presencial o parcialmente presencial.

3.4.2.2 Acciones estratégicas:

- a. Elaborar una propuesta de acción para incorporar la modalidad de teletrabajo a nivel institucional, como alternativa laboral no presencial para la reducción de costos operativos y mejorar el desempeño individual mediante el trabajo por objetivos.
- b. Implementar una fase inicial de teletrabajo a nivel institucional, procurando su desarrollo en actividades que cuenten con elementos esenciales que aseguren el éxito de este modelo alternativo de trabajo.

3.4.3. Política específica: Gestión técnica legal de la normativa en Recursos Humanos.

El marco normativo institucional en materia de recursos humanos deberá responder a criterios de oportunidad, actualidad, simplicidad y congruencia, de forma tal que se convierta en una herramienta que fortalezca la gestión y toma de decisiones, contribuyendo al fortalecimiento y armonía de las relaciones laborales.

3.4.3.1. Objetivo estratégico:

Disponer un marco normativo integral y actualizado en materia de recursos humanos, que permita orientar la gestión y facilitar la resolución y atención de casos de carácter técnico legal en los diferentes niveles de la organización, a través de la administración y divulgación de las políticas y normas en materia de recursos humanos.

3.4.3.2 Acciones estratégicas:

- a. Integración y actualización de la normativa institucional de Recursos Humanos, en concordancia con el análisis del contexto interno y externo, en el marco del Desarrollo Integral de las Funciones Estratégicas de Recursos Humanos.
- b. Asesorar, divulgar e informar a los usuarios internos y externos sobre la regulación y la normativa institucional en recursos humanos, con base en los lineamientos vigentes, con la finalidad de apoyar en forma eficaz la toma de decisiones y los diferentes cursos de acción.

3.4.4. Política específica: Sistemas de Información

La gestión de recursos humanos debe incorporar el uso y desarrollo de sistemas de información y automatización de procesos, que permitan la ejecución de actividades con seguridad, oportunidad, confiabilidad, estandarización y control, congruente con la plataforma tecnológica institucional.

3.4.4.1 Objetivo estratégico:

Coadyuvar en la búsqueda e implementación de modelos automatizados en materia de recursos humanos, que permitan fortalecer y asegurar el procesamiento de datos de manera confiable, ágil y oportuna, en concordancia con los estándares de integración y seguridad informática.

3.4.4.2 Acciones estratégicas:

- a. Implementar en la totalidad de unidades de Gestión de Recursos Humanos, pendientes de instalar, el Sistema Operativo de Gestión de Recursos Humanos (SOGERH), de manera que se logre, en el presente año, su uso y aplicación nacional.
- b. Identificar e implementar mejoras en el proceso de registro de datos en el Sistema de Planillas, con el fin de agilizar y reducir los tiempos de tramitación de acciones y movimientos de personal en el nivel local.
- c. Continuar con el desarrollo de herramientas tecnológicas en materia de recursos humanos para agilizar su aplicación y facilitar el seguimiento y control de la gestión en el nivel central, regional y local.
- d. Diseñar y desarrollar un sistema para automatizar el proceso de elaboración de estudios individuales de puestos en la Caja Costarricense de Seguro Social, agilizando el trámite y facilitando su gestión tanto a las oficinas de recursos humanos como a los trabajadores de la institución.

3.5. Políticas vinculadas con el entorno laboral

3.5.1. Política general.

La Institución se orientará a promover el desarrollo y la calidad de vida laboral de sus trabajadores, ofreciendo condiciones y ambientes sanos, y procurando el rescate y fortalecimiento de valores para todo el personal, con el propósito de que los usuarios reciban una atención con rostro humano y amable de parte del personal, profundamente comprometido con los valores institucionales.

3.5.2. Política específica: promover la calidad y la calidez en la atención a los usuarios mediante el fortalecimiento de la humanización del servicio en los centros de salud, que incorpore el desarrollo de estrategias orientadas a aumentar el grado de satisfacción de los usuarios.

3.5.2.1. Objetivo estratégico

Propiciar en los trabajadores de la Institución una cultura dirigida al mejoramiento constante en la calidez del servicio, que se brinda a los usuarios en las distintas unidades de trabajo de la Caja Costarricense de Seguro Social, a través de una Política de buen trato.

3.5.2.2. Acciones estratégicas:

- a. Elaborar un plan integral para fortalecer la humanización del servicio en los centros de salud, que fortalezca la Política de buen trato que se desarrolla actualmente y que incorpore un conjunto más amplio de estrategias orientadas a aumentar el grado de satisfacción de los usuarios, mediante la mejora en la calidad y la calidez de la atención percibida.
- b. Las autoridades superiores y titulares subordinados en los diferentes niveles de la Institución deberán propiciar e incentivar una cultura basada en la ética y los valores destacados en los principios filosóficos de la Seguridad Social, que generen mayor calidez en el servicio.
- c. Promover el desarrollo laboral del recurso humano institucional mediante la revisión y el fortalecimiento de los mecanismos de capacitación existentes.
- d. Promover condiciones de trabajo que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales, el entorno laboral y el desempeño en los centros de trabajo en beneficio del cumplimiento de la gestión institucional.

IV. Consideraciones finales

La Caja Costarricense de Seguro Social es una de las instituciones más grandes del país con una amplia gama de especialidades, ocupaciones y funciones, que tiene como fin primordial la prestación de los servicios de salud a la población, por lo que de manera constante, deberá desarrollar actividades que propicien un mayor compromiso por parte de los trabajadores, que permita mejorar la debida gestión de estos servicios públicos a través de una mejor eficiencia y calidad en el desempeño de sus actividades, mediante la utilización racional de los recursos institucionales.

Es por esta razón que, para el diseño de la Política Integral de Recursos Humanos para el año 2014, se han considerado factores relacionados con el entorno social y económico definido dentro del contexto institucional, especialmente, el panorama financiero que obliga a la CCSS a continuar brindando el servicio con el recurso humano disponible sin perder de vista el fin último, que es continuar brindando calidad de vida a la población nacional, pero con la consigna de aumentar la eficiencia y la productividad en las diferentes áreas del quehacer institucional.

Desde esa óptica, se establecieron líneas estratégicas en diferentes componentes relacionados con la gestión de los recursos humanos, entre ellas, en materia de empleo se definieron políticas mesuradas en cuanto a la creación de plazas, tomando en cuenta no solo la limitación de crecer sino considerando también el análisis responsable de las necesidades institucionales a la hora de reactivar el uso de códigos vacantes por jubilación, renuncia, muerte u otros motivos. Asimismo, se busca hacer un uso más eficiente de los recursos humanos, mediante la evaluación de alternativas que permitan optimizar su uso.

En lo referente a materia salarial, los aumentos que defina el gobierno mediante decreto se constituyen en el referente, buscando no solo mantener el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores sino también salvaguardando al sostenibilidad financiera y el equilibrio en la distribución de los recursos. De igual forma la evaluación de modelos alternativos que favorezcan la productividad son parte de los retos del año 2014.

En cuanto al componente de gestión, el fortalecimiento de los niveles de desempeño, la búsqueda de la medición de resultados y la rendición de cuentas así como la actualización del marco normativo en esta materia que facilite su aplicación, son parte de las acciones que se espera desarrollar con base en las líneas generales de la presente política.

Finalmente, se encuentra la promoción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución, ofreciendo condiciones y ambientes sanos, y procurando el rescate y fortalecimiento de valores lo cual se evidencia no solo en la prestación oportuna de los servicios sino también, en brindar una atención con calidez y rostro humano”.

Asimismo y para los fines pertinentes, **se instruye** a la Gerencia Administrativa y a la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para que adopten las medidas pertinentes, con el propósito de velar por el fiel cumplimiento de la “*Política integral de Recursos Humanos: Gestión, empleo y salarios 2014*”.

III) Se acuerda aprobar la renovación de la póliza suscrita con el Instituto Nacional de Seguros 77594 Riesgos del Trabajo Empleados CCSS, para el año 2014, por un monto aproximado de ¢2.165.835.620.56. (dos mil ciento sesenta y cinco millones ochocientos

treinta y cinco mil seiscientos veinte colones con 56/100) y, adicionalmente, proceder con la determinación del monto por liquidar correspondiente al período 2013.

La Gerencia Financiera tramitará lo correspondiente para la asignación de los recursos económicos necesarios para hacer frente a las erogaciones que se derivan de esta renovación.

- IV) Se acuerda** aprobar el *Informe de Ejecución IV Trimestre y Liquidación Presupuestaria al 31 de diciembre del año 2013*, el cual contiene la ejecución financiera y física del Seguro de Salud y del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte. Además, incluye los montos detallados en el siguiente cuadro:

**INFORME DE EJECUCIÓN IV TRIMESTRE Y LIQUIDACIÓN PRESUPUESTARIA DEL
SEGURO DE SALUD Y EL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE
Al 31 de diciembre de 2013
(En millones de colones)**

CONCEPTO	SALUD	I.V.M.	TOTAL
Ingresos Recibidos	1,606,106.3	895,184.8	2,501,291.1
<u>Menos</u>			
Egresos Realizados	1,468,182.4	791,742.1	2,259,924.5
Diferencia Ingresos -Egresos	137,923.9	103,442.7	241,366.6

Por otra parte, se acuerda solicitar a las Gerencias Financiera y de Infraestructura y Tecnologías que, en un plazo de un mes, presenten un informe en el que se consideren los acuerdos tomados en el pasado, en relación con el tema de los alquileres y se analice la posibilidad de invertir recursos propios para la construcción de edificios para albergar EBAIS y otras oficinas, y, en ese sentido, se consideren elementos como la racionalidad, el costo y la conveniencia institucional.

- V) Se acuerda:**

- i) Aprobar el “Informe de Evaluación Presupuestaria” que contiene la ejecución financiera y física del Seguro de Salud y del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte al 31 de diciembre del año 2013, por los montos y desempeño institucional de cada programa que se indican en los siguientes cuadros, sustentado en las justificaciones contenidas en los documentos que quedan constando en la correspondencia de esta sesión:

**EVALUACIÓN PRESUPUESTARIA DEL SEGURO DE SALUD Y
EL RÉGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE
Al 31 de diciembre de 2013
(En millones de colones)**

CONCEPTO	SALUD	I.V.M.	TOTAL
Ingresos Recibidos	1,606,106.3	895,184.8	2,501,291.1
<u>Menos</u>			
Egresos Realizados	1,468,182.4	791,742.1	2,259,924.5
Diferencia Ingresos -Egresos	137,923.9	103,442.7	241,366.6

**Desempeño Institucional por Programa
Año 2013**

Programa	Número de metas	% Cumplimiento Anual
1: Atención Integral a las Personas	22	86,43%
2- Atención Integral a las Pensiones	18	97,94%
3- Conducción Institucional	38	91,49%
4- Régimen No Contributivo	3	99,90%
Total Institucional	81	91,86%

- ii. Instruir a los gestores de las Gerencias y Unidades Ejecutoras adscritas, en aras de fortalecer la formulación de los Planes Tácticos y Planes-Presupuesto para:

- a. Asegurar, desde su ámbito de acción, el alineamiento de los planes tácticos y planes presupuesto con los objetivos estratégicos y prioridades de la Institución contempladas en el Plan Estratégico Institucional y en los programas institucionales.
 - b. Contribuir con el logro de los objetivos y prioridades institucionales, mediante los planes tácticos y planes-presupuesto.
 - c. Tomar las acciones necesarias para lograr que se migre la formulación de los planes tácticos y los planes-presupuesto al modelo de gestión para resultados, a través de la “Cadena de Resultados Institucional.
 - d. Suministrar información oportuna, pertinente, de calidad, razonable, confiable y suficiente, como parte de la rendición de cuentas, de manera que contribuya a la toma de decisiones en los diferentes niveles. Esta información deberá ser documentada por el área encargada, con el fin de tener el respaldo en caso de que los entes fiscalizadores lo requieran.
 - e. Continuar, desde el nivel táctico y operativo, con el proceso de mejora continua de los planes tácticos y los planes-presupuesto con la asesoría de las Direcciones de Planificación Institucional y Presupuesto, de modo que sea posible articular las metas contenidas en estos planes y que éstas contribuyan con la razón de ser de los cuatro programas institucionales.
3. Instruir a las Gerencias para que en un período de quince días, a partir de la aprobación de este acuerdo, presenten a la Junta Directiva un informe detallado sobre las razones o justificaciones en relación con las metas no cumplidas, que forman parte del Plan-Presupuesto Institucional 2013.
- VI) Se acuerda** aprobar el *“Informe de Ejecución del IV Trimestre y de Liquidación Presupuestaria a diciembre 2013 del Régimen no Contributivo de Pensiones por Monto Básico”*.
- VII) Se acuerda** aprobar el *“Informe Anual de Evaluación Presupuestaria del Régimen No Contributivo de Pensiones a diciembre de 2013.*
- VIII) NOMBRAMIENTO DIRECTORES ÓRGANOS DESCONCENTRADOS: se acuerda:**

ACUERDO PRIMERO: nombrar interinamente a la Dra. Lilia de los Ángeles Uribe López, como Directora General a.i. del Hospital Nacional Psiquiátrico, a partir del 28 de febrero del año 2014 y por un período de tres meses, que está sujeto a lo resuelto en el artículo 9° de la sesión número 8652 del 1° de agosto del año 2013 y en el artículo 10° de la sesión número 8689 de fecha 16 de enero del año 2014.

ACUERDO SEGUNDO: nombrar interinamente a la Dra. Mylena Quijano Barrantes como Directora Médica a.i. del Área de Salud de Hatillo, Clínica Solón Núñez Frutos, a partir del 14 de febrero del año 2014 por un período de tres meses, sujeto al transitorio aprobado en el artículo 34° de la sesión número 8630, celebrada el 21 de marzo del 2013, que está sujeto a lo resuelto en el artículo 9° de la sesión número 8652 del 1° de agosto del año 2013 y en el artículo 10° de la sesión número 8689 de fecha 16 de enero del año 2014.

- IX) Se toma nota** de la invitación que cursa la señora Presidenta Ejecutiva, para el jueves de la semana próxima, en que tendrá lugar la inauguración de la Sede de EBAIS de Hatillo, en Hatillo 2, a las 9 a.m.
- X) De acuerdo con las siguientes consideraciones:**
- a) Se trata de la mejor forma de garantizar la satisfacción del interés público.
 - b) Que la disminución de ese componente (Laboratorio Clínico) no compromete la funcionalidad de la solución integral de la prestación de los servicios a cargo de la Unibe.
 - c) Se trata de un asunto de interés público, que está alineado con los criterios técnicos.
 - d) Teniendo presente la situación de la población que es una población vulnerable y que el objetivo se dirige a mantener y acercar la prestación de servicios a esa comunidad que, como se indicó, es muy vulnerable y, en ese sentido, que no se les encarezca el pago del traslado hasta otra localidad.
 - e) Que, como se ha indicado, la habilitación de la Sede de EBAIS de Santiago del Monte responde a los criterios que impone tanto la necesidad de la comunidad como los presupuestos jurídicos correspondientes, pues debido a que las condiciones socioeconómicas de esa población requiere de una mayor accesibilidad a los servicios y, por ende, la necesaria habilitación de la Sede en dicho lugar.
 - f) Dado el cumplimiento administrativo, técnico y legal, así como la determinación de la razonabilidad del precio por parte del Área de Contabilidad de Costos mediante el oficio número ACC-355-2014, de 13 de febrero del año 2014; con el aval de la Comisión Especial de Licitaciones, según consta en la sesión extraordinaria del 13 de los corrientes,

el presente caso con la finalidad de elevarlo a la Junta Directiva para su respectiva adjudicación,

se acuerda:

ACUERDO PRIMERO: modificar el contrato derivado de la contratación número 2013CD-000061-05101, Hospital Universitario UNIBE S.A., oferta No. 03, oferta base, en los siguientes términos:

CONCEPTO	OFERTA INICIAL		ADENDA	NUEVA OFERTA	
MANO DE OBRA	₡3,562,708,280.00	73%	-₡55,661,200.00	₡3,507,047,080.00	72%
MATERIALES Y SUM	₡273,135,360.00	6%	₡0.00	₡273,135,360.00	6%
GASTOS INDIRECTOS	₡586,355,500.00	12%	-₡21,368,254.76	₡564,987,245.24	12%
ALQUILERES	₡280,800,000.00	6%	₡10,920,000.00	₡291,720,000.00	6%
UTILIDAD	₡201,636,410.00	4%		₡201,636,410.00	4%
MONTO ORIGINAL CONTRATO	₡4,904,635,550.00	100%	-₡66,109,454.76	₡4,838,526,095.24	100%

ACUERDO SEGUNDO: modificar el mecanismo de revisión de precios de esta forma:

1. Estructura Porcentual:

DESCRIPCIÓN	Área de Salud Curridabat	Área de Salud Montes de Oca	Área de Salud San Juan San Diego Concepción
MO = Mano de Obra	74%	72%	72%
MS = Materiales y Suministros	5%	6%	6%
GI = Gastos Indirectos	11%	12%	12%
AI = Alquiler Inmuebles	6%	6%	6%
E = Excedente	5%	4%	4%
PRECIO	100,00%	100,00%	100,00%

- XI)** Conocido el oficio número GP-15.546-2014 / GL-16.988-2014 de fecha 12 de febrero del año 2014, suscrito por el licenciado José Luis Quesada, en su condición de Gerente de Pensiones y la ingeniera Dinorah Garro Herrera, Gerente de Logística, así como lo externado por la Comisión de Licitaciones según sesión extraordinaria 06-2014, los criterios técnicos de 3 y 4 de febrero del año 2014, el oficio número ACC-336-2014 que emite el estudio de razonabilidad del precio por parte del Área de Contabilidad de Costos, y el visto bueno por parte de la Dirección Jurídica según el oficio número DJ-1014-2014, **se acuerda:**

Primero: adjudicar el procedimiento 2013LI-000001-05101, cuyo objeto contractual es *Contratación Externa de Servicios Profesionales, por parte de la CCSS y la SUPEN, para generar una valuación actuarial del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte* de la siguiente manera: **oferta N° 4**, Eduardo Melinsky, pasaporte 9012587558, en la línea N° 1, por un monto total de \$125.000.00 (ciento veinticinco mil dólares exactos); todo conforme a la oferta y condiciones cartelarias.

La presente adjudicación se da de acuerdo con las condiciones establecidas en el pliego de condiciones y aceptadas por el adjudicatario.

Segundo: instruir a la Gerencia de Pensiones, para que se tomen las medidas de fiscalización oportunas y necesarias, para asegurar la calidad de los productos que debe entregar el contratista y que satisfagan el objetivo propuesto con esta contratación.

Contra la presente resolución cabe el recurso establecido en la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento. **Es todo- NOTIFÍQUESE.**

- XII) MATERIA PRESUPUESTARIA: se acuerda:**

ACUERDO PRIMERO: teniendo presente el oficio N° DP-138-2014 de la Dirección de Presupuesto, mediante el cual se solicitó la incidencia en el Plan Anual Institucional de los movimientos presupuestarios, que la Dirección de Planificación debe informar sobre el particular.

ACUERDO SEGUNDO: aprobar la modificación presupuestaria N° 01-2014 del Seguro de Salud por los montos indicados en el siguiente cuadro y los movimientos presupuestarios de rebajos y aumentos de egresos, incluidos en el documento de justificaciones que queda constando en la correspondencia de esta sesión.

El monto total de la modificación es el siguiente:

Modificación Presupuestaria N° 01-2014
(Monto en millones de colones)

SEGURO DE SALUD	REGIMEN DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE	REGIMEN NO CONTRIBUTIVO DE PENSIONES	TOTAL CAJA
¢5,762.8	¢0.0	¢0.0	¢5,762.8

ACUERDO TERCERO: en concordancia con el acuerdo precedente y en relación con la creación de plazas que ahí se aprueba, solicitar a la administración que, en un plazo de seis meses, presente a la Junta Directiva un informe que permita tener conocimiento del aumento que se produjo en la prestación de los servicios.