

CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL



**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
CAPACITACIÓN-FORMACIÓN, Y PLAN
DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL
DE ENFERMERÍA – CCSS PERIODO
2026-2030**

Diciembre 2025

Elaborado por:	Unidad	Fecha	Firma
Dra. Carolina Calvo Jiménez	CENDEISSS	19-12-2025	(firmado digital)
Dra. Rita Brenes Solano	Hospital Nacional de Niños, Dr. Carlos Saénz Herrera	19-12-2025	(firmado digital)
Dra. Helder Noguera Mena	Hospital Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia	19-12-2025	(firmado digital)
Dra. Eva Mora Arias	Hospital Monseñor Sanabria	19-12-2025	(firmado digital)
Dra. Karla Godoy Barrantes	Hospital Nacional de Geriatria y Gerontología,	19-12-2025	(firmado digital)
Dra. Dixie Baldi Esquivel	DRIPSSHN	19-12-2025	(firmado digital)
Dra. Adriana Garro Garita	Hospital William Allen T	19-12-2025	(firmado digital)
Dr. Álvaro Mora Solano	Hospital Liberia Enrique Baltodano	19/12/2025	(firmado digital)

Revisado por	Unidad	Fecha	Firma
Dra. Jacqueline Monge Medina	Dirección de Desarrollo de Servicios de Salud.		(firmado digital)
Dr. Allan Rodríguez Artavia	Dirección de Desarrollo de Servicios de Salud.		(firmado digital)

Aprobado por:	Unidad	Fecha	Firma
Dr. Eduardo Zamora Méndez.	Jefe Area de Planificación para el Desarrollo del Recurso Humano CENDEISSS		(firmado digital)

Contenido

1.	Introducción.....	4
1.1	Problema de investigación	5
1.2	Justificación	5
1.2.1	Objetivos	6
	Objetivo general	6
	Objetivos específicos.....	6
1.2.2	El modelo de investigación	6
	Análisis organizacional	6
	Análisis de tareas	7
	Modelo de investigación	7
1.2.3	Investigación de las necesidades de capacitación y formación.....	7
1.2.4	Análisis y validación de la información.....	7
1.3	Resultados.....	8
1.3.1	Capacitación	9
2.	Propuesta del Plan de Capacitación para I, II y III Nivel de atención.....	13
2.1	Aspectos introductorios.....	13
2.2	Propuesta de Plan de Capacitación	15
2.3	Financiamiento de las actividades educativas de capacitación y formación	19
2.4	Conclusiones	19
3.	Bibliografía	21

1. Introducción

En el marco del compromiso institucional de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) con la mejora continua de la calidad en los servicios de salud, el fortalecimiento del talento humano en Enfermería se consolida como un eje estratégico esencial para garantizar una atención segura, eficiente y centrada en las personas. La dinámica del entorno sanitario, marcada por transformaciones epidemiológicas, avances tecnológicos, cambios demográficos y nuevas demandas sociales, exige una respuesta profesional basada en competencias actualizadas, prácticas basadas en evidencia y una gestión del cuidado orientada a resultados.

Este diagnóstico situacional tiene como propósito identificar de manera sistemática y técnica las necesidades de formación y capacitación del personal de Enfermería en los distintos niveles de atención (primario, secundario y terciario), considerando sus diversos ámbitos de acción. El análisis se enfoca en detectar requerimientos de conocimiento, habilidades y actitudes que impactan la gestión del cuidado, con el fin de generar insumos que orienten el diseño de programas pertinentes, equitativos y alineados con las prioridades del sistema de salud costarricense.

Desde el enfoque del Centro de Desarrollo Estratégico en Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS), este proceso se sustenta en la promoción de metodologías educativas innovadoras, inclusivas y centradas en las necesidades de la persona. La Coordinación Nacional de Enfermería, por su parte, aporta una visión integral del ejercicio de Enfermería, articulando los ejes de gestión del cuidado, liderazgo clínico, atención comunitaria desarrollo organizacional entre otros.

En el marco de la estrategia de fortalecimiento de Enfermería, en el eje de capacitación y formación, se ha evidenciado que los procesos de atención presentan deficiencias que afectan la calidad del servicio, vinculadas a carencias en competencias específicas como la comunicación efectiva, el uso de tecnologías en salud, la toma de decisiones clínicas y la gestión de situaciones complejas. La ausencia de una estrategia formativa priorizada ha generado debilidades en la experiencia del usuario, reflejados en demoras, insatisfacción y riesgos en la atención.

Este esfuerzo conjunto reafirma el compromiso de la CCSS con el desarrollo continuo del talento humano en Enfermería, la excelencia en la atención y la consolidación de una cultura organizacional que valore el aprendizaje permanente como motor de transformación, innovación y sostenibilidad en los servicios de salud.

1.1 Problema de investigación

1.2 Justificación

La atención en salud que brinda la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) exige un recurso humano en Enfermería altamente competente, actualizado y alineado con los estándares nacionales e internacionales de calidad, seguridad y eficiencia. En este contexto, la elaboración de un Diagnóstico de necesidades de capacitación y formación del personal de Enfermería se constituye en una herramienta estratégica esencial para fortalecer los procesos asistenciales, administrativos, educativos e investigativos de la Institución.

La dinámica del entorno sanitario caracterizada por la evolución constante del conocimiento científico, el avance tecnológico, los cambios en los perfiles epidemiológicos de la población y las nuevas exigencias regulatorias, demanda una respuesta proactiva en la gestión del talento humano. Este diagnóstico permite identificar de manera sistemática y precisa los requerimientos existentes entre las competencias actuales del personal de Enfermería y aquellas requeridas para el óptimo desempeño en sus diferentes niveles y perfiles profesionales.

Asimismo, el proceso facilitará la planificación de programas de formación continua pertinentes, oportunos y contextualizados, que respondan a las prioridades institucionales, a las necesidades específicas de los servicios y a las expectativas de los usuarios. Esto contribuirá directamente a mejorar indicadores clave como la reducción de listas de espera, el aumento del giro cama, el fortalecimiento de la promoción de la salud, la prevención de enfermedades no transmisibles, entre otros.

La estandarización de esta propuesta educativa contribuirá a la equidad en el acceso a la capacitación para todos los perfiles profesionales y de apoyo en Enfermería, promoviendo la toma de decisiones basada en evidencia y fomentando una cultura de mejora continua. De esta forma, se impactará positivamente en la calidad del cuidado, la satisfacción del personal y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la CCSS.

1.2.1 Objetivos

Objetivo general

Determinar las necesidades de capacitación y formación del personal de Enfermería mediante la elaboración de un diagnóstico situacional institucional, con el propósito de fortalecer las competencias profesionales, técnicas y transversales de la disciplina.

Objetivos específicos

- Recolectar información sobre las necesidades de capacitación y formación del personal de Enfermería, mediante una herramienta participativa.
- Clasificar las necesidades prioritarias de capacitación y formación del personal de Enfermería según los niveles de atención.
- Identificar la cantidad de recurso humano de Enfermería por perfiles ocupacionales para proyección de necesidades conforme perfiles y puestos

1.2.2 El modelo de investigación

Análisis organizacional

Las necesidades de capacitación y formación del personal de enfermería se analizaron por cada unidad programática, según la información suministrada por las jefaturas y las educadoras en servicio de enfermería.

Dado que la Enfermería constituye un gremio amplio, diverso y con perfiles ocupacionales distintos, se consideró pertinente incorporar la opinión de las Educadoras en Servicio y de las Direcciones de Enfermería de todo el país, abarcando los tres niveles de atención.

Estas figuras representan actores clave en los procesos de diagnóstico de necesidades educativas de sus respectivas unidades programáticas, y cuentan con conocimiento directo de sus prioridades en materia de capacitación y formación. Tomando en cuenta las metas y los planes estratégicos de la Institución, así como los planes de promoción de recursos humanos.

Análisis de tareas

Se realizó una valoración de acuerdo con las necesidades de capacitación y formación, suscritas por las educadoras y jefaturas de Enfermería conforme a los niveles de atención.

Modelo de investigación

El diseño de investigación que se utilizó es de tipo descriptivo transversal, ya que, describe acontecimientos específicos en un tiempo determinado. En este caso se empleó para recolectar información en un momento específico, permitiendo una visión clara y puntual del estado actual de las necesidades de capacitación y formación de enfermería a nivel nacional. Este enfoque es especialmente útil para identificar de manera rápida y efectiva, facilitando la toma de decisiones estratégicas.

Es valioso para la institución, ya que busca fortalecer sus capacidades internas, mejorar la calidad de sus servicios y responder de manera ágil a los cambios tecnológicos y normativos del entorno.

1.2.3 Investigación de las necesidades de capacitación y formación

El informe se elaboró a partir de la recolección de datos tanto cualitativos y cuantitativos, tomando en cuenta la opinión de las jefaturas y el perfil de cada funcionario, el criterio de experto, entre otras variables.

1.2.4 Análisis y validación de la información

La recolección de datos se realizó mediante una herramienta digital (Forms) “Fortalecimiento institucional de la Disciplina Enfermería desde formación y capacitación”, la cual contenía el consolidado de tópicos del diagnóstico nacional de necesidades de capacitación y formación del personal de enfermería, dividida en 4 secciones:

- I Parte: Datos del encuestado.
- II Parte: Capacitación, donde se incluyeron 99 tópicos.
- III Parte: Formación, donde se incluyeron 70 tópicos.
- IV Parte: Sugerencias.

La herramienta digital contenía una escala de Likert de 1 a 5 donde 1 significa no necesario y 5 significa muy necesario. Específicamente fueron las Jefaturas de Enfermería y Enfermeras Educadoras en Servicio de cada unidad programática, quienes contestaron la herramienta, seleccionaron los temas considerados prioritarios, ya que son las personas que cuentan con una visión global del Servicio de Enfermería con sus fortalezas y debilidades, además conocen el diagnóstico educativo de la unidad que dirigen.

Los datos recolectados se analizaron mediante la estadística descriptiva de los datos obtenidos. Posteriormente, los datos generados fueron agrupados de forma matricial, considerando las áreas de investigación de campo.

Finalmente, la información fue validada desde una perspectiva técnica y profesional por este equipo técnico, garantizando su pertinencia y aplicabilidad.

1.3 Resultados

Los resultados relacionados con el diagnóstico de necesidades de capacitación y formación de los funcionarios del personal de Enfermería serán presentados según los procesos sustantivos de la disciplina en el I, II y III nivel de atención, según corresponda.

En relación con el inventario de recurso humano de Enfermería a nivel nacional, se puede observar en el Cuadro 1.

Cuadro No 1.
Inventario recurso humano de Enfermería, CCSS, en el año 2024.

No	Perfil Ocupacional	Cantidad
1	Enfermera 8	1
2	Enfermera 7 A	3
3	Enfermera 7	17
4	Enfermera 6	36
5	Enfermera 5	78
6	Enfermera 4	422
7	Enfermera 3	638
8	Enfermera 2	154
9	Enfermera 1	3229
10	Auxiliar de Enfermería	6263

11	Auxiliar de Quirófano	462
12	Asistente 2 de Centro de Equipos y Esterilización	18
13	Asistente 1 de Centro de Equipos y Esterilización	501
14	Asistente de pacientes	2552
15	Asistente técnico de Atención Primaria	1358
Total		15732

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de personal. Cantidad de plazas por centro de trabajo perfiles de Enfermería. Setiembre 2024. Presentación Equipo Coordinación Nacional de Enfermería.

En cuanto a las principales causas según la incidencia acumulada de eventos en la CCSS del año 2019 al año 2023, se puede observar en el Cuadro 2.

Cuadro No 2.

Causas principales de la tasa de incidencia acumulada de eventos incidentes en CCSS en los años 2019-2023

Causas	Tasa de incidencia acumulada
Infecciones respiratorias agudas	22535
Enfermedades Cardiovasculares	17749
Diabetes Mellitus	7296
Depresión	3767
Complicaciones del embarazo, parto y puerperio	3155
Cáncer	2941

Fuente: Perfil Epidemiológico: Descripción gráfica de la morbilidad y mortalidad por áreas y regiones de salud-CCSS. 2019-2023.

Los datos anteriores permiten realizar una priorización de capacitación y formación de acuerdo a las necesidades de atención de la población costarricense, ya que al contar con recurso humano altamente capacitado y formado de acuerdo al perfil epidemiológico, se garantiza la participación segura y con calidad del personal de enfermería en la promoción de la salud, la prevención tanto de la enfermedad como de sus consecuencias, la recuperación del estado de salud, la rehabilitación y en cuidados paliativos. Por lo que es importante considerar las temáticas relacionadas con las patologías mencionadas anteriormente en el plan de educación.

1.3.1 Capacitación

En cuanto a las necesidades de capacitación del componente de proceso del personal de Enfermería en el I nivel de atención, se puede observar en el Cuadro 3.

Cuadro No 3.

**Necesidades de capacitación del componente de proceso del personal de Enfermería en el
I Nivel de atención, en la CCSS, en el año 2025.**

Tema y/o actividad		Promedio según escala de Likert	Plazo
1	Etapas del proceso administrativo para la gestión en enfermería (Control interno, planificación, NOVAPLAN activos institucionales, roles, entre otros).	4.764	Corto plazo
2	Fundamentos de esterilización y buenas prácticas en el manejo del equipo estéril.	4.652	Corto plazo
3	Supervisión de enfermería en los tres niveles de atención.	4.633	Corto plazo
4	Curso de reanimación y emergencias cardiovasculares (CREC).	4.600	Corto plazo
5	Actualización en el manejo de urgencias y emergencias.	4.591	Corto plazo
6	Manejo de lesiones por presión y lesiones de difícil cicatrización.	4.582	Corto plazo
7	Salud Mental para funcionarios de la CCSS.	4.556	Corto plazo
8	Liderazgo en la gestión de enfermería.	4.545	Corto plazo
9	Farmacología para enfermería.	4.500	Corto plazo
10	RCP básico en las distintas etapas de la vida.	4.478	Corto plazo
11	Aspectos teóricos y prácticos de las tareas del personal auxiliar de enfermería.	4.456	Mediano plazo
12	Registros de enfermería en EDUS.	4.456	Mediano plazo
13	Atención primaria en salud renovada.	4.427	Mediano plazo
14	Principios del debido proceso para funcionarios de la CCSS: procedimientos administrativos e investigación preliminar.	4.422	Mediano plazo
15	RCP avanzado en las distintas etapas de la vida.	4.422	Mediano plazo
16	Competencias en inmunización para enfermería: técnicas, seguridad y sistemas de información.	4.404	Mediano plazo
17	Prevención del suicidio y posvención.	4.378	Mediano plazo
18	Gestión de calidad y mejora de procesos en enfermería.	4.371	Mediano plazo
19	Competencias técnicas en procedimientos de enfermería para la seguridad de la persona usuaria.	4.367	Mediano plazo
20	Contratación pública y sistemas de información para enfermería.	4.367	Mediano plazo
21	Proceso de enfermería en el abordaje de emergencias y desastres naturales.	4.356	Largo plazo
22	Proceso de enfermería en el abordaje de personas usuarias adultas mayores.	4.341	Largo plazo
23	Procesos de auditoría interna y externa en enfermería.	4.311	Largo plazo
24	Proceso de enfermería como base para la gestión de los cuidados.	4.289	Largo plazo
25	Humanización del cuidado en la atención de personas usuarias y sus familias.	4.281	Largo plazo
26	Inteligencia artificial para la gestión de los cuidados en enfermería.	4.281	Largo plazo
27	Estilos de vida saludable.	4.277	Largo plazo
28	Intervención de enfermería en manejo del dolor, cuidados paliativos y condición de vida limitada de las personas usuarias y sus familias.	4.276	Largo plazo

29	Proceso de enfermería en el abordaje de personas usuarias en el escenario domiciliar.	4.264	Largo plazo
30	Gestión y uso de sistemas de información en salud vinculados al EDUS.	4.239	Largo plazo
31	Instructores RCP básico y avanzado	4.202	Largo plazo

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta de "Fortalecimiento Institucional de Enfermería para la Formación y Capacitación setiembre 2025.CCSS

Como se puede observar en el cuadro 3, se identificó para el I nivel de atención los temas enlistados en el cuadro 3, los cuales se organizaron por orden de prioridad según el promedio de la escala de Likert a corto, mediano y largo plazo.

En cuanto a las necesidades de capacitación del componente de proceso del personal de Enfermería en el II y III nivel de atención, se puede observar en el Cuadro 4.

Cuadro No 4.
Necesidades de capacitación del componente de proceso del personal de Enfermería en el II y III Nivel de atención, en la CCSS, en el año 2025.

Tema y/o actividad		Promedio según escala de Likert	Plazo
1	RCP básico en las distintas etapas de la vida.	4.729	Corto plazo
2	Actualización en el manejo de urgencias y emergencias.	4.656	Corto plazo
3	Humanización del cuidado en la atención de personas usuarias y sus familias.	4.656	Corto plazo
4	Curso de reanimación y emergencias cardiovasculares (CREC).	4.645	Corto plazo
5	RCP avanzado en las distintas etapas de la vida.	4.644	Corto plazo
6	Gestión de conflictos.	4.623	Corto plazo
7	Liderazgo en la gestión de enfermería.	4.617	Corto plazo
8	Supervisión de enfermería en los tres niveles de atención.	4.610	Corto plazo
9	Etapas del proceso administrativo para la gestión en enfermería (Control interno, planificación, novaplan, activos institucionales, roles, entre otros).	4.565	Corto plazo
10	Proceso de enfermería como base para la gestión de los cuidados.	4.542	Corto plazo
11	Fundamentos de esterilización y buenas prácticas en el manejo del equipo estéril.	4.525	Mediano plazo
12	Farmacología para enfermería.	4.516	Mediano plazo
13	Principios del debido proceso para funcionarios de la CCSS: procedimientos administrativos e investigación preliminar.	4.492	Mediano plazo

14	Salud Mental para funcionarios de la CCSS.	4.483	Mediano plazo
15	Mecánica corporal.	4.468	Mediano plazo
16	Prevención de Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud.	4.468	Mediano plazo
17	Registros de enfermería en EDUS.	4.458	Mediano plazo
18	Habilidades blandas y competencias interpersonales para la gestión de los cuidados.	4.450	Mediano plazo
19	Competencias técnicas en procedimientos de enfermería para la seguridad de la persona usuaria.	4.443	Mediano plazo
20	Manejo de lesiones por presión y lesiones de difícil cicatrización.	4.443	Mediano plazo
21	Gestión del riesgo y seguridad hospitalaria.	4.400	Largo plazo
22	Instructores RCP básico y avanzado	4.393	Largo plazo
23	Gestión de calidad y mejora de procesos en enfermería.	4.383	Largo plazo
24	Política del buen trato y cultura organizacional.	4.328	Largo plazo
25	Proceso de enfermería en el abordaje de personas usuarias en condición críticamente enfermas.	4.267	Largo plazo
26	Gestión y uso de sistemas de información en salud vinculados al EDUS.	4.258	Largo plazo
27	Procesos de inducción, reinducción y adaptación al puesto de las personas trabajadoras de la CCSS.	4.254	Largo plazo
28	Proceso de enfermería en el abordaje de personas usuarias adultas mayores.	4.230	Largo plazo
29	Cultura de seguridad y eventos adversos asociados a la atención en salud.	4.217	Largo plazo
30	Sistemas de información y herramientas tecnológicas para la gestión de la salud	4.214	Largo plazo

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta de “Fortalecimiento Institucional de Enfermería para la Formación y Capacitación setiembre 2025.CCSS

Como se puede observar en el cuadro 4, se identificó para el II y III nivel de atención los temas enlistados en el cuadro 4, los cuales se organizaron por orden de prioridad según el promedio de la escala de Likert a corto, mediano y largo plazo.

Tomando en cuenta lo anterior, y tras el análisis de los temas señalados por las personas consultadas en este estudio, tanto en lo relativo a necesidades urgentes de capacitación como a aspectos estratégicos para la implementación de planes y proyectos en sus contextos locales, se identifican algunos tópicos que podrían resultar de especial relevancia para la gestión educativa de enfermería en los próximos años:

- **Aspectos Legales y Éticos en Enfermería:** Ejercicio legal de la profesión; Acoso y hostigamiento sexual y laboral; Gobernanza, ejercicio del poder y empoderamiento; Pensamiento crítico y toma de decisiones.
- **Gestión Estratégica y Liderazgo en Enfermería:** Gestión de proyectos (estudio de brechas, ratios); Gestión de enfermería (indicadores, calidad, perfiles, dinámica de grupos, evaluación de desempeño, análisis del recurso humano); Trabajo en equipo en altos mandos y vínculos saludables; Innovación y liderazgo transformacional.
- **Administración de Servicios de Enfermería y Gestión Hospitalaria:** Administración de servicios de enfermería; Educación en servicio (plan de necesidades educativas, pasantías); Bioestadística aplicada a la gestión; Uso de herramientas institucionales y tecnológicas (SICOP, ERP - SAP, CUBOS).
- **Salud Ocupacional, Ambiental y Sostenibilidad:** Salud ocupacional y medicina del trabajo; Manejo de desechos intrahospitalarios; Desarrollo sostenible y gestión ambiental.
- **Seguridad del Usuario y Farmacología Especializada:** Administración segura de medicamentos especializados (inmunoterapia, UDAME, terapias emergentes, cámara de flujo laminar); Farmacovigilancia; Prevención de Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud.
- **Cuidados de Enfermería por Especialidad:**

2. Propuesta del Plan de Capacitación para I, II y III Nivel de atención

2.1 Aspectos introductorios

El Plan de Capacitación del Recurso Humano en Enfermería, se obtiene del análisis de los resultados reflejados en la encuesta “Fortalecimiento Institucional de Enfermería para la Formación y Capacitación, setiembre 2025” y el Perfil Epidemiológico: Descripción Gráfica de la Morbilidad y Mortalidad por Áreas y Regiones de Salud- CCSS 2019-2023.

El objetivo es cerrar la brecha existente de conocimiento y que el colaborador posea integralmente las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo, por tanto, se espera que un plazo de 5 años se logre cumplir con las actividades propuestas.

El objetivo es reforzar los conocimientos en los funcionarios de Enfermería, para el desarrollo de competencias que impacten en la gestión de los procesos de atención a la persona usuaria, dentro de la CCSS.

2.2 Propuesta de Plan de Capacitación

Cuadro No 5.

Propuesta del Plan de Capacitación para el personal de Enfermería del I, II y III Nivel de atención, CCSS, en los años del 2026 al 2030.

Objetivo del Plan	Nombre de la actividad	Curso por año	Vigencia	Posibilidad Local, Regional, CENDEISSS para la ejecución de la actividad	Fecha de inicio	Fecha de fin	Modalidad			Responsable*1
							Presencial	Virtual	Bimodal	
Diseñar y ejecutar actividades estandarizadas de capacitación para el personal de Enfermería, alineadas con los procesos específicos de trabajo del servicio, con el fin de fortalecer los conocimientos necesarios para una práctica clínica segura, eficiente y basada en evidencia.	Atención primaria en salud renovada.	2	8	Regional	I semestre 2027	II semestre 2030	x			CNE
	Proceso de atención de Enfermería en personas usuarias con enfermedades respiratorias agudas y crónicas.	2	8	Regional-Local	II semestre 2026	II semestre 2030	x			CEPE
	Proceso de atención de Enfermería en personas usuarias con enfermedades cardiovasculares.	2	8	Regionales -Local	II semestre 2026	II semestre 2030			x	CEPE
	Proceso de atención de Enfermería en personas usuarias con Diabetes mellitus.	2	8	Regionales -Local	II semestre 2026	II semestre 2030		x		CEPE
	Salud mental para funcionarios de la CCSS.	2	8	Regionales -Local	II semestre 2026	II semestre 2030	x			CNE
	Ginecobstetricia y perinatología en los tres niveles de atención.	2	10	Regionales -Local	I semestre 2026	II semestre 2030		x		CNE
	Proceso de atención de Enfermería en personas usuarias con enfermedades hemato – oncológicas.	2	8	Regionales -Local	II semestre 2026	II semestre 2030			x	CEPE
	Etapas del proceso administrativo para la gestión en enfermería (Control interno,	2	8	CENDEISSS	I semestre 2027	II semestre 2030		x		CNE

	planificación, novaplan, activos institucionales, roles, entre otros).									
	Fundamentos de esterilización y buenas prácticas en el manejo del equipo estéril.	2	10	Regionales -Local CENDEISSS	I semestre 2026	II semestre 2030		x	x	CEPE
	Curso de Reanimación, Estabilización y Transporte Neonatal" (NEOREST)	160	1600	Regionales -Local CENDEISSS	I semestre 2026	I semestre 2030			X	CEPE
	Supervisión de enfermería en los tres niveles de atención.	3	15	CENDEISSS	I semestre 2026	II semestre 2030	x			CNE
	Curso de reanimación y emergencias cardiovasculares (CREC).	32	320	CENDEISSS	I semestre 2026	II semestre 2030			x	CEPE
	Actualización en el manejo de urgencias y emergencias.	2	6	Regionales -Local	I semestre 2028	II semestre 2030			x	CEPE
	Manejo de lesiones por presión y lesiones de difícil cicatrización.	3	15	CENDEISSS	I semestre 2026	II semestre 2030		X		CEN
	Farmacología para enfermería.	19	95	CENDEISSS	I semestre 2026	II semestre 2030		X		CEN
	RCP básico en las distintas etapas de la vida.	10	40	Regionales -Local	I semestre 2027	II semestre 2030			x	CEPE
	Prevención del suicidio y posvención.	2	8	Regionales -Local	I semestre 2027	II semestre 2030	x			CEPE
	Proceso de atención de enfermería en el abordaje de personas usuarias adultas mayores.	2	8	Regionales -Local	II semestre 2026	II semestre 2030		x		CEPE
	Proceso de enfermería en el abordaje de personas usuarias en condición críticamente enfermas.	10	40	CENDEISSS	II semestre 2026	II semestre 2030		x		CNE
	Intervención de enfermería en manejo del dolor, cuidados	2	10	Clínica Paliativos	I semestre 2026	II semestre 2030			x	CNE

	paliativos y condición de vida limitada de las personas usuarias y sus familias.									
	Aspectos teóricos y prácticos de las tareas del personal auxiliar de enfermería.	2	10	Regional -Local- CENDEISSS	II semestre 2026	II semestre 2030	X	X		CNE
	Registros de enfermería en EDUS.	10	80	CENDEISSS	I semestre 2027	II semestre 2030		X		CNE
	Principios del debido proceso para funcionarios de la CCSS: procedimientos administrativos e investigación preliminar.	2	6	CENDEISSS	I semestre 2028	II semestre 2030		X		CNE
	Competencias en inmunización para enfermería: técnicas, seguridad y sistemas de información.	2	8	Regional -Local	I semestre 2027	II semestre 2030	X			CNE
	Gestión de calidad y mejora de procesos en enfermería.	2	6	CENDEISSS	I semestre 2028	II semestre 2030		X		CEPE
	Competencias técnicas en procedimientos de enfermería para la seguridad de la persona usuaria.	2	8	Regional -Local	I semestre 2027	II semestre 2030		X		CEPE
	Contratación pública y sistemas de información para enfermería.	2	6	CENDEISSS	I semestre 2028	II semestre 2030		X		CNE
	Mecánica corporal	2	6	Regional -Local	I semestre 2028	II semestre 2030	X			CEPE
	Prevención de Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud.	1	5	CENDEISSS	I semestre 2026	II semestre 2030		X		CNE
	Habilidades blandas y competencias interpersonales para la gestión de los cuidados.	2	6	Regional -Local	I semestre 2028	II semestre 2030	X			CEPE

	Proceso de enfermería en el abordaje de personas usuarias en el escenario domiciliar.	2	6	Regional -Local	I semestre 2028	II semestre 2030	X			CEPE
	Proceso de enfermería en el abordaje de emergencias y desastres naturales.	2	6	Regional -Local	I semestre 2028	II semestre 2030	X			CEPE
	Procesos de auditoría interna y externa en enfermería.	2	6	CENDEISSS	I semestre 2028	II semestre 2030		X		CEPE
	Inteligencia artificial para la gestión de los cuidados en enfermería.	2	6	Regional -Local	I semestre 2028	II semestre 2030	X			CEPE
	Gestión del riesgo y seguridad.	2	8	Regional -Local	I semestre 2027	II semestre 2030	X			CEPE
	Política del buen trato y cultura organizacional.	40	200	CENDEISSS	I semestre 2026	II semestre 2030		X		CEPE
	Gestión y uso de sistemas de información en salud vinculados al EDUS. (SIES, SIVA, SIFF, entre otros).	2	6	Regional -Local/CENDEISSS	I semestre 2028	II semestre 2030	X			CEPE
	Procesos de inducción, reinducción y adaptación al puesto de las personas trabajadoras de la CCSS.	2	8	Regional -Local	I semestre 2027	II semestre 2030	X			CEPE
	Sistemas de información y herramientas tecnológicas para la gestión de la salud y educación.	2	10	Regional -Local	I semestre 2026	II semestre 2030		X		CNE

*1. Responsable se refiere a que la Coordinación Nacional de Enfermería (CNE) o el Consejo de Educación Permanente Enfermería (CEPE) son las entidades quienes valoran y aprueban la solicitud del descriptor curricular institucional, conforme al cumplimiento de los requisitos de la solicitud para cada descriptor curricular.

Fuente: Equipo de Trabajo para “Fortalecimiento Institucional de Enfermería en Formación y Capacitación”. CCSS, 2025.

2.3 Financiamiento de las actividades educativas de capacitación y formación

Por definir:

1. Recursos institucionales.
2. Recursos internos de cada centro de trabajo.
3. Beca del CENDEISSS-CCSS.
4. Convenio con el Colegio de Enfermeras de Costa Rica (CECR).
5. Convenios con Universidades o Institutos
6. Beca o beneficios gubernamentales o instancias externas a la CCSS.
7. Entre otros.

2.4 Conclusiones

- Realizado el DNCF se procedió a identificar las temáticas relevantes las cuales, se priorizan en el Plan de capacitación para el 2026. Entre los principales temas de abordaje a iniciar: Centro de Equipos y Esterilización, manejo avanzado de heridas y curaciones, Epidemiología para en enfermería, Actualización en Enfermería Gineco-Obstétrica y perinatal, entre otros.
- Implementación de capacitación de formadores desde trabajo a nivel Regional y Local, con apoyo de DRIPSS.
- Se encuentra pendiente la elaboración del apartado de Formación, a cargo de la instancia correspondiente (CENDEISSS).

2.5 Recomendaciones

- Se debe generar una propuesta del desarrollo y ejecución de los procesos de formación, por la jefatura Subárea Posgrados y Campos Clínicos, del CENDEISSS, Dr. Jorge Arturo Jiménez Brizuela, para la continuidad de la atención de necesidades en formación identificadas en el presente documento.
- Apoyar y facilitar los permisos correspondientes para la implementación del plan de capacitación integral por parte del equipo técnico de Fortalecimiento de Capacitación en la disciplina de Enfermería.
- Es indispensable contar con el respaldo de las Supervisoras Regionales y Jefaturas de Enfermería, para promover la capacitación y asegurar la transferencia de conocimientos al personal.

- La supervisión del cumplimiento del Plan de Capacitación estará a cargo de la Jefatura del Área de Planificación para el Desarrollo del Recurso Humano.
- Corresponde a la subárea de Regulación y Evaluación realizar la evaluación del cumplimiento del Plan de Capacitación en Enfermería.
- Se considera necesario la elaboración de material didáctico estandarizado y la capacitación de instructores con el objetivo de garantizar la correcta réplica de las capacitaciones en las diferentes regiones del país.

3. Bibliografía

1. Caja Costarricense de Seguro Social. (2015). Gestión de los procesos de Capacitación y Formación en la Caja Costarricense de Seguro Social. Versión 5. San José. Costa Rica,
2. Caja Costarricense de Seguro Social. (2025). Diagnóstico de necesidades de capacitación y formación del personal de enfermería. San José. Costa Rica.
3. Caja Costarricense de Seguro Social. (2024). Manual de gestión: Organización y funcionamiento de los Servicios de Enfermería de la CCSS (Código: MG.GM.DDSS.ARS.DT.ENF.291124). San José. Costa Rica,
4. Caja Costarricense de Seguro Social. (2019). Manual para la recolección de datos y cálculo de indicadores (Versión 02, Código M.GM.DDSS.ARS.DT.ENF.001.120717). San José. Costa Rica.
5. Caja Costarricense de Seguro Social. (2019). Manual técnico del Programa Institucional de Estándares de Salud en Enfermería, dirigido a los tres niveles de atención (Versión 02, Código MT.GM.DDSS.ARS.DT-12092019). San José. Costa Rica.
6. Caja Costarricense de Seguro Social. (2025). Perfil epidemiológico: Descripción gráfica de la morbilidad y mortalidad por áreas y regiones de salud CCSS. San José. Costa Rica.
7. Caja Costarricense de Seguro Social. (2021). Manual de Procedimientos de Enfermería. San José. Costa Rica.
8. Caja Costarricense de Seguro Social. (2006). Una CCSS renovada hacia el año 2025. Planeamiento Estratégico Institucional 2007- 2012 programación de Inversiones. San José. Costa Rica.
9. Matas, Antonio. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. Revista electrónica de investigación educativa, 20(1), 38-47. Recuperado el 04 de noviembre 2025, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-

[4041201800038&lng=es&ting=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-4041201800038&lng=es&ting=es)

10. Caja Costarricense de Seguro Social. (2020). Plan Nacional de Desarrollo de los Servicios de Enfermería 2020-2030. San José. Costa Rica.
11. Caja Costarricense de Seguro Social. (2007). Políticas Institucionales 2007-2012. (Aprobado por Junta Directiva el 10 de mayo del 2007, en la sesión N°. 8150, artículo 1º). San José. Costa Rica.
12. Caja Costarricense de Seguro Social. (2004). Reglamento de Capacitación y Formación de la Caja Costarricense de Seguro Social (Aprobado por Junta Directiva el 21 de junio del 2007, en la sesión N°. 8161, artículo 20º).
13. Caja Costarricense de Seguro Social. (2004). Reglamento de la Actividad Clínica Docente en la CCSS (Aprobado por Junta Directiva el 5 de agosto del 2004, en la sesión N°. 7877, artículo 18).