

UNIVERSIDAD NACIONAL  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
SISTEMAS DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**Revisión de cumplimiento: Informe final de gestión de jerarcas y titulares subordinados de  
la CCSS-oficinas centrales, desde una perspectiva de compromiso bioético**

Trabajo Final de Investigación Aplicada sometido a la consideración de la Comisión de la  
Maestría en Bioética UNA-UCR para optar al grado y título de Magister en Bioética

Miguel Valverde Monge  
Campus Omar Dengo, Heredia, Costa Rica

Diciembre 2023

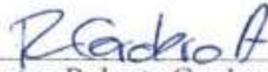
## **DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO**

A mis padres Samuel Valverde y Anita Monge, q.d.D.g., a mis hijos, Anita, Francisco y Jossue, por su apoyo incondicional y a mi querida nieta Samantha.

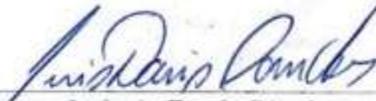
Un agradecimiento al cuerpo docente por su constante apoyo, jefaturas de la Caja Costarricense de Seguro Social de Oficinas Centrales, jefatura subárea Gestión de Recursos Humanos y Área de Bioética del CENDEISSS.

## MIEMBROS DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

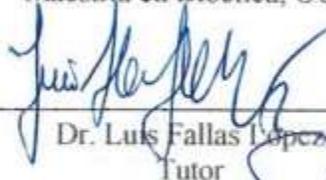
Este trabajo final de investigación aplicada fue aceptado por la Comisión de Maestría en Bioética de la Universidad Nacional y Universidad de Costa Rica, para optar al grado y título de Magister en Bioética.



Master Roberto Cordero Arauz  
Representante de la  
Maestría en Bioética, UNA



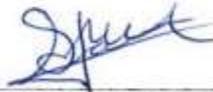
Master Luis A. Davis Sánchez  
Representante de la  
Maestría en Bioética, UCR



Dr. Luis Fallas López  
Tutor



M.Sc. Rodolfo Meño Soto  
Lector



M.Sc. Sara Mora Ugalde  
Lectora



Miguel Valverde Monge  
Sustentante

## TABLA DE CONTENIDO

|   |      |
|---|------|
| Dedicatoria .....                                     | ii   |
| Hoja de aprobación... ..                              | iii  |
| Tabla de contenido .....                              | iv   |
| Resumen Ejecutivo .....                               | viii |
| Abstract .....  | x    |
| Lista de cuadros .....                                | xii  |
| Lista de gráficos .....                               | xiii |
| Lista de tablas.....                                  | xiv  |
| I INTRODUCCIÓN .....                                  | 15   |
| II JUSTIFICACIÓN.....                                 | 19   |
| Objetivos e indicadores .....                         | 20   |
| III MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL Y CONTEXTUAL.....        | 23   |
| Bioética .....  | 23   |
| Principios de bioética y gestión administrativa ..... | 26   |
| Caja Costarricense de Seguro Social .....             | 47   |
| IV METODOLOGÍA .....                                  | 54   |
| Tipo de estudio y enfoque .....                       | 54   |

|   |            |
|---|------------|
| Espacio, población y unidades de análisis.....  | 54         |
| Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....                                   | 55         |
| Técnicas e instrumentos de análisis de datos.....                                       | 58         |
| Esquema del objeto de estudio .....   | 59         |
| Operacionalización de categorías .....  | 60         |
| Estado del arte .....   | 61         |
| <b>V RESULTADOS .....</b>   | <b>63</b>  |
| Directrices y atributos seleccionados.....  | 64         |
| Contenidos de directrices emitidas en informes .....                                    | 67         |
| Principios bioéticos y cumplimiento de jerarcas y titulares subordinados .....          | 68         |
| <b>VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>   | <b>104</b> |
| Conclusiones.....   | 104        |
| Recomendaciones CCSS .....  | 106        |
| Referencias .....   | 109        |
| Anexos.....   | 113        |
| Anexo 1 Cumplimiento de atributos presidentes ejecutivos y titulares subordinados ..... | 113        |
| Anexo 2 Publicación directrices Inciso E), artículo 12 Ley 8292 Control Interno .....   | 127        |

|  |     |
|--|-----|
| Anexo 3 Circular N° 033242 del 21/09//2005 de las gerencias de la CCSS relacionado con la obligación de funcionario de presentar el informe final de gestión .....                 | 136 |
| Anexo 4 Circular N° 10217-2007 del 27/02/2007 de la Gerencia Administrativa de la CCSS relacionado con la obligación de funcionarios de presentar informes finales de gestión..... | 139 |
| Anexo 5 Oficio GM-AUDA-3727-2018 del 14/03/2018 emiido por la Gerencia Médica de la CCSS y resumen ejecutivo del estudio.....  | 141 |
| Anexo 6 Oficio del 24 de junio 2020, constancia jefatura RRHH realización y aprobación de la pasantía realizada por el investigador en la CCSS .....                               | 145 |
| Anexo 7 Lista de los 21 atributos de la Ley 8292 CGR, seleccionados por el autor .....   | 147 |
| Anexo 8 Cuestionario aplicado a las 3 jefaturas administrativas de la CCSS.....  | 150 |
| Anexo 9 Resultado del cuestionario aplicado a la jefatura de Recursos Humanos de la CCSS oficinas centrales .....  | 154 |
| Anexo 10 Propuesta de matriz que incluye loa 10 principios con contenido bioético para estandarizar los informes finales de gestión de sus funcionarios a nivel intitucional ..... | 161 |

## RESUMEN EJECUTIVO

La bioética es una disciplina en la que confluyen diferentes saberes y profesiones. Por esta razón, se aborda el presente estudio en el que se complementa la bioética y la gestión administrativa, como una forma de originar un proceso de revisión y análisis de cumplimiento de los informes finales de gestión aprobados en la Ley General de Control Interno 8292, artículo 12 inciso E. Lo anterior con perspectiva de compromiso bioético y por tratarse de personas funcionarias, como son los jefarcas y titulares subordinados, quienes deben aplicar los principios bioéticos seleccionados en el presente estudio, para realizar de manera óptima el trabajo asignado.

Estos informes los elaboran todas las personas funcionarias con rango de jefatura que se trasladan de unidad o están próximos a desvincularse por distintos motivos como acogerse a la pensión, traslado de puesto, renuncia al cargo o despido entre otros, de las instituciones públicas como la Caja Costarricense de Seguro Social, así también los jefarcas y titulares subordinados, que se ubican en las oficinas centrales. Para la investigación en esta pasantía, se seleccionaron funcionarios jefarcas que terminaron su labor de gestión a cargo de la Presidencia Ejecutiva y titulares subordinados directores del Centro de Desarrollo Estratégico e información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). Esto comprendió un periodo de estudio de 13 años que inició en el año 2006 y concluyó en el año 2018.

Es necesario afirmar que las instancias señaladas se seleccionaron debido a que se ubican dentro de la estructura organizacional en el más alto nivel jerárquico, desarrollan acciones de rectoría y, además, ejecutan labores propias en la toma de decisiones estratégicas.

Los informes y resultados de esta gestión se analizaron desde una perspectiva de contenido bioético de responsabilidad social establecida en la Declaración Universal de Bioética y Derechos Humanos, apartado 36 artículo 2 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, UNESCO, 2015), Observaciones generales aprobadas por el Comité de Derechos Económicos,

Sociales y Culturales, número 14: El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, artículo 12, (ACNUDH, 2000) y algunas directrices seleccionadas de la Ley General de Control Interno 8292 (artículo 12 inciso E) de forma cuantitativa y cualitativa.

Se intenta también en la investigación realizar el acercamiento de algunos aspectos que coinciden con el marco del desarrollo tecnocientífico. De igual forma se incluye la estrecha relación que se observa entre los términos de bioética y gestión administrativa que para el presente estudio se designa como bio-administración desde el marco de la bioética global.

Adicionalmente, toda la información incluida en este estudio es pública, se adquirió de fuentes primarias de la CCSS. Por lo tanto, los informes finales de gestión de las personas funcionarias incluidos en el estudio están disponibles en la web institucional.

El estudio se planteó con un enfoque de análisis de contenido bioético a partir de los principios de responsabilidad, transparencia e integridad, para procurar una rendición de cuentas efectiva, específica y transparente. Además, para dejar evidencia, de forma que los datos obtenidos de los informes finales de gestión de jefes y titulares subordinados se ajusten a lo que dictan las leyes, normas y reglamentos que regulan el quehacer nacional e institucional.

Descriptores: bioética, directrices, gestión administrativa, bio-administración, Caja Costarricense de Seguro Social.

## **ABSTRACT**

Bioethics is a discipline in which different knowledge and professions coincide. For this reason, the present study, in which Bioethics and Administrative Management complement each other, is approached to originate a process of review and analysis of compliance with the final management reports approved in the General Law of Internal Control 8292, Article 12, clause E. The with the perspective of bioethical commitment and since it deals with civil servants such as hierarchs and subordinate officers who must apply the bioethical principles selected in the present study, to optimally perform in their management.

These reports are prepared by all the officials with the rank of chief who move from one unit to another or are about to leave for different reasons from public institutions such as the Costa Rican Social Security Fund, as well as by the hierarchs and subordinate managers who are located in the central offices. For the research in this internship, senior officials, who finished their management work in charge of the Executive Presidency and subordinate directors of the Center for Strategic Development and Information on Health and Social Security (from Spanish, Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social, CENDEISSS), were selected. This included a 13-year study period that began the year 2006 and concluded in 2018.

It is necessary to state that the instances were selected because they are located within the organizational structure at the highest hierarchical level, perform highest level management actions for the entirety of the organization and, in addition, carry out their own strategic decision-making tasks.

The reports and results of this management were analyzed from a perspective of bioethical content of social responsibility established in the Universal Declaration of Bioethics and Human Rights paragraph 36, article 2, (UNESCO, 2015), General Comments approved by the Committee on

Economic, Social and Cultural Rights, number 14: The right to the highest attainable standard of health, article 12, OHCHR, (2000), and some selected guidelines of the General Law of Internal Control 8292, article 12, clause E) in a quantitative and qualitative manner.

The research also attempts to approach some aspects that coincide with the framework of technoscientific development. Likewise, it includes the close relationship observed between the terms bioethics and administrative management, which for the present study is designated as bio-administration from the framework of global bioethics.

Additionally, all the information included in this study is public, and was acquired from primary sources of the Costa Rican Social Security Fund (from Spanish, Caja Costarricense del Seguro Social, CCSS). Therefore, the final management reports of the officials included in the study are available on the institutional website.

The study was proposed with a bioethical content analysis approach, based on the principles of responsibility, transparency and integrity to ensure effective, specific and transparent accountability. Additionally, to leave evidence, so that the data obtained from the final management reports of hierarchs and subordinate officers are in accordance with the laws, rules and regulations that govern national and institutional activities.

Keywords: bioethics, guidelines, administrative management, bio-administration, Costarican Social Security Fund (Caja Costarricense de Seguro Social).

## LISTA DE CUADROS

|   |    |
|---|----|
| <b>Cuadro 1.</b> Objetivos e indicadores .....  | 20 |
| <b>Cuadro 3.</b> <i>Descripción de los tres principios utilizados en el estudio</i> .....   | 45 |
| <b>Cuadro 2.</b> Informes seleccionados y Área de la institución a que pertenece .....  | 56 |
| <b>Cuadro 4.</b> Resultado cualitativo del cuestionario aplicado a jefaturas involucradas en proceso de los informes finales de gestión .....   | 89 |
| <b>Cuadro 5.</b> Resultado cuantitativo del cuestionario que se aplicó, de forma ampliada, al jefe de Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la gestión y del contenido bioético en informes finales de gestión.....  | 92 |
| <b>Cuadro 6.</b> Resultado cualitativo del cuestionario aplicado al jefe de Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la Gestión y del contenido bioético en los mismos preguntas n.º 5,6 y 7.....   | 93 |
| <b>Cuadro 7.</b> Resultado cualitativo (ampliación del cuestionario) preguntas, aplicado al jefe Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la Gestión y del contenido bioético en los mismos relacionada específicamente con la directriz n.º 8 de la CGR y sus 5 atributos .....                                | 95 |
| <b>Cuadro 8.</b> Resultado cualitativo (ampliación del cuestionario) preguntas, aplicado al jefe Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la gestión y del contenido bioético en los mismos relacionada específicamente con la directriz n.º 12 responsabilidad en la aplicación de la normativa de la CGR..... | 98 |
| <b>Cuadro 9.</b> Resultado cualitativo (ampliación del cuestionario) preguntas, aplicado al jefe Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de su gestión y del contenido bioético en general y la   |    |

aplicación de normativa CGR en la subárea a cargo.....99

## LISTA DE GRÁFICOS

|   |           |
|---|-----------|
| <i>Gráfico 1. Objeto de estudio .....</i>   | <i>60</i> |
| <i>Gráfico 2. Resultado y análisis de cumplimiento, directrices y atributos CGR en informe del Dr. Eduardo Doryan Garrón, incumple con 5 de los 21 seleccionados. ....</i>                        | <i>69</i> |
| <i>Gráfico 3. Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe de la Dra. Ileana Balmaceda Arias, en su informe cumple con 16 de los 21 seleccionados.....</i>         | <i>71</i> |
| <i>Gráfico 4. Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe de la Dra. Rocío Sáenz Madrigal, solamente incumple con 2 atributos y 19 cumplidos en informe. ....</i> | <i>73</i> |
| <i>Gráfico 5. Consolidado de los atributos evaluados a jefarcas en porcentajes. ....</i>  | <i>75</i> |
| <i>Gráfico 6. Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe del Dr. Daniel Rodríguez Guerrero .....</i>   | <i>77</i> |
| <i>Gráfico 7. Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe del Dr. Álvaro Salas Chaves.....</i>  | <i>80</i> |
| <i>Gráfico 8. Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe de la Dra. Sandra Rodríguez Ocampo.....</i>   | <i>83</i> |
| <i>Gráfico 9. Resultados porcentajes atributos que cumplen exdirectores-titulares subordinados del CENDEISSS .....</i>  | <i>85</i> |
| <i>Gráfico 10. Consolidado comparativo de cumplimiento en la gestión de directrices y atributos de titulares subordinados (CENDEISSS) y jefarcas (Presidencia Ejecutiva).....</i>                 | <i>86</i> |
| <i>Gráfico 11. Resultado cuantitativo cuestionario aplicado a jefaturas .....</i>   | <i>89</i> |

## LISTA DE TABLAS

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Tabla 1. Detalle de funcionarios seleccionados para el estudio, total de páginas que incluyeron y cantidad de anexos en cada informe final de gestión entregado .....</i>   | <i>64</i> |
| <i>Tabla 2. Vínculo laboral de los funcionarios seleccionados para el estudio. ....</i>  | <i>66</i> |
| <i>Tabla 3. Ejemplo de los 21 atributos seleccionados Ley General de Control Interno como propuesta para observar su cumplimiento según los 3 exjerarcas de Presidencia Ejecutiva. ....</i>  | <i>68</i> |
| <i>Tabla 4. Consolidado de la revisión de cumplimiento de exjerarcas en el informe final de gestión..</i>  | <i>70</i> |
| <i>Tabla 5. Ejemplo del formato aplicado a los 3 titulares subordinados exdirectores del CENDEISSS, para observar el cumplimiento en los informes finales de gestión de los 21 atributos seleccionados. ....</i>   | <i>72</i> |
| <i>Tabla 6. Resultados cuantitativos cumplimiento de atributos exdirectores del CENDEISSS. Elaboración propia .....</i>  | <i>74</i> |
| <i>Tabla 7. Comparativo de resultados cuantitativos en la gestión extitulares subordinados y exjerarcas. ....</i>  | <i>75</i> |
| <i>Tabla 8. Resultado cuantitativo del cuestionario con siete preguntas que se aplicaron a tres jefaturas relacionadas directamente con el accionar del proceso informes finales de Gestión en oficinas centrales CCSS. ....</i>   | <i>76</i> |
| <i>Tabla 9. Ejemplo diseño del formato de matriz elaborado por el autor para establecer el cumplimiento de los informes finales de gestión en la CCSS desde una perspectiva de contenido bioético, según directrices de la Contraloría General de la República .....</i> | <i>78</i> |
| <i>Tabla 10. Comparativa de análisis para el cumplimiento de directrices .....</i>   | <i>81</i> |
| <i>Tabla 11. Detalle de incumplimiento total o parcial detectado en la revisión de las directrices o atributos de la Contraloría General de la República Artículo 12 Inciso e) de la Ley de Control</i>  |           |

*Interno 8292, identificados por el autor en el informe final de gestión que presentó la doctora Sandra Rodríguez Ocampo y extraído de la web institucional CCSS .....84*

*Tabla 12. Resultados cuantitativos cumplimiento de atributos exdirectores del CENDEISS. ...85*

*Tabla 13. Comparativo de resultados cuantitativos en la gestión extitulares subordinados y exjerarcas..... 87*

*Tabla 14. Resultado cuantitativo del cuestionario con siete preguntas que se aplicaron a tres jefaturas relacionadas directamente con el accionar del proceso informes finales de gestión en oficinas centrales CCSS.....88*

## I INTRODUCCIÓN

En el campo de la dinámica organizacional convergen múltiples disciplinas, lo que hace imperioso el enfoque transdisciplinario de la bioética en esta investigación, pero no necesariamente considerando para el estudio los principios formulados de la ética médica como son beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia, se busca instituir más bien una posición epistemológica que sostenga los principios filosóficos institucionales de la CCSS de universalidad, solidaridad, obligatoriedad, unidad, igualdad, equidad y subsidiariedad para beneficio de las personas usuarias, funcionarios institucionales, la seguridad social y ciudadanos del país en general.

Este estudio procura una aproximación a la bioética aplicada a la gestión administrativa y de recursos humanos (bio-administración), para asentar pautas que promuevan un cambio de paradigma de la cultura organizacional en la CCSS, institución encargada de ofrecer los servicios de salud integral a la población mediante los regímenes de Invalidez Vejez y Muerte, Pensiones y Prestaciones Sociales. Esta institución prioritaria de salud pública está conformada por la Presidencia Ejecutiva, gerencias, hospitales, clínicas y distintos perfiles de puestos los cuales, suman en la actualidad más de 60 mil funcionarios; es además signataria de la observación de los principios entre otros, de responsabilidad social, transparencia e integridad, fundamentales para mantener una administración más ágil y diligente.

Un punto de partida para esta meta es el abordaje conjunto de la Gestión Administrativa y la Bioética, pues esta disciplina no pasa solo por lo clínico, atañe también a la tutela de otras disciplinas científicas implicadas. Por este motivo en esta investigación es necesario, para vincular ambas ciencias y definir las como bio-administración, abordarla con un enfoque desde la práctica de rendición de cuentas en la presentación de *Informes finales de gestión*, vinculante para las personas funcionarias, jefes y titulares subordinados de la CCSS y también desde la perspectiva de los tres principios propuestos por el autor desde bioética.

En relación con lo anterior, se presentan varias reflexiones de autores en torno al vínculo de las ciencias administrativas y la bioética como también, criterios sobre si esta disciplina es exclusiva de la medicina o puede incorporarse a otros campos del conocimiento. Los problemas que deben resolverse continuamente en las organizaciones los subsanan personas con diferente rango jerárquico, pero, sobre todo, con gran sentido del principio de responsabilidad social. Este principio se enunció en la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos, según UNESCO (2015) para tomar decisiones justas y, a la vez, operativas y en circunstancias en las que, por lo general, se presentan múltiples conflictos y dilemas para resolver desde algunos de los principios con reflexión bioética que para este trabajo, no son necesariamente los planteados por Beauchamp y Childress más comúnmente desarrollados en la práctica médica: no maleficencia, beneficencia, autonomía y justicia.

Por tratarse de una investigación documental se delimitaron tres principios: responsabilidad social, transparencia y de igual forma que el principio de integridad pues son complementos de las actividades organizacionales para realizar buenas y sanas prácticas en función de la eficiencia y equidad en la atención de la salud, el servicio y también la calidad de vida aplicada a la bioética.

Se logra contrastarlos mediante la matriz propuesta en esta práctica concertada, con las directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso E) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno (Contraloría General de la República, 2005).

Los fundamentos bioéticos de responsabilidad social, transparencia e integridad abordados en el presente informe de pasantía para su congruencia, se incluyen y analizan, mediante la revisión de las directrices aprobadas en la Ley General de Control Interno de la Contraloría General de la República. Lo anterior también desde una perspectiva de fundamento bioético, para revisar el cumplimiento, o no, en la gestión de los jefes, así como de titulares subordinados y sus

respectivos informes presentados por estos en oficinas centrales CCSS, al terminar su período de gestión.

Importante reseñar que para efectos del presente estudio y los que a futuro se realicen, se pueda considerar más asertivamente y con propiedad el consentimiento para emplear el término bio-administración desde el marco de la bioética global y su complejidad.

Se agregan también cuadros del periodo en que las personas funcionarias en estudio realizaron su gestión y, de igual forma se señalan los que actualmente laboran como jefes de la institución después de su mandato. Además, cabe señalar que la presente investigación tuvo una modificación durante su desarrollo, porque fue necesario descartar el análisis de varios informes finales de gestión porque no cumplían el requisito de continuidad. Es decir, que un jefe o titular subordinado le traslade por medio del informe, el puesto y gestión realizada de un jefe a otro, en el que pueda comprobarse si existe el cumplimiento fidedigno en los atributos seleccionados a conveniencia para el estudio y en concordancia con los componentes bioéticos definidos.

Conforme a lo expuesto, se elaboró la propuesta de matriz que le permita a la administración activa de acuerdo con los proyectos de la Dirección de Sistemas Administrativos de la Gerencia General y si lo consideran pertinente, iniciar en el quinquenio 2024– 2028 con el alineamiento de este proceso en la entidad.

Las categorías bioéticas en el estudio describen diferentes subcategorías que se presentan en las directrices seleccionadas en la matriz (ver Anexo 1). Lo anterior permite comparar el cumplimiento en cada uno de los periodos que se estudiaron (2006-2018), de los exjefes y extitulares subordinados.

De los principales hallazgos identificados, se observaron de manera general entre otros:

- Presentación de los informes de gestión sin un formato definido
- En algunos de los casos revisados, se dejó pendiente de parte de los jefes o titulares

subordinados la presentación del informe a las unidades de recursos humanos correspondiente.

-La gestión del estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional, en algunos casos quedó pendiente de presentación.

-La falta de un formato definido en los informes finales de gestión, hace impreciso establecer la continuidad de la gestión de un período a otro en los que laboraron los diferentes jerarcas y titulares subordinados.

## II JUSTIFICACIÓN

La Caja Costarricense de Seguro Social es una institución dedicada a la prestación de los servicios de salud. Las subáreas de Bioética Clínica y de Investigación, están incorporadas como estructura organizativa en el Área de Bioética del CENDEISS. En ésta, por ser el ente rector en la materia, se emiten los procedimientos, instructivos, manuales y directrices para regular la actividad en el quehacer institucional.

También se debe dar importancia al enfoque desde una perspectiva de contenido bioético para la aplicación de la bioética, en relación con las ciencias administrativas. Para esto, se lleva a cabo una revisión a partir de la Ley de Control Interno 8292 (Asamblea Legislativa, 2002) y las directrices emitidas por la Contraloría General de la República publicadas en el año 2007.

Es importante conocer el grado de madurez institucional que adquieren los jefes y titulares subordinados para desarrollar su gestión administrativa desde algunos fundamentos de la bioética. Para esto, se analizan los informes finales de gestión en procura, según los resultados de esa gestión, señalar algunos sesgos y proponer un esquema generalizado para estos funcionarios o bien, una guía para estandarizar la presentación de los informes mediante la elaboración de una matriz que incluya, entre otros principios, compromisos de bioética como responsabilidad social, transparencia e integridad.

Cobra mayor pertinencia y relevancia este trabajo final de graduación (TFG), por los beneficios incalculables en la óptima gestión de la CCSS, el aparato estatal y toda la población del país, puesto que, con la estandarización para la presentación de informes finales de gestión que realizan los altos jefes institucionales de la presidencia ejecutiva y los directores de diferentes centros de salud y las más de 2000 jefaturas institucionales, se dará seguimiento veraz y oportuno, al conglomerado de actividades y responsabilidades de los citados funcionarios.

También se benefician el sector salud en general y el gobierno del país al tener información clara, precisa y oportuna en un formato, (matriz) estandarizada la cual puede reformarse para crear un sistema informático que administre los resultados emitidos y en tiempo real.

Se logra afinar aún más la coordinación entre distintas unidades y gerencias convirtiéndose en un sistema interactivo que retroalimente a las distintas unidades de la CCSS implementándolo a corto plazo en la sede central, a mediano plazo en la gran área metropolitana y a largo plazo en las zonas regionales de cada una de las seis gerencias que conforman actualmente la institución.

Como resultado final y con el debido seguimiento de las unidades señaladas en la Ley de Control Interno 8292, como son la Auditoría Interna, Tecnologías de Información y Recursos Humanos, toda la población del país será beneficiada al mantener la información de la gestión que realiza el funcionario, bien detallada, transparente, oportuna, con calidad y de forma eficiente y eficaz.

### **Objetivos e indicadores**

En el cuadro 1 se observa el objetivo general y los objetivos específicos del presente estudio y su relación con los indicadores.

#### **Cuadro 1. *Objetivos e indicadores***

Estudio realizado en CCSS-oficinas centrales 2006-2018

| <b>Objetivos</b>        |   | <b>Indicadores</b>                 |
|-------------------------|---|------------------------------------|
| <b>Objetivo general</b> | Analizar los informes finales de gestión de Oficinas Centrales de la CCSS para determinar el cumplimiento de las directrices artículo 12, inciso e) de la Ley de Control Interno n.º 8292 que garantice el cumplimiento de tres | Tablas, cuadros y el informe final |

| <b>Objetivos</b>             |   | <b>Indicadores</b>  |
|------------------------------|---|---|
|                              | <p>principios: responsabilidad social, transparencia e integridad, para determinar la pertinencia bioética de estos tres principios en la gestión pública.</p>  |   |
| <b>Objetivos específicos</b> | <p>1. Determinar si los tres principios propuestos, responsabilidad social, transparencia e integridad poseen pertinencia bioética aplicada en bio-administración.</p>  | <p>Matriz propuesta con los resultados del estudio realizado en los informes de gestión</p>   |
|                              | <p>2. Identificar referentes bioéticos en los informes finales de gestión, elaborados de acuerdo con las directrices dispuestas en el artículo 12 inciso E), de la Ley General de Control Interno 8292.</p>   | <p>-Tablas con las directrices y atributos<br/>-Tablas y gráficos de los informes<br/>-Tabla con los análisis en el periodo de gestión</p>  |
|                              | <p>3. Comparar algunas de las directrices del artículo 12 inciso E), de la Ley General de Control Interno con los informes de gestión y sus contenidos, realizados por los jefes y titulares subordinados de las oficinas centrales de la CCSS en el periodo 2006-2018, con el fin de que se verifique su cumplimiento.</p> | <p>-Gráficos y tablas con la relación de las directrices y el cumplimiento de la gestión de cada jefe y titular subordinado<br/>-Cuadro con directrices seleccionadas y diligencia de los jefes</p> |

| <b>Objetivos</b> |  | <b>Indicadores</b>   |
|------------------|--|--|
|                  |  | y titulares subordinados<br>-Cuestionario aplicado y sus resultados  |
|                  | 4. Identificar la articulación de los tres principios con los informes finales de gestión Ley 8292, artículo 12 inciso E), en algunas de las directrices enunciadas durante un periodo de 13 años (2006-2018). | -Tabla con los principios seleccionados<br>-Cuestionario y resultados<br>-Gráficos de la articulación de directrices y atributos<br>-Informe y resultados pasantía |

Fuente: Elaboración propia.

### III MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL Y CONTEXTUAL

Esta investigación reúne características particulares, las cuales se desarrollan a partir de la unión de diferentes disciplinas, quehaceres o profesiones científicas, como la filosofía, la ética aplicada, la bioética y la inclusión complementaria de las ciencias administrativas, a partir del concepto de gestión administrativa.

De esta forma, se genera un trabajo científico interdisciplinario al unir los diferentes saberes, es decir, una sinergia, la cual permita profundizar, clarificar y aplicar, lo que se plantea en esta investigación desde la perspectiva bioética en los informes finales de gestión en la Caja Costarricense de Seguro Social, concretamente en la sede central denominada oficinas centrales.

A continuación, se presenta la base que salvaguarda cada una de las disciplinas que se abordan y, de igual forma, algunos principios generales que fundamentan la propuesta.

#### **Bioética**

A diferencia de otros países de América Latina y Centroamérica, la bioética en Costa Rica incursionó por medio de la Caja Costarricense de Seguro Social; una aproximación en cuanto al tema de estudio es el artículo Evolución de la Bioética en Costa Rica: Una historia reciente, del Centro Universitario São Camilo (2007), en el que se entiende cómo fue el proceso de la historia de la bioética en Costa Rica por los años 1970, período en el que la bioética en investigación tomó más auge. Para 1998 ya se consideraban los Comités Institucionales de Bioética e Investigación y de igual forma el Ministerio de Salud pública el decreto 27349-S4 con un nuevo reglamento para la investigación en que participan seres humanos. Posteriormente se crea en la CCSS en el año 2005, el Área de Bioética adscrita al Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social CENDEISSS.

El vocablo “bioética” se ha desarrollado por muchos años y se atribuye a distintos autores en determinado momento. Para los fines del estudio, se refiere como precursor al filósofo y educador protestante Fritz Jahr (1895-1953) citado en Sans (2011) quien plantea el concepto de bioética:

Como una disciplina académica, como un principio cultural y moral fundacional, y como una virtud. Jahr argumenta que la nueva ciencia y la nueva tecnología requieren una nueva reflexión filosófica y una férrea determinación. Apela por lo tanto al desarrollo de nuevas terminologías y campos bien definidos en las humanidades, y promueve a la vez de una normativa y visión práctica de la bioética y de sus disciplinas subalternas (s. p.).

La bioética como ética aplicada siguió abriendo camino en un proceso de evolución que inició como disciplina científica desde el año 1971, cuando el bioquímico y oncólogo Van Rensselaer Potter (1911-2001) dejó acuñada la palabra bioética en idioma inglés en su libro *Bioethics: Bridge to the Future*. En este definió el término que surgió en un ambiente anglosajón y partió de la raíz griega *bios* (vida) y *ethos* (ética). Al respecto Lacadena (2001) citado en Osorio, (2005) refiere:

La Bioética abarca tanto el concepto marcadamente medioambiental que Potter tenía de la Bioética como la perspectiva médica; en definitiva, lo importante es diferenciar entre lo que Potter planteaba como Bioética Global con lo que significa tener una visión global de la Bioética (p. 2).

Quintanas (2009), en relación con los criterios del doctor Potter (1988), afirma que la bioética debía tener el papel de brújula que guiara las políticas públicas para conseguir el *bien social* y la consideraba como la ciencia de la supervivencia, ya que para él debía ser algo más que una ciencia simple. A esto se debe que la llamara bioética, “para destacar los dos pilares básicos sobre los que debía fundamentarse: el conocimiento científico, capitaneado por la biología, y los

elementos esenciales de las ciencias sociales y las humanidades” (p. 2).

En el año 1969 el obstetra André E. Hellegers, quien fundó el instituto Kennedy, introdujo el término “bioética” en el campo académico y biomédico, específicamente en la Administración pública y en los medios de comunicación masiva (García, 2011). Este aporte fue esencial, pues para el año 1971 ya se concebía como un término específico al que había propuesto Potter. Respecto a esto, García (2010) indica:

En la comunidad científica y académica, se la comenzó a ver como una disciplina humanística a favor de la vida, como disciplina racional aplicada a los procesos vivos. Dicho de otro modo, el mismo orden natural del ecosistema está condicionado por los modelos de calidad de vida del ser humano (s. p.).

Además, García (2010) refiere que la bioética no está formulada exclusivamente para la medicina y manifiesta que:

Así surgió la inclusión de la ética del medio ambiente y de los ecosistemas, de los animales, de los fundamentos de las dimensiones sociales, del urbanismo en la promoción de la calidad de vida de las ciudades, la medicina del deporte, la delicada cuestión de la justicia distributiva de bienes de salud, el rol de los comités de ética en los hospitales, etc. (s. p.).

Por otra parte, Vidal (2014) citado en la UNESCO (2015), menciona que se puede entender la ética como:

La reflexión sobre los principios que guían las decisiones del hombre y la sociedad y que por lo tanto la bioética vendría a ser la disciplina que combina el conocimiento biológico y las ciencias de la vida con los valores humanos (s. p.).

Señala también, que la bioética en su origen se identificó casi de manera exclusiva con médicos y científicos de la salud y evolucionó a lo que sucede en la actualidad, que se concibe

como una disciplina en la que deben participar todos los sectores de la sociedad. Al respecto, UNESCO (2015) sostiene que:

La disciplina de la bioética no corresponde al campo de la medicina y de la ciencia, sino que es una disciplina que ya se ha transformado como en un nuevo discurso social así mismo recomienda que se requiere la participación de todos los actores en los grandes debates que tienen que ver con la propuesta de la vida para las personas y de un futuro posible para el planeta. Concluye que, tanto temas socio ambientales, como sociales, biomedicina, son cuestiones que ya no le pertenecen al campo de la salud, sino que pertenecen al conjunto social, tenemos que ampliar los foros de debate para participar más todos los sectores (s. p.).

En la misma línea de los planteamientos de la doctora Vidal (2014), interesa buscar un espacio para que las ciencias administrativas, gestión administrativa, bio-administración, puedan tener preponderancia en el ámbito de la bioética, a partir de esta investigación.

### **Principios de bioética y gestión administrativa**

Como se mencionó, en la actualidad la bioética comprende varias disciplinas científicas como complemento de una bioética global, en la presente investigación el énfasis se concentra, además, en las ciencias de la administración. De esta manera, interesa y es posible ligar algunos de los diferentes principios ajustados desde la bioética, no los aplicados en la ética médica, (beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia), sino más bien, con actividades y procesos de gestión propios de las ciencias administrativas. Por ende, se puede dar una orientación más precisa y comprensible a una bioética aplicada en gestión administrativa (bio-administración), por lo que se desarrollan a continuación los distintos principios y fundamentos de ambas disciplinas por considerarse que son complementarias y de mucha incidencia para el estudio.

A partir de la misma investigación se encontraron algunos principios básicos de gestión

administrativa, responsabilidad social de la UNESCO, bioética, normativa nacional e internacional los cuales, se seleccionaron para el presente estudio por su afinidad con el rol particular que poseen, mismos que se profundizan más adelante. Esta selección de principios se realiza porque se inician, desarrollan y mantienen precisamente por las personas en toda actividad de las empresas, instituciones y organizaciones como es la Caja Costarricense de Seguro Social que, además, brinda servicios de salud a las personas ciudadanas de todo el país.

En los siguientes apartados se hace referencia a los principios que se consideran aportan validez a la investigación, ya que estos aplican para darle soporte al tema propuesto, es decir, la revisión y el análisis de los informes finales de gestión en la CCSS y de igual forma, los mismos se ajustan estrictamente a los objetivos que se plantearon.

Por su parte Zapata (2019) en su artículo “La responsabilidad, un principio para la reflexión bioética” citando a Ladriere J., Del sentido de la bioética (2000), indica en cuanto a la responsabilidad puesta en práctica: “La bioética en un ejercicio que involucra al mismo tiempo una actividad cognitiva, una experiencia y un aspecto normativo dentro de un contexto particular en el marco de las bases biológicas de la existencia humana” (p. 340)

Por consiguiente, los principios aplicables a la gestión relacionados con la administración pública están presentes en regulaciones del Estado costarricense como leyes, reglamentos y decretos. Algunos de estos principios seleccionados corresponden a diferentes autores, otros a normativa nacional e internacional, pero que, de igual forma, se observa que todos pueden interrelacionarse, justamente porque la bioética se trata de una transdisciplina.

Es importante resaltar aquí que, desde un punto de vista muy general existe vinculación entre la ética que interesa para reforzar el estudio y que ayuda también a la reflexión de los principios que orientan la conducta humana como referencia. La ética no solo estudia lo que se hace, sino también lo que se deja de hacer, ya sea por falta de previsión, planeación o negligencia.

La bioética es la ética aplicada, pero en línea con el ámbito de la vida, de lo vegetal, animal y humano, de esta forma en la institución ambos conceptos son los referentes para relacionarlos con los grupos de jerarcas encargados de liderar y dirigir a las personas trabajadoras; a ellas se les debe tratar con dignidad y respeto. Para esto se requiere de instrumentos, procesos, tecnologías, directrices o propuestas como este trabajo, para delinear las actividades y agruparlas sobre todo en el rubro de gestión administrativa, como es la estandarización de los informes finales de gestión para beneficio de la organización y la sociedad.

Sabemos que la relación del médico y los pacientes marcaron la diferencia entre ética médica y los profesionales de la salud, en épocas anteriores la figura central era el médico y el paciente estaba en un segundo plano. Con la aparición del concepto de bioética y el principio de autonomía surgieron cambios que incluyen también el consentimiento informado y los principios vigentes de autonomía, no maleficencia, justicia y beneficencia. De igual forma tienen una importancia relevante los valores humanos como son: la empatía, respeto, honestidad y amabilidad para mencionar algunos de ellos, para transmitirle con educación y formación a los pacientes un grado mayor de confianza.

Al respecto, la declaración de la UNESCO (2005) marca una pauta hacia los Gobiernos y Estados miembros para orientar los procedimientos de cualquier práctica sana y también las decisiones que deben propiciar las instituciones, las comunidades y los grupos, así como empresas privadas y públicas, tal es el caso de la CCSS.

Debido a lo anterior, se abordó lo que indica la declaración de la UNESCO (2005), el artículo número 23, de Educación, formación e información en materia de bioética, apartado 2: “Los estados deberían alentar las organizaciones intergubernamentales, internacionales, regionales y nacionales a que participen en esta tarea.”.

El establecer el fundamento, alcances y coincidencias son parte del soporte del estudio y

convergen criterios desde la bioética para estar en correspondencia directa con la gestión administrativa hacia la bio-administración. Esto ya que en uno de sus apartados también indica que trata de aspectos relacionados con las ciencias de la vida, tecnologías y medicina, aplicables a los seres humanos.

De igual forma, se analizó la conveniencia de incluir en el estudio el principio precautorio, porque previene las acciones legales que se refuerzan las etapas subsiguientes de la gestión administrativa. Se consideró relevante debido a que los informes finales de gestión los completan funcionarios en su mayoría médicos, pero que realizan labores administrativas en puestos de titulares subordinados (directores-jefes) y jercarcas (presidentes ejecutivos) de la institución, quienes en muchos de los casos dependen o interaccionan con funcionarios administrativos para cumplir su gestión, siendo de mucha relevancia considerar este principio precautorio junto con los otros principios bioéticos que se exponen más adelante.

Para las personas jercarcas y titulares subordinadas de la Caja Costarricense de Seguro Social las responsabilidades en la gestión de cualquier índole que realizan son fundamentales si consideran sus siete principios filosóficos institucionales y porque además, deben brindar servicios de salud y con calidad a la población costarricense.

En línea con lo expuesto, se considera de mucha trascendencia incorporar el principio de responsabilidad social, presentado en el artículo 22 (UNESCO, 2005), al estar alineado con la gestión administrativa se deben cumplir entre sus obligaciones y actividades lo siguiente:

#### Artículo 22 – Función de los Estados

1. Los Estados deberían adoptar todas las disposiciones adecuadas, tanto de carácter legislativo como administrativo o de otra índole, para poner en práctica los principios enunciados en la presente Declaración, conforme al derecho internacional relativo a los derechos humanos. Esas medidas deberían ser secundadas por otras en los terrenos de la

educación, la formación y la información pública.

Este principio de responsabilidad social, artículo 14, apartados 1 y 2 (a) describe:

1. La promoción de la salud y el desarrollo social para sus pueblos es un cometido esencial de los gobiernos, que comparten todos los sectores de la sociedad.

2. Teniendo en cuenta que el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social, los progresos de la ciencia y la tecnología debería fomentar:

a) el acceso a una atención médica de calidad y a los medicamentos esenciales, especialmente para la salud de las mujeres y los niños, ya que la salud es esencial para la vida misma y debe considerarse un bien social y humano (Unesco, 2005, s. p.).

Retomando el principio precautorio ya señalado, los autores Riechmann y Tickner (2002) indican, a manera de ejemplo, que para traer a un primer plano el principio de precaución es necesario incorporarlo como obligación general a la normativa legal local, estatal y nacional. Entre otras afirmaciones, este principio se puede relacionar también con la cautela en los procesos asignados a los diferentes jerarcas y titulares subordinados. Además, Sánchez (2002) señala que:

Los orígenes del principio de precaución se hallan en el vorsorgeprinzip, o principio de previsión, introducido en la legislación medioambiental alemana en la década de los setenta. El principio fue recogido posteriormente en tratados y convenciones internacionales como la Declaración de Bergen para el Desarrollo Sostenible (1990), el Tratado de Maastricht de la Unión Europea (1992), la Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo (1992) o la Convención de Barcelona (1996). En EE. UU., el principio fue discutido formalmente por vez primera en la Conferencia de Wingspread, en 1998 (s. p.).

En esa misma orientación, Sánchez (2002) afirma:

Cuando una actividad representa una amenaza o un daño para la salud humana o el medio ambiente, hay que tomar medidas de precaución incluso cuando la relación causa-efecto no haya podido demostrarse científicamente de forma concluyente. Esta declaración implica actuar aun en presencia de incertidumbre, derivar la responsabilidad y la seguridad a quienes crean el riesgo, analizar las alternativas posibles y utilizar métodos participativos para la toma de decisiones (s. p.).

Nótese la importancia del contenido bioético explícito que deben contener los informes finales de gestión. Desde el ingreso del empleado a la institución, en este caso a la Caja Costarricense de Seguro Social (si existiese un efectivo sistema de reclutamiento y selección de personal), las personas funcionarias estarían conscientes de sus responsabilidades y, a la vez, se pueden prevenir futuras consecuencias negativas para las personas, mayor transparencia y evitaría también posibles actos de corrupción.

Se considera relevante resaltar algunas citas de autores que también hacen referencia al tema, como John Rawls (1985), Hans Jonas (1995), Beauchamp y Childress (1999), Jorge Riechmann y Joel Tickner (2002), quienes abordan algunos temas de responsabilidad, entre otros y se refieren a contenidos de bioética en particular. Rawls (1978) afirma que:

Además de los principios para las instituciones deberá haber un acuerdo sobre los principios para nociones tales como equidad y fidelidad, respeto mutuo y beneficencia, tal como se aplican a los individuos, y también sobre los principios para la conducta de los estados (p. 134).

Por otra parte, retomando y para reforzar lo anterior, los autores Beauchamp y Childress (1999) exponen dos términos, uno es con respecto a la autonomía de las personas señalando que:

En la actualidad también se utiliza para las personas, y ha adquirido significados tan

diversos como autogobierno, derechos de libertad, intimidad, elección individual, libre voluntad, elegir el propio comportamiento y ser dueño de uno mismo (p. 113).

Además señalan que el “término justicia distributiva” se refiere a la distribución igual, equitativa y apropiada en la sociedad, determinada por normas justificadas que estructuran los términos de la cooperación social. (Beauchamp y Childress, 1999, p. 312).

Estos dos conceptos se relacionan con la gestión que llevan a cabo las personas funcionarias públicas. No está demás señalar que el presupuesto de la CCSS para el año 2018 ascendía a 3.798,631 millones de colones para atender las necesidades de los seguros de salud y pensiones, los cuales deben distribuirse para atender a la población costarricense (Caja Costarricense de Seguridad Social, 2017).

Los principios de responsabilidad social y salud de la Declaración Universal de Bioética y Derechos Humanos de la UNESCO (2015) están establecidos en la resolución aprobada por la UNESCO (2015) y citada anteriormente, previo informe de la Comisión III, la 18.<sup>a</sup> sesión plenaria, el 19 de octubre de 2005.

Esencialmente, se pretende que los seres humanos puedan poner en práctica el principio de responsabilidad, además de fomentar el aspecto moral y se entiende como algo adecuado en una organización de salud, en la que la ética en cualquiera de las profesiones o perfiles de puestos resulta elemental. En este mismo apartado refiere también que las decisiones relativas a las cuestiones éticas relacionadas con la medicina, las ciencias de la vida y las tecnologías conexas pueden tener repercusiones en los individuos, familias, grupos o comunidades y en la especie humana en su conjunto (UNESCO, 2015).

El filósofo R. Arnaiz, en su artículo Bioética y Responsabilidad cuestiones de principio (2004), describe la estructura de un acto responsable haciendo referencia a las acciones que delimitan un acto moral y la obligación que conlleva. En ese sentido refiere también con respeto a

la delimitación de un acto responsable, la delimitación del saber, la capacidad y el poder.

Estas son características determinantes que los individuos o líderes en el ejercicio de sus funciones, siempre deben considerar y reforzar así la perspectiva moral de la responsabilidad.

Por su parte, observemos que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (2000) y de las cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales observación general n.º 14 establece el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud (artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).

En su apartado I, Contenido normativo del artículo 12, numeral 9 señala lo siguiente:

El concepto del "más alto nivel posible de salud", a que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 12, tiene en cuenta tanto las condiciones biológicas y socioeconómicas esenciales de la persona como los recursos con que cuenta el Estado. Existen varios aspectos que no pueden abordarse únicamente desde el punto de vista de la relación entre el Estado y los individuos; en particular, un Estado no puede garantizar la buena salud ni puede brindar protección contra todas las causas posibles de la mala salud del ser humano.

Reforzando el contenido de este apartado continúa señalando que:

Así, los factores genéticos, la propensión individual a una afección y la adopción de estilos de vida malsanos o arriesgados suelen desempeñar un papel importante en lo que respecta a la salud de la persona. Por lo tanto, el derecho a la salud debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud.

En línea con lo anterior, los jefes y titulares subordinados de acuerdo a sus actividades institucionales deberían corresponder conforme a las atribuciones que le han delegado y es precisamente en los informes finales de gestión con la incorporación de los principios bioéticos

seleccionados para este estudio, que podría quedar en evidencia de su gestión, además sentar las responsabilidades que adquirieron al aceptar el puesto que ostentan en caso de incumplir las obligaciones asignadas. La administración activa debería propiciar un cambio y efectuar seguimiento a la gestión, en sintonía y coordinación con los funcionarios que van a sustituir posteriormente el puesto que dejan vacante.

El tema de responsabilidad para las personas funcionarias públicas como las de la CCSS, se sustenta también en la Constitución Política de Costa Rica, que en el artículo 11 indica:

Artículo 11.- Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas. Reformado el artículo 11 por la Ley n.º 8003 de 8 de junio de 2000, publicada en *La Gaceta* n.º 126 de 30 de junio de 2000 (p. 12).

En cuanto al principio de transparencia, la Ley General de Control Interno 8292 y la Ley n.º 8242 contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, marcan algunas de las pautas éticas de la sociedad, pero también de las personas y, en este caso particular, las personas funcionarias que laboran en instituciones públicas. Se retoma este principio porque, de igual forma, marca las pautas éticas de comportamiento en las personas y, concretamente, de quienes ejecutan labores en puestos de gran responsabilidad, tanto administrativa como de la Hacienda Pública.

Ahora bien en cuanto a las diferentes controversias acerca de si es la bioética que incide en la administración o bien, si es la gestión administrativa que impacta la bioética, al respecto y por el contrario, lejos de visualizar algún distanciamiento, lo que debemos establecer es una concordancia y fusión entre ambas, sinergia tan incuestionable que nos lleva a reiterar dicha cohesión y definir esta relación con el vocablo poco utilizado hasta ahora, el cual se pretende darle trascendencia en corto plazo como es la bio-administración.

En esa misma línea y para reforzar el concepto, Pérez (2006) refiere:

Así mismo, debe entenderse que la bioética, entendida como, (...) toda actividad humana encaminada a proteger la vida en sus diversas manifestaciones hace que un gerente profesional se encargue desde comienzos del proceso de las relaciones con los individuos y esto es desde cuando se dedica a vincular personas, y mediante la búsqueda y obtención de recursos económicos y técnicos, las realice con la responsabilidad gerencial que se requiere. Así mismo deberá obrar el directivo de conformidad con el proceso de manejo de talento humano en la empresa, incluyendo todas y cada una de las decisiones que conducen al crecimiento y desarrollo de las personas, hasta la salida de éstas de la empresa. (p 64)

Al respecto también concluye afirmando:

En efecto, deberá en el proceso de selección y enganche de personal, tanto a través del análisis de antecedentes como mediante las entrevistas de selección que éste lleva implícito, dedicarse a descubrir un capital humano consciente de bioética o, por encima de todo, comprometido con la protección de la vida en todas sus diversas manifestaciones, amén de las competencias y virtudes que de cada persona deberán descubrirse, según los perfiles individuales previamente definidos por el equipo humano encargado del proceso de selección enunciado atrás. (p. 65)

Conforme a lo anterior, en el presente estudio se reconoce que existe un vínculo muy

cercano entre la gestión de las ciencias administrativas y la bioética. El principio se observa específicamente en la rendición de cuentas del funcionario, en concreto en el apartado de responsabilidad administrativa del servidor de la hacienda pública. En el artículo 17 apartado b) de la Ley General de Control Interno se indica:

b) Que la administración activa realice, por lo menos una vez al año, las autoevaluaciones que conduzcan al perfeccionamiento del sistema de control interno del cual es responsable. Asimismo, que pueda detectar cualquier desvío que aleje a la organización del cumplimiento de sus objetivos.

Se refiere a que los jefes y titulares subordinados deben autoevaluarse y, para ser objetivo, es necesario un alto grado de transparencia e integridad que garantice el resultado del porcentaje real de su gestión. Lo anterior se debe a que ellos mismos son los que se evalúan, lo contrario resultaría si los evalúa un ente superior o de orden externo.

No menos importante para la investigación es el Decreto 33146, ya que al ser la ética uno de los pilares de la filosofía, se puede vincular los vocablos ética y bioética, pues esta última para algunos autores es la que regula la conducta humana en el ámbito de la vida y de la salud. Desde un punto de vista general, todo funcionario debería tener una forma de comportamiento y conducta de acuerdo con este principio de integridad, de manera que tengan claro que pueden ser vulnerables ante propuestas que los lleven a cometer actos indebidos en perjuicio propio, de la institución, la seguridad social y el país.

Este principio de integridad señalado anteriormente tiene especial relevancia al considerar que en el Decreto n.º 33146 del año 2006 se numeran los principios éticos de las personas funcionarias y también las normas de comportamiento en el desarrollo de sus labores. Particularmente, el apartado b) de Integridad, señala que las personas funcionarias no deben situarse en situación de obligación financiera o de cualquier otro tipo frente a cualquier persona o

entidad que pueda influenciarles en el desempeño de sus deberes oficiales.

En la gestión que hacen las personas funcionarias y, en específico los jefes y titulares subordinados que tienen asignados presupuestos elevados para distintas contrataciones y otras actividades administrativas, constantemente pueden ser asechados por los diferentes agentes externos y personas inescrupulosas los exponen a propuestas indebidas. Por ende, si no tienen bien arraigado el principio de integridad, serían víctimas y los convencerían a desviarse del cometido para el que los contrataron.

Además, el principio de integridad y transparencia se consideran en la Ley General de Control Interno (2002) y las normas que la regulan, así como las directrices de la Contraloría General de la República. De igual forma, ocurre en el Decreto 33146 (2006), Principios Éticos del Funcionario Público y la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública Ley 8422 (2012), entre otras.

Por otra parte, es necesario citar la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República número 7428 del 4 de noviembre de 1994, ya que en la sección II de la responsabilidad civil del servidor refiere:

Artículo 75.- Prescripción de la responsabilidad civil del servidor. La responsabilidad civil, a que se refiere el artículo anterior, frente a los sujetos pasivos prescribirá en un plazo de cinco años, contados a partir del conocimiento comprobado del hecho. La comprobación del conocimiento del hecho dañoso podrá efectuarse, por cualquier medio de prueba, con el valor que esta tenga de acuerdo con la Ley General de la Administración Pública y, supletoriamente, con el derecho común. Cuando el autor del hecho dañoso sea el jefe, dicho plazo empezará a correr a partir de la fecha en que termine su relación de servicio con el ente, empresa u órgano respectivos. Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento que corresponda, el no efectuarlo

oportunamente o, sin causa justificada, dejar prescribir la responsabilidad del infractor (p. 27).

Cabe señalar la importancia de esta ley porque la presente investigación revisa el cumplimiento de los informes finales de gestión de jefes y titulares subordinados desde una perspectiva de contenido bioético. Estos informes, en muchos casos, se presentan justamente cuando el funcionario se desvincula de la institución pero con este artículo 75 se nota que siempre es responsable de sus acciones hasta 5 años después inclusive.

A continuación, se presenta otro de los principios esenciales que se relaciona con la conducta que debe tener todo funcionario público y que se le considera como un principio rector de la Administración pública. En el Diccionario de la lengua española la palabra *probidad*, en su primera acepción significa *honradez* y, a la vez, la palabra *honradez* se define como “rectitud del ánimo o integridad en el obrar” (Real Academia Española, s. f., s. p.).

Por lo anterior, el concepto de probidad administrativa tiene que ver con acciones de las personas servidoras públicas y que demuestren rectitud, moralidad y honradez en todos sus actos lo cual concierne a la bio-administración. De igual forma, en la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública en el artículo 3 indica respecto al deber de probidad que:

El funcionario público estará obligado a orientar su gestión a la satisfacción del interés público. Este deber se manifestará, fundamentalmente, al identificar y atender las necesidades colectivas prioritarias, de manera planificada, regular, eficiente, continua y en condiciones de igualdad para los habitantes de la República; asimismo, al demostrar rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que le confiere la ley; asegurarse de que las decisiones que adopte en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución en la que se desempeña y,

finalmente, al administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas satisfactoriamente (s. p.).

Este término es tan importante que el artículo 4 de esta misma ley establece que el funcionario que falte al deber de probidad será despedido sin responsabilidad patronal. Al respecto, Tiffer (2010) indica:

Para satisfacer el interés público, el funcionario está obligado a identificar y atender las necesidades prioritarias de manera planificada, eficiente, continua y de buena fe. Sus decisiones deben ser imparciales, sin conflictos de intereses, actuales o potenciales y cuando administre recursos públicos, debe apegarse a los principios de legalidad y rendición de cuentas. Por esto, la Constitución Política, en su artículo 11, define a los funcionarios públicos como simples depositarios de la autoridad (s. p.).

Un caso lamentable muy divulgado pero que refuerza el cuidado que se debe tener con el cumplimiento de este principio, se presentó en la Caja Costarricense de Seguro Social y fue la condena de 4 años de prisión por peculado de 4 años al presidente ejecutivo de la institución en el periodo junio 2002 a abril 2004, relacionado con el caso Caja Fischel.

Otro de los grandes insumos teóricos que se consideran apropiados para sustentar el estudio es la corriente bioética personalista cuyo fin es, entre otros, promover el bien íntegro de la persona como centro de la vida social y que se enmarca, de forma justa, en esta investigación. De acuerdo con García (2010): “quienes cultivan la bioética personalista están convencidos de que este enfoque es fundamental para la promoción del verdadero bien común” (s. p.). Asevera también que: “No es posible favorecer, o siquiera respetar, el bien común, sin poner en el centro de los intereses, preocupaciones y decisiones de todos y especialmente de las autoridades públicas, el valor y la dignidad sublimes de toda persona humana” (García, 2010, s. p.).

Con este apartado que se propone de García (2010), una vez más se puede observar esa

sinergia que se presenta desde la bioética como una disciplina inmersa en las ciencias de la administración. Esto permite afirmar claramente que muchos de los autores coinciden en cuanto a establecer que la bioética como disciplina es aplicable en este contexto de estudio.

Por otra parte, se consideró válido incluir como referente la bioética personalista por múltiples razones, una de ellas es que el trabajo conjunto es el que permite crecer en el conocimiento y también aporta información que desde la antropología puede verse como parte defensora de la dignidad humana. Lo anterior permite encontrar solidez, argumentación y profundidad en este estudio con argumentos claros que refuerzan este proyecto y alinean el discurso como una alianza para ver la gestión administrativa desde una perspectiva de contenido bioético recurrente para fundamentar aún más el concepto de bio-administración.

Varios autores coinciden en que la bioética no es exclusiva de las ciencias médicas o del ambiente, sino más bien que deben incluirse diferentes disciplinas científicas a formar parte. Wilches (2011), lo resume de la siguiente manera:

El horizonte de la bioética no se puede restringir a los valores morales que entran en juego en el área de la salud, o al de las investigaciones científicas en biotecnología o al de las ciencias ambientales, o al de las ciencias sociales, el horizonte de la bioética es todo lo anterior y mucho más; la bioética se expresa como transdisciplina que busca una convergencia de relación ética de todos los saberes en torno al cuidado de la vida del planeta, frente a una fragmentación de las ciencias en conocimientos inconexos que terminan en la pérdida del sentido humano, como también de mensajes de sentido que el mundo material ofrece al ser humano para la comprensión de sí mismo y del mundo (p. 80).

Wilches (2011) señala que, al introducir y analizar la bioética a partir de las distintas disciplinas, como esta investigación, se logra “crear un nuevo mapa cognitivo común sobre el

problema en cuestión, es decir llegan a compartir un marco epistémico amplio y una cierta metodología que les sirven para integrar conceptualmente las distintas orientaciones de sus análisis” (p. 79).

Lo anterior se refuerza cuando Wilches (2011) citando a Cely (2009) indica que “desde la epistemología la bioética nace y crece con vocación crítica de las prácticas cognoscitivas de aquellos saberes disciplinas científicas y tecnológicas que suscitan dilemas éticos en cuanto afectan el complejo mundo de la vida” (p. 79).

Potter, desde una perspectiva sistémica y abierta a lo largo de su vida consideraba que las acciones y capacidades efectivas en un paradigma siempre debían reforzarse en su cotidianidad, al respecto Schmidt señaló 10 características que lo hacían una persona efectiva en su vida, su gestión social y laboral. Para los propósitos del presente estudio, se reseña el número 6, señalado así por Schmidt (2015):

Calidad de gestión. Manifiesta por su permanente disposición y habilidad para mantener una acción constante en la búsqueda de oportunidades de mejoramiento de los procesos de trabajo a fin de generar ideas y productos que satisficieran a plenitud los requerimientos de la persona, la naturaleza y la supervivencia de la humanidad. Teniendo una clara visión de sus objetivos personales y sociales, con base en la misión colectiva de la bioética, es capaz de dirigir y dar sentido a las acciones que se emprenden, en miras al cumplimiento de metas y manejo óptimo de recursos. La gerencia no es el fin, sino el medio para hacer realidad la calidad y excelencia, cuyo producto no puede ser medido en bienes sino en significados y logros humanos, en la supervivencia futura de la Humanidad y de la Naturaleza (pp. 10-11).

Schmidt (2015) señala cómo el doctor Potter hace referencia a la calidad en la gestión y a las oportunidades de mejoramiento de los procesos de trabajo, que es precisamente el aporte del

presente estudio. Por lo tanto, en virtud de los resultados, se pretende mejorar los procesos en general y también los informes finales de gestión de los jefes y titulares subordinados en la CCSS, al incluirles la perspectiva de contenido bioético, lo cual resultaría una innovación en este campo.

El término “gestión desde las ciencias administrativas” es definido por el profesor Koontz (s. f.), citado en Mora, Durán y Zambrano (2016) como “la acción y el efecto de gestionar y administrar. De una forma más específica, una gestión es una diligencia, entendida como un trámite necesario para conseguir algo o resolver un asunto, habitualmente de carácter administrativo o que conlleva documentación” (p. 513).

### **Bio-administración**

Por tratarse como se indicó anteriormente que la bioética es una disciplina aún en proceso de exploración, con mucha más razón se debe profundizar en algunos de los componentes como son bioderecho, biotecnología y por supuesto el término poco trabajado hasta ahora por los distintos teóricos como lo es la bio-administración el cual se pretende hacer con esta investigación un intento serio y formal para introducir paulatinamente el concepto y posiblemente hasta se logre acuñar el término en un futuro cercano.

Al respecto Sanabria (2019) refiere que:

Por tanto, la propuesta de una bio-administración no implica hacer una mera aplicación de los principios de la bioética a la administración, la simple incorporación de la bioética a los temas administrativos o el trabajo de la administración en relación con organizaciones relacionadas con el sector salud. Esta propuesta tampoco implica la idea de que se deba realizar una administración de “lo vivo”, pues ello implicaría su cosificación (incluida la vida humana), ni que se deba convertir todo lo vivo en un recurso que pueda ser explotado para el beneficio de las empresas o en un bien de mercado al que se le pueda poner precio;

lo que se propone es trabajar en el interludio entre lo administrativo y lo vivo en el marco de una reflexión ética, (bioética) (Sanabria Rangel, 2018<sup>a</sup> ); por esta razón en este caso el guion entre los dos términos tiene como intención el mostrar la posibilidad de vincular o de trazar un puente (marco común de reflexión ética) entre ellos y no un interés en indicar separación entre estos o una pretensión etimológica que implique la idea de administrar la vida (bio-administración) (p.187)

Por otra parte, también sostiene que:

Así, en contraposición con la tendencia a cosificar el ser humano en la organización, una perspectiva bioética de lo administrativo exige que este sea considerado como un ser que se realiza y vive en la organización (tiene sentido y vida allí) y no como un ente más que existe en ella. Es más, la bio-administración ha de considerar que el ser humano vive en la organización, no como otro ser que vive en un contexto natural, sino que su vida se mantiene y se construye en ella de una forma particular, que solo puede ser resultado de su condición humana y de su reivindicación de su trascendencia y alteridad. (p. 191)

Acá nos preguntamos qué papel juega o que tiene que ver la bioética en los procedimientos administrativos, cuál es la pertinencia, impacto e incidencia para declarar que tanto la administración como la bioética son indivisibles por su naturaleza.

Para responde esta pregunta nos apoyamos en Pérez (2006) quien refiere:

Mucho tiene que ver; en lo que respecta a las personas, para quienes el gerente profesional ha de procurar fomentar de manera permanente y continua la salud física y mental, impidiendo actos o procesos que contribuyan a generar insatisfacción de todos los individuos adscritos a la planta de personal, en el ejercicio de las funciones de sus cargos, fomentando que las condiciones de trabajo no afecten de manera alguna los riesgos profesionales que se puedan presentar, incentivando a las personas al trabajo con la ayuda

a los logros personales y su crecimiento y desarrollo personal y profesional en la empresa, obrando de manera equitativa, sin fomentar divisiones que resquebrajen tanto la estabilidad emocional de las personas como la productividad de la organización, conceptos todos que de hecho deben ser incluyentes y no excluyentes. (pp. 166-167)

Para comprender aún más la estrecha relación que existe entre la bioética y la gestión administrativa para el avance en este proceso, se presenta el texto de Pérez (2006) el cual afirma:

Es importante señalar entonces que la bioética en principio fue ocupación de las disciplinas médicas y paramédicas, no es fácil por ahora encontrar temas sobre la bioética y su incidencia en la administración. Así se puede concluir del conjunto de textos y artículos consultados sobre la relación de la bioética con las demás disciplinas del conocimiento (donde debe incluirse también a la administración). (p.169)

Es válido observar cómo en esta investigación la perspectiva del vínculo entre la bioética y la gestión administrativa en conjunto, son conceptos muy poco elaborados teóricamente o en investigaciones actualmente en nuestro país o diferentes países del orbe. La revisión bibliográfica indica que son conceptos que se han intentado trabajar y analizar, pero de forma separada e independiente, como se mostró en los párrafos anteriores, pero en Costa Rica se carece de avances en esta dirección. Por este motivo, el presente estudio puede ser una oportunidad para crear algo novedoso, propiciar su divulgación, además, podría aplicarse como textos base en las distintas disciplinas de las ciencias y específicamente en los temas propios de las ciencias administrativas.

De todo lo anterior se concluye con lo expuesto por Pérez (2006):

...a manera de conclusión se puede afirmar que las empresas trabajan por, con y para las personas, a través del capital humano con el que se cuenta en el desarrollo del objeto social. En efecto, como los administradores (empresarios o directivos de las empresas) deben ejecutar acciones encaminadas al manejo del factor humano, es necesario propender por

procesos de selección, enganche, promoción, crecimiento, desarrollo y despido del personal, que no afecten la salud física o mental de las personas que contribuyen, con el ejercicio de las funciones asignadas a sus cargos, para el desarrollo del objeto social de las empresas. (p.179)

Seguidamente se incluye el cuadro 3 con la descripción de los tres principios seleccionados para el estudio y que permiten visualizar exactamente lo que se entiende para cada uno de ellos.

**Cuadro 2.** *Descripción de los tres principios utilizados en el estudio*

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Transparencia</b> | <p>En el presente trabajo el <b>principio de transparencia</b> se aplica a todas las personas que laboran en una institución pública, es elemental pues consiste en respetar todos los actos, procedimientos, y resoluciones en todas sus actividades y especialmente cuando se administra personal, que constantemente requiere una organización dinámica como es la CCSS.</p> <p>La transparencia de los jefes y titulares subordinados deben facilitar el acceso a la información a todas las personas a través de los medios establecidos y la rendición de cuentas real y objetiva a la organización cumpliendo con la ley 8292 y sus directrices en los informes finales de gestión. La relación de este principio es directa con la bioética porque se trata de promover la conducta más apropiada del ser humano con respecto a la vida y es elemental mantenerla presente en una institución de salud pública.</p> |
|----------------------|---|

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <p><b>Integridad</b></p>             | <p>El <b>principio de integridad</b> en el contexto del presente estudio circunscribe a acciones o actos que son parte de la conducta humana, así, una persona íntegra hará siempre lo correcto y no hiera los sentimientos de otras personas, por tal motivo, tiene un vínculo muy estrecho con la bioética, pues incluye el respeto a todos los seres humanos. Permite predecir el comportamiento porque se prevé que los funcionarios tienen una actitud prudente y correcta, es decir, le refuerza la honradez, honestidad y respeto por los demás, una persona íntegra sería en quien se puede confiar, de forma que se puedan ver los resultados, en este caso, de los informes finales de gestión con un alto grado de confianza, valores y principios éticos.</p>   |
| <p><b>Responsabilidad social</b></p> | <p>Las buenas prácticas son el elemento central para el presente estudio, también tiene en cuenta respeto por las personas, la comunidad, la buena gestión en la organización, el compromiso y obligaciones de los miembros de una organización. Si consideramos que los jefes y titulares subordinados aceptaron un compromiso social de dirigir de forma voluntaria un área o bien toda la organización, deben responder con el <b>principio de responsabilidad social</b>, a la población y rendir cuentas de forma clara y transparente al final de su labor, mediante los informes finales de gestión. Para ello con los aportes de la bioética, pretende delinear el manejo de los conflictos éticos de cada profesión involucrada en temas de gestión y salud. De igual forma con responsabilidad social se propicia la conducta justa y socialmente</p> |

|  |           |
|--|-----------|
|  | deseable. |
|--|-----------|

Fuente: Elaboración propia

Si bien son varios los principios que interactúan en la organización, para el presente estudio y a criterio del autor, fueron seleccionados estos tres debido a la forma en que de manera operativa facilitan la identificación de estos, en los seis informes finales de gestión revisados.

### **Caja Costarricense de Seguro Social**

La Caja Costarricense de Seguro Social (2004) se creó mediante la Ley n.º 17 del año 1941 para atender la salud de la población y promover una mejor calidad de vida. Lo anterior a través de un sistema tripartito de financiamiento: aportes tanto de patronos, empleados y gobierno para los regímenes de invalidez, vejez y muerte, prestaciones sociales, enfermedad y maternidad.

Es la segunda institución más grande del país, la dirige una Junta Directiva y opera en la actualidad por medio de seis gerencias, distintas direcciones regionales y de oficinas centrales, áreas y subáreas que conforman actualmente un aproximado de 2000 jefaturas en todo el país. Cuenta con 29 hospitales entre nacionales, especializados y regionales, 109 áreas de salud, 1092 equipos básicos de atención integral de salud denominados (EBAIS) y un total aproximado de 60 000 trabajadores.

#### ***Misión y visión de la CCSS***

Misión: Proporcionar los servicios de salud en forma integral al individuo, la familia y la comunidad, y otorgar protección económica, social y de pensiones, conforme la legislación vigente, a la población costarricense, mediante:

1. El respeto a las personas y a los principios filosóficos de la CCSS: universalidad, solidaridad, unidad, igualdad, obligatoriedad, equidad y subsidiaridad.
2. El fomento de los principios éticos, la mística, el compromiso y la excelencia en el

trabajo de los funcionarios de la institución.

3. La orientación de los servicios a la satisfacción de los clientes.
4. La capacitación continua y la motivación de los funcionarios.
5. La gestión innovadora, con apertura al cambio, para lograr mayor eficiencia y calidad en la prestación de servicios.
6. El aseguramiento de la sostenibilidad financiera, mediante un sistema efectivo de recaudación.
7. La promoción de la investigación y el desarrollo de las ciencias de la salud y de la gestión administrativa (Caja Costarricense de Seguro Social, 2004, s. p.).

Nótese cómo incluso en la misión institucional, la CCSS coloca en un espacio preponderante la gestión administrativa como parte de la promoción, investigación y desarrollo.

En cuanto a la visión, se plantea:

Seremos una Institución articulada, líder en la prestación de los servicios integrales de salud, de pensiones y prestaciones sociales en respuesta a los problemas y necesidades de la población, con servicios oportunos, de calidad y en armonía con el ambiente humano (Caja Costarricense de Seguro Social, 2004, s. p.).

### ***Principios filosóficos CCSS***

Debido al afianzamiento y madurez de la CCSS, así como la responsabilidad del Estado de velar por la seguridad social de la población, se da origen a los siete principios filosóficos que plantearon las personas precursoras de la seguridad social en Costa Rica y relacionados específicamente con temas dirigidos a las pensiones de la ciudadanía. Estos son universalidad, solidaridad, unidad, igualdad, obligatoriedad, equidad y subsidiaridad (Caja Costarricense de Seguro Social, 2004).

### ***Ley General de Control Interno***

La Ley General de Control interno Número 8292 (2002), señala:

Disposiciones Generales Artículo 1°—Contenido y ámbito de aplicación. Esta ley establece los criterios mínimos que deberán observar la Contraloría General de la República y los entes u órganos sujetos a su fiscalización, en el establecimiento, funcionamiento, mantenimiento, perfeccionamiento y evaluación de sus sistemas de control interno.

Asimismo, Aguirre (2005) plantea:

Para que exista un compromiso real en todos los niveles de la institución, la responsabilidad principal en la aplicación del Control Interno debe estar en la persona que ocupa el cargo más alto de la administración, es decir, en la alta gerencia. Así, la gerencia se convierte en un auditor interno de la empresa [...].

El modelo de Control Interno con sus cinco componentes refleja el dinamismo propio de los sistemas de control interno. Por tanto, la evaluación de los riesgos de la institución o empresa influye tanto en el manejo de la información como en el de la comunicación (p. 12).

De igual forma, en julio de 2005 se publicaron en *La Gaceta* n.º 131 las directrices para la elaboración de informes de gestión, según lo señalado en el acápite siguiente:

VIII. — Que, con fundamento en lo antes expuesto, resulta necesario que la Contraloría General de la República emita un marco de referencia básico que oriente a los jefes y los titulares subordinados en la elaboración del informe que deben presentar al final de su gestión y en la entrega formal del ente u órgano respectivo.

### ***Directrices del informe final de gestión***

La Contraloría General de la República (CGR) emitió en el año 2005 las *Directrices que deben observar las personas funcionarias obligados a presentar el informe final de gestión, según*

*lo dispuesto en el inciso E) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno.* En estas se establece el sometimiento de las personas funcionarias públicas a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas en el cumplimiento de sus deberes, con responsabilidad personal de sus actuaciones.

En alusión al artículo 12 inciso E) de la Ley 9232 se publicaron las directrices con ciertas pautas, en la forma de hacer los informes finales de gestión y también algunas definiciones como las siguientes:

- Jerarca: superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado.
- Sucesor: nuevos jefes y titulares subordinados designados para asumir los puestos de las personas funcionarias que dejan su cargo, indistintamente de la causa de finalización.
- Titular subordinado: funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

Destaca que en las definiciones de estas directrices no se incluye la de gestión, por lo tanto, deja un vacío para la interpretación de todas las personas funcionarias involucradas en esta ley, como los jefes y titulares subordinados, de igual forma en las directrices señaladas (en el Anexo 2 se pueden consultar).

Es importante señalar que la administración activa de la CCSS emitió las circulares n.º 033242 del 21 de setiembre de 2005 (se puede leer en el Anexo 3) de la Gerencia Administrativa, Médica, Operaciones, Pensiones y Financiera y la circular GDA-10217-2007 del 27 de febrero de 2007 (se puede leer en el Anexo 4) remitida por la Gerencia Administrativa, Médica, Operaciones, Pensiones y Financiera en el ámbito institucional. En estas se pretendía aclarar la forma en que se debe presentar el informe final de gestión, sin embargo, en su mayoría no tuvo el impacto esperado.

### ***Informe final de gestión***

El informe final de gestión es un documento por medio del cual la persona jerarca o titular subordinada rinde cuentas de su gestión al terminar su periodo laboral, o bien porque finaliza su nombramiento interino, en algún puesto de jerarca o titular subordinado.

La estructura que conforma el informe es la que se determinó por la Contraloría General de la República en la Ley de Control Interno 8292 directrices (ver Anexo 2), y como se indicó, solamente incluye las distintas acciones que los jercas y titulares subordinados deben realizar, para un total de 42 acciones o atributos que deben cumplir de los 13 artículos que la conforman.

Las directrices no tienen un formato estándar de presentación, solamente secuencia numérica, (ver anexo 2), por ese motivo encontramos informes de seis páginas y otros con más de mil. Al implementar la matriz propuesta en esta investigación se lograría estandarizar, desde luego con algunas mejoras a futuro, como la creación de un sistema informático denominado SIFGE, (Sistema Informes Finales de Gestión), del cual se ampliará más adelante. Así, se lograría la presentación del informe en toda la institución con solamente completar la matriz y posiblemente de acuerdo con los resultados en todo el sector público, incluyendo la Contraloría General de la República, que no posee un formato definido.

El informe debe presentarse sobre los resultados relevantes que se alcanzaron, el estado de las principales actividades propias de sus funciones y el manejo de los recursos a su cargo (Gaceta n.º 131 del 7-07-2005 CGR). En la misma ley, artículo 12 se resuelve:

Inciso E) Presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa (p. 53).

Lo que se plantea en estas directrices es que los diferentes jercas y titulares subordinados confeccionen los informes, con el fin de crear un marco de referencia que sirva de guía a los

funcionarios públicos para entregarlo como resultado de su gestión. Además, que resulte comprensible, un documento formal para entregar a los distintos órganos, entidades, ciudadanía y, sobre todo, que sirva de base para el sucesor en el puesto.

### ***Evaluación de los informes***

Uno de los apartados que debe considerarse en el informe final de gestión es la autoevaluación del sistema de control interno que realiza cada jefatura, sea jerarca o titular subordinado. Lo anterior ya que al evaluarse el mismo funcionario existe la probabilidad de que lo haga con porcentajes altos, lo cual podría demostrar que los avances obtenidos de los resultados de la gestión propia resulten como satisfactorios siendo lo contrario.

En los informes de fin de gestión debería aplicarse la excelencia y tener siempre incluidos como base los principios de responsabilidad social, integridad y transparencia. Esto con el propósito de accionar medidas precautorias que se implementarían en las diferentes unidades de la institución y en las dos circunstancias de conclusión de la gestión señaladas, las cuales son:

-Las personas funcionarias que se desvinculan de una jefatura o gerencia por nombramientos temporales de forma interina, pero que van a continuar dentro de la institución en otro puesto de jefatura. Estos deben emitir su informe final del puesto en que estaba nombrado y, a la vez, recibir el informe que corresponde a su nuevo puesto, el cual debió dejar quien le antecede.

-El otro caso es de la persona funcionaria que, por cualquier tipo de egreso, no trabajará más para la institución, se asume que se retira y deja su informe presentado, esto, en el mejor de los casos.

Muchos funcionarios a quienes corresponde presentar el informe final de gestión aun cuando lo establece la Contraloría General de la República, mediante la ley 8292, no lo hacen, sin embargo, la Auditoría Interna hizo un estudio especial 10 años después de emitidas las directrices, es decir, en el año 2018 (oficio GM-AUDA-3727-2018 del 14 de marzo 2018 emitido por la

gerencia médica y el informe ASSAI-41-2018 del 16 de mayo 2018). Estos señalan las necesidades de contar con un verdadero y oportuno seguimiento de éstos, (oficio y referencia del informe en Anexo 5).

En la presente investigación, que tiene perspectiva y análisis de contenido bioético, se hace referencia a que la persona funcionaria, quien no trabajará más con la CCSS, queda con responsabilidad de sus actos y deberá asumirlos, incluso después de su jubilación, despido, o cualquier otra causa, según la Ley Orgánica de la CGR N.º 7422 en la sección II art. 75.

En este punto cobra más relevancia la necesidad de alinear diferentes procesos de gestión con mayor responsabilidad e incluir la perspectiva de contenido bioético para la revisión y seguimiento efectivo de los informes finales de gestión que en la actualidad se hacen parcialmente.

Importante reseñar que actualmente en la institución no se cuenta con una matriz estandarizada para presentación de los informes finales de gestión y menos aún, que incluya algunos principios bioéticos previamente establecidos. Es por esta razón que se incluyeron los principios seleccionados por el autor, es decir: responsabilidad social, transparencia e integridad; y se incluyeron dentro de la matriz propuesta con los atributos de la Contraloría General de la República ya expuestos, siendo esto, parte del contenido bioético que permite visibilizar en los informes finales de gestión, parte de lo que deben cumplir los funcionarios al desvincularse de la institución, o cambiar de puesto.

Además de la Auditoría Interna que realizó un estudio especial de cumplimiento de las directrices, se debe definir por parte de la administración activa, a cuál unidad corresponde realizar, implementar y digitalizar un protocolo o guía para el verdadero proceso de control, evaluación y seguimiento real, con el que se pueda lograr una infalible y efectiva rendición de cuentas. En criterio del autor se sugiere dar relevancia en este aspecto a la Dirección de Sistemas Administrativos, adscrita a la Gerencia General.

## IV METODOLOGÍA

### **Tipo de estudio y enfoque**

El abordaje de la presente investigación se concibe como documental, mixta y con un enfoque analítico. En este se utilizaron diferentes técnicas cualicuantitativas, cuyo sitio de interés se ubica en las oficinas centrales de la CCSS. La información de primera fuente son los informes finales de gestión, además, los jefes y titulares subordinados a cargo del cumplimiento de sus funciones y el cumplimiento de las directrices de la Contraloría General de la República, por tal motivo, se describe como un estudio exploratorio aplicado.

### **Espacio, población y unidades de análisis**

La CCSS es una entidad que procura la atención en salud de los habitantes del país, con más de 75 años de evolución. Por tratarse de una investigación interdisciplinaria, para realizarla en la institución se obtuvo la venia de la unidad rectora, el Área de Bioética. El estudio se sitúa durante el año 2018 en las oficinas centrales ubicadas en San José, avenida segunda, edificio Laureano Echandi.

Los informes finales de gestión se encuentran de forma digital en la página *web* institucional. Por este motivo, se describe el presente estudio como documental, pues se abordó también diferente normativa internacional de contenido bioético, normativa nacional, de las ciencias administrativas y de orden institucional.

Del ámbito internacional se abordaron los principios bioéticos de responsabilidad social y salud de la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos (UNESCO, 2015). De la normativa nacional se incorporaron las directrices para observar por funcionarios obligados a presentar el informe final de gestión, según inciso E) art.12 Ley General de Control interno (Contraloría General de la República, 2005), Ley orgánica de la Contraloría General de la República n.º 7428 y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública

n.º 8422.

En lo referente al contenido nacional, se abordó también distinta normativa como: principios éticos de los funcionarios públicos 33146, Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general n.º D-2-2004-CO.

Además, fue necesario revisar los informes finales de gestión de titulares subordinados y jefes en los periodos del 2006 al 2018. A partir de lo anterior se seleccionaron 6 informes por conveniencia del estudio y el corto lapso designado. Son aquellos informes en los cuales se identificó que tienen continuidad en las fechas en el cambio de gestión del funcionario entre un período y otro.

Es decir, los informes presentados por estos funcionarios, tres jefes presidentes ejecutivos y tres titulares subordinados, directores del CENDEISS, quienes daban continuidad o secuencia al puesto del anterior. Se realizó esta selección, por tratarse de funcionarios del máximo nivel jerárquico del ente rector institucional y ocupan los puestos más altos los cuales corresponden dentro del organigrama institucional, a oficinas centrales de la CCSS.

También se incluyó en la revisión como población, a tres jefes que actualmente laboran para la institución. Estas personas son de distintas áreas administrativas que desarrollan sus propias actividades y están vinculados, además, directa o indirectamente con la tramitación y custodia de estos informes.

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Por concebirse como una investigación documental, mixta, se abordó la normativa nacional e internacional de forma digital. De esta manera se accionó con los informes finales de gestión, por permanecer disponibles a toda persona que quisiera consultarlos en el sitio web institucional.

En la segunda fase, fue necesario revisar todas las fechas de los informes del año 2006 al 2018. Lo anterior para determinar cuáles corresponden a los puestos de jefes y titulares subordinados que presentaron el informe, para después seleccionar en ese periodo a los que tenían continuidad en el puesto y se presenta seguidamente.

**Cuadro 3. Informes seleccionados y Área de la institución a que pertenece**

| <b>Nombre del informe</b>  | <b>Área</b>                | <b>Funcionario (a)</b>              | <b>Fecha del oficio</b>                                |
|--|----------------------------|-------------------------------------|--|
| Informe de gestión por la Equidad y Sostenibilidad de la CCSS    | CCSS Presidencia Ejecutiva | Dra. María del Rocío Sáenz Madrigal | 20 junio 2017  |
| Informe final de labores   | CCSS CENDEISSS             | Dr. Álvaro Salas Chaves             | No indica, solamente el período junio a diciembre 2013 |
| Informe de Gestión   | CCSS CENDEISSS             | Dr. Daniel Rodríguez Guerrero       | 18 de abril 2013                                       |
| Informe de fin de gestión 2006-2010                              | CCSS Presidencia Ejecutiva | Dr. Eduardo Doryan Garrón           | No se indica, solamente el período 2006-2010           |
| Del equilibrio a la sostenibilidad, Informe de Gestión 2010-2014 | CCSS Presidencia Ejecutiva | Dra. Ileana Balmaceda Arias         | No se indica, solamente el período 2010-               |

|                    |                |                                 |                      |
|--------------------|----------------|---------------------------------|----------------------|
|                    |                |                                 | 2014                 |
| Informe de Labores | CCSS CENDEISSS | Dra. Sandra<br>Rodríguez Ocampo | 21 diciembre<br>2016 |

Fuente: Elaboración propia

Se observa en el cuadro 2, que cinco de los seis funcionarios que presentaron el informe final de gestión son médicos quienes presumiblemente deberían estar más cercanos a concebir dicho informe ajustado a un enfoque de contenido bioético y además realizan labores de gestión administrativa, a diferencia del Dr. Eduardo Doryan Garrón que es entre otros grados académicos, doctor en Economía Política y cuya gestión y decisiones se supondría que giran en torno a esa especialidad.

Como complemento a la investigación se utilizó un cuestionario aplicado a las tres jefaturas que estaban nombradas durante el periodo de estudio año 2018, relacionadas con el cumplimiento de los informes finales de gestión en la CCSS. Esto para conocer sus impresiones generales en relación con el desarrollo del proceso y cumplimiento de estos informes y otros aspectos vinculantes con la gestión administrativa y bioética (bio-administración). Estas jefaturas son las de Subárea Gestión de Recursos Humanos, Área de Servicios Administrativos Abastecimiento e Infraestructura de la auditoría interna y Área de Comunicación Digital.

Los cuestionarios se aplicaron de forma impresa, fueron completados manualmente y de forma presencial con cada uno de ellos, de manera que se encuentran impresos y también escaneados de forma digital. No obstante, la información requerida al jefe de la Subárea Gestión de Recursos Humanos no detallaba muchos aspectos de responsabilidad en la aplicación de la normativa de la C.G.R. y se requirió una ampliación en la cantidad de preguntas para recabar datos más precisos y mayor soporte a esta investigación.

## **Técnicas e instrumentos de análisis de datos**

Por tratarse de una investigación en la cual se concentran disciplinas como la gestión administrativa y bioética (bio-administración), fue necesario introducir temas atinentes a la normativa nacional como también, de la Ley General de Control Interno 8292. Al considerar esta información, se creó una matriz en Microsoft Excel con los 21 atributos seleccionados propios de las directrices de la Contraloría General de la República. Lo anterior, para elegir los más relevantes después fundamentar y justificar desde la perspectiva del estudio, la presencia en los informes, de contenidos bioéticos y, específicamente, los principios de responsabilidad social, transparencia e integridad en cada atributo. Estos, deberían ser considerados, conforme a la presente propuesta, en la presentación de futuros informes finales de gestión como parte una óptima gestión administrativa y cumplimiento de la Ley 8292.

Los informes finales de gestión, de acuerdo con el estudio, son todos los publicados en la página web institucional, desde la emisión de las directrices en junio del año 2005, hasta abril del año 2018 y que fueron revisados para un total de 118. Después, se clasificaron según su perfil de puesto, como jefes y titulares subordinados para ordenar cuáles de estos tenían continuidad o no, en fechas, de un periodo de gestión a otro. A partir de esto, resultaron elegidos tres titulares subordinados y tres jefes, quienes se analizaron para comparar en la matriz los atributos seleccionados de las directrices y observar, los que registraban algún contenido bioético, de acuerdo con los principios seleccionados previamente por el autor.

La propuesta de la matriz (Anexo 1), se adaptó y confeccionó para registrar de forma codificada los resultados de la revisión de veintiún atributos de los seis informes y únicamente considerando por el autor los principios de responsabilidad, transparencia e integridad, esto por la razón de tener el tiempo limitado en la pasantía.

No obstante, en el anexo 10, se incluye la matriz propuesta con diez columnas que contienen

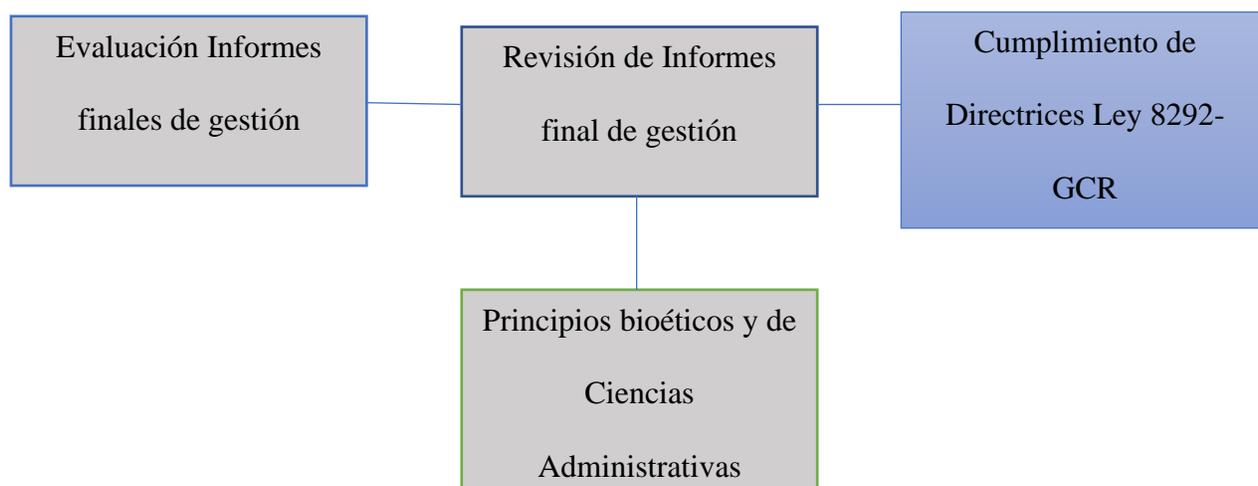
los diferentes principios como propuesta a la administración activa y también, los veintiún atributos, en la eventualidad de que la organización decida implementarla, pero incluyendo todos los atributos considerados en las directrices de la CGR, por la razón de que permiten visualizar de forma más objetiva la información operativa que aportan los funcionarios en los informes.

La conveniencia de seleccionar estos tres principios obedece a que el estudio es una propuesta inicial que puede trascender si es implementada en la organización y además que los veintiún atributos seleccionados por el autor se pueden visualizar de manera más objetiva por tratarse de información que aportan los funcionarios con diversas condiciones operativas y gestión.

Además, se revisó si los informes presentados por la población seleccionada cumplían con las directrices de la CGR y, a la vez, verificar si alguno incluyó algún contenido bioético de acuerdo con los principios bioéticos señalados. El análisis de la información registrada en la tabla Excel y la recopilada en los cuestionarios aplicados a la otra población de tres jefaturas vinculadas con el proceso que laboran actualmente en oficinas centrales, permiten observar cuáles son los componentes que integran los informes seleccionados.

### **Esquema del objeto de estudio**

En el siguiente esquema se observan las relaciones de la investigación que se plantearon en el estudio. Su tema central se relaciona con las fuentes que se analizaron e incluyen normativa bioética y también de las ciencias administrativas, de igual forma, se reconoce en el espacio temporal y físico.

**Gráfico 1. Objeto de estudio**

Fuente: Elaboración propia.

### Operacionalización de categorías

La lectura y el análisis que se desarrolla de las categorías y subcategorías, tienen como base central la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos UNESCO (2015) y la responsabilidad social es su categoría principal.

Como subcategorías se incluye *Educación, Formación e Información pública* y para cada una se estableció su contenido, como educación relativa a los derechos humanos y la forma en la cual el proceso educativo institucional debe ajustarse a las normas establecidas en las directrices de la CGR. Además, incluyó el análisis de los informes finales de gestión desde la óptica de responsabilidad social establecida por la UNESCO (2005). La subcategoría de Información Pública incluyó diferentes contenidos relacionados con transparencia y de igual forma el principio de integridad para el cumplimiento de las directrices que se abordaron de manera conjunta y no por separado. Esto, en virtud de que los principios son inherentes a la gestión administrativa y Bioética.

Asimismo, debido a que los informes finales de gestión se analizan para el estudio sin un formato definido y tampoco una estructura de presentación similar, no fue posible para esta

investigación y por el tiempo establecido, estructurar el debido ordenamiento.

### **Estado del arte**

El abordar la bioética a partir de la perspectiva de la gestión administrativa requiere la integración de diversos saberes con el propósito de mejorar la organización. Al respecto, se encontró algunos autores que se aproximan con estudios similares al propuesto, aunque sin puntualizar específicamente el tema gestión administrativa y bioética examinado en esta investigación. Los principales son:

Chang y Escalante (2014) en su artículo indican:

Si bien los principios bioéticos están dirigidos a personas, los mismos pueden ser aplicados a las empresas teniendo en cuenta que éstas son personas organizadas en sistemas orgánicos y que las mismas, al igual que los humanos son responsables por lo que hacen, dejan de hacer o dejan hacer (p. 65).

Existe otra información pero sin detallar el contenido bioético, lo cual será un reto más como aporte del presente estudio. No obstante, se pueden señalar los siguientes autores que exponen aspectos éticos en *Administración de Recursos Humanos*: Wayne y Robert (2005), hace referencia que en Estados Unidos las 500 corporaciones más grandes poseen un código de ética y además ostentan las normas de conducta por escrito. En ese sentido, la CCSS posee su Código de ética que rige la conducta de los funcionarios, no obstante, como referencia, se debería actualizar ya que, al consultarlo durante el período de estudio, se observa que tiene una vigencia hasta el año 2012.

Por su parte Koontz, Weihrich y Cannice (2012), en el apartado *Ética en la Administración*, describen la ética como la disciplina de lo que es bueno y malo desde el punto de vista del deber y que la ética empresarial se refiere entre otros a la publicidad, las relaciones públicas, responsabilidad social, autonomía del consumidor y el comportamiento corporativo. Se reseñan

estos autores a manera de referencia porque si bien desarrollan aspectos amplios de teorías éticas como la utilitaria, la basada en derechos y la teoría de justicia, no se introducen directamente en detalles propiamente de bioética. Además, se revisaron artículos, revistas y libros relacionados con el tema, como la versión *online* de la revista *Acta Bioética* v., 11 n. 1, Santiago (2005).

Actualmente se intenta hacer una coordinación entre el Área de Bioética del CENDEISSS y el resto de unidades de la CCSS, porque de acuerdo a la experiencia del autor, la bioética por tratarse de un elemento propio de la gestión administrativa, se debería incorporar como una actividad de capacitación recurrente, en los más de 60 mil funcionarios y realizar coordinaciones con las distintas gerencias, específicamente iniciando con la presentación del presente estudio entre otros, la Dirección de Sistemas Administrativos para su implementación en la CCSS.

Otro aporte relevante se obtuvo de la Declaración Universal de Bioética y Derechos Humanos (2005), en la que hace referencia a respetar varios principios siendo una base importante que refuerza la presente investigación citado en el artículo cinco de autonomía, responsabilidad social de las personas y en especial las personas que carecen de facultades para ejercer dicha autonomía.

De igual forma el artículo 14, donde se establece el grado máximo de salud y los derechos fundamentales de todo ser humano y se continúa destacando: sin distinción de raza, religión, ideología política, entre otros.

Las referencias citadas coadyuvan y son un aporte valioso para al desarrollo del presente estudio, no obstante, como se puede apreciar, para operativizar los conceptos, no se tiene en la actualidad un instrumento creado que se pueda poner en práctica y desarrollarlo de manera que se ajuste al formato de los principios propuestos, razón de la pertinencia y valor de la investigación.

## V RESULTADOS

Después del análisis y exploración de los informes finales de gestión, en concordancia con la Ley General de Control Interno 8292 inciso E) artículo 12 y además los 3 principios definidos, se facilita el desarrollo de este apartado que está acorde con el proceso de indagación y análisis realizado para la presentación de resultados.

Aunque algunos de los informes de gestión analizados tienen en su mayoría más de 200 páginas con información importante, y como fueron entregados cada uno a sus superiores jerárquicos, en diferente formato, se siguió en los seis informes seleccionados y revisados de funcionarios, una línea de cumplimiento acorde con las directrices ya conocidas, que son emitidas por la Contraloría General de la República.

Por desconocimiento o falta de capacitación en gestión administrativa y bioética, bio-administración, los informes que presentan los funcionarios actualmente, no especifican cuáles atributos de los señalados por la CGR pueden incluirse como temas de contenido relacionados con la bioética y gestión administrativa. Es por ese motivo que hasta tanto la organización decida estandarizar los procesos en este sentido, podrán incluirse en dichos informes los tres principios seleccionados por el autor, ya conocidos.

En ese sentido y de lograrse exponer el presente estudio ante las autoridades institucionales y su posible aval para implementarlo, sería del conocimiento de las casi 2000 jefaturas institucionales quienes deban realizar este trámite conforme se desvinculen de la CCSS y según sea el caso. A continuación, el detalle de extensión en páginas de los seis informes revisados:

**Tabla 1.** *Detalle de funcionarios seleccionados para el estudio, total de páginas que incluyeron y cantidad de anexos en cada informe final de gestión entregado*

| <b>Funcionario</b>                   | <b>Cantidad de páginas</b> | <b>Cantidad páginas de Anexos registradas en la WEB institucional</b> |
|--------------------------------------|----------------------------|---|
| Dr. Eduardo Doryan Garrón            | 70                         | 90  |
| Dra. Ileana Balmaceda Arias          | 224                        | 132   |
| Dra. Rocío Sáenz Madrigal            | 230                        | 273   |
| Dr. Daniel Rodríguez Guerrero        | 41                         | 0   |
| Dr. Álvaro Salas Chaves (*)          | 6                          | 0   |
| Dra. Sandra Rodríguez Ocampo         | 60                         | 0   |
| <b>Total</b>                         | <b>631</b>                 | <b>495</b>  |
| Total general de páginas <b>1126</b> |                            |   |

(\*) Cuando se extrajo la información colocada en la página web solo incluía seis páginas.

Fuente: Elaboración propia

### **Directrices y atributos seleccionados**

Según lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley General de Control Interno 8292, incluyendo el artículo de la vigencia suman 14 en total. Para efectos de la confección de los informes finales

de gestión que deben completar las personas funcionarias, aplica a partir del artículo 4, no obstante, cada artículo se subdivide en diferentes apartados.

Las directrices con todos sus apartados dispuestas en el artículo 12 inciso E), de la Ley General de Control Interno 8292 suman en total 44. Para el presente estudio se determinó seleccionar para la metodología 21 entre los artículos y atributos más significativos. A criterio del autor son los más apropiados para identificar el contenido de compromiso bioético en la gestión administrativa según la propuesta de matriz en la presentación de los informes de titulares subordinados y jercas. Se puede revisar el cumplimiento del informe final de gestión (ver en anexo 7) y que a su vez se vincula con algunos de los **tres principios seleccionados** a criterio del investigador como son: responsabilidad social, integridad y transparencia.

El vínculo entre los atributos y los principios bioéticos confluyen en la matriz propuesta (Ver anexo 10). Los mismos deberían estar claramente identificados en los informes entregados por los jercas y titulares subordinados, de manera que se visualicen en los informes finales de gestión para reforzar e identificar con más detalle la relación con los principios seleccionados.

Por razones del tiempo, en la investigación se imposibilitó realizar el análisis de cada uno de los 44 atributos, y relacionarlos con los tres principios seleccionados y además vincular el contenido de los resultados de estos informes desde una perspectiva y contenido bioético y de gestión administrativa entre sí.

Se determinó confeccionar una matriz con los 21 atributos seleccionados con 10 columnas de principios, algunos bioéticos según criterio del autor, (ver anexo 10) de manera que sea valorada su implementación por las autoridades competentes de la Caja Costarricense de Seguro Social.

No obstante, para el estudio y que se considere a manera de ejemplo, se parte de la revisión de cada uno de los seis informes del estudio previamente seleccionados, para comparar si tienen algún contenido bioético con los veintiún atributos seleccionados de las directrices emitidas por la

Contraloría General de la República a partir, únicamente, de los tres principios que el autor seleccionó, es decir, responsabilidad social, integridad y transparencia (ver resultados en anexo 1).

Sin embargo, es relevante anotar que la institución carece de un formato definido a la fecha del estudio para que los funcionarios titulares subordinados y jefes presenten un informe estandarizado y tampoco una herramienta o matriz que facilite una gestión más acorde con las directrices de la Contraloría General de la República. (ver anexo 10).

La siguiente tabla se elaboró a partir de la revisión de los informes, con el fin de conocer el periodo en el cual laboraron las personas funcionarias objeto de estudio con la Caja Costarricense de Seguro Social. Por este motivo, se observa que tres de ellos todavía mantienen su vínculo con la institución.

**Tabla 2.** *Vínculo laboral de los funcionarios seleccionados para el estudio.*

| <b>Funcionario</b>          | <b>Puesto</b>                       | <b>Fecha inicio labores en CCSS</b> | <b>Inicio en labores de gestión para este estudio</b> | <b>Fecha finalización de labores en su gestión</b>          |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| Dr. Eduardo Doryan Garrón   | Jerarca<br>Presidencia<br>Ejecutiva | 08-05-06                            | 08-05-06  | 08-05-10  |
| Dra. Ileana Balmaceda Arias | Jerarca<br>Presidencia<br>Ejecutiva | 07-01-84                            | 08-05-10  | En la actualidad es directora del Hospital San Juan de Dios |
| Dra. Rocío Sáenz Madrigal   | Jerarca<br>Presidencia              | 08-05-14                            | 08-05-14  | 07-06-17, actualmente labora en el Hospital de              |

| <b>Funcionario</b>            | <b>Puesto</b>                              | <b>Fecha inicio labores en CCSS</b> | <b>Inicio en labores de gestión para este estudio</b> | <b>Fecha finalización de labores en su gestión</b>        |
|-------------------------------|--|-------------------------------------|---|---|
|                               | Ejecutiva                                  |                                     |   | niños   |
| Dr. Daniel Rodríguez Guerrero | Titular subordinado director<br>CENDEISSS  | 06-01-75                            | 17-08-11  | 21-04-13<br>pensionado                                    |
| Dr. Álvaro Salas Chaves       | Titular subordinado director<br>CENDEISSS  | 28-04-79                            | Junio 2013  | En la actualidad, miembro de la Junta Directiva CCSS      |
| Dra. Sandra Rodríguez Ocampo  | Titular subordinado directora<br>CENDEISSS | 16-01-87                            | 03-02-14  | En la actualidad, jefe área de Bioética<br>CENDEISSS-CCSS |

Fuente: Elaboración propia

### **Contenidos de directrices emitidas en informes**

Las directrices seleccionadas para el estudio y emitidas en el artículo 12 inciso E) de la Ley General de Control Interno permiten comparar algunos detalles de los informes de gestión y sus contenidos realizados por los exjefes y extitulares subordinados de las oficinas centrales de la CCSS, los cuales proporcionaron diferentes hallazgos.

### Principios bioéticos y cumplimiento de jefes y titulares subordinados

A continuación, se presentan los principios bioéticos que se articulan con algunas de las directrices enunciadas por los tres jefes seleccionados, en la que el (1) cumple con el principio bioético de responsabilidad social y el (0) no lo cumple. En la siguiente tabla se observa un ejemplo del formato de algunas de esas directrices para determinar su cumplimiento por parte de los jefes seleccionados de Presidencia Ejecutiva CCSS.

**Tabla 3.** Ejemplo de los 21 atributos seleccionados Ley General de Control Interno como propuesta para observar su cumplimiento según los 3 jefes de Presidencia Ejecutiva.

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>(*) En esta tabla se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple o no cumple.</b></p> | <p>Dr. Eduardo Doryan Garrón</p>            | <p>Dra. Ileana Balmaceda Arias</p>              | <p>Dra. Rocío Sáenz Madrigal</p>                |
| <p><b>Selección</b> de directrices y tributos CGR artículo 12 inciso e) L.C.I. informe final de gestión JERARCAS CCSS</p>  | <p>Período<br/>08-05-06 al<br/>08-05-10</p> | <p>Periodo<br/>08-05-10<br/>al<br/>08-05-14</p> | <p>Período<br/>08-05-14<br/>al<br/>07-06-17</p> |
| <p><b>Presentación.</b> En este apartado, entre otros asuntos que se consideren pertinentes, se efectuará la presentación del documento al destinatario, mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.</p>                              | <p>1</p>                                    | <p>1</p>  | <p>1</p>  |

Fuente: Elaboración propia

En el ejemplo de la tabla anterior se refleja la información general de las directrices

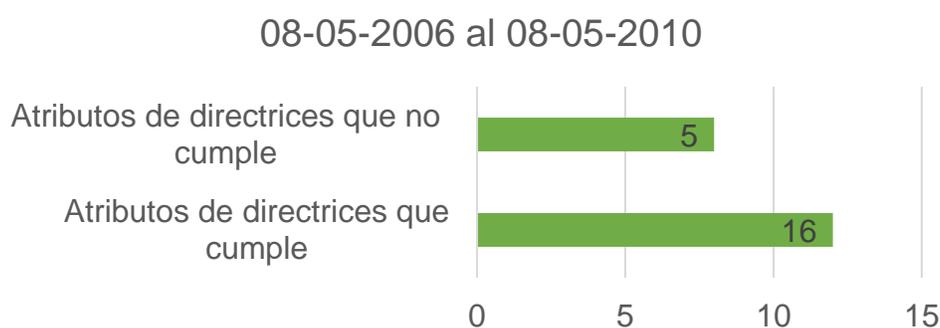
seleccionadas para determinar el cumplimiento de los exjefes seleccionados de Presidencia Ejecutiva CCSS en el periodo de su gestión y observar su pertinencia bioética. (ver en Anexo 1).

Es evidente que todos los jefes cumplen con este atributo de presentación del informe final de gestión, de lo contrario no se hubiese podido realizar el análisis de los veintidós atributos. En ese sentido también cumplieron como jefes institucionales con los tres principios: responsabilidad, transparencia e integridad. No necesariamente debe aparecer una página para ratificar esta gestión, es decir, de presentación, ya que es el mismo informe es la prueba documental.

### ***Gráficos con resultados de cumplimiento de jefes expresidentes ejecutivos de la CCSS***

**Gráfico 2.** *Resultado y análisis de cumplimiento, directrices y atributos CGR en informe del Dr.*

*Eduardo Doryan Garrón, incumple con 5 de los 21 seleccionados.*



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la revisión efectuada a este informe, el incumplimiento obedece a los atributos números 16-18-19-20-21, correspondiendo el 20 a responsabilidad que, como principio seleccionado para el estudio, denota un sesgo importante a considerar porque el mismo jefe al postularse, asumió su rol en el perfil de puesto designado, mismo que aceptó cumplir e igualmente el 21, de obligatoriedad que la misma Contraloría General de la República lo establece. (ver en

anexo 1).

**Tabla 4.** *Detalle de incumplimiento total o parcial detectado en la revisión de las directrices o atributos de la Contraloría General de la República Artículo 12 Inciso e) de la Ley de Control Interno 8292, identificados por el autor en el informe final de gestión que presentó el doctor en economía Eduardo Doryan Garrón y extraído de la web institucional CCSS*

|   |  |   |
|---|--|---|
| N.º para la identificación del atributo | Reseñas y evidencia de los atributos de la Contraloría General de la República inobservados de forma parcial o total en el informe                               | Carencia de Principios Bioéticos de forma parcial o total para una gestión óptima |
| XVI                                     | En el documento solamente se distingue que se envió a Junta Directiva, presidente ejecutivo entrante, Consejo de Gobierno y Contraloría General de la República. | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XVIII                                   | Informe donde se visibilice la entrega de los activos mediante acto formal.  | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XIX                                     | Entrega formal de bienes que se le hubieran otorgado en el ejercicio de su cargo.  | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XX                                      | Efectivo cumplimiento en lo que corresponda  | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XXI                                     | Obligatoriedad en el acatamiento de las directrices  | Responsabilidad<br>Transparencia<br>integridad                                    |

Fuente: Elaboración propia

El doctor Eduardo Doryan Garrón presenta un informe que, de acuerdo con criterio del autor, en sus denominados “10 golpes de timón”, trasciende las directrices de la Contraloría General de la República e inclusive, hace referencia al documento “Una CCSS Renovada Hacia el 2025”, e incluye también el informe del director actuarial Luis Guillermo López Vargas con sus respectivos anexos, sin embargo, hubo omisión al no reflejarse visiblemente los cinco atributos ya señalados anteriormente.

**Gráfico 3.** *Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe de la Dra. Ileana Balmaceda Arias, en su informe cumple con 16 de los 21 seleccionados.*



Fuente: Elaboración propia

La Dra. Ileana Balmaceda dejó de cumplir 5 de los atributos seleccionado en el estudio y se refiere a los números 16-18-19-20-21, de igual forma que en el gráfico anterior nótese que tampoco cumple los atributos 20 y 21 lo cual denota la importancia del carácter bioético en la elaboración de los informes porque no solamente es informar, sino más bien refrendar el desarrollo de la gestión de una forma ajustada a la bio-administración para trascender también en la parte humana de las personas funcionarias de la institución.

**Tabla 5.** *Detalle de incumplimiento total o parcial detectado en la revisión de las directrices o atributos de la Contraloría General de la República Artículo 12 Inciso e) de la Ley de Control Interno 8292, identificados por el autor en el informe final de gestión que presentó la doctora Ileana Balmaceda Arias y extraído de la web institucional CCSS*

|   |  |   |
|---|--|---|
| N.º para la identificación del atributo | Reseñas y evidencia de los atributos de la Contraloría General de la República inobservados de forma parcial o total en el informe   | Carencia de Principios Bioéticos de forma parcial o total para una gestión óptima |
| XVI                                     | Oficio y destinatarios donde se remite copia del informe, solamente incluye en el apartado 1.2 como destinatarios Junta Directiva Caja Costarricense de Seguro Social, presidente ejecutivo entrante, Consejo de Gobierno y Contraloría General de la República. | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XVIII                                   | Informe con su respectivo número de oficio donde se visibilice la entrega de los activos mediante acto formal.   | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XIX                                     | Entrega formal de bienes que se le hubieran otorgado en el ejercicio de su cargo a la unidad interna designada por la administración activa.   | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XX                                      | Efectivo cumplimiento en lo que corresponda en la aplicación de la normativa   | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XXI                                     | Obligatoriedad en el acatamiento de las directrices  | Responsabilidad   |

|  |  |                             |
|--|--|-----------------------------|
|  |  | Transparencia<br>integridad |
|--|--|-----------------------------|

Fuente: Elaboración propia

El informe de la doctora Ileana Balmaceda es uno de los más extensos con un total de 225 páginas y anexos 132, no obstante, los 5 atributos señalados anteriormente quedaron pendientes de ubicar entre los 21 seleccionados previamente para el estudio.

**Gráfico 4.** *Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe de la Dra. Rocío Sáenz Madrigal, solamente incumple con 2 atributos y 19 cumplidos en informe.*



Fuente: Elaboración propia

Nótese que la Dra. Rocío Sáenz Madrigal cumplió con 19 de los 21 atributos seleccionados para el estudio, solamente incumplió los números 20 y 21. Cabe señalar la importancia del contenido bioético, es decir, los principios a evaluar en esta investigación responsabilidad social, integridad y transparencia en los informes finales de gestión porque los resultados de los 3 jerarcas institucionales coinciden en el incumplimiento de los números 20 y 21 de responsabilidad y obligatoriedad. (Ver anexo 1)

**Tabla 6.** *Detalle de incumplimiento total o parcial detectado en la revisión de las directrices o atributos de la Contraloría General de la República Artículo 12 Inciso e) de la Ley de Control Interno 8292, identificados por el autor en el informe final de gestión que presentó la doctora Rocío Sáenz Madrigal y extraído de la web institucional CCSS*

|   |  |   |
|---|--|---|
| N.º para la identificación del atributo | Reseñas y evidencia de los atributos de la Contraloría General de la República inobservados de forma parcial o total en el informe | Carencia de Principios Bioéticos de forma parcial o total para una gestión óptima |
| XX                                      | Efectivo cumplimiento en lo que corresponda en la aplicación total de la normativa   | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XXI                                     | Obligatoriedad en el acatamiento de las directrices  | Responsabilidad<br>Transparencia<br>integridad                                    |

Fuente: Elaboración propia

El informe de la doctora Rocío Sáenz Madrigal es el que cumple con la mayor parte de los 21 atributos de la Contraloría General de la República seleccionados por el autor es decir cumplió 19 y también el más extenso con 231 páginas y 17 anexos de distintas instancias. Contiene también detalles acerca de la renuncia al puesto que le solicitó el presidente de la república Luis Guillermo Solís Rivera y que dicha funcionaria aceptó el 20 de junio de 2017.

**Tabla 7.** Consolidado de la revisión de cumplimiento de exjercas en el informe final de gestión.  
Elaboración propia.

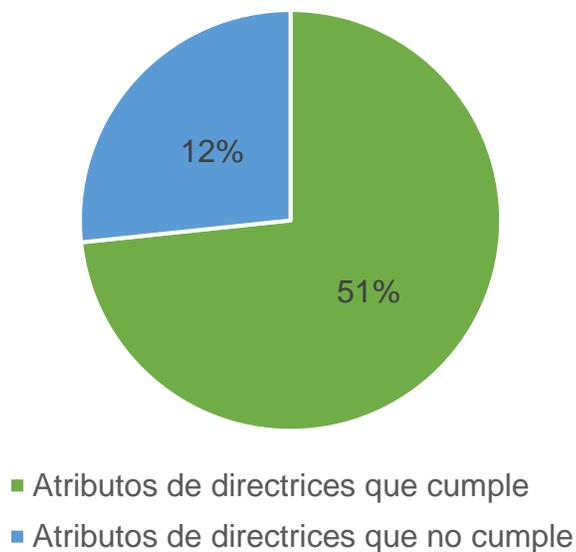
| Consolidado de atributos de jercas presidentes ejecutivos |    |
|---|----|
| Atributos de directrices que cumple                       | 51 |
| Atributos de directrices que no cumple                    | 12 |

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se observa el consolidado de la suma de los 21 atributos incluyendo los 3 jercas presidentes ejecutivos que suman en total 63 cumpliendo para el estudio con 51 de ellos y 12 que no cumplen.

**Gráfico 5.** Consolidado de los atributos evaluados a jercas en porcentajes.

#### Consolidado de atributos de jercas



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 5 se observa el cumplimiento de las directrices o atributos en porcentajes de acuerdo con la revisión que se realizó para un total general de los tres jercas que corresponde

cumplimiento al 12% y el 51% de incumplimiento.

A continuación, se muestran los gráficos de los informes que presentaron los titulares subordinados exdirectores del Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS), con los resultados en su periodo de gestión después de la evaluación de cumplimiento según lo dispone la Contraloría General de la República.

Además, se presenta a manera de ejemplo, el cuadro que refleja algunas de esas directrices para determinar si estas las cumplen los tres exdirectores titulares subordinados que se seleccionaron de la CCSS – CENDEISSS (ver Anexo 1).

**Tabla 8.** *Ejemplo del formato aplicado a los 3 titulares subordinados exdirectores del CENDEISSS, para observar el cumplimiento en los informes finales de gestión de los 21 atributos seleccionados.*

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p><b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple o no cumple.</b></p> | <p>Dr. Daniel Rodríguez Guerrero</p>        | <p>Dr. Álvaro Salas Chaves</p>                       | <p>Dra. Sandra Rodríguez Ocampo</p>         |
| <p><b>Selección</b> de directrices CGR artículo 12 inciso e)<br/>L.C.I. informe final de gestión titulares subordinados</p>   | <p>Periodo<br/>17-08-11 al<br/>21-04-13</p> | <p>Periodo<br/>Junio 2013<br/>a diciembre<br/>13</p> | <p>Periodo<br/>03-02-14 al<br/>31-12-16</p> |
| <p><b>Presentación.</b> En este apartado, entre otros asuntos que se consideren pertinentes, se</p>   | <p>0</p>                                    | <p>0</p>   | <p>1</p>                                    |

|   |                                      |                                |                                     |
|---|--------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| <p><b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple o no cumple.</b></p> | <p>Dr. Daniel Rodríguez Guerrero</p> | <p>Dr. Álvaro Salas Chaves</p> | <p>Dra. Sandra Rodríguez Ocampo</p> |
| <p>efectuará la presentación del documento al destinatario, mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.</p>  |                                      |                                |                                     |

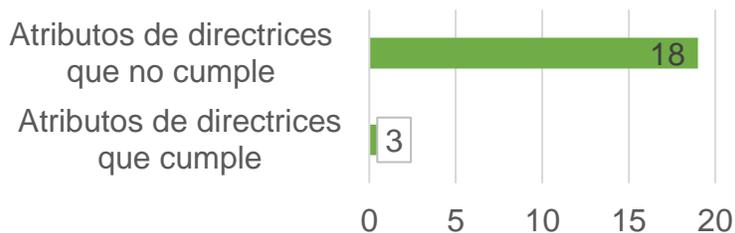
Fuente: Elaboración propia

### ***Resultados titulares subordinados exdirectores del CENDEISSS***

**Gráfico 6.** Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe del Dr.

Daniel Rodríguez Guerrero

Período de gestión del 17-08-11 al 21-04-13



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en este gráfico, del período que fungió como director del CENDEISSS, únicamente cumplió con 3 de los 21 atributos seleccionados en su informe final de gestión y corresponden a los números 3: “Cambios habidos en el entorno durante su período de su gestión incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el interés institucional o de la unidad , según corresponda al jerarca o titular subordinado” y el 15: “En el caso de un titular subordinado, el informe de fin de gestión lo debe presentar a su superior jerárquico inmediato, con una copia para su sucesor”, lo cual refuerza la necesidad de aplicar los principios bioéticos del estudio, asimismo cumple el 17 presentado en la web CCSS.

**Tabla 9** *Detalle de incumplimiento total o parcial detectado en la revisión de las directrices o atributos de la Contraloría General de la República Artículo 12 Inciso e) de la Ley de Control Interno 8292, identificados por el autor en el informe final de gestión que presentó el Dr. Daniel Rodríguez Guerrero y extraído de la web institucional CCSS*

| N.º para la identificación del atributo | Reseñas y evidencia de los atributos de la Contraloría General de la República inobservados de forma parcial o total en el informe | Carencia de Principios Bioéticos de forma parcial o total para una gestión óptima |
|---|--|---|
| I                                       | Resumen ejecutivo  | Responsabilidad<br>Transparencia<br>Integridad                                    |
| III                                     | Cambios en el ordenamiento jurídico  | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| VI                                      | Autoevaluación de Control Interno  | Transparencia   |

|       |   |  |
|-------|---|--|
|       |   | Responsabilidad                                |
| VIII  | Estado administración total de los recursos financieros   | Responsabilidad<br>Transparencia<br>Integridad |
| XI    | Estado cumplimiento disposiciones giradas por la CGR  | Responsabilidad<br>Transparencia               |
| XII   | Estado de cumplimiento durante la gestión de algún órgano externo                                   | Transparencia<br>Responsabilidad               |
| XIII  | Recomendaciones que hubiera girado la auditoría Interna   | Transparencia<br>Integridad<br>Responsabilidad |
| XVI   | Presentación al superior jerárquico y copia al sucesor  | Responsabilidad<br>Transparencia               |
| XVIII | Documento evidencia entrega de activos  | Responsabilidad<br>Transparencia<br>Integridad |
| XIX   | Documento con fecha de recibido ante autoridades competentes y detalle entrega de bienes a su cargo | Responsabilidad<br>Transparencia<br>Integridad |
| XX    | Aplicación de la normativa  | Responsabilidad<br>Transparencia               |
| XXI   | Acatamiento obligatorio de las directrices de la CGR  | Responsabilidad<br>Transparencia               |

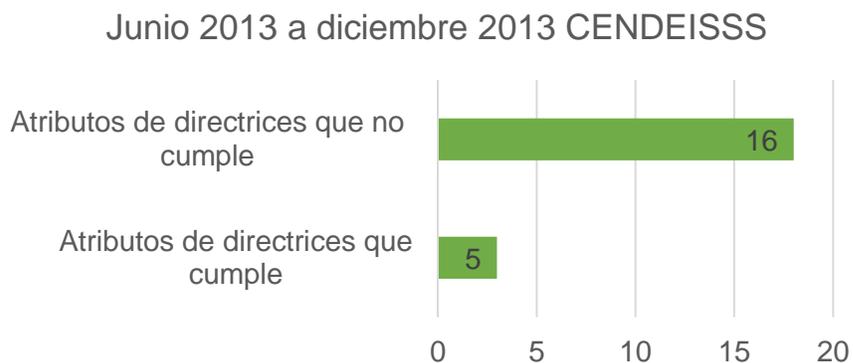
|  |  |            |
|--|--|------------|
|  |  | Integridad |
|--|--|------------|

Fuente: Elaboración propia

Este informe del Dr. Daniel Rodríguez Guerrero, es particular porque no tiene índice o tabla de contenido, se encontró en sus 41 páginas, información de cada unidad o área adscrita a la dirección a su cargo, por ese motivo, aparenta una recopilación de ellas. Inclusive se observa que la información suministrada, no es uniforme o estandarizada en los distintos apartados, dejándose ver que está pendiente en varios de los documentos la emisión de criterios propios de la gestión que realizó el titular subordinado.

Además, en los distintos apartados que contiene el informe final de gestión de las áreas y subáreas, se prescinde información de suma importancia como lo es justamente, la del área administrativa que no se visualiza información alguna.

**Gráfico 7.** Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe del Dr. Álvaro Salas Chaves



Fuente: Elaboración propia

Si bien el período de gestión fue únicamente de tres meses, dejó de cumplir en el informe con 16 de los seleccionados y de acuerdo con estos resultados se observa que las inconsistencias se presentan en períodos de gestión cortos y en los extensos. Para este caso se cumplió con los atributos y/o directrices números 3-6-8-14 y 17 lo cual con un informe de contenido bioético trasciende la gestión administrativa pues con solo la legislación, reglamentos y demás normativa no se alcanza el objetivo planteado en la Ley General de Control Interno n.º 8292, de forma que se logre la sinergia con la bio-administración.

**Tabla 10.** *Detalle de incumplimiento total o parcial detectado en la revisión de las directrices o atributos de la Contraloría General de la República Artículo 12 Inciso e) de la Ley de Control Interno 8292, identificados por el autor en el informe final de gestión que presentó el Dr. Álvaro Salas y extraído de la web institucional CCSS*

| N.º para la identificación del atributo | Reseñas y evidencia de los atributos de la Contraloría General de la República inobservados de forma parcial o total en el informe | Carencia de Principios Bioéticos de forma parcial o total para una gestión óptima |
|---|--|---|
| I                                       | Resumen ejecutivo  | Responsabilidad   |
| II                                      | Informe de referencia de labor sustantiva  | Transparencia   |
| IV                                      | Autoevaluación de Control Interno  | Transparencia<br>Responsabilidad  |
| V                                       | Evidencia de acciones para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno                              | Responsabilidad<br>Integridad<br>Transparencia                                    |

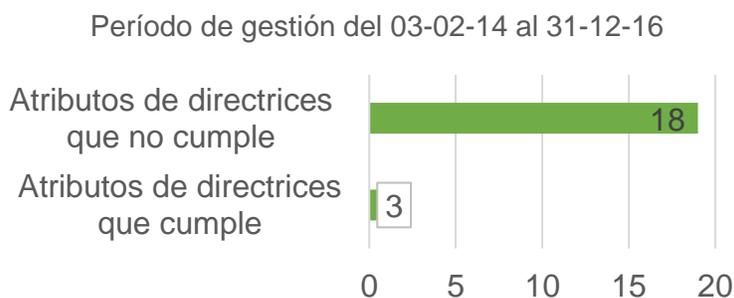
|       |  |  |
|-------|--|--|
| VII   | Estado de los proyectos relevantes claramente definidos al inicio de su gestión y de éstos cuales están pendientes de concluir | Responsabilidad                                |
| IX    | Sugerencias para la buena marcha de la unidad, o no lo considera necesario   | Transparencia                                  |
| X     | Otros asuntos de actualidad, o no lo considera necesario   | Responsabilidad                                |
| XI    | Estado cumplimiento disposiciones giradas por la CGR   | Responsabilidad<br>Transparencia               |
| XII   | Estado de cumplimiento durante la gestión de algún órgano externo  | Transparencia<br>Responsabilidad               |
| XIII  | Recomendaciones que hubiera girado la auditoría Interna  | Transparencia<br>Integridad<br>Responsabilidad |
| XV    | Oficio con número donde se identifique fecha de envío  | Transparencia<br>Responsabilidad               |
| XVI   | Presentación al superior jerárquico y copia al sucesor   | Responsabilidad<br>Transparencia               |
| XVIII | Documento evidencia entrega de activos   | Responsabilidad<br>Transparencia<br>Integridad |
| XIX   | Documento con fecha de recibido ante autoridades competentes y detalle entrega de bienes a su cargo                            | Responsabilidad<br>Transparencia<br>Integridad |

|     |  |  |
|-----|--|--|
| XX  | Aplicación de la normativa                           | Responsabilidad<br>Transparencia               |
| XXI | Acatamiento obligatorio de las directrices de la CGR | Responsabilidad<br>Transparencia<br>Integridad |

Fuente: Elaboración propia

En esta revisión del informe del Dr. Álvaro Salas, la mayor debilidad, consiste en que, al ingresar a la web institucional, solamente se encontraron seis páginas de su informe dejando datos pendientes y, además, se omitió de acuerdo con la revisión, el debido seguimiento del interesado para verificar y cumplir a cabalidad con las directrices de la Contraloría General de la República, lo cual es un sesgo importante por considerar.

**Gráfico 8.** Resultado y análisis de cumplimiento directrices y atributos CGR en informe de la Dra. Sandra Rodríguez Ocampo



Fuente: Elaboración propia

En este gráfico se observa un informe final de gestión donde se incumplen con 3 atributos correspondientes a los números 19-20-21 y coincidentemente se incluyen igual que los demás informes revisados la carencia de los atributos obligatoriedad y responsabilidad entre otros, razón por la cual, con un enfoque bioético como el planteado se visibilizaría algunos de los sesgos

señalados.

**Tabla 11.** *Detalle de incumplimiento total o parcial detectado en la revisión de las directrices o atributos de la Contraloría General de la República Artículo 12 Inciso e) de la Ley de Control Interno 8292, identificados por el autor en el informe final de gestión que presentó la doctora Sandra Rodríguez Ocampo y extraído de la web institucional CCSS*

|   |  |   |
|---|--|---|
| N.º para la identificación del atributo | Reseñas y evidencia de los atributos de la Contraloría General de la República inobservados de forma parcial o total en el informe     | Carencia de Principios Bioéticos de forma parcial o total para una gestión óptima |
| XIX                                     | Documento con fecha de recibido ante autoridades competentes y detalle entrega de activos a su cargo, sin evidencia adjunta al informe | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XX                                      | Aplicación de la normativa   | Responsabilidad<br>Transparencia  |
| XXI                                     | Acatamiento obligatorio de las directrices de la CGR   | Responsabilidad<br>Transparencia  |

Fuente: Elaboración propia

La doctora Sandra Rodríguez Ocampo, presenta uno de los informes más completos de los revisados a los titulares subordinados, no obstante, en el mismo, si bien afirma que realizó entrega de activos, no se evidenció el oficio y tampoco se reseña con las fechas de entrega formal. Esa acción limita también la aplicación de la normativa y el acatamiento obligatorio en su totalidad para considerar un tipo de gestión más favorable en el presente estudio.

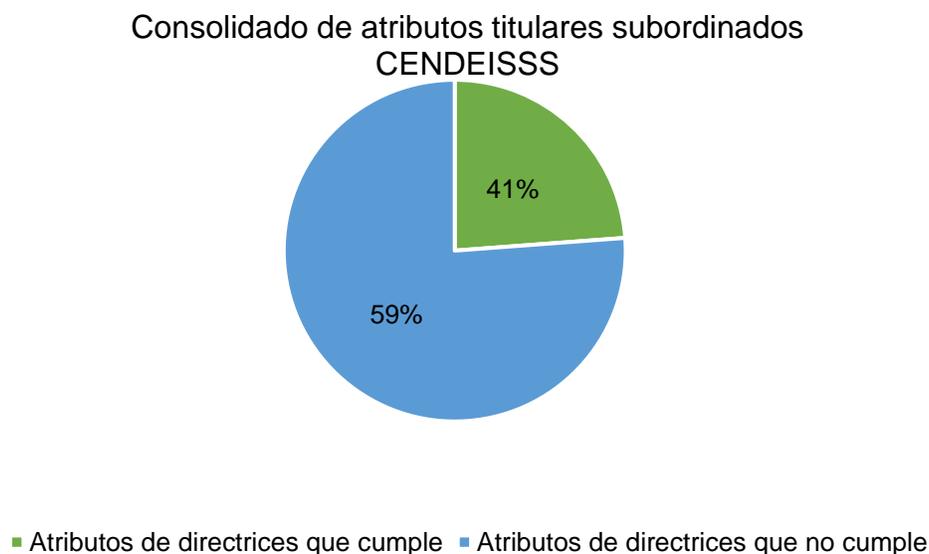
**Tabla 12.** *Resultados cuantitativos cumplimiento de atributos exdirectores del CENDEISSS.*

| <i>Consolidado de directrices atributos exdirectores del CENDEISSS</i> |    |
|--|----|
| <i>Atributos de directrices que cumple</i>                             | 26 |
| <i>Atributos de directrices que no cumple</i>                          | 37 |

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la revisión de los informes, los exdirectores del CENDEISSS presentan poco cumplimiento de los atributos, dejando un vacío para la continuidad en la gestión de los titulares subordinados quienes no tienen un informe en el cual se visibilicen las pautas a seguir en el desarrollo de la gestión.

**Gráfico 9.** *Resultados porcentajes atributos que cumplen exdirectores-titulares subordinados del CENDEISSS*

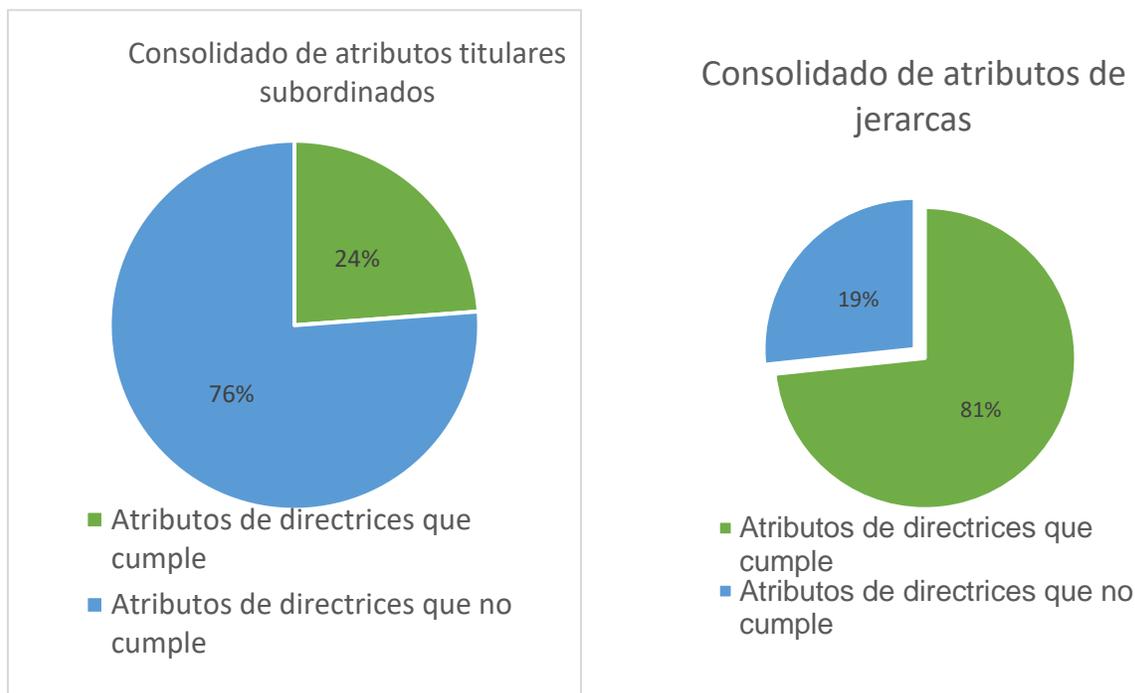


Fuente: Elaboración propia

Obsérvese el cumplimiento de los atributos de los titulares subordinados que corresponde únicamente al 41 % como resultado de la revisión de cumplimiento y el 59 % no lo cumplen, razón por la cual se pretende que el presente estudio al incluir contenido bioético permita a las autoridades

institucionales direccionar la gestión estableciendo un formato estandarizado como el propuesto en esta investigación.

**Gráfico 10.** Consolidado comparativo de cumplimiento en la gestión de directrices y atributos de titulares subordinados (CENDEISS) y jerarcas (Presidencia Ejecutiva)



Fuente: Elaboración propia

Al realizar el análisis se verificó que los jerarcas cumplieron el 81% de los atributos, mientras que los titulares subordinados solo el 19%, detalle muy significativo considerando que existen más de 2000 jefaturas a cargo de las personas funcionarias.

**Tabla 13.** *Comparativo de resultados cuantitativos en la gestión extitulares subordinados y exjerarcas.*

| Consolidado de atributos de titulares subordinados exdirectores<br>CENDEISSS |    | Consolidado de atributos de jerarcas<br>expresidentes ejecutivos |    |
|--|----|--|----|
| Atributos de directrices que cumple  | 26 | Atributos de directrices que cumple                              | 51 |
| Atributos de directrices que no cumple                                       | 37 | Atributos de directrices que no cumple                           | 12 |

Fuente: Elaboración propia

En los gráficos anteriores se puede observar la diferencia de cumplimiento que se confirmó después de comparar los resultados del grupo de exjerarcas de Presidencia Ejecutiva y de titulares subordinados exdirectores del CENDEISSS, razón por la que se nota un desequilibrio muy amplio en ambos grupos seleccionados para el estudio.

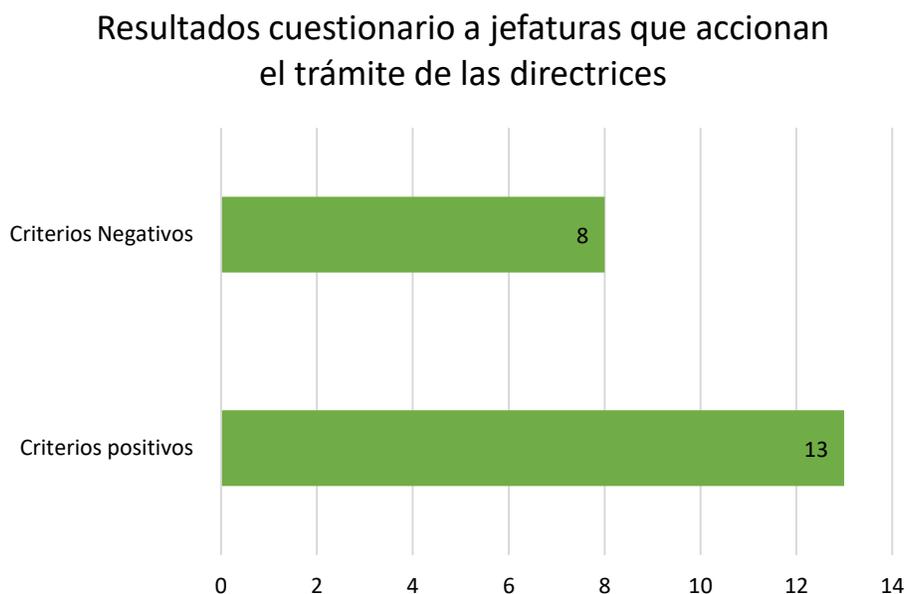
Como complemento de la investigación y para ampliar el análisis se aplicó también un cuestionario (ver Anexo 8) para recabar información real del conocimiento que tienen los actores principales de los procesos de informes de gestión así señalados en las directrices de la CGR. El cuestionario se aplicó a las jefaturas de la Subárea Gestión de Recursos Humanos, Área de Servicios Administrativos Abastecimiento e Infraestructura de la auditoría interna y el Área de Comunicación Digital, de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados cuantitativos en el ámbito general.

**Tabla 14.** Resultado cuantitativo del cuestionario con siete preguntas que se aplicaron a tres jefaturas relacionadas directamente con el accionar del proceso informes finales de gestión en oficinas centrales CCSS.

| Preguntas   | sí |   |   | no |   |   |
|---|----|---|---|----|---|---|
|   |    |   |   |    |   |   |
| 1- ¿Conoce las directrices emitidas por la CGR relacionadas con los informes finales de gestión?  | 1  | 1 | 1 |    |   |   |
| 2- ¿Tuvo conocimiento de la circular GDA-10217-2007, Informe Final de Gestión, dictada por las gerencias Administrativa, Médica, Financiera, ¿de Operaciones y Pensiones con fecha 27-02-07?  | 1  |   |   |    | 0 | 0 |
| 3- ¿Ha tenido la oportunidad de leer o revisar algún informe final de gestión en la CCSS?   | 1  | 1 | 1 |    |   |   |
| 4- En su periodo en la institución ¿le ha correspondido realizar un informe final de gestión?   |    |   |   |    | 0 | 0 |
| 5- De ser positiva su respuesta, ¿sabe si existió algún seguimiento al mismo?   |    |   |   |    | 0 | 0 |
| 6- ¿Sería importante que los informes finales de gestión incluyan contenido bioético?   | 1  | 1 | 1 |    |   |   |
| 7- Considerando su formación académica, profesional y laboral, como titular subordinado en la CCSS, ¿observa apropiado que las personas funcionarias conozcan la importancia de la bioética en gestión y aplicarla en los procesos? | 1  | 1 | 1 |    |   |   |

|                     |    |
|---------------------|----|
| Cráterios positivos | 13 |
| Cráterios negativos | 8  |

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 11.** *Resultado cuantitativo cuestionario aplicado a jefaturas*

Como se observa, del cuestionario aplicado a las jefaturas que deben realizar acciones relacionadas con los informes finales de gestión, tienen conocimiento en el ámbito general trece personas y ocho no lo tienen. Además, en el mismo cuestionario aplicado a las jefaturas se incluyeron preguntas que permitieran respuestas cualitativas para recopilar el mayor conocimiento y reforzar el estudio.

**Cuadro 4.** *Resultado cualitativo del cuestionario aplicado a jefaturas involucradas en proceso de los informes finales de gestión*

| Pregunta | Respuestas de las jefaturas  |   |                                       |
|----------|--|---|---------------------------------------|
|          | <b>Auditoría: jefe Área de servicios administrativos, abastecimiento e</b> | <b>Jefe subárea Gestión de RR. HH. Oficinas Centrales</b> | <b>Jefe área Comunicación Digital</b> |

| Pregunta   | Respuestas de las jefaturas   |  |  |
|--|---|--|--|
|  | <b>infraestructura</b>  |  |  |
| 5-Especificación a la pregunta 5 de ser positiva   | <p>Aunque mi respuesta fue negativa es importante destacar que existen seguimientos a los informes como lo prueba el oficio GM-AUDA-3727-2018 firmado por la doctora María Eugenia Villalta entonces gerente médica de la CCSS</p>                      | No especifica  | No especifica  |
| 6- ¿Sería importante que los informes finales de gestión incluyan contenido bioético?<br>Justificación | <p>El ser humano no debe desligarse de la búsqueda de los principios éticos que le regulan, tanto en su vida personal como profesional. El registro de los hechos abordados durante el ejercicio de la función pública debe incorporar este tipo de</p> | <p>En principio lo considero factible, el campo de la bioética y sus cuestiones cada día tiene más relevancia en todos los ámbitos del ser</p> | <p>La función pública debe estar mandada no solo a la simple cumplir de metas y objetivos, sino también, al ejercicio funcional con alto contenido ético y la más alta probidad.</p> |

| Pregunta  | Respuestas de las jefaturas  |   |  |
|---|--|---|--|
|   | contenido sin importar la génesis de las labores asumidas.   | humano  |  |
| 7- Considerando su formación académica, profesional y laboral, como titular subordinado en la CCSS, ¿observa apropiado que las personas funcionarias conozcan la importancia de la bioética en gestión y aplicarla en los procesos? | Debería ser una obligación organizacional porque esto tiene que ver con el papel del funcionario como orientador de los procesos de la gestión pública, lo que nos lleva al final a temas de la moral y de la confianza. | Sí, es necesario que conozcan los principios al menos que regulan las relaciones y la vida humana, el entorno, el ambiente. | Sí, claro, los fundamentos de la bioética están dirigidos al cumplimiento del fin público de no hacer daño a la integridad del funcionario y el ambiente |
| Otros comentarios   | Tengo la impresión de que las personas asumen que la bioética aplica solo al ámbito de la medicina, cuando en verdad, abarca conceptos más profundos   | Ninguno   | Ninguno  |

| Pregunta | Respuestas de las jefaturas                           |  |  |
|----------|---|--|--|
|          | como la conducta, la vida y el ambiente, por ejemplo. |  |  |

Lo más relevante que opinaron las personas funcionarias de estas jefaturas administrativas se relaciona con el interés de realizar procesos de gestión administrativa y bioética los informes finales de jefaturas en toda la entidad, pues indicaron que lo consideran muy positivo. Además, se aplicó el mismo cuestionario (Anexo 9) al jefe de la Subárea de gestión de Recursos Humanos de oficinas centrales, quien es responsable de accionar los procesos de los informes finales de gestión.

**Cuadro 5.** Resultado cuantitativo del cuestionario que se aplicó, de forma ampliada, al jefe de Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la gestión y del contenido bioético en informes finales de gestión.

| Preguntas  | sí | no |
|--|----|----|
| 1- ¿Conoce las directrices emitidas por la CGR relacionadas con los informes finales de gestión?   | 1  |    |
| 2- ¿Tuvo conocimiento de la circular GDA-10217-2007, Informe Final de Gestión, dictada por las gerencias Administrativa, Médica, Financiera, ¿de Operaciones y Pensiones con fecha 27-02-07? | 1  |    |
| 3- ¿Ha tenido la oportunidad de leer o revisar algún informe final de gestión en la CCSS?  | 1  |    |
| 4- En su periodo en la institución ¿le ha correspondido realizar un informe final de gestión?  |    | 0  |

| Preguntas   | sí | no |
|---|----|----|
| 5- De ser positiva su respuesta, ¿sabe si existió algún seguimiento al mismo?   |    | 0  |
| 6- ¿Sería importante que los informes finales de gestión incluyan contenido bioético?   | 1  |    |
| 7- Considerando su formación académica, profesional y laboral, como titular subordinado en la CCSS, ¿observa apropiado que las personas funcionarias conozcan la importancia de la bioética en gestión y aplicarla en los procesos? | 1  |    |

Fuente: Respuestas del jefe de Gestión de Recursos Humanos

En cuanto a los resultados de las siete preguntas para recabar información acerca del conocimiento que tienen de los informes finales de gestión, se obtuvieron cinco respuestas afirmativas y dos negativas. En el mismo cuestionario se incluyeron otras tres preguntas para que el jefe de Gestión de Recursos Humanos de oficinas centrales pudiera ampliar y obtener el producto cualitativo final.

**Cuadro 6.** Resultado cualitativo del cuestionario aplicado al jefe de Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la Gestión y del contenido bioético en los mismos preguntas n.º 5,6 y

7

| Preguntas  | Respuestas   |
|--|--|
| 5-Especificación a la pregunta 5 de ser positiva   | Ninguna  |
| 6- ¿Sería importante que los informes finales de gestión incluyan contenido bioético?<br>Justificación | Desde el punto de vista de bioética en la gestión, considero que es importante establecer parámetros en esta área en la disciplina que cada persona desarrolla. Aunque la profesión nuestra no es en el área de ciencias médicas, estamos cubiertos en nuestro quehacer por la transparencia, la justicia y la responsabilidad, es decir, deberíamos todos dar cuentas |

| Preguntas   | Respuestas  |
|---|---|
|   | por las gestiones que hemos realizado y cómo procuramos que todas las gestiones incorporen estos aspectos como eje transversal.   |
| 7- Considerando su formación académica, profesional y laboral, como titular subordinado en la CCSS, ¿observa apropiado que las personas funcionarias conozcan la importancia de la bioética en gestión y aplicarla en los procesos? | Es necesario. Se requiere fortalecer la cultura organizacional mediante indicadores en estos aspectos. Los procesos son trenes por los que fluye la gestión, las personas deben subirse a esos trenes, es decir, cada persona debe asumir el proceso con todos los atributos que deseamos incorporar. En este caso, si fortalecemos los procesos con argumentos de bioética en la gestión, es seguro que las personas con el tiempo se irán educando en su accionar bajos estos principios. |

Fuente: Respuestas del jefe de Gestión de Recursos Humanos

A la pregunta n.º 7 sobre si considera importante incluir gestión bioética en los procesos y que las personas funcionarias conozcan del tema, el jefe de Gestión de Recursos Humanos de oficinas centrales respondió:

Es necesario. Se requiere fortalecer la cultura organizacional mediante indicadores en estos aspectos. Los procesos son trenes por los que fluye la gestión, las personas deben subirse a esos trenes, es decir, cada persona debe asumir el proceso con todos los atributos que deseamos incorporar. En este caso, si fortalecemos los procesos con argumentos de bioética en la gestión, es seguro que las personas con el tiempo se irán educando en su accionar bajos estos principios.

Como se indicó, por tratarse del jefe de Gestión de Recursos Humanos de sede central, responsable directo de cumplir acciones de las directrices emitidas por la Contraloría General a partir del apartado 8 y sus atributos, se amplió todavía más el cuestionario para saber cuánto conocimiento tiene de las mismas. Sus respuestas cualitativas se indican en el siguiente cuadro:

**Cuadro 7. Resultado cualitativo (ampliación del cuestionario) preguntas, aplicado al jefe Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la Gestión y del contenido bioético en los mismos relacionada específicamente con la directriz n.º 8 de la CGR y sus 5 atributos**

| <p>“8 - De las siguientes directrices de la Contraloría General de la República, además de indicar si se cumplen o no de parte de esa unidad, señalar la justificación en la columna de comentarios y observaciones”.</p> <p><b>Acciones de la unidad encargada de la gestión de recursos humanos.</b> A la unidad encargada de la gestión de recursos humanos le corresponderá llevar a cabo las siguientes acciones:</p> |   |   |
|--|---|---|
| <b>Acciones</b>  | <b>Se realiza esta gestión de revisión por parte de su unidad</b> | <b>Respuestas, comentarios y observaciones</b>  |
| <p><b>Directrices inciso y artículo 12 L.C.I. informe final de gestión jerarcas</b></p>  | <p><b>Responda (Sí/No)</b></p>                                    |   |
| <p><b>1.</b> Prevenir por escrito a los jerarcas o titulares subordinados -antes de que dejen su cargo-sobre la obligación de cumplir con lo indicado en estas Directrices. Dicha prevención se debe comunicar, en la medida de lo posible,</p>  | <p>NO</p>   | <p>Los aspectos referidos han sido normados por las gerencias en cuanto a que la custodia y publicidad de estos sea por parte de la Dirección de Comunicación Organizacional con el fin de que la</p> |

“8 - De las siguientes directrices de la Contraloría General de la República, además de indicar si se cumplen o no de parte de esa unidad, señalar la justificación en la columna de comentarios y observaciones”.

**Acciones de la unidad encargada de la gestión de recursos humanos.** A la unidad encargada de la gestión de recursos humanos le corresponderá llevar a cabo las siguientes acciones:

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| <p>un mes antes de que dejen el cargo, con copia para la unidad institucional encargada de la entrega y recepción de los bienes a esos funcionarios, para lo de su competencia.</p>                      |           | <p>publicidad sea regulada, por lo que a nivel de nuestra unidad no se ha profundizado en la obligación de ejercerlo por esta Subárea. Esto sin perjuicio de que mediante el análisis del tema se haga con posterioridad, de lo cual por parte de esta jefatura se tendría la disponibilidad.</p> |
| <p>2. Entregar a los sucesores de los jefarcas o titulares subordinados una copia del informe de gestión de su antecesor en los casos que corresponda, conforme al inciso segundo de la directriz 7.</p> | <p>NO</p> | <p>Ídem</p>   |
| <p>3. Custodiar las copias de los informes de gestión que le sean remitidos, de acuerdo con lo señalado en el inciso cuatro de la directriz 7</p>  | <p>NO</p> | <p>Ídem</p>   |

“8 - De las siguientes directrices de la Contraloría General de la República, además de indicar si se cumplen o no de parte de esa unidad, señalar la justificación en la columna de comentarios y observaciones”.

**Acciones de la unidad encargada de la gestión de recursos humanos.** A la unidad encargada de la gestión de recursos humanos le corresponderá llevar a cabo las siguientes acciones:

|  |    |      |
|--|----|------|
| <p><b>4.</b> Mantener disponibles las copias de los informes de fin de gestión que reciba (digitales o impresas) para efectos de consultas de los ciudadanos interesados, así como de cualquier órgano de control externo o interno, utilizando mecanismos de carácter oficial que estime pertinentes, como algún centro de documentación o bibliotecas institucionales, pizarra u otros medios que faciliten su acceso.</p> | NO | Ídem |
| <p><b>5.</b> Mantener un registro actualizado de los jefes y titulares subordinados que al final de su gestión cumplieron o no con la presentación del citado informe, el cual debe estar a disposición para consulta de quien lo requiera.</p>  | NO | Ídem |

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 8.** Resultado cualitativo (ampliación del cuestionario) preguntas, aplicado al jefe Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de la gestión y del contenido bioético en los mismos relacionada específicamente con la directriz n.º 12 responsabilidad en la aplicación de la normativa de la CGR

|  |    |  |
|--|----|--|
| <p><b>12. Responsabilidad en la aplicación de la normativa.</b> Los jefes, titulares subordinados y los demás funcionarios de las unidades internas de cada administración activa a quienes les aplique la presente normativa serán responsables de su efectivo cumplimiento, en lo que les corresponda.</p> |    |  |
| <p><b>9-</b> ¿Es a la unidad de gestión RR. HH. a su digno cargo, que le corresponde llevar a cabo las acciones de estos informes con respecto a Sede central únicamente?</p>  | sí |  |

Fuente: Elaboración propia

**Cuadro 9.** *Resultado cualitativo (ampliación del cuestionario) preguntas, aplicado al jefe Gestión Recursos Humanos para conocer su criterio de su gestión y del contenido bioético en general y la aplicación de normativa CGR en la subárea a cargo*

|   |           |   |
|---|-----------|---|
| <p><b>10-</b> Si tiene algún comentario, por favor, escríbalo en los siguientes renglones</p> | <p>Sí</p> | <p>Es importante para este servidor, aprovechando la presente gestión que las acciones referentes al informe final de gestión se aclaren por parte de las autoridades institucionales, referente a la competencia para ejercerla como unidad de recursos humanos en contraposición con lo dictado en el año 2007 por parte de las Gerencias, en cuanto a que la responsabilidad de publicitarlo es la Dirección de Comunicación Organizacional.</p> |
|---|-----------|---|

Fuente: Elaboración propia

Aun cuando las directrices en la Número 8 confieren la responsabilidad de la gestión a esta unidad, al preguntarle al jefe de Gestión de RR. HH., respondió, de forma transparente:

Los aspectos referidos han sido normados por las gerencias en cuanto a que la custodia y publicidad de estos sea por parte de la Dirección de Comunicación Organizacional con el fin de que la publicidad sea regulada, por lo que a nivel de nuestra unidad no se ha

profundizado en la obligación de ejercerlo por esta Subárea. Esto sin perjuicio de que mediante el análisis del tema se haga con posterioridad, de lo cual por parte de esta jefatura se tendría la disponibilidad.

Cuando se consultó si tiene un comentario adicional refirió:

Es importante para este servidor, aprovechando la presente gestión, que las acciones referentes al informe final de gestión se aclaren por parte de las autoridades institucionales, referente a la competencia para ejercerla como unidad de recursos humanos en contraposición con lo dictado en el año 2007 por parte de las Gerencias, en cuanto a la responsabilidad de publicitarlo es la Dirección de Comunicación Organizacional.

El estudio cobra trascendencia porque, a partir de la implementación en la CCSS de la matriz que se elaboró con la selección de 21 atributos, se podrá alinear el cumplimiento de los informes con los 10 principios bioéticos incluidos en la matriz (Anexo 10). Estos los debería completar todo funcionario, ya sea jerarca, titular subordinado u otras jefaturas que apliquen a cambio de puesto o bien, por desvinculación. También resultaría más práctico para la consecución de objetivos de mandos medios e institucionales crear un sistema informático denominado SIFGE (Sistema de Informes Finales de Gestión), el cual se pueda acceder mediante la red institucional de la Gerencia de Tecnologías de Información. A continuación, se observa un ejemplo del formato:

**Tabla 14.** Ejemplo diseño del formato de matriz elaborado por el autor para establecer el cumplimiento de los informes finales de gestión en la CCSS desde una perspectiva de contenido bioético, según directrices de la Contraloría General de la República

| Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor | Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados                              | Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|--|---|--|----------|-----------------|------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------|----------|-----------|
|  |   | Igualdad   | Dignidad | Responsabilidad | Integridad | Probidad administrativa | Precautorio | Transparencia | Beneficencia | Justicia | Autonomía |
| I  | <p><b>A.</b></p> <p><b>Presentación.</b></p> <p>En este apartado, entre otros asuntos que se consideren pertinentes, se efectuará la presentación del</p> |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |

|   |   |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|---|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefarcas y titulares subordinados</b> | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|   |   | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | documento al destinatario, mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.   |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

Fuente: Elaboración propia

Si la administración activa de la CCSS: (Gerencia General, Gerencia de Infraestructura y Tecnología, y Dirección de Sistemas administrativos), decide la implementación de la matriz propuesta o bien mediante el desarrollo de un sistema informático denominado SIFGE, se tiene como insumo en primer lugar al funcionario que debe realizar el informe final de gestión, también

la herramienta (tabla 9), como ejemplo, que a su vez incluye en la columna de la izquierda los atributos o bien directrices propuestas por la Contraloría General de la República Ley 8292 y en las 10 columnas de la derecha las propuestas por el autor de los principios que en el proceso de gestión deberían considerarse para lograr un informe ajustado a los términos de la bioética, específicamente de una bioética integral o global la cual, es más práctica al aplicarla como bio-administración, término que empieza a posicionarse a partir de estos estudios y ser reconocida como son la bioética clínica, bioética médica, bioderecho, biotecnología, bioética medioambiental entre otras.

De previo a que el funcionario resuelva iniciar su informe final de gestión, debe considerar como elemento esencial para que su informe se desarrolle con contenido bioético los 10 apartados en las columnas de la derecha en concordancia con los atributos de las directrices que son además la guía para que el superior jerárquico, aleccione al nuevo funcionario titular subordinado, en la continuidad de la gestión.

En cada espacio se debe indicar el cumplimiento o no, de los 10 principios sugeridos a partir de los atributos que considera la Contraloría General de la República. Como todo nuevo proceso y sobre todo en una institución como la CCSS que supera las 2000 jefaturas, se deben considerar las capacitaciones las cuales podrían estar a cargo de funcionarios del área de Bioética y realizarlas de forma presencial o mediante el Campus Virtual del CENDEISSS.

Esta matriz, es uno de los aportes principales de la propuesta como parte de la estandarización en el ámbito institucional de los informes finales de gestión, lo cual la administración activa no ha podido establecer y tampoco dar seguimiento veraz y oportuno desde el año 2005 que se emitieron las mencionadas directrices con sus respectivos atributos.

## VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Con el estudio, se revisó y analizó la Ley General de Control Interno y, de igual forma, las directrices dispuestas en el artículo señalado, por lo que se identificaron algunos de los atributos que eran afines con el propósito de esta investigación desde una perspectiva de contenido bioético. Por ese motivo, se seleccionaron veintiuno de los más destacados a criterio del investigador, y sobre estos se desarrolló el proceso.

Se encontró que los informes no tienen un formato definido y tampoco son presentados, o al menos no se encontró evidencia, de que se entreguen a las diferentes instancias y en algunos se observó que están incompletos, por lo que se falta al principio de responsabilidad.

Las directrices emitidas por la Contraloría General de la República en el año 2005 permitieron hacer una comparación con los seis informes analizados. Sin embargo, estas directrices están sujetas a corregir si logran incorporar los principios de contenido bioético alineado con gestión administrativa, como el de responsabilidad social, transparencia e integridad.

De acuerdo con el planteamiento del estudio, se notaron algunos argumentos de contenido bioético, los cuales están presentes en las directrices, pero de una forma muy sutil. Además, se observó que estas directrices podrían fortalecerse al reafirmar el principio de responsabilidad social en las mismas.

Debido a que no se cuenta con un formato estándar en estos informes, cada funcionario incluye lo que considere pertinente. Por lo tanto, en varios casos, desarrollan temas que se podrían llamar una historia de vida.

Por razones propias de la gestión, en varios de los informes, se constató que los jefes y titulares subordinados no hicieron la entrega formal mediante los formularios establecidos, de los activos que se les asignaron y en su mayoría superan millones de colones. De igual forma, quienes

presentaron el cumplimiento de ese atributo, lo hicieron en una lista sin el sello de recibido de la unidad encargada de ese control, tampoco contenía el sello del superior jerárquico, por lo tanto, están faltando al principio de transparencia.

En general, se pudo determinar en el estudio, a partir de la revisión de los informes que presentaron los diferentes jefes y titulares subordinados, la pertinencia que los tres principios seleccionados por el autor, responsabilidad, transparencia e integridad se destacaron como se puede observar en los gráficos 2-3-y 4 de jefes y los 6-7 y 8 de titulares subordinados y más detalladamente, con los resultados de la revisión de los 21 atributos que se registran claramente en el anexo 1.

Importante resaltar que han transcurrido más de 15 años que la Contraloría General de la República propuso realizar informes finales de gestión, a la fecha es inconstante la presentación de éstos y cuando se presentan, no tienen un formato definido y tampoco la rigurosidad, entonces esto hace pensar en muchos casos, que la ética de trabajo en los funcionarios se perciba como algo extraño y de igual forma para la Administración activa.

Así las cosas, sería comprensible pensar que cualquier tipo de reflexión relacionada con la bioética parezca más ajena específicamente a la gestión administrativa pero si la consideramos como una reflexión ética sobre la vida se puede enriquecer, también se puede enriquecer por medio de aproximaciones para entender los problemas, circunstancias y objetos de la ciencia administrativa. El solo hecho de incluir los principios con perspectiva bioética para los análisis de los informes, marca una gran diferencia porque hace que trascienda de lo propiamente técnico, operativo, profesional y cotidiano. La gestión administrativa y la bioética ahora por denominarse bio-administración incluyen también la parte moral y compleja del mundo de lo humano y del fenómeno de la vida en instituciones como la CCSS que son gestionables y además se lograría establecer un vínculo entre administración y bioética o más bien, entre lo administrativo y lo vivo.

Es por ello por lo que fueron seleccionados entre otros, los tres principios, responsabilidad, transparencia e integridad, porque son en alguna medida, más visibles para identificar en los informes dentro del conglomerado de páginas que fueron detalladamente revisadas a los seis funcionarios.

Del cuestionario aplicado a los 3 jefes: Subárea Gestión de Recursos Humanos, Área de Servicios Administrativos Abastecimiento e Infraestructura de la auditoría interna y el Área de Comunicación Digital que tienen incidencia directa con los informes finales de gestión, se evidenció desconocimiento en los procesos de revisión, supervisión y control de estos. También la apertura para involucrarse de forma participativa y formal de las responsabilidades y acciones atinentes a cada uno de ellos relacionado con las actividades de los informes finales de gestión como realmente les corresponde.

### **Recomendaciones CCSS**

- Establecer comunicación asertiva por parte de los jefes, para elaborar el informe final de gestión con base en la matriz propuesta confeccionada, la cual incluye diez de los principios más relevantes para considerar en estos informes.
- Crear un equipo de trabajo con personal de las distintas unidades que forman parte del proceso, como la Dirección de Sistemas Administrativos, Auditoría Interna, Subárea de Gestión de Recursos Humanos y Área de Comunicación Digital, esto para estandarizar el proceso en el ámbito institucional y, a la vez, incluir el Área de Bioética Institucional, la cual aportará mayor conocimiento relacionado específicamente con los principios desarrollados en la investigación y a su vez iniciar con la divulgación de lo atinente a la bio-administración.
- Involucrar a la Dirección de Comunicación Institucional para crear campañas de

divulgación por todos los medios disponibles y reforzar la importancia de confeccionar, de manera adecuada, el informe final de gestión por parte de las personas funcionarias jerarcas y titulares subordinados próximos a jubilarse.

- Crear un protocolo estándar a partir de la matriz propuesta por el autor, cuyo formato incluya principios bioéticos para la confección de informes finales de gestión que sean ejecutivos, con gráficos, tablas y cuadros con un mínimo de 30 páginas y que no sobrepase las 70 páginas incluyendo anexos.
- Desarrollar un programa de capacitación virtual para funcionarios próximos a pensionarse, en el que se instruya de la importancia de elaborar los informes oportunamente y reseñar las instancias donde deben presentarse, así como las consecuencias negativas que ocasiona no presentarlos.
- Retomar las circulares emitidas por las gerencias, las cuales tenían un buen propósito e incluso una de ellas solicita acciones a ejecutar por los funcionarios, ajustadas específicamente a los procesos de desvinculación y separación, de manera ordenada, en cuanto a los componentes informáticos.
- Hacer una indagación en el ámbito institucional que permita conocer a las personas funcionarias titulares subordinadas que tienen fecha de pensión en el próximo quinquenio 2024-2028. Esto para encauzarlos hacia la confección del informe final de gestión en los términos que se plantearon, de acuerdo con las directrices de la Contraloría General de la República.
- Sensibilizar a los futuros titulares subordinados y jerarcas próximos a pensionarse en el ámbito institucional para instruirlos en que las responsabilidades de los actos realizados durante su gestión tienen una vigencia de cinco años posteriores al retiro.

- Desarrollar en el ámbito institucional una cultura de gestión administrativa y bioética, bio-administración, para que no solo involucre la parte clínica o de investigación, sino también bioética de gestión. De esta forma, se podrá introducir en las diferentes profesiones para propiciar un cambio de cultura y de paradigma.
- Proponer a las autoridades de la institución que emitan circulares y lineamientos para que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos realice un verdadero control de los informes, que se ajusten al cumplimiento estricto de las directrices de la Contraloría General de la República y al contenido bioético a partir de esta investigación. Además, que le permita a la unidad rectora en esta materia accionar el seguimiento y revisión de las actividades relacionadas con esta gestión, en conjunto con la Dirección de Sistemas Administrativos, Recursos Humanos y Auditoría.
- Plantear que, además de la Auditoría Interna que desarrolló un estudio especial de cumplimiento de las directrices, se determine a cuál unidad administrativa le corresponde cumplir con el proceso de control, evaluación y seguimiento real. Es decir, generar una rendición de cuentas efectiva la cual, de acuerdo con la presente investigación, en la actualidad no se desarrolla sistemáticamente.
- Propiciar el desarrollo de un sistema informático robusto y confiable, denominado SIFGE (Sistema de Informe Final de Gestión), implementado por la Gerencia de Tecnologías de Información y administrado preferiblemente por la Dirección de Sistemas Administrativos.
- A la administración activa, (Gerencias), cotejar la aplicabilidad de los alcances prácticos de los informes finales de gestión con cronogramas para revisiones periódicas a las gestiones de las jefaturas conforme a la Ley General de Control Interno N° 8292.

## Referencias

### Libros, artículos y guías

- Aguirre, E. (2005). Ley General de Control Interno y su aplicabilidad en las Instituciones. *Enfermería en Costa Rica*. 26(1): 5-12.
- Beauchamp, T. y Childress, J. (1999). *Principios de Ética Biomédica*. Masson, S. A. Barcelona.
- Bustos, M. (2007). Evolución de la Bioética en Costa Rica: Una historia reciente. *BioEthikos*. 1(2): 39-44.
- Caja Costarricense de Seguridad Social. (2004). *Cultura organizacional*. [www.ccss.sa.cr/cultura](http://www.ccss.sa.cr/cultura)
- Chan, M. y Escalante, N. (2014). Bioética: una orientación hacia la: responsabilidad social empresarial de los estudiantes latinoamericanos de Escuelas de Negocios. *Revista Internacional: Administración y Finanzas*, 7(4).
- Constitución Política de la República de Costa Rica*. (1949). Editec Editores. San José, Costa Rica.
- Decreto 33146. (2006, 28 de agosto). *Principios Éticos de los Funcionarios Públicos*. Presidente de la República, San José, Costa Rica.
- García, J. (2010). Bioética, en Fernández Labastida. *Philosophica: Enciclopedia filosófica on line*. <http://www.philosophica.info/archivo/2010/voces/bioetica/Bioetica.html>
- García, J. (2011). Bioética. *Enciclopedia de Bioética*. <http://www.encyclopediadebioetica.com/index.php/bioetica>
- Gracia, D. (2013). *Fundamentación y enseñanza de la Bioética*. (Vol. 1). Editorial el Búho. Bogotá. Colombia.
- González R. y Arnaiz, G. (2004). Bioética y responsabilidad Cuestiones de principio. RECERCA. *Revista De Pensament I Análisi*, (4), 95-109. Recuperado a partir de <https://www.e-revistas.uji.es/index.php/recerca/article/view/256>
- Jonas, H. (1995). *El Principio de Responsabilidad*. Herder. Barcelona.

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración, una perspectiva Global*. 14.<sup>a</sup> ed.

McGraw-Hill: México.

Lacadena, J. (2001). *Orígenes de la bioética: Van Rensselaer Potter, in Memoria*.

[http://ntic.educacion.es/w3/tematicas/genetica/2001\\_10/2001\\_10\\_01.html](http://ntic.educacion.es/w3/tematicas/genetica/2001_10/2001_10_01.html)

Lima, N. y Cambra, I. (2013). *La bioética según Fritz Jahr: idea y cosmovisión*. Referencias

contextuales y narrativas del surgimiento del concepto. Universidad de Buenos Aires,

Argentina.

Mora, L., Durán, M., Zambrano, J. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial.

*Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 2(4): 511-520.

Osorio, S. (2018). Van Rensselaer Potter: una visión revolucionaria para la bioética. *Revista*

*Latinoamericana de Bioética*. 8: 1-24.

<https://www.redalyc.org/pdf/1270/127020937003.pdf> 2005

Pérez Gómez, C.H. (2006) Bioética, empresa y administración. *Universidad y Empresa*, 11: 163-

181. Universidad del Rosario, Colombia. ISSN 0124-4639.

<https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217476009.pdf>

Quintanas, A. (2009). Reseña de Bioethics: Bridge to the Future de Van Rensselaer Potter.

*Sinéctica. Revista Redalyc*. 32 (enero-julio): 1-5, ISSN 1665-10.

Rawls, J. (1978). *Teoría de la Justicia*. Fondo de Cultura Económica. México

Real Academia Española. (s. f.). *Diccionario*. <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=probidad>

Riechmann, J. y Tickner, J. (2002). *El Principio de Precaución*. Barcelona. Icaria.

Sanabria Rangel, P.M. (2019) Hacia la construcción de una bioética administrativa: La bio-

administración. *Universidad y Empresa* 21 (37) 170-203

<https://www.semanticscholar.org/reader/ba2b3c6a97fc535e1b86f6a5487bec3b5363fc0d>

- Sánchez, E. (2002). El principio de precaución: implicaciones para la salud pública. *Gac Sanit.* 16(5): s-p.
- Sanss, H. (2011). El pensamiento bioético de Fritz Jahr 1927-1934. *Aesthetika*, 6(2): 20-33.
- Schmidt, L. (2015). Van Rensselaer Potter: un paradigma de vida. *Revista de Bioética Latinoamericana: 1*(1): 2-22. ISSN: 2244-7482.
- Tiffer, C. (2010, 24 de junio). El deber de probidad. *Revista digital La Nación.*  
<https://www.nacion.com/archivo/el-deber-de-probidad/6P6ZQGXRJEMNGR47XN4HHAE/story/>
- UNESCO (2015). *Declaración universal sobre Bioética y Derechos Humanos.*  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142825\\_spa?posInSet=1&queryId=86631cb6-1f54-44ad-8c74-55035596c8c3](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142825_spa?posInSet=1&queryId=86631cb6-1f54-44ad-8c74-55035596c8c3)
- Wayne, M. y Robert, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson: México.
- Wilches, Á. (2011). La Propuesta Bioética de Van Rensselaer Potter, cuatro décadas después. *Revista Redalyc*, 27(66): 70-84, ISSN 1012-1587.
- Zapata, J. (2019) La responsabilidad: un principio para retomar en la reflexión bioética. *Iatreia*. 2019 Oct-Dic;32(4):338-345.

## **Normativa**

- Ley de Control Interno D.-I.-2005-CO-DFOE. (2005). *Directrices a observar por funcionarios obligados a presentar el informe final de gestión.* <https://www.cgr.go.cr/>
- Asamblea Legislativa (2002, 4 de setiembre) Ley 8292. *Ley General de Control Interno.*, San José, Costa Rica.
- Contraloría General de la República (2005) Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno.

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=55105&nValor3=60378&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=55105&nValor3=60378&strTipM=TC)

Contraloría General de la República. (2009). *Normas de control interno para el Sector Público (N.-2-2009-CO-DFOE) y reforma Resoluciones n.º R.-CO-64-2005, n.º R.-CO-26-2007, n.º R.-CO-10-2007*. <http://www.pgrweb.go.cr/scij/>

Asamblea Legislativa (2009, 4 de setiembre) *Ley General de Control Interno*. Ley 8242. La Asamblea legislativa, San José, Costa Rica.

Asamblea legislativa (2012, 19 de octubre). *Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública*. Ley 8422, San José, Costa Rica.

## Anexos

### Anexo 1

En el siguiente cuadro se refleja el cumplimiento general de algunas de las directrices para determinar si los jefes ejecutivos seleccionados de presidencia ejecutiva las ejercen y se ve reflejadas en los informes.

|  |  |                              |                              |                             |
|--|--|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción (1) cumple o no cumple (0).</b> | Dr.<br>Eduardo Doryan Garrón | Dra. Ileana Balmaceda Arias  | Dra. Rocío Sáenz Madrigal   |
|  | <b>Selección</b> de directrices CGR artículo 12 inciso e) L.C.I. informe final de gestión JERARCAS CCSS  | Período08-05-06 al 08-05-10  | Periodo 08-05-10 al 08-05-14 | Período08-05-14 al 07-06-17 |
| I  | <b>Presentación.</b> En este apartado, entre otros asuntos que se consideren pertinentes, se efectuará la presentación del documento al destinatario, mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.                                       | 1                            | 1                            | 1                           |
| II   | Referencia sobre la labor sustantiva institucional o de la unidad a su cargo, según corresponda al jefe o titular subordinado.   | 1                            | 1                            | 1                           |
| III  | Cambios en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer   | 1                            | 1                            | 1                           |

|  |  |                                    |                                   |                                 |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción (1) cumple o no cumple (0).</b> | Dr.<br>Eduardo<br>Doryan<br>Garrón | Dra. Ileana<br>Balmaceda<br>Arias | Dra. Rocío<br>Sáenz<br>Madrigal |
|  | institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado.  |                                    |                                   |                                 |
| VI   | Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.  | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| V  | Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año, según corresponda al jerarca o titular subordinado.                               | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| VI   | Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad, según corresponda.  | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| VII  | Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y que dejó pendientes de concluir.  | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| VIII   | Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según  | 1                                  | 1                                 | 1                               |

|  |  |                                    |                                   |                                 |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción (1) cumple o no cumple (0).</b> | Dr.<br>Eduardo<br>Doryan<br>Garrón | Dra. Ileana<br>Balmaceda<br>Arias | Dra. Rocío<br>Sáenz<br>Madrigal |
|  | corresponda.   |                                    |                                   |                                 |
| IX   | Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el <u>funcionario que rinde el informe lo estima necesario</u> .  | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| X  | Observaciones sobre otros asuntos de actualidad <u>que a criterio del funcionario</u> que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.   | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| XI   | Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.   | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| XII  | Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.   | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| XIII   | Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la Auditoría Interna.   | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| XIV  | Destinatarios: los jefes y titulares   | 1                                  | 1                                 | 1                               |

|  |  |                                    |                                   |                                 |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción (1) cumple o no cumple (0).</b>   | Dr.<br>Eduardo<br>Doryan<br>Garrón | Dra. Ileana<br>Balmaceda<br>Arias | Dra. Rocío<br>Sáenz<br>Madrigal |
|  | subordinados deben presentar el informe de fin de gestión, de manera impresa y en formato digital, ante los destinatarios que, a continuación, se indican según corresponda.   |                                    |                                   |                                 |
| XV   | En el caso del jerarca, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en el cargo. En los casos en que el jerarca sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento.        | 1                                  | 1                                 | 1                               |
| XVI  | En todos los casos anteriores se deberá remitir copia del informe a la unidad institucional encargada de la gestión de Recursos Humanos.   | 0                                  | 0                                 | 1                               |
| XVII   | Asimismo, se debe presentar copia al área o unidad administrativa que administra, de existir, la página <i>web</i> de la institución para que esta proceda a colocar el documento en un sitio confeccionado especialmente para facilitar el acceso, por esa vía, a cualquier ciudadano interesado. | 1                                  | 1                                 | 1                               |

|  |  |                                    |                                   |                                 |
|--|--|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <p><b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción (1) cumple o no cumple (0).</b></p>  | Dr.<br>Eduardo<br>Doryan<br>Garrón | Dra. Ileana<br>Balmaceda<br>Arias | Dra. Rocío<br>Sáenz<br>Madrigal |
| XVIII  | <p><b>Entrega formal de activos por parte de jerarcas y titulares subordinados.</b> La administración activa deberá desarrollar e implementar los procedimientos necesarios para que mediante un acto formal se materialice la entrega y recepción de los bienes institucionales asignados a los jerarcas y titulares subordinados. Para esos efectos deberá designar la unidad interna encargada de esa función.</p>  | 0                                  | 0                                 | 1                               |
| XIX  | <p><b>Plazo para la presentación del informe de fin de gestión y la entrega formal de activos.</b> Los jerarcas y titulares subordinados deben presentar el informe de fin de gestión al destinatario <u>a más tardar el último día hábil de labores,</u> indistintamente de la causa por la que deja el cargo. En caso de que la salida del funcionario se produzca en forma repentina deberá presentar el informe diez días hábiles contados a partir del último día en que estuvo en el cargo. Como complemento de la presentación del citado informe, las personas funcionarias mencionadas <u>deberán hacer la entrega formal de aquellos</u></p> | 0                                  | 0                                 | 1                               |

|  |   |                                    |                                   |                                 |
|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <p>(* En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción (1) cumple o no cumple (0).</p>   | Dr.<br>Eduardo<br>Doryan<br>Garrón | Dra. Ileana<br>Balmaceda<br>Arias | Dra. Rocío<br>Sáenz<br>Madrigal |
|  | <p><u>bienes que se le hubieran otorgado en el ejercicio del cargo</u> a la unidad interna designada por la administración activa. Esta entrega de bienes deberá <u>efectuarse a más tardar el último día hábil que labore el funcionario</u>, indistintamente de la causa de finalización.</p>                 |                                    |                                   |                                 |
| <b>XX</b>  | <p><b><u>Responsabilidad en la aplicación de la normativa.</u></b> Los jefes, titulares subordinados y los demás funcionarios de las unidades internas de cada administración activa a quienes les aplique la presente normativa serán responsables de su efectivo cumplimiento, en lo que les corresponda.</p> | 0                                  | 0                                 | 0                               |
| <b>XXI</b>   | <p><b><u>Obligatoriedad.</u></b> Estas directrices son de acatamiento obligatorio para la Contraloría General de la República y los entes y órganos sujetos a su fiscalización y prevalecerá sobre cualquier disposición que en contrario haya emitido o emita la administración</p>                            | 0                                  | 0                                 | 0                               |

|  |   |                                    |                                   |                                 |
|--|---|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción (1) cumple o no cumple (0).</b>                      | Dr.<br>Eduardo<br>Doryan<br>Garrón | Dra. Ileana<br>Balmaceda<br>Arias | Dra. Rocío<br>Sáenz<br>Madrigal |
|  | en cumplimiento del inciso e) artículo 12 de la Ley General de Control Interno. Su incumplimiento injustificado dará lugar, según corresponda, a las responsabilidades previstas en el Capítulo V de la Ley General de Control Interno, n.º 8292 del 31 de julio de 2002. |                                    |                                   |                                 |

El cuadro señala el cumplimiento de algunas de las directrices para determinar si los tres titulares subordinados, directores seleccionados de la CCSS – CENDEISSS las desarrollan.

|  |   |  |                                  |                                    |
|--|---|--|----------------------------------|------------------------------------|
| <b>Número atributo seleccionado de directrices CGR</b> | <b>(*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple (1) o no cumple (0)</b> | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|  | <u>Selección</u> de directrices CGR artículo 12 inciso e) L.C.I. informe final de gestión JERARCAS  | Periodo<br>17-08-11                    | Periodo<br>Junio                 | Periodo<br>03-02-14 al             |

|   |  |  |                                  |                                    |
|---|--|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Número atributo<br>seleccionado de<br>directrices CGR | (*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple (1) o no cumple (0) | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|   | CCSS   | al<br>21-04-13                         | 2013 a<br>diciembre<br>13        | 31-12-16                           |
| I   | <b>Presentación.</b> En este apartado, entre otros asuntos que se consideren pertinentes, se efectuará la presentación del documento al destinatario, mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.                               | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| II  | Referencia sobre la labor sustantiva institucional o de la unidad a su cargo, según corresponda al jerarca o titular subordinado.  | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| III   | Cambios en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado.             | 1                                      | 1                                | 1                                  |
| VI  | Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.  | 0                                      | 0                                | 1                                  |

| Número atributo<br>seleccionado de<br>directrices CGR | (*) En este cuadro se presenta la<br>probabilidad de que algunas de las<br>directrices se cumplan parcialmente, no<br>obstante, por tratarse de una revisión de<br>cumplimiento, se toma como referencia<br>únicamente la opción cumple (1) o no<br>cumple (0) | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|---|--|--|----------------------------------|------------------------------------|
| V   | Acciones emprendidas para establecer,<br>mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de<br>control interno institucional o de la unidad, al<br>menos durante el último año, según<br>corresponda al jerarca o titular subordinado.                             | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| VI  | Principales logros alcanzados durante su<br>gestión de conformidad con la planificación<br>institucional o de la unidad, según corresponda.  | 0                                      | 1                                | 1                                  |
| VII   | Estado de los proyectos más relevantes en el<br>ámbito institucional o de la unidad, existentes<br>al inicio de su gestión y que dejó pendientes de<br>concluir.   | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| VIII  | Administración de los recursos financieros<br>asignados durante su gestión a la institución o a<br>la unidad, según corresponda.   | 0                                      | 1                                | 1                                  |
| IX  | Sugerencias para la buena marcha de la<br>institución o de la unidad, según corresponda,<br>si el <u>funcionario que rinde el informe lo estima<br/>necesario.</u>   | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| X   | Observaciones sobre otros asuntos de<br>actualidad <u>que a criterio del funcionario que</u>   | 0                                      | 0                                | 1                                  |

|   |  |  |                                  |                                    |
|---|--|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Número atributo<br>seleccionado de<br>directrices CGR | (*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple (1) o no cumple (0) | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|   | rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.   |  |                                  |                                    |
| XI  | Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.   | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| XII   | Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.                                       | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| XIII  | Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la Auditoría Interna.   | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| XIV   | Destinatarios: los jefes y titulares subordinados deben presentar el informe de fin de gestión, de manera impresa y en formato digital, ante los destinatarios que, a continuación, se indican según corresponda.                            | 0                                      | 1                                | 1                                  |
| XV  | En el caso del jefe, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró   | 1                                      | 0                                | 1                                  |

|   |  |  |                                  |                                    |
|---|--|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Número atributo<br>seleccionado de<br>directrices CGR | (*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple (1) o no cumple (0)   | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|   | o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en el cargo. En los casos en que el jerarca sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento.  |  |                                  |                                    |
| XVI   | En todos los casos anteriores se deberá remitir copia del informe a la unidad institucional encargada de la gestión de Recursos Humanos.   | 0                                      | 0                                | 1                                  |
| XVII  | Asimismo, se debe presentar copia al área o unidad administrativa que administra, de existir, la página <i>web</i> de la institución para que esta proceda a colocar el documento en un sitio confeccionado especialmente para facilitar el acceso, por esa vía, a cualquier ciudadano interesado. | 1                                      | 1                                | 1                                  |
| XVIII   | <b>Entrega formal de activos por parte de jercas y titulares subordinados.</b> La administración activa deberá desarrollar e implementar los procedimientos necesarios para que mediante un acto formal se materialice la entrega y recepción de los bienes  | 0                                      | 0                                | 1                                  |

|   |   |  |                                  |                                    |
|---|---|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Número atributo<br>seleccionado de<br>directrices CGR | (*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple (1) o no cumple (0)  | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|   | institucionales asignados a los jefes y titulares subordinados. Para esos efectos deberá designar la unidad interna encargada de esa función.   |  |                                  |                                    |
| XIX   | <p><b>Plazo para la presentación del informe de fin de gestión y la entrega formal de activos.</b></p> <p>Los jefes y titulares subordinados deben presentar el informe de fin de gestión al destinatario <u>a más tardar el último día hábil de labores</u>, indistintamente de la causa por la que deja el cargo. En caso de que la salida del funcionario se produzca en forma repentina deberá presentar el informe diez días hábiles contados a partir del último día en que estuvo en el cargo. Como complemento de la presentación del citado informe, las personas funcionarias mencionadas <u>deberán hacer la entrega formal de aquellos bienes que se le hubieran otorgado en el ejercicio del cargo</u> a la unidad interna designada por la administración activa. Esta entrega de bienes deberá <u>efectuarse</u></p> | 0                                      | 0                                | 0                                  |

|   |   |  |                                  |                                    |
|---|---|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Número atributo<br>seleccionado de<br>directrices CGR | (*) En este cuadro se presenta la probabilidad de que algunas de las directrices se cumplan parcialmente, no obstante, por tratarse de una revisión de cumplimiento, se toma como referencia únicamente la opción cumple (1) o no cumple (0)  | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|   | <u>a más tardar el último día hábil que labore el funcionario</u> , indistintamente de la causa de finalización.  |  |                                  |                                    |
| XX  | <b>Responsabilidad en la aplicación de la normativa.</b> Los jefes, titulares subordinados y los demás funcionarios de las unidades internas de cada administración activa a quienes les aplique la presente normativa serán responsables de su efectivo cumplimiento, en lo que les corresponda.   | 0                                      | 0                                | 0                                  |
| XXI   | <b>Obligatoriedad.</b> Estas directrices son de acatamiento obligatorio para la Contraloría General de la República y los entes y órganos sujetos a su fiscalización y prevalecerá sobre cualquier disposición que en contrario haya emitido o emita la administración en cumplimiento del inciso e) artículo 12 de la Ley General de Control Interno. Su incumplimiento injustificado dará lugar, según corresponda, a las responsabilidades previstas | 0                                      | 0                                | 0                                  |

|   |  |  |                                  |                                    |
|---|--|--|----------------------------------|------------------------------------|
| Número atributo<br>seleccionado de<br>directrices CGR | (*) En este cuadro se presenta la<br>probabilidad de que algunas de las<br>directrices se cumplan parcialmente, no<br>obstante, por tratarse de una revisión de<br>cumplimiento, se toma como referencia<br>únicamente la opción cumple (1) o no<br>cumple (0) | Dr.<br>Daniel<br>Rodríguez<br>Guerrero | Dr.<br>Álvaro<br>Salas<br>Chaves | Dra. Sandra<br>Rodríguez<br>Ocampo |
|   | en el Capítulo V de la Ley General de Control<br>Interno, n.º 8292 del 31 de julio de 2002.  |  |                                  |                                    |

**Anexo 2****LA GACETA N.º 131 del 7-07-2005****CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA****RESOLUCIONES**

R-CO-61. —Despacho de la Contralora General de la República en ejercicio. —San José, a las doce horas del veinticuatro junio del dos mil cinco.

**Considerando:**

I.—Que conforme al artículo 11 de la Constitución Política, los funcionarios públicos están sometidos a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas en el cumplimiento de sus deberes con responsabilidad personal por ello.

II.—Que los artículos 183 y 184 de la Constitución Política disponen que la Contraloría General de la República es una institución auxiliar de la Asamblea Legislativa en la vigilancia de la Hacienda Pública y que el artículo 12 de su Ley Orgánica, n.º 7428 del 7 de setiembre de 1994, la designa como órgano rector del Sistema de Control y Fiscalización Superiores de la Hacienda Pública.

III.—Que los artículos 12 y 24 de su Ley Orgánica facultan a la Contraloría General para emitir disposiciones, normas, políticas y directrices que coadyuven con la Administración Pública en el logro de la finalidad de ese Sistema, consistente -de conformidad con el artículo 11 que lo establece- en garantizar la legalidad, eficacia y eficiencia de los controles internos y del manejo de los fondos y recursos públicos.

IV.—Que el artículo 3 de la Ley General de Control Interno, n.º 8292 del 31 de julio de 2002, señala que la Contraloría General de la República dictará la normativa técnica de control interno necesaria para el funcionamiento efectivo del sistema de control interno de los entes y de

los órganos sujetos a esa Ley, normativa que será de acatamiento obligatorio y su incumplimiento será causal de responsabilidad administrativa.

V.—Que, por su parte, el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno, establece que los jefes y los titulares subordinados deben presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente u órgano respectivo a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa.

VI.—Que el ejercicio de la función pública se enmarca dentro de esquemas de evaluación de gestión y de controles externos e internos que promueven la consecución de los objetivos y metas institucionales, de manera que los jefes y titulares subordinados sean responsables de ese accionar público y estén obligados a informar sobre el desempeño de las instituciones a su cargo.

VIII.—Que, con fundamento en lo antes expuesto, resulta necesario que la Contraloría General de la República emita un marco de referencia básico que oriente a los jefes y los titulares subordinados en la elaboración del informe que deben presentar al final de su gestión y en la entrega formal del ente u órgano respectivo. Por tanto:

RESUELVE:

Emitir las siguientes:

**DIRECTRICES QUE DEBEN OBSERVAR LOS FUNCIONARIOS**

**OBLIGADOS A PRESENTAR EL INFORME FINAL**

**DE SU GESTIÓN, SEGÚN LO DISPUESTO**

**EN EL INCISO E) DEL ARTÍCULO 12**

**DE LA LEY GENERAL DE**

**CONTROL INTERNO**

**D-1-2005-CO-DFOE**

1. **Propósito.** El propósito de estas Directrices es definir el marco básico que regula la obligación de los jefes y los titulares subordinados de la Administración activa de presentar al final de su gestión un informe donde se rinda cuentas de los resultados obtenidos en cumplimiento de las funciones bajo su responsabilidad conforme al artículo 12 de la Ley General de Control Interno, lo cual se constituiría en uno de los medios para garantizar la transparencia en las actuaciones de los funcionarios públicos ante los administrados y para que los respectivos sucesores cuenten con información relevante en el desempeño del puesto designado.

2. **Definiciones.** Para los efectos de estas Directrices se entiende por:

**Destinatarios:** Se refiere a los sujetos que recibirán el informe de fin de gestión de parte de los respectivos jefes y titulares subordinados que dejan su cargo.

**Funcionarios de Elección Popular:** Son los funcionarios designados por la ciudadanía, mediante elecciones generales, para el ejercicio de la función pública.

**Informe de fin de gestión:** Es un documento mediante el cual el jefe o titular subordinado rinde cuentas, al concluir su gestión, sobre los resultados relevantes alcanzados, el estado de las principales actividades propias de sus funciones y el manejo de los recursos a su cargo.

**Jefe:** Superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado.

**Sucesor:** Nuevos jefes y titulares subordinados designados para asumir los puestos de los funcionarios respectivos que dejan su cargo, indistintamente de la causa de finalización.

**Titular subordinado:** Funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

3. **Ámbito de aplicación.** Las presentes directrices serán aplicables a los jefes y titulares

subordinados de la Contraloría General de la República y de los entes y de los órganos sujetos a su fiscalización.

Asimismo, se aplicarán en lo que les concierne a las respectivas unidades de auditoría interna, a la encargada de la gestión de recursos humanos y a la encargada de la entrega y recepción de bienes.

**4. Aspectos que deben considerarse en la confección del informe de fin de gestión.** Para efectos de la confección del informe de fin de gestión, los jefes y titulares subordinados deberán considerar, al menos, los siguientes aspectos:

**A. Presentación.** En este apartado, entre otros asuntos que se consideren pertinentes, se efectuará la presentación del documento al respectivo destinatario, mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.

**B. Resultados de la gestión.** Esta sección del informe deberá contener, al menos, información relativa a los siguientes aspectos:

- Referencia sobre la labor sustantiva institucional o de la unidad a su cargo, según corresponda al jefe o titular subordinado.
- Cambios habidos en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jefe o titular subordinado.
- Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jefe o titular subordinado.
- Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año, según corresponda al jefe o titular subordinado.

- Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad, según corresponda.
- Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó pendientes de concluir.
- Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.
- Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.
- Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.
- Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.
- Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.
- Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.

5. **Períodos de gestión menores a un año.** Cuando la gestión del jerarca o del titular subordinado no sobrepase un año, los plazos mencionados en la directriz anterior se ajustarán al periodo dentro del cual ejerció su cargo.

6. **Resguardo del principio de confidencialidad de la información.** En el informe de fin de gestión se deberá respetar el deber de confidencialidad sobre aquellos documentos, asuntos, hechos e información que posean ese carácter por disposición constitucional o legal.

7. **Destinatarios.** Los jefes y titulares subordinados deben presentar el respectivo informe de fin de gestión de manera impresa y en formato digital ante los destinatarios que seguidamente se indican, según corresponda:

1. En el caso del jefe, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en el cargo. En los casos en que el jefe sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento.

2. Cuando el jefe sea designado por elección popular, el citado informe únicamente se debe presentar a su sucesor, a través de la unidad institucional encargada de la gestión de recursos humanos.

3. En el caso de un titular subordinado, el informe de fin de gestión lo debe presentar a su superior jerárquico inmediato, con una copia para su sucesor.

4. En todos los casos anteriores se deberá remitir copia del informe a la respectiva unidad institucional encargada de la gestión de recursos humanos.

5. Asimismo, se debe presentar copia al área o unidad administrativa que administra, de existir, la página web de la institución, para que ésta proceda a colocar el documento en un sitio especialmente confeccionado de ésta, en aras de facilitar el acceso, por esa vía, por parte de cualquier ciudadano interesado.

8. **Acciones de la unidad encargada de la gestión de recursos humanos.** A la unidad encargada de la gestión de recursos humanos le corresponderá realizar las siguientes acciones:

1. Prevenir por escrito a los jefes o titulares subordinados -antes de que dejen su cargo- sobre la obligación de cumplir con lo indicado en estas Directrices. Dicha prevención se debe comunicar, en la medida de lo posible, un mes antes de que dejen el cargo, con copia para la unidad institucional encargada de la entrega y recepción de los bienes a esos

funcionarios, para lo de su competencia.

2. Entregar a los sucesores de los jefes o titulares subordinados una copia del informe de gestión de su antecesor en los casos que corresponda, conforme al inciso segundo de la directriz 7.

3. Custodiar las copias de los informes de gestión que le sean remitidos, de acuerdo con lo señalado en el inciso cuatro de la directriz 7.

4. Mantener disponibles las copias de los informes de fin de gestión que reciba (digitales o impresas) para efectos de consultas de los ciudadanos interesados, así como de cualquier órgano de control externo o interno, utilizando mecanismos de carácter oficial que estime pertinentes, como algún centro de documentación o bibliotecas institucionales, pizarra u otros medios que faciliten su acceso.

5. Mantener un registro actualizado de los jefes y titulares subordinados que al final de su gestión cumplieron o no con la presentación del citado informe, el cual debe estar a disposición para consulta de quien lo requiera.

**9. Entrega formal de activos por parte de jefes y titulares subordinados.** La Administración activa deberá desarrollar e implementar los procedimientos necesarios para que mediante un acto formal se materialice la entrega y recepción de los bienes institucionales asignados a los jefes y titulares subordinados. Para esos efectos deberá designar la unidad interna encargada de esa función.

**10. Plazo para la presentación del informe de fin de gestión y la entrega formal de activos.** Los jefes y titulares subordinados deben presentar el informe de fin de gestión al respectivo destinatario a más tardar el último día hábil de labores, indistintamente de la causa por la que deja el cargo.

En caso de que la salida del funcionario se produzca en forma repentina deberá presentar el

informe diez días hábiles contados a partir del último día en que estuvo en el cargo.

Como complemento de la presentación del citado informe, los funcionarios mencionados deberán hacer la entrega formal de aquellos bienes que se le hubieran otorgado en el ejercicio del cargo a la unidad interna designada por la Administración activa. Esta entrega de bienes deberá efectuarse a más tardar el último día hábil que labore el funcionario, indistintamente de la causa de finalización.

**11. Competencia de las auditorías internas.** Las auditorías internas serán responsables de verificar que los jefes y los titulares subordinados de las administraciones que les corresponde fiscalizar observen -cuando proceda- las regulaciones aquí dispuestas. Asimismo, de verificar que las unidades encargadas de la gestión de recursos humanos y de la entrega y recepción de bienes a esos funcionarios cumplan las Directrices en lo pertinente.

Lo anterior, sin perjuicio de las competencias de la Contraloría General de la República.

**12. Responsabilidad en la aplicación de la normativa.** Los jefes, titulares subordinados y los demás funcionarios de las unidades internas de cada Administración activa a quienes les aplique la presente normativa serán responsables de su efectivo cumplimiento, en lo que les corresponda.

**13. Obligatoriedad.** Estas Directrices son de acatamiento obligatorio para la Contraloría General de la República y los entes y órganos sujetos a su fiscalización y prevalecerá sobre cualquier disposición que en contrario haya emitido o emita la Administración en cumplimiento del inciso e) artículo 12 de la Ley General de Control Interno. Su incumplimiento injustificado dará lugar, según corresponda, a las responsabilidades contempladas en el Capítulo V de la Ley General de Control Interno, n.º 8292 del 31 de julio de 2002.

**14. Vigencia.** La presente normativa rige a partir de su publicación en el diario oficial *La Gaceta*.

Publíquese. —Marta Eugenia Acosta Zúñiga.—Contralora General de la República a. í.—  
1 vez.—C-110560.—(52572).

### **Anexo 3**

Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar informe final de gestión  
Cir. n.º 33242. Directrices que deben observar los funcionarios (as) obligados (as) a presentar el  
informe final de su gestión.

» Número de circular: 033242» Fecha de circular: 21/09/2005» Sigla: L-110

Dictado por: Gerencia División Administrativa, Médica, de Operaciones, de Pensiones y  
Financiera

En atención al inciso e), artículo 12 de la Ley General de Control Interno No 8292, y a las directrices emitidas por la Contraloría General de la República sobre el asunto, adjunto se les remite las Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión, publicadas en el Diario Oficial La Gaceta n.º 131 de fecha 07 de julio del 2005.

Dichas directrices serán de acatamiento obligatorio para los (as) funcionarios (as) que ocupen puestos de jefaturas reales y efectivas

Cuando una jefatura se entere que algunos de sus subalternos, que deben presentar el informe final de la gestión, está próximo a dejar su cargo, por cualquier motivo, o próximo a finalizar su relación con la Caja, deberá comunicarle por escrito, en ese momento, que debe cumplir con las presentes Directrices. El informe final deberá ser presentado a más tardar tres días hábiles antes de finalizar sus labores, mediante nota firmada, con las respectivas copias, según establece el punto 7 de las mismas Directrices.

De acuerdo con el artículo 4, que trata sobre los aspectos que deben considerarse en el informe, se destaca la información relativa a la administración de los recursos financieros (presupuesto) asignados durante la gestión, por lo cual le solicitamos incluir detalladamente dicha información los recursos financieros (presupuesto) asignados durante su gestión por lo cual le solicitamos

incluir detalladamente dicha información.

Cabe destacar que el documento incluye en el artículo 9, lo referente a la entrega formal de activos. Para el caso específico de los funcionarios de la Institución, se deberá realizar mediante un informe de activos; el cual debe entregarse al superior inmediato, con copia al encargado (a) de los activos del respectivo centro.

Aspectos referentes a la tecnología de la información Cuando el funcionario tenga bajo su responsabilidad información en medios magnéticos y equipo de cómputo, deberá cumplir lo siguiente:

1. Debe solicitar mediante un oficio al Equipo Informático de la Unidad, la desactivación de los servicios que utiliza en la Red, a saber: los sistemas que accede (nombre del Sistema, Login utilizado, nivel de permiso, además, si cuenta con acceso a Internet, Intranet, FTP).
2. En caso de que al funcionario (a) se le haya designado una cuenta de correo electrónico, debe comunicar a la instancia que realizó la respectiva apertura de la cuenta o clave, la desactivación de la misma. Esta acción deberá quedar por escrito y comunicado mediante copia a la jefatura inmediata.
3. El funcionario que finalice su gestión debe entregar un informe de sus activos informáticos y el estado en que se encuentran.
4. En cuanto al manejo de información el funcionario (a) deberá identificar los documentos que se deben respaldar en las diferentes carpetas, a saber: informes, minutas, correos electrónicos, notas y otros.

Estos documentos deberán estar identificados por año y según su categoría o Coordinar con el Equipo Informático de la Unidad para que se realice el respaldo, o bien con la jefatura correspondiente para ubicar el equipo o dirección donde quedará ubicada la información. Si tiene información personal, a saber: notas de felicitación, comunicados de las asociaciones, u otros,

deberá coordinar con el Equipo informático de la Unidad para realizar un respaldo externo. Así mismo, deberá ser eliminada de la computadora. En el caso de que el equipo contenga carpetas de imágenes, música o videos estos no serán respaldados por el Equipo Informático respectivo y serán eliminados automáticamente.

Sin otro particular, y con el ruego de que hagan extensiva dichas disposiciones a sus colaboradores se despide atentamente,

#### **Anexo 4**

Anexo: Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión Diario Oficial La Gaceta n.º 131 de fecha 07 de julio del 2005.

2007 - Circulares CCSS Cir. GDA-10217-2007. Informe final de gestión.

Cir. GDA-10217-2007. Informe final de gestión.

>>Número de circular: GDA-10217-2007 >>Fecha de circular: 27/02/2007.

Dictado por: Gerencia División Administrativa, Médica, Financiera, de Operaciones y de Pensiones.

Mediante circular No 33242-05 de fecha 21 de setiembre del 2005, suscrita por el cuerpo gerencial, se dieron a conocer las directrices que deben observar las personas funcionarias (as) obligados (as) a presentar el Informe Final de Gestión, publicado en el Diario Oficial La Gaceta n.º 131 de fecha 07 de julio del 2005.

El punto No 7, inciso 5) de estas directrices, establece lo siguiente:

Asimismo, se debe presentar copia al área o unidad administrativa que administra, de existir la página web en la institución para que esta proceda a colocar el documento en un sitio confeccionado especialmente, para facilitar el acceso por esa vía, por parte de cualquier ciudadano interesado.

1. Con el propósito de cumplir con lo anteriormente transcrito, seguidamente se establece el procedimiento que deberá de realizar el funcionario (a) obligado (a) a presentar el Informe Final de Gestión, según lo regula la circular No 33242-05 citada:
2. Tal y como se encuentra debidamente establecido, además de remitir el respectivo informe a los destinatarios indicados en el punto 7 de las directrices, el funcionario (a) debe remitir una copia en formato digital a la Dirección de Comunicación

Organizacional.

3. El archivo debe ser remitido en formato Word a la dirección de correo electrónico, dirigido al destinatario [webMaster@ccss.sa.cr](mailto:webMaster@ccss.sa.cr).
4. De no ser posible, lo enviará mediante disquete o disco compacto a la Dirección de Comunicación Organizacional, administrador web institucional, ubicada en el piso 4 del edificio Laureano Echando, Oficinas Centrales de la CCSS. 4. El archivo debe contener prioritariamente la siguiente información:
  1. Nota mediante la cual remite el archivo.
  2. Nombre del funcionario (a).

## Anexo 5

Oficio GM-AUDA-3727-2018 del 14 marzo 2018 e informe ASSAI-41-2018 del 16-5-2018.



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**  
 Gerencia Médica  
 Teléfono: 2539-0919/ 2539-0000 ext. 7600/ Fax: 2539-0925 / 2539-1435  
 Correspondencia digital: [coincos@ccss.sa.cr](mailto:coincos@ccss.sa.cr)

14 de marzo de 2018  
**GM-AUDA-3727-2018**

Directores de Sede  
 Directores de Hospitales Nacionales, Especializados, Regionales y Periféricos  
 Directores Médicos de Áreas de Salud  
 Directores de Direcciones Regionales de Sucursales  
 Jefes de Sucursales

**ASUNTO: COMUNICACIÓN INICIO DE ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DIRECTRICES QUE DEBEN OBSERVAR LOS FUNCIONARIOS OBLIGADOS A PRESENTAR EL INFORME FINAL DE GESTIÓN, SEGÚN LO DISPUESTO EN EL INCISO E) DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO.**

Estimados (as) señores (as):

Mediante oficio 5867, de fecha 9 de marzo de 2018, el MBA. Jorge Arturo Hernández Castañeda, Auditor Interno, comunica que efectuará un estudio de carácter especial del cumplimiento de las directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el Informe Final de Gestión, según lo dispuesto en el inciso E) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno.

Dicho estudio está a cargo del Lic. Melvin Zúñiga Sedó y el Lic. Alexander Nájera Prado, Jefe del Área Servicios Administrativos Abastecimiento e Infraestructura, quién ejecutará las labores de supervisión del estudio, por lo que en caso de tener alguna duda podría contactarlos al teléfono 2539-0842, interno 7489.

Por lo anterior, se solicita facilitar al Lic. Zúñiga Sedó y al Lic. Nájera Prado el acceso a la información que requiera y toda la colaboración necesaria para realizar satisfactoriamente el estudio asignado.

Cordialmente,

**GERENCIA MÉDICA**




**Dra. Maria Eugenia Villalta Bonilla**  
**GERENTE**

MEVB/GLS/MUC  
 Cc: MBA. Jorge Arturo Hernández Castañeda, Auditoría Interna  
 Archivo  
 Ref.: Oficio 5867 (2401-3828-14)

Caja Costarricense de Seguro Social.

Auditoría Interna.

Tel.: 2539-0821 - Fax: 2539-0888

Apdo.: 10105

ASAAI-41-2018 10-05-2018

### **RESUMEN EJECUTIVO**

La Contraloría General de la República emitió en el año 2005 las *Directrices que deben observar las personas funcionarias obligados a presentar el informe final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno*, en las cuales se establece que las personas funcionarias están sometidas a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas en el cumplimiento de sus deberes, con responsabilidad personal de sus actuaciones. La institución, a través de la Circular 33242 del 21 de setiembre de 2005, recalcó a las unidades la obligatoriedad de cumplir con el mandato de la Contraloría.

En el estudio efectuado se constató que la citada normativa no se cumple en su totalidad, pues se evidenciaron deficiencias referentes a la confección de los informes de gestión y su remisión a los destinatarios.

Además, se evidenció que las unidades de gestión de recursos humanos no están efectuando las acciones que les corresponde para el adecuado control del proceso.

Se determinó que la Circular n.º 33242 del 21 de setiembre de 2005 no es clara respecto a la obligatoriedad de presentación de un informe final de gestión, en aquellos casos de funcionarios que hacen nombramientos por sustituciones en puestos de jefaturas reales y efectivas o se trasladan de unidad.

En virtud de lo anterior, esta auditoría recomienda a la administración efectuar un análisis de legalidad para determinar si las Directrices de la Contraloría que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de gestión, son de aplicación para los trabajadores que han sido nombrados interinamente en puestos de jefaturas reales y efectivas (sustituciones o ascensos).

Se recomendó definir e implementar un mecanismo de control que permita garantizar el cumplimiento de las tareas que corresponden a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos.

Por último, se solicita a la administración activa instruir el acatamiento obligatorio de las directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno, emitidas por la Contraloría General, así como la normativa interna y disposiciones que emita la instancia técnica en la materia.

ÁREA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, ABASTECIMIENTO E  
INFRAESTRUCTURA

ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS  
DIRECTRICES QUE DEBEN OBSERVAR LOS FUNCIONARIOS OBLIGADOS A  
PRESENTAR EL INFORME FINAL DE GESTIÓN, SEGÚN LO DISPUESTO EN EL INCISO  
E) DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO.

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL U.E. 1131  
ORIGEN DEL ESTUDIO

La evaluación se efectuó de conformidad con el Plan Anual Operativo 2018 del Área Servicios Administrativos, Abastecimiento e Infraestructura.

#### OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de las directrices que deben observar los funcionarios obligados

a presentar el informe final de gestión, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Corroborar que los titulares subordinados de la CCSS con puestos de jefaturas reales y efectivas que recibieron pagos de prestaciones legales durante el año 2017 hayan presentado el informe final de gestión.

- Constatar que los informes finales de gestión elaborados por los titulares subordinados cumplan con lo dispuesto en las Directrices de la Contraloría General de la República.

- Verificar que las Unidades de Gestión de Recursos Humanos cumplan lo dispuesto en las Directrices que deben observar los funcionarios obligados a presentar el informe final de gestión, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno (Contraloría General de la República, 2005).

#### ALCANCE

El estudio comprende la revisión y análisis de los informes finales de gestión elaborados por los titulares subordinados sujetos de presentación obligatoria durante el periodo 2017.

## Anexo 6

Constancia realización de pasantía.

San José, 24 de junio de 2020

M.Sc Rocío Loria Bolaños  
Coordinadora General  
Maestría en Bioética  
Posgrado interinstitucional UNA-UCR  
Presente.-

**Asunto:** Información relacionada con el Trabajo Final de Investigación Aplicada (TFIA) en oficinas centrales de la CCSS, por el estudiante de la maestría en bioética, Miguel Valverde Monge

Estimada Señora:

A solicitud del estudiante de Maestría en Bioética de la Universidad Nacional Miguel Valverde Monge cédula 105330491 quien es funcionario de la CCSS y conforme al oficio CENDEISS-AB-2623-2018, emitido por la Doctora Sandra Rodríguez Ocampo, Jefe del Área de Bioética, me permito manifestar lo siguiente:

1. En mi calidad de jefe subárea de Recursos Humanos CCSS, en ese entonces, confirmo participé en la consulta del TFIA de Miguel Valverde, durante el segundo y tercer trimestre 2018, apoyando el desarrollo de esta investigación al completar el cuestionario que se aplicó al suscrito.
2. De igual forma doy fe que se aplicó el cuestionario a tres de las jefaturas de oficinas centrales: Dirección Administración y Gestión de Personal, Auditoría Interna y Servicios Digitales de lo cual se tiene constancia.
3. Esta Unidad es la encargada en oficinas centrales, de realizar entre otros procesos, los procedimientos de control establecidos en las directrices de la Contraloría General de la República con respecto a los informes finales de gestión, detalle que para la Subárea es importante pues el proyecto se denomina precisamente: ***“Evaluación de cumplimiento de los Informes Finales de Gestión de jefarcas y titulares subordinados en oficinas centrales CCSS, desde una perspectiva de contenido bioético”***.

4. Como es lógico y por tratarse de una investigación de tipo documental, se requirió además de revisión de literatura y análisis teórico para el abordaje bioético y de las ciencias administrativas, consultar diversa normativa institucional, leyes, reglamentos de la CCSS, Contraloría General de la República, entre otros.
5. Para el efecto, se requirió revisar y analizar información digital de fuentes primarias como son los informes finales de gestión de jefes institucionales y titulares subordinados de oficinas centrales comprendida entre los años 2006 al 2014, los cuales están disponibles en la página Web institucional como información de consulta sin ninguna restricción y para todo público. Se puede observar en el siguiente enlace, apartado de transparencia [https://www.ccss.sa.cr/informes\\_gestion](https://www.ccss.sa.cr/informes_gestion).
6. Deseo resaltar la importancia que tiene este proyecto para la institución como aporte a la gestión integral de la CCSS y posible incorporación a la práctica institucional, una vez que se realice la defensa del trabajo, considerando además que no se tiene conocimiento hasta ahora de un estudio como este en las ciencias administrativas desde una perspectiva bioética, como lo afirmó la doctora Sandra Rodríguez en el citado oficio dirigido a su persona:

*"Es la primera vez que un funcionario de una disciplina administrativa propone a esta área realizar una investigación en el campo de la bioética en gestión, por lo que efectivamente se visualiza como una oportunidad de beneficio mutuo..."*

### **Atentamente**

ESTEBAN DE  
JESUS GUILLEN  
CHACON  
(FIRMA)

Firmado digitalmente por  
ESTEBAN DE JESUS GUILLEN  
CHACON (FIRMA)  
Fecha: 2020.06.24 07:35:22  
-06'00'

**Lic. Esteban Guillén Chacón**

## Anexo 7

### Las directrices y atributos seleccionados CGR

| <b>Selección de directrices CGR artículo 12 inciso e) L.C.I 8292</b>   |
|--|
| Presentación. En este apartado, entre otros asuntos que se consideren pertinentes, se efectuará la presentación del documento al respectivo destinatario, mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.               |
| Referencia sobre la labor sustantiva institucional o de la unidad a su cargo, según corresponda al jerarca o titular subordinado.  |
| Cambios en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jerarca o titular subordinado. |
| Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jerarca o titular subordinado.  |
| Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año, según corresponda al jerarca o titular subordinado.           |
| Principales logros alcanzados durante su gestión de conformidad con la planificación institucional o de la unidad, según corresponda.  |
| Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y que dejó pendientes de concluir.  |
| Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.   |
| Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.  |
| Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.  |
| Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República.   |
| Estado actual del cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado   |

| <b>Selección de directrices CGR artículo 12 inciso e) L.C.I 8292</b>   |
|--|
| algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración.  |
| Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la respectiva Auditoría Interna.  |
| En el caso del jerarca, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en el cargo. En los casos en que el jerarca sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento.  |
| En el caso de un titular subordinado, el informe de fin de gestión lo debe presentar a su superior jerárquico inmediato, con una copia para su sucesor.  |
| En todos los casos anteriores se deberá remitir copia del informe a la respectiva unidad institucional encargada de la gestión de recursos humanos.  |
| Asimismo, se debe presentar copia al área o unidad administrativa que administra, de existir, la página web de la institución, para que ésta proceda a colocar el documento en un sitio especialmente confeccionado para facilitar el acceso, por esa vía, por parte de cualquier ciudadano interesado.  |
| Entrega formal de activos por parte de jefes y titulares subordinados. La administración activa deberá desarrollar e implementar los procedimientos necesarios para que mediante un acto formal se materialice la entrega y recepción de los bienes institucionales asignados a los jefes y titulares subordinados. Para esos efectos deberá designar la unidad interna encargada de esa función.  |
| Plazo para la presentación del informe de fin de gestión y la entrega formal de activos. Los jefes y titulares subordinados deben presentar el informe de fin de gestión al respectivo destinatario a más tardar el último día hábil de labores, indistintamente de la causa por la que deja el cargo. En caso de que la salida del funcionario se produzca en forma repentina deberá presentar el informe diez días hábiles contados a partir del último día en que estuvo en el cargo. Como complemento de la presentación del citado informe, los funcionarios mencionados deberán hacer la entrega formal de aquellos bienes que se le hubieran otorgado en el ejercicio del cargo a la unidad interna designada por la administración activa. Esta entrega de bienes deberá efectuarse a más tardar el último día hábil que labore el funcionario, indistintamente de la causa de finalización. |

**Selección de directrices CGR artículo 12 inciso e) L.C.I 8292**

Responsabilidad en la aplicación de la normativa. Los jefes, titulares subordinados y los demás funcionarios de las unidades internas de cada administración activa a quienes les aplique la presente normativa serán responsables de su efectivo cumplimiento, en lo que les corresponda.

Obligatoriedad. Estas directrices son de acatamiento obligatorio para la Contraloría General de la República y los entes y órganos sujetos a su fiscalización y prevalecerá sobre cualquier disposición que en contrario haya emitido o emita la administración en cumplimiento del inciso e) artículo 12 de la Ley General de Control Interno. Su incumplimiento injustificado dará lugar, según corresponda, a las responsabilidades contempladas en el Capítulo 5 de la Ley General de Control Interno, N° 8292 del 31 de julio de 2002.

Fuente: adaptación propia a partir de las directrices de la CGR

## Anexo 8

Instrumento (cuestionario) aplicado a tres de las actuales jefaturas administrativas de oficinas centrales de la CCSS, relacionadas con el cumplimiento de los informes finales de gestión para conocer sus criterios en relación con la gestión bioética-administrativa institucional. Cuestionario jefaturas administrativas.

Maestría Interuniversitaria en bioética UNA-UCR

CCSS/CENDEISSS/ Área Bioética Clínica y en Gestión.

Estudio para optar al grado Maestría Profesional en Bioética.

Revisión de contenido bioético en Informes Finales de Gestión.

### **Presentación:**

Muchas gracias por su amable participación. Este cuestionario tiene como propósito indagar la presentación de los informes finales de gestión que deben entregar algunos funcionarios de la CCSS, de acuerdo con lo establecido en las *Directrices que deben observar las personas funcionarias obligados a presentar el informe final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno*, emitidas por la Contraloría General de la República en La Gaceta n.º 131 del 7 de julio de 2005.

Las respuestas serán anónimas y se codificarán en conjunto con datos de otras fuentes para su análisis integral, de acuerdo con lo establecido en este proyecto final de graduación orientado a indagar el contenido bioético en los informes, su pertinencia e importancia en la gestión institucional, así como seguimiento y análisis posteriores.

Este proyecto cuenta con la aprobación en defensa pública colegiada en la Universidad Nacional de Heredia, del 20 de abril de 2018, como consta en el acta n.º 01-2018 y en el oficio UNA-MIB-OFIC-054-2018 del 14 de junio 2018. Por otra parte, la unidad rectora institucional

Área de Bioética, además de supervisar el proceso, avaló el estudio al considerarlo de beneficio mutuo para ambas instancias.

La bioética es una transdisciplina la cual constantemente es analizada con diferentes criterios y opiniones por sus definiciones, a la vez, es parte de la ética aplicada. Aborda también estudios sistemáticos de la conducta humana en ámbitos de la salud y el resto de los seres vivos. La entendemos, de una forma, clásica, como “el estudio sistemático de la conducta humana en el ámbito de las ciencias de la vida y de la salud, analizado a la luz de los valores y principios morales”<sup>1</sup>.

Señala también Antonio Marlasca que es un nuevo saber muy amplio, “es decir, en el objeto de estudio de la bioética quedarían comprendidas la ética, la deontología médica, la biología, la medicina, la antropología, la sociología, la ecología o ética ambiental, etc.”<sup>2</sup>.

En la actualidad, se examina a partir de sus principios, una la Bioética en Gestión, que permita introducir otras profesiones no médicas, en la que se puedan visibilizar procesos y establecer un eje transversal de observación continua, a partir de los principios de justicia, responsabilidad, transparencia e integridad.

1. Enciclopedia de bioética (1978).
2. Marlasca, A. (2002). *Introducción a la bioética*.

Teniendo en consideración lo señalado, le agradecemos contestar las siguientes preguntas:

#### **TITULARES SUBORDINADOS CCSS SEDE CENTRAL**

1- ¿Conoce las directrices emitidas por la CGR relacionadas con los informes finales de Gestión?

SÍ ( ) NO ( ).

2- ¿Tuvo conocimiento de la circular GDA-10217-2007, Informe Final de Gestión, dictada

por las gerencias Administrativa, Médica, Financiera, de Operaciones y Pensiones con fecha 27-02-07?

SÍ ( ) NO ( ).

3-¿Ha tenido la oportunidad de leer o revisar algún Informe Final de Gestión en la CCSS?

SÍ ( ) NO ( ).

4-En su periodo en de la institución ¿le ha correspondido realizar un informe final de gestión?

SÍ ( ) NO ( ).

5- De ser positiva su respuesta, sabe si existió algún seguimiento al mismo?

SÍ ( ) NO ( ).

Especifique:

---



---

6- ¿Sería importante que los informes finales de gestión incluyan contenido bioético?

SÍ ( ) NO ( ).

Justifique:

---



---

7-Considerando su formación académica, profesional y laboral, como titular subordinado en la CCSS, ¿observa apropiado que las personas funcionarias conozcan la importancia de la bioética en gestión y aplicarla en los procesos?

Justifique:

---



---

---

Si tiene algún comentario, por favor, escríbalo en los siguientes renglones.

---

---

Nuevamente, gracias por su atención.

## **Anexo 9**

Instrumento aplicado al jefe de la Subárea de Gestión de Recursos Humanos de oficinas centrales de la CCSS, para conocer sus criterios en relación con la gestión bioética-administrativa institucional y por tener responsabilidad directa con los procesos en el cumplimiento de los informes finales de gestión.

Maestría Interuniversitaria en bioética UNA-UCR

CCSS/CENDEISSS/ área Bioética Clínica y en Gestión.

Estudio para optar al grado Maestría Profesional en Bioética.

Revisión de contenido bioético en Informes Finales de Gestión.

### **Presentación:**

Muchas gracias por su amable participación. Este cuestionario tiene como propósito indagar la presentación de los informes finales de gestión que deben entregar algunos funcionarios de la CCSS, de acuerdo con lo establecido en las *Directrices que deben observar las personas funcionarias obligados a presentar el informe final de su gestión, según lo dispuesto en el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno*, emitidas por la Contraloría General de la República en La Gaceta n.º 131 del 7 de julio de 2005.

Las respuestas serán anónimas y se codificarán en conjunto con datos de otras fuentes para su análisis integral, de acuerdo con lo establecido en este proyecto final de graduación orientado a indagar el contenido bioético en los informes, su pertinencia e importancia en la gestión institucional, así como seguimiento y análisis posteriores.

Este proyecto cuenta con la aprobación en defensa pública colegiada en la Universidad Nacional de Heredia, del 20 de abril de 2018, como consta en el acta n.º 01-2018 y en el oficio UNA-MIB-OFIC-054-2018 del 14 de junio 2018. Por otra parte, la unidad rectora institucional

Área de Bioética, además de supervisar el proceso, avaló el estudio al considerarlo de beneficio mutuo para ambas instancias.

La bioética es una transdisciplina la cual constantemente es analizada con diferentes criterios y opiniones por sus definiciones, a la vez, es parte de la ética aplicada. Aborda también estudios sistemáticos de la conducta humana en ámbitos de la salud y el resto de los seres vivos; la entendemos, de una forma, clásica, como “el estudio sistemático de la conducta humana en el ámbito de las ciencias de la vida y de la salud, analizado a la luz de los valores y principios morales”<sup>1</sup>.

Señala también Antonio Marlasca que es un nuevo saber muy amplio, “es decir, en el objeto de estudio de la bioética quedarían comprendidas la ética, la deontología médica, la biología, la medicina, la antropología, la sociología, la ecología o ética ambiental, etc.”<sup>2</sup>.

En la actualidad, se examina a partir de sus principios, una Bioética en Gestión, que permita introducir otras profesiones no médicas, donde se pueda visibilizar procesos y establecer un eje transversal de observación continua, a partir de los principios de justicia, responsabilidad, transparencia e integridad.

1. Enciclopedia de bioética (1978).
2. Marlasca, A. (2002). *Introducción a la bioética*.

Teniendo en consideración lo señalado, le agradecemos contestar las siguientes preguntas y completar cuadro adjunto:

#### **TITULARES SUBORDINADOS CCSS SEDE CENTRAL**

1- ¿Conoce las directrices emitidas por la CGR relacionadas con los informes finales de Gestión?

SÍ (X) NO ( ).

2- ¿Tuvo conocimiento de la circular GDA-10217-2007, Informe Final de Gestión, dictada por las gerencias Administrativa, Médica, Financiera, de Operaciones y Pensiones con fecha 27-02-07?

SÍ (X) NO ( ).

3- ¿Ha tenido la oportunidad de leer o revisar algún Informe Final de Gestión en la CCSS?

SÍ (X) NO ( ).

4-En su periodo en de la institución ¿le ha correspondido realizar un informe final de gestión?

SÍ ( ) NO (X ).

5- De ser positiva su respuesta, ¿sabe si existió algún seguimiento al mismo?

SÍ ( ) NO ( ).

Especifique: \_\_\_\_\_

---

6- ¿Sería importante que los Informes finales de Gestión incluyan contenido bioético?

SÍ (X ) NO ( ).

Justifique: Desde el punto de vista de Bioética en la Gestión, considero que es importante establecer parámetros en esta área en la disciplina que cada persona desarrolla. Aunque la profesión nuestra no es en el área de ciencias médicas, estamos cubiertos en nuestro quehacer por la transparencia, la justicia y la responsabilidad, es decir, deberíamos todos dar cuentas por las gestiones que hemos realizado y cómo procuramos que todas las gestiones incorporen estos aspectos como eje transversal.

7-Considerando su formación académica, profesional y laboral, como titular subordinado en la CCSS, ¿observa apropiado que las personas funcionarias conozcan la importancia de la bioética en gestión y aplicarla en los procesos?

Justifique: Es necesario. Se requiere fortalecer la cultura organizacional mediante indicadores en estos aspectos. Los procesos son trenes por los que fluye la gestión, las personas deben subirse a esos trenes, es decir, cada persona debe asumir el proceso con todos los atributos que deseamos incorporar. En este caso, si fortalecemos los procesos con argumentos de bioética en la gestión, es seguro que las personas con el tiempo se irán educando en su accionar bajos estos principios.

8-De las siguientes directrices de la Contraloría General de la República, además de indicar si se cumplen o no, de parte de esa unidad, señalar la justificación en la columna de comentarios y observaciones.

| Directrices inciso y artículo 12 L.C.I.<br>informe final de gestión jercarcas   | Se realiza esta gestión de<br>revisión por parte de su<br>unidad<br>Responda<br>(Sí o No) | Comentarios y observaciones                                   |
|---|---|---|
| <b>8. Acciones de la unidad encargada de la gestión de recursos humanos.</b> A la unidad encargada de la gestión de recursos humanos le corresponderá realizar las siguientes acciones: |   |   |
| 1. Prevenir por escrito a los jercarcas o titulares subordinados -antes de que dejen su   | NO  | Los aspectos referidos han sido normados por las gerencias en |

| Directrices inciso y artículo 12 L.C.I.<br>informe final de gestión jerarcas  | Se realiza esta gestión de<br>revisión por parte de su<br>unidad<br>Responda<br>(Sí o No) | Comentarios y observaciones  |
|---|---|--|
| <p>cargo-sobre la obligación de cumplir con lo indicado en estas directrices. Esta prevención se debe comunicar, en la medida de lo posible, un mes antes de que dejen el cargo, con copia para la unidad institucional encargada de la entrega y recepción de los bienes a esos funcionarios para ¿su competencia.</p> |   | <p>cuanto a que la custodia y publicidad de los mismos sea por parte de la Dirección de Comunicación Organizacional, con el fin de que la publicidad sea regulada, por lo que a nivel de nuestra unidad no se ha profundizado en la obligación de ejercerlo por esta Subárea. Esto sin perjuicio de que mediante el análisis del tema se haga con posterioridad, de lo cual por parte de esta jefatura se tendría la disponibilidad.</p> |
| <p><b>2.</b> Entregar a los sucesores de los jerarcas o titulares subordinados una copia del informe de gestión de su antecesor en los casos que corresponda, conforme al inciso segundo de la directriz 7.</p>   | NO  | Ídem   |
| <p><b>3.</b> Custodiar las copias de los informes de gestión que le sean remitidos, de acuerdo con</p>  | NO  | Ídem   |

| Directrices inciso y artículo 12 L.C.I.<br>informe final de gestión jerarcas   | Se realiza esta gestión de<br>revisión por parte de su<br>unidad<br>Responda<br>(Sí o No) | Comentarios y observaciones |
|--|---|-----------------------------|
| lo señalado en el inciso cuatro de la directriz 7  |   |                             |
| 4. Mantener disponibles las copias de los informes de fin de gestión que reciba (digitales o impresas) para efectos de consultas de los ciudadanos interesados, así como de cualquier órgano de control externo o interno, utilizando mecanismos de carácter oficial que estime pertinentes, como algún centro de documentación o bibliotecas institucionales, pizarra u otros medios que faciliten su acceso. | NO  | Ídem                        |
| 5. Mantener un registro actualizado de los jerarcas y titulares subordinados que al final de su gestión cumplieron o no con la presentación del citado informe, el cual debe estar a disposición para consulta de quien lo requiera.   | NO  | Ídem                        |
| 12. Responsabilidad en la aplicación de la normativa. Los jerarcas, titulares subordinados y los demás funcionarios de las unidades internas de cada administración  |   |                             |

| Directrices inciso y artículo 12 L.C.I.<br>informe final de gestión jerarcas  | Se realiza esta gestión de<br>revisión por parte de su<br>unidad<br>Responda<br>(Sí o No) | Comentarios y observaciones |
|---|---|-----------------------------|
| activa a quienes les aplique la presente<br>normativa serán responsables de su efectivo<br>cumplimiento, en lo que les corresponda. |   |                             |

9- ¿Es a la unidad de gestión RR. HH. a su digno cargo, que le corresponde realizar las acciones de estos informes con respecto a Sede Central únicamente?

SÍ  NO

10- Si tiene algún comentario, por favor, escríbalo en los siguientes renglones.

Es importante para este servidor, aprovechando la presente gestión que las acciones referentes al informe final de gestión se aclaren por parte de las autoridades institucionales, referente a la competencia para ejercerla como unidad de recursos humanos en contraposición con lo dictado en el año 2007 por parte de las Gerencias, en cuanto a que la responsabilidad de publicitarlo es la Dirección de Comunicación Organizacional.

Nuevamente, gracias por su atención.

## Anexo 10

Tabla 4. *Comparativa de análisis para el cumplimiento de directrices*

Propuesta institucional que incluye los principios bioéticos para el informe final de gestión  
jerarcas y titulares subordinados

| Enumeración<br>para<br>referenciar<br>los 21<br>atributos<br>seleccionados<br>por el autor | Directrices<br>seleccionadas del<br>inciso E, artículo<br>12 L.G.C.I. 8292<br>informe final de<br>gestión jerarcas y<br>titulares<br>subordinados                                    | Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final<br>de gestión |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|--|--|---|----------|-----------------|------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------|----------|-----------|
|  |  | Igualdad  | Dignidad | Responsabilidad | Integridad | Probidad administrativa | Precautorio | Transparencia | Beneficencia | Justicia | Autonomía |
| i  | <b>A. Presentación.</b><br><br>En este apartado,<br>entre otros asuntos<br>que se consideren<br>pertinentes, se<br>efectuará la<br>presentación del<br>documento al<br>destinatario, |   |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |

| Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor | Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados      | Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|--|--|--|----------|-----------------|------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------|----------|-----------|
|  |  | Igualdad   | Dignidad | Responsabilidad | Integridad | Probidad administrativa | Precautorio | Transparencia | Beneficencia | Justicia | Autonomía |
|  | mediante un resumen ejecutivo del contenido del informe.   |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
| ii   | Referencia sobre la labor sustantiva institucional o de la unidad a su cargo, según corresponda al jefe o titular subordinado. |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
| iii  | Cambios habidos en el entorno  |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |

| <b>Enumeración<br/>para<br/>referenciar<br/>los 21<br/>atributos<br/>seleccionados<br/>por el autor</b> | <b>Directrices<br/>seleccionadas del<br/>inciso E, artículo<br/>12 L.G.C.I. 8292<br/>informe final de<br/>gestión jefes y<br/>titulares<br/>subordinados</b>  | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final<br/>de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|---|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |   | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer institucional o de la unidad, según corresponda al jefe o titular subordinado. |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| iv  | Estado de la  |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b>                                | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|---|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |   | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | autoevaluación del sistema de control interno institucional o de la unidad al inicio y al final de su gestión, según corresponda al jefe o titular subordinado. |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| v   | Acciones emprendidas para establecer, mantener,   |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados</b>                                    | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|--|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |  | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional o de la unidad, al menos durante el último año, según corresponda al jerarca o titular subordinado. |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| vi  | Principales logros alcanzados durante su gestión de  |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados</b>    | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|--|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |  | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | conformidad con la planificación institucional o de la unidad, según corresponda.  |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| vii   | Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional o de la unidad, existentes al inicio de su gestión y de los que dejó |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

| Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor | Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados | Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|--|--|--|----------|-----------------|------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------|----------|-----------|
|  |  | Igualdad   | Dignidad | Responsabilidad | Integridad | Probidad administrativa | Precautorio | Transparencia | Beneficencia | Justicia | Autonomía |
|  | pendientes de concluir.  |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
| viii   | Administración de los recursos financieros asignados durante su gestión a la institución o a la unidad, según corresponda.   |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
| ix   | Sugerencias para la buena marcha de la institución o de la   |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |

|  |  |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|--|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados</b></p> | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |  | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>unidad, según corresponda, si el funcionario que rinde el informe lo estima necesario.</p>  |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
| <p>x</p>   | <p>Observaciones sobre otros asuntos de actualidad que a criterio del funcionario que rinde el informe la instancia correspondiente</p>    |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b>     | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|--|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |  | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | enfrenta o debería aprovechar, si lo estima necesario.   |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| xi  | Estado actual del cumplimiento de las disposiciones que durante su gestión le hubiera girado la Contraloría General de la República. |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| xii   | Estado actual del cumplimiento de  |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados</b>                                  | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|--|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |  | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | las disposiciones o recomendaciones que durante su gestión le hubiera girado algún otro órgano de control externo, según la actividad propia de cada administración. |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| xiii  | Estado actual de cumplimiento de las   |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

|  |   |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|--|---|--|----------|-----------------|------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------|----------|-----------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p>                           | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|  |   | Igualdad   | Dignidad | Responsabilidad | Integridad | Probidad administrativa | Precautorio | Transparencia | Beneficencia | Justicia | Autonomía |
|  | <p>recomendaciones que durante su gestión le hubiera formulado la Auditoría Interna.</p>  |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
| <p><b>xiv</b></p>  | <p><b>1.</b> En el caso del jefe, el informe de fin de gestión lo debe presentar ante quien lo nombró o designó, con una copia para quien vaya a sucederlo en</p> |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |

| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b>     | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|--|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |  | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | el cargo. En los casos en que el jefe sea un órgano colegiado, cada uno de sus integrantes presentará individualmente ese documento. |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
| <b>xv</b>   | <b>3.</b> En el caso de un jefe subordinado, el informe de fin de gestión lo debe  |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

|  |   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|---|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p>                   | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |   | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>presentar a su superior jerárquico inmediato, con una copia para su sucesor.</p>   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
| <p><b>xvi</b></p>  | <p><b>4.</b> En todos los casos anteriores se deberá remitir copia del informe a la unidad institucional encargada de la gestión de recursos humanos.</p> |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b>   | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|--|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
|   |  | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
| <b>xvii</b>   | <b>5.</b> Asimismo, se debe presentar copia al área o unidad administrativa que administra, de existir, la página web de la institución para que esta proceda a colocar el documento en un sitio confeccionado |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

|  |   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|---|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p> | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |   | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>especialmente para facilitar el acceso, por esa vía, a cualquier ciudadano interesado.</p>   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
| <p><b>xviii</b></p>  | <p><b>9. Entrega formal de activos por parte de jefes y titulares subordinados.</b> La Administración activa deberá</p>                 |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

|  |   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|---|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados</b></p>  | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |   | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>desarrollar e implementar los procedimientos necesarios para que mediante un acto formal se materialice la entrega y recepción de los bienes institucionales asignados a los jerarcas y titulares subordinados. Para</p> |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

|  |   |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|--|---|--|----------|-----------------|------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------|----------|-----------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jerarcas y titulares subordinados</b></p>                                  | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|  |   | Igualdad   | Dignidad | Responsabilidad | Integridad | Probidad administrativa | Precautorio | Transparencia | Beneficencia | Justicia | Autonomía |
|  | <p>esos efectos deberá designar la unidad interna encargada de esa función.</p>   |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
| <p><b>xix</b></p>  | <p><b>10. Plazo para la presentación del informe de fin de gestión y la entrega formal de activos.</b> Los jerarcas y titulares subordinados deben presentar el informe</p> |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |

|  |   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|---|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p>   | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |   | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>de fin de gestión al destinatario a más tardar el último día hábil de labores, indistintamente de la causa por la que deja el cargo. En caso de que la salida del funcionario se produzca en forma repentina deberá presentar el informe diez días hábiles</p> |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

|  |   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|---|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p>   | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |   | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>contados a partir del último día en que estuvo en el cargo. Como complemento de la presentación del citado informe, las personas funcionarias mencionadas deberán hacer la entrega formal de aquellos bienes que</p> |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

|   |   |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|---|---|---|-----------------|------------------------|-------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|
| <b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b> | <b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b>  | <b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b> |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |
|   |   | <b>Igualdad</b>   | <b>Dignidad</b> | <b>Responsabilidad</b> | <b>Integridad</b> | <b>Probidad administrativa</b> | <b>Precautorio</b> | <b>Transparencia</b> | <b>Beneficencia</b> | <b>Justicia</b> | <b>Autonomía</b> |
|   | se le hubieran otorgado en el ejercicio del cargo a la unidad interna designada por la administración activa. Esta entrega de bienes deberá efectuarse a más tardar el último día hábil que labore el funcionario, indistintamente de |   |                 |                        |                   |                                |                    |                      |                     |                 |                  |

|  |   |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|--|---|--|----------|-----------------|------------|-------------------------|-------------|---------------|--------------|----------|-----------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p>   | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
|  |   | Igualdad   | Dignidad | Responsabilidad | Integridad | Probidad administrativa | Precautorio | Transparencia | Beneficencia | Justicia | Autonomía |
|  | <p>la causa de finalización.</p>  |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |
| <p><b>xx</b></p>   | <p><b>12. Responsabilidad en la aplicación de la normativa.</b> Los jefes, titulares subordinados y los demás funcionarios de las unidades internas de cada administración activa a quienes les</p> |  |          |                 |            |                         |             |               |              |          |           |

|  |   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|---|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p> | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |   | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>aplique la presente normativa serán responsables de su efectivo cumplimiento, en lo que les corresponda.</p>                         |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
| <p><b>xxi</b></p>  | <p><b>Obligatoriedad.</b><br/>Estas directrices son de acatamiento obligatorio para la Contraloría General de la República y</p>        |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

|  |   |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|---|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p>   | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |   | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>los entes y órganos sujetos a su fiscalización y prevalecerá sobre cualquier disposición que en contrario haya emitido o emita la administración en cumplimiento del inciso e) artículo 12 de la Ley General de Control Interno.</p> |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |

|  |  |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|--|--|--|------------------------|-------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|
| <p><b>Enumeración para referenciar los 21 atributos seleccionados por el autor</b></p> | <p><b>Directrices seleccionadas del inciso E, artículo 12 L.G.C.I. 8292 informe final de gestión jefes y titulares subordinados</b></p>  | <p><b>Principios bioéticos para cumplir con las directrices en el informe final de gestión</b></p> |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |
|  |  | <p><b>Igualdad</b></p>   | <p><b>Dignidad</b></p> | <p><b>Responsabilidad</b></p> | <p><b>Integridad</b></p> | <p><b>Probidad administrativa</b></p> | <p><b>Precautorio</b></p> | <p><b>Transparencia</b></p> | <p><b>Beneficencia</b></p> | <p><b>Justicia</b></p> | <p><b>Autonomía</b></p> |
|  | <p>Su incumplimiento injustificado dará lugar, según corresponda, a las responsabilidades contempladas en el Capítulo 5 de la Ley General de Control Interno, N° 8292 del 31 de julio de 2002.</p> |  |                        |                               |                          |                                       |                           |                             |                            |                        |                         |