



**AAS-025-2022**

6 de junio de 2022

**RESUMEN EJECUTIVO**

El estudio se realizó de conformidad con el Plan Anual Operativo 2022, del Área de Auditoría en Salud, apartado de estudios especiales, con el propósito de determinar el cumplimiento de la normativa vigente, en cuanto al pago de dedicación exclusiva a V.M.P.

En la evaluación realizada, se determinó que V.M.P, directora de Enfermería del hospital San Juan de Dios, ejerció labores como directora de la Maestría de Enfermería en la Universidad Hispanoamericana, sin embargo, se evidenció que en el periodo que ejerció ese cargo, la institución le canceló el plus de dedicación exclusiva en dicho centro hospitalario.

En virtud de lo expuesto, este Órgano de Control, formuló 3 recomendaciones, 2 dirigidas al Lic. Walter Campos Paniagua, Director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para que se actualice y revise el módulo de cargos simultáneos, con el fin de que las jefaturas de las unidades, puedan diagnosticar cuales funcionarios de la institución tienen 2 o más patronos, y así evitar las situaciones prohibidas por la ley, como la superposición horaria o el pago de rubros que resultan incompatibles con otro tipo de funciones (prohibición y dedicación exclusiva), además, de que se realice un recordatorio a los funcionarios de la institución que reciben el pago de dedicación exclusiva o prohibición, sobre las limitaciones que tienen para el otorgamiento de estos conceptos en relación al ejercicio liberal de funciones.

Y la otra dirigida a la Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Directora General del Hospital San Juan de Dios, para con apoyo de las instancias técnicas correspondientes, realice un análisis del cumplimiento del contrato de Dedicación Exclusiva y su relación con las labores ejercidas en la Universidad Hispanoamericana de la funcionaria V.M.P, según lo evidenciado en el hallazgo 1, y determinar si técnica y legalmente esta situación es procedente, y de conformidad con los resultados proceder como en derecho corresponda.



**AAS-025-2022**

6 de junio de 2022

## ÁREA AUDITORÍA DE SALUD

### AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE EL PAGO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA A FUNCIONARIA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS-2102

#### ORIGEN DEL ESTUDIO

El presente estudio se realizó en atención al Plan Anual Operativo 2022 del Área Auditoría en Salud de la Auditoría Interna, apartado de estudios especiales.

#### OBJETIVO GENERAL

Verificar el cumplimiento de la normativa vigente, en cuanto al pago de dedicación exclusiva.

#### OBJETIVO ESPECÍFICO

Evaluar el cumplimiento de las normas y lineamientos para el pago de dedicación exclusiva a V.M.P.

#### ALCANCE

El presente estudio comprende la revisión del cumplimiento de la normativa vigente para el otorgamiento de dedicación exclusiva a V.M.P, en el periodo comprendido de abril 2014 a noviembre 2019.

La evaluación se efectuó de acuerdo con lo dispuesto en las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público, divulgadas a través de la Resolución R-DC-064-2014 de la Contraloría General de la República, publicadas en La Gaceta 184 del 25 de setiembre 2014, vigentes a partir del 1º de enero 2015, así como en las Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público, R-DC-119-2009, del 16 de diciembre de 2009.

#### METODOLOGÍA

Con el propósito de alcanzar el objetivo del estudio se aplicó el siguiente procedimiento metodológico:

- Revisión y análisis de información aportada por el CONESUP en relación con la acreditación para efectuar labores de docencia y dirección en universidad Hispanoamericana.
- Revisión y análisis de información aportada por la Universidad Hispanoamericana en relación con nombramientos efectuados en esa universidad, así como las funciones ejercidas.
- Entrevista al Lic. Giovanni Angulo Montero, jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, del hospital San Juan de Dios y análisis y revisión de información aportada sobre el contrato de dedicación exclusiva, así como nombramientos efectuados en el hospital San Juan de Dios.



- Entrevista al Daniel Corredera Alfaro, jefe del Área de Administración de Puestos y Salarios y jefe a.c de la Subárea de Diseño y Valoración de Puestos, de la Dirección de Administración y Gestión de Personal.

## MARCO NORMATIVO

- Ley General de Control Interno 8292, julio 2002.
- Constitución Política.
- Normas de Control Interno para el Sector Público.
- Instructivo para la Aplicación de del Régimen de Dedicación Exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social.
- Contrato de dedicación exclusiva de V.M.P, del 16 de setiembre 1991
- Adenda al contrato de dedicación exclusiva de V.M.P del 8 de junio 1999

## ASPECTOS NORMATIVOS A CONSIDERAR DE LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO

Esta Auditoría informa y previene al Jerarca y a los titulares subordinados, acerca de los deberes que les corresponden, respecto a lo establecido en el artículo 6 de la Ley General de Control Interno, así como sobre las formalidades y los plazos que deben observarse en razón de lo preceptuado en los numerales 36, 37 y 38 de la Ley 8292 en lo referente al trámite de nuestras evaluaciones; al igual que sobre las posibles responsabilidades que pueden generarse por incurrir en las causales previstas en el artículo 39 del mismo cuerpo normativo, el cual indica en su párrafo primero:

*“Artículo 39.- Causales de responsabilidad administrativa: El jerarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios...”*

## ASPECTOS GENERALES

La Dedicación Exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal, ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato y su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto<sup>1</sup>.

## SOBRE V.M.P

V.M.P labora para la Institución desde el 8 de noviembre del año 1988, desempeñando actualmente el puesto de Enfermera 7 Licenciada (directora de enfermería), por ascenso interino, nombrada en la plaza vacante 09052 en el hospital San Juan de Dios, en un horario de lunes a jueves de 7:00 am a 4:00 pm, y viernes de 7:00 am a 3:00 pm, y según expediente de personal, se le cancela el rubro de dedicación exclusiva desde el 16 de setiembre de 1991 en el puesto de enfermera en ese nosocomio.

<sup>1</sup> Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público



---

## SOBRE EL CONTRATO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y ADDENDUM DE V.M.P

El 16 de setiembre 1991, se firmó el contrato de dedicación exclusiva por parte de V.M.P, y el Dr. Eduardo Sánchez Jovel, Gerente de División Médica en ese entonces, en el cual se indicó que dicho contrato se regiría por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: EL SERVIDOR** se compromete, mientras están vigentes las disposiciones legales que lo fundamenta, a prestar sus servicios en forma exclusiva a la Institución, por corresponder la naturaleza de su trabajo a la profesión que ostenta con grado académico de bachiller en el puesto de enfermera 1 Que desempeña actualmente en el hospital San Juan de Dios.

**SEGUNDA: LA INSTITUCIÓN** le concede al servidor una compensación económica equivalente a un 20% del salario base.

**TERCERA: LA INSTITUCIÓN** velará por el cumplimiento de las obligaciones que señalan en el presente contrato, sin perjuicio de las facultades de inspección que podría realizar el Departamento Auditoría Administrativa de la Dirección General de Servicio Civil, cuando así lo juzgue conveniente.

**CUARTA: EL SERVIDOR** se compromete, bajo juramento, a cumplir estrictamente con las estipulaciones del reglamento que regula este contrato. El incumplimiento de estas se considerará como una infracción grave en la relación de servicio y por tanto, como causal de despido sin responsabilidad patronal, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que pueda dar lugar.

**QUINTO:** El presente contrato rige a partir del día primero del mes siguiente al de la fecha en que fuera aprobado por la Dirección general de Servicio Civil.

El 8 de junio de 1999, se firmó el adendum al contrato de dedicación exclusiva mencionado anteriormente, por parte del Dr. Manrique Soto Pacheco, director general del hospital San Juan de Dios en ese entonces, en el cual se indicó que se regiría bajo las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** El servidor se compromete a cumplir estrictamente con las estipulaciones del contrato de dedicación exclusiva original en el puesto de Enfermera Lic 1, que ocupa a partir del 08-06-99, según copia de acción de personal adjunta.

Dicho puesto lo desempeña actualmente en Enfermería.

**SEGUNDA:** La Caja Costarricense de Seguros Social concede al servidor V.M.P una compensación económica equivalente a un 40% de su salario base.

**TERCERA:** Para todos los efectos este adendum rige a partir del día en que se inicia las nuevas condiciones de prestación de servicios en el caso de servidores que procedan de otra institución y debe presentarse para su aprobación ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva, dentro del mes siguiente a esa fecha.

La solicitud de aplicación de este adendum deberá presentarla el funcionario en el primer mes de prestación de servicios a la institución.



## HALLAZGO

### 1. SOBRE EL PAGO DE DEDICACIÓN EXCLUSIVA A V.M.P.

Se determinó que V.M.P, ejerció labores como directora de la Carrera de Maestrías en Enfermería en la Universidad Hispanoamericana del 7 de abril del 2014 al 31 de octubre 2019, recibiendo el concepto de dedicación exclusiva en el hospital San Juan de Dios, situación que eventualmente podría estar en contraposición a lo que dicta el Instructivo para la Aplicación del Régimen de dedicación Exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Mediante, certificación 1282-2021, el Sr. Jorge Godínez Fallas, jefe del departamento de Gestión Administrativa del CONESUP, indicó:

*“(...) que en nuestros archivos se encuentran registrados los siguientes nombramientos de la señora (sic) V.M.P, portadora de la cédula de identidad 900560868, los cuales fueron aprobados por el Consejo del CONESUP:*

*Docente de la Maestría en Enfermería Pediátrica de la Universidad Hispanoamericana. Sesión 771, artículo 19, del 29 de julio de 2015.*

*Docente de la Maestría Profesional en Gerencia en Enfermería de la Universidad Hispanoamericana. Sesión 771, artículo 20, del 29 de julio de 2015.*

*Directora del Programa de Posgrados de Enfermería, Maestría en Gerencia en Enfermería y Maestría en Enfermería Pediátrica de la Universidad Hispanoamericana. Sesión 753, artículo 11, del 23 de setiembre de 2014”.*

Por otra parte, mediante oficio DE-91-03-2021, del 23 de octubre 2021, esta Auditoría solicitó a la señora Irene Guerrero Calderón, jefe del departamento de Recursos Humanos de la Universidad Hispanoamericana, certificar si V.M.P, había ocupado el puesto de directora del Programa de Posgrados de Enfermería, Maestría en Gerencia en Enfermería y Maestría en Enfermería Pediátrica en esa universidad.

Al respecto, mediante oficio sin número del 9 de noviembre 2021, la señora Guerrero Calderón, certificó que V.M.P laboró para esa Institución desde el 7 de abril del 2014 al 31 de octubre 2019, desempeñando el puesto de directora de maestrías en enfermería, laborando los lunes, martes, jueves y viernes desde las 5:00 p.m. hasta las 8:00 p.m.

En oficio UGRH-CERTI-No.3971-2021, del 16 de noviembre 2021, el Lic. Giovanni Angulo Montero, jefe a.i. de la Unidad de Gestión de recursos Humanos del hospital San Juan de Dios, certificó que V.M.P, desempeña el puesto de forma interina como Enfermera 7 Licenciada (directora de enfermería) del hospital San Juan de Dios desde el año 2014 hasta la actualidad.

Esta Auditoría, procedió a emitir un reporte en el Sistema de Control y Evaluación de Nómina, del 4 de abril 2014 al 8 de noviembre 2019, con el fin de verificar si en ese entonces se le cancelaba el concepto de dedicación exclusiva a V.M.P, al respecto se evidenció el pago por este concepto en las fechas señaladas de un aproximado de 31 339 190.65 (Treinta y un millones trescientos treinta y nueve mil ciento noventa colones con 65/00).



Así mismo se procedió a generar un reporte en el SICERE, con el fin de verificar el puesto con el cual estaba siendo reportada V.M.P en la planilla de la Universidad Hispanoamericana, al respecto se evidenció en la planilla 4 del 2014, que el puesto era “DECANO JEFE O COORDINADOR” con fecha de ingreso 7 de abril 2014.

Debido a lo anterior, se solicitó a la citada universidad, indicar las funciones que realiza un funcionario de esa unidad con ese puesto, indicando:

*“1122 Decano (a) Facultad de Educación*

*Mismo que Dirección de Escuela (Don Jose Raúl indicó en reunión de perfiles que debía de contar con el mismo ya que son las mismas responsabilidades).*

*1122 Director(a) de Escuela*

*Planificar, organizar y controlar la gestión académica y administrativa de la Escuela a su cargo en la Universidad Hispanoamericana, para mantener e incrementar la calidad académica, apoyando el propósito estratégico de la Universidad Hispanoamericana.”*

El día 10 de mayo 2022, el Sr. Alonso Cascante Arias, funcionario de la secretaría de la fiscalía del Colegio de Enfermeras de Costa Rica, indicó<sup>2</sup> a esta Auditoría, que V.M.P estaba registrada en ese colegio en la carrera “Gerencia en Enfermería” con los títulos académicos: Bachiller en Enfermería de la U.A.C.A, Licenciatura en Enfermería de la U.A.C.A y Maestría en Enfermería de la U.H, títulos que también estaban incorporados en el expediente de personal de la funcionaria en el centro hospitalario.

El Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense de Seguro Social, describe dentro de las funciones de una Enfermera 7 licenciada, las siguientes, la descripción total del puesto se detalla en el **anexo 1**:

**“NATURALEZA DEL TRABAJO:**

*“Planeamiento, dirección, coordinación, control y evaluación de programas de enfermería de establecimientos hospitalarios del más alto grado de complejidad, de programas específicos o de coordinación de instituciones de ámbito nacional.*

*Planear, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar los programas de enfermería en el nivel local, regional y nacional; participar con el nivel superior de enfermería en la definición de los lineamientos generales que requiere la práctica de enfermería, en los diferentes niveles y programas de acuerdo con las políticas de salud (...).”*

El instructivo para la Aplicación de del Régimen de dedicación Exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social, establece en su capítulo VI Excepciones, Renuncias y sanciones lo siguiente:

*“El servidor que se acoja al Régimen, está facultado para ejercer excepcionalmente la profesión comprometida en el contrato, en los siguientes casos:*

- a) *Cuando se trate de labores docentes en establecimientos de enseñanza superior oficiales o privados, en seminarios, cursos y congresos organizados e impartidos por estos centros educativos.*

<sup>2</sup> Mediante llamada telefónica





- b) Cuando se trate de impartir cursos de capacitación en instituciones públicas, siempre que sean auspiciados y organizados por dichas instituciones.
- c) Cuando se trate del ejercicio profesional relacionado con los asuntos personales, de los de su cónyuge o compañero (a) si convive en unión libre (comprobado esto último mediante declaración jurada otorgada ante notario público), ascendientes y descendientes hasta un tercer grado de consanguinidad, hermanos, suegros, yernos y cuñados, siempre y cuando la actividad emanada de dicho interés no conlleve propósitos de lucrar por parte del profesional o de sus familiares aquí mencionados.

*Para acogerse a estas excepciones, el interesado deberá comunicarlo por escrito al jefe de la dependencia respectiva y solicitar, por el mismo medio la anuencia por parte de la Oficina de Recursos Humanos respectiva, señalando el tipo de trabajo que efectuará, así como las fechas de inicio y finalización de la prestación del servicio y la respectiva ubicación para lo cual debe esperar la respuesta. En caso de urgencia debidamente comprobado y justificado, podrá excepcionalmente presentar la documentación posterior a la excepción.*

- d) Cuando sea necesario su colaboración al Estado en forma adhonorem, en la atención de desastres naturales, siempre que lo hagan a nombre y con el respaldo de la Institución.
- e) Cuando se le nombre en un cargo de Juntas Directivas, siempre que no exista conflicto de intereses con el puesto desempeñado, salvo los casos en que por ley expresa así se establezca.
- f) Cuando un servidor esté disfrutando del incentivo por dedicación exclusiva y llegue a obtener otro título profesional, que no sea acorde con la especialidad o énfasis del grado ostentado, para el cual fue contratado en forma exclusiva en la Caja, podrá ejercer en forma liberal su segunda profesión.
- g) Se podrán impartir asesorías y charlas dirigidas al sector público y privado, que estén contempladas dentro de un programa debidamente establecido en la Institución, siempre y cuando sean a nombre y en representación de la Caja, impartidas dentro de la jornada laboral y que no se reciba ninguna remuneración o dádivas al respecto”.

Además, ese mismo instructivo establece en su artículo 14 lo siguiente:

*“Habrá incumplimiento por parte del servidor cuando realice acciones contrarias a lo estipulado en el presente instructivo o en lo que dispone el Contrato de Dedicación Exclusiva, lo cual acarreará las siguientes sanciones:*

- a) La anulación inmediata del contrato y el reintegro a la Caja de las sumas recibidas indebidamente, por concepto de Dedicación Exclusiva, cuando se incumpla lo establecido en el artículo 6° de este instructivo, siguiendo el debido proceso. En este caso, el servidor no podrá firmar un nuevo contrato con la Institución por un período de dos años a partir de la fecha de dicha anulación.
- b) Para el servidor que se acoge a las excepciones que se indican en el artículo 11, inciso c) y no cumpla con el procedimiento que para ello se establece, será una amonestación por escrito por primera vez y si incurre en esta falta por segunda vez, será amonestación por ocho días de suspensión, siguiendo el debido proceso.



- c) *El despido se aplicará sin responsabilidad para la Caja, al servidor que haga incurrir en error a la Administración en la recepción indebida de los requisitos que señala el artículo 3º y cuando por segunda vez, infrinja lo estipulado en el artículo 6º, por considerarse faltas graves.*

Así mismo el Artículo 16 indica:

*“La Jefatura inmediata del funcionario y la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos respectiva, verificará cuando lo considere pertinente y de conformidad con los procedimientos que al respecto establezcan, el fiel cumplimiento de todas las disposiciones contenidas en este instructivo y el respectivo contrato. Cuando comprobare incumplimiento de las obligaciones contraídas por los servidores suscriptores, deben tomar las medidas que estime convenientes. Lo anterior, sin perjuicio de la intervención que al respecto pueda hacer la Auditoría Interna de la Institución, cuando lo estime conveniente”.*

Por su parte, la Constitución Política dispone:

*“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”.*

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, en el ítem 2.1 Ambiente de control, establece:

*“(…) El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer un ambiente de control que se constituya en el fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y, en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. A los efectos, debe contemplarse el conjunto de factores organizacionales que propician una actitud positiva y de apoyo al SCI y a una gestión institucional orientada a resultados que permita una rendición de cuentas efectiva...”.*

Así mismo, las citadas normas indican en su artículo 4.6 sobre el cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico:

*“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las actividades de control que permitan obtener una seguridad razonable de que la actuación de la institución es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes. Las actividades de control respectivas deben actuar como motivadoras del cumplimiento, prevenir la ocurrencia de eventuales desviaciones, y en caso de que éstas ocurran, emprender las medidas correspondientes. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2”.*

Al respecto el Lic. Daniel Corredera Alfaro, jefe del Área de Administración de Puestos y Salarios y jefe a.c. de la Subárea de Diseño y Valoración de Puestos, de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, indicó<sup>3</sup> a esta Auditoría lo siguiente:

<sup>3</sup> Mediante entrevista del 10 de enero 2022.





*“Desde la parte de nosotros técnica, tenemos la ley 9635, vigente desde el 2018 en la cual vienen los nuevos porcentajes que se reconocen sobre dedicación exclusiva, pero también nos viene a establecer una serie de excepciones sobre el reconocimiento de este concepto de dedicación exclusiva al profesional que le corresponde este concepto, dentro de esas excepciones tenemos el artículo 34 que es el que nos define que es la docencia en centros de enseñanza superior fuera de la jornada ordinaria y también tenemos otra parte que es la atención de los asuntos en los que sean parte el funcionario afectado, su conyugue o su compañero (a), o alguno de sus parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, en este caso dice que no debería de afectar el desempeño de la persona trabajadora durante ese periodo ni tener aspectos que vayan a afectar también su cargo en el que cuente en una institución pública, esta misma excepción estaba regulada también en el instructivo para el trámite de la dedicación exclusiva, con el que cuenta la institución previo a la ley 9635, como este caso es muy particular que data desde el 2014, fue por un periodo específico, yo creo que desde el punto de vista técnico, tendríamos que entrar a analizarlo técnicamente para conocer las funciones que ella hizo como directora de enfermería del hospital San Juan de Dios y cuáles eran las funciones que ella desempeñaba en la Universidad Hispanoamericana, para ver si llegan a tener algún tipo de afectación a su cargo en la institución, no se viera afectada o generara algún tipo de beneficio en el cargo que ella tuviera, me parece que como este es un caso muy particular, que ustedes como Auditoría nos lo remitan a nosotros para que emitamos el criterio técnico con todos los antecedentes, también veríamos aspectos técnico-legales”.*

Por otra parte, se le consultó al Lic. Giovanni Angulo Montero, jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, del hospital San Juan de Dios, si conocía el caso y si al respecto había tomado acciones, indicando<sup>4</sup>:

*“oficialmente desconoce las labores que ha desarrollado V.M.P, además de docencia en universidades, a nivel general desconocemos quienes son los funcionarios que desarrollan labores de docencia extra Institucionalmente, por esta razón no hemos tomado acciones porque desconocíamos de esta situación.*

*Mi criterio es que la normativa es clara en cuanto a docencia y las actividades no relacionadas con esta actividad quedarían fuera del beneficio”.*

Por otra parte, también indicó<sup>5</sup>:

*“Estoy a la espera de la información relacionada con la funcionaria V.M.P, específicamente el producto de auditoría que se vaya a emitir, para una vez conocida la situación proceder a como corresponda según procedimientos Institucionales”.*

Por su parte se consultó<sup>6</sup> a la Licda. Melissa Lascares Abarca, Asistente de la Dirección General del Hospital San Juan de Dios, sobre los mecanismos implementados por la administración activa para garantizar el cumplimiento de las cláusulas contractuales de los contratos de dedicación exclusiva a los funcionarios adscritos a esa dirección, sin embargo, al término del trabajo de campo del presente estudio no se cursó respuesta sobre el requerimiento.

<sup>4</sup> Mediante entrevista del 28 de febrero 2022

<sup>5</sup> Mediante entrevista del 9 de marzo 2022

<sup>6</sup> Mediante Microsoft Teams el 15-03-2022



Tampoco se tuvo evidencia documental por parte de la administración, de alguna solicitud por parte de V.M.P, para poder realizar labores de docencia o dirección de carrera en la Universidad Hispanoamericana, esto según lo que establece la normativa.

Es criterio de esta Auditoría que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital San Juan de Dios y la Dirección General, no cuentan con los controles suficientes para detectar este tipo de situaciones, lo que conlleva a un incumplimiento de la normativa vigente que rige esa materia.

Es importante indicar, que esta Auditoría mediante oficio AD-ASAI-1598-2021, del 3 de agosto 2021, se indicó al Lic. Walter Campos Paniagua, director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en cuanto al sistema de Enriquecimiento Ilícito lo siguiente:

*“(...) según pruebas realizadas por esta auditoría interna, así como lo indicado por funcionarios de la Subárea de Control y Evaluación de Nómina de esa Dirección, actualmente el módulo automatizado no se encuentra en funcionamiento, esperando a que el sistema SIPE brinde una mejor solución tecnológica en este apartado.*

*Así las cosas, existe un riesgo actual de que la institución no cuente con mecanismos de control adecuados para cumplir con la legislación citada, lo cual se maximiza considerando que el sistema SIPE cuenta con una calendarización en donde este tema no está incluido como fase prioritaria.*

*Dentro del último corte que fue factible realizar en el sistema, se tiene que durante el segundo semestre del año 2018 se registraron **1.056** gestiones definidas como “Finalizadas” en el módulo en mención, por lo que se infiere que podría existir una cantidad importante de funcionarios institucionales que reportan dos o más patronos, como sucede en un caso actualmente investigado por esta Auditoría, con ocasión a una denuncia, en donde se han encontrado elementos que hacen presumir el desempeño simultáneo de labores en dos instituciones públicas con posible superposición horaria por parte de un funcionario institucional, de lo cual no se evidenció que se hubiera informado a la CCSS y por consiguiente es fundamental que se cuente con los controles necesarios para evitar las situaciones prohibidas por la ley, como la superposición horaria o el pago de rubros que resultan incompatibles con otro tipo de funciones (prohibición y dedicación exclusiva)”.*

Por otra parte, es relevante indicar que la funcionaria sujeta de este análisis percibió un monto aproximado de 31 339 190.65 (Treinta y un millones trescientos treinta y nueve mil ciento noventa colones con 65/00) por concepto del pago de Dedicación Exclusiva, en el periodo en el cual ella ejerció labores como Directora de la Carrera de maestrías en enfermería en la Universidad Hispanoamericana.

## CONCLUSIONES

El objetivo del pago del concepto de dedicación exclusiva a los funcionarios de la institución es obtener del servidor de nivel profesional, su completa dedicación a las funciones de la Caja, no sólo aportando los conocimientos que se deriven de la profesión que ostente, sino también con el fin de evitar la fuga de profesionales idóneos y de experiencia, además de motivar al servidor de nivel profesional a la obtención del más alto nivel académico.



Así mismo para realizar con mayor eficiencia, las tareas que se le encomiendan, por lo cual, es importante que las Unidades de Gestión de Recursos Humanos de la Institución, y las jefaturas correspondientes, estén vigilantes en cuanto a poder detectar, de manera oportuna, posibles incumplimientos a la normativa vigente en esa materia por parte de los funcionarios que gozan de este beneficio.

No obstante, lo anterior, se evidenció debilidades en el sistema de control interno tanto de la unidad de gestión de recursos humanos como de la Dirección General del centro, para garantizar de forma razonable el cumplimiento de las cláusulas pactadas entre el funcionario contratado de forma exclusiva y la CCSS.

Adicionalmente, de conformidad con los datos aportados por la administración activa, CONESUP y de la Universidad Hispanoamericana, se evidencia el desempeño de actividades administrativas de V.M.P en un centro de educación superior, pese a estar percibiendo el rubro de dedicación exclusiva en el hospital San Juan de Dios, en el puesto de Enfermera Licenciada 7, como directora de enfermería, lo cual podría estar en contraposición a la normativa técnica que regula esta actividad.

## RECOMENDACIONES

### **AL LIC. WALTER CAMPOS PANIAGUA, EN SU CALIDAD DE DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL, O EN SU LUGAR A QUIEN OCUPE SU CARGO.**

1. Actualizar y revisar los mecanismos de control existentes (Módulo de cargos simultáneos) para que permitan a las unidades identificar los funcionarios de la institución que tienen 2 o más patronos, con el fin de evitar incumplimientos establecidos por la ley, como la superposición horaria o el pago de rubros que resultan incompatibles con otro tipo de funciones (prohibición y dedicación exclusiva)".

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación, presentar a esta Auditoría, en un plazo de 6 meses a partir del recibido del presente informe, la documentación donde consten los controles implementados para la atención de la recomendación.

2. Emitir un recordatorio a todos los funcionarios de la institución a los cuales se les cancela el rubro de Dedicación Exclusiva y Prohibición, las limitaciones que tienen para el otorgamiento de estos conceptos en relación al ejercicio liberal de funciones.

Para el cumplimiento de esta recomendación, se deberá aportar a esta Auditoría en un plazo de 3 meses, la circular emitida.

### **A LA DRA. MARÍA EUGENIA VILLALTA BONILLA, EN SU CALIDAD DE DIRECTORA GENERAL DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, O EN SU LUGAR A QUIEN OCUPE SU CARGO.**

3. Realizar con el apoyo de las instancias técnicas correspondientes, un análisis del cumplimiento del contrato de Dedicación Exclusiva y su relación con las labores ejercidas en la Universidad Hispanoamericana de la funcionaria V.M.P, según lo evidenciado en el hallazgo 1, y determinar si técnica y legalmente esta situación es procedente, y de conformidad con los resultados proceder como en derecho corresponda.



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Auditoría Interna

Teléfono: 2539-0821 ext. 2000-7468

Correo electrónico: [auditoria\\_interna@ccss.sa.cr](mailto:auditoria_interna@ccss.sa.cr)

Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se deberá aportar a esta Auditoría en un plazo de 3 meses, evidencia del análisis técnico y administrativo efectuado, así como las decisiones adoptadas al respecto al amparo de la normativa vigente.

**COMENTARIO DEL INFORME**

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna, los resultados del presente estudio se comentaron con Lic. Walter Campos Paniagua, Director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, Lic. Daniel Corredera Alfaro, Área de Diseño, Administración de Puestos y Salarios, Dra. María Eugenia Villalta, Directora General, Lic. Giovanni Angulo Montero, jefe de la Unidad de Recursos Humanos, hospital San Juan de Dios, Lic. Edgar Avendaño Marchena, jefe del Área de Auditoría en Salud, Lic. Roy Manuel Juárez Mejías, Jefatura Subárea Estratégica de Salud, el Lic. Warren Garro Calderón, Asistente de Auditoría y Lic. Brayán Fernández Salas, Subárea de Seguimientos, Auditoría Interna.

**ÁREA AUDITORÍA DE SALUD**

Lic. Edgar Avendaño Marchena  
**Área**

Lic. Roy Manuel Juárez Mejías  
**Subárea**

Lic. Warren Alberto Garro Calderón  
**Asistente de Auditoría**

EAM/RJM//WGC/lbc



---

**Anexo 1**  
**Descripción de puesto Enfermera Licenciada 7**  
**Manual descriptivo de puestos**

- Nombre de la clase: ENFERMERA 7
- Código de la clase: 043710

**NATURALEZA DEL TRABAJO:**

Planeamiento, dirección, coordinación, control y evaluación de programas de enfermería de establecimientos hospitalarios del más alto grado de complejidad, de programas específicos o de coordinación de instituciones de ámbito nacional.

**TAREAS:**

Planear, dirigir, coordinar, supervisar, controlar y evaluar los programas de enfermería en el nivel local, regional y nacional; participar con el nivel superior de enfermería en la definición de los lineamientos generales que requiere la práctica de enfermería, en los diferentes niveles y programas de acuerdo con las políticas de salud.

Participar con el equipo interdisciplinario de los niveles mencionados en los diferentes programas de salud por desarrollar.

Coordinar con otros departamentos e instituciones las actividades de enfermería realizadas como apoyo a los niveles regionales y locales.

Elaborar el anteproyecto de presupuesto del programa que le corresponde.

Participar en la planeación, coordinación, supervisión y evaluación del programa nacional de educación continua.

Asignar, supervisar, controlar y evaluar el trabajo que realiza el personal de menor nivel.

Asesorar en la planeación, desarrollo y evaluación de los programas de enfermería de nivel regional y local.

Participar con el equipo interdisciplinario de los niveles de atención, en lo referente a la definición de lineamientos generales, que rigen la práctica de enfermería en los programas de salud.

Coordinar con otros departamentos e instituciones las actividades de enfermería realizadas con apoyo a los niveles regionales y locales.

Asignar, supervisar, controlar y evaluar el trabajo que realiza el personal de menor nivel.

Realizar visitas periódicas a los niveles regional y local y asesorar al personal subalterno ejecutor de los programas.



Participar y asesorar a las jefaturas de enfermería de los establecimientos en la aplicación de las políticas, normas, métodos y procedimientos de trabajo y evalúa su cumplimiento.

Coordinar acciones de carácter administrativo y técnico entre la Dirección Regional y el nivel central. Procurar opciones de solución de problemas técnico-administrativos y conflictos de orden laboral para lo cual programa visitas y reuniones.

Participar como miembro de comités en otros asuntos de interés institucional o internacional de enfermería.

Participar en la calificación de pruebas para concursos de plazas.

Preparar y presentar informes técnico-administrativos derivados de sus funciones.

Asesorar, promover y participar en actividades de investigación científica de su profesión y de apoyo a los procesos educativos.

Estudiar y recomendar las solicitudes de becas acuerdo con las necesidades y prioridades de los programas de formación.

Representar a la institución ante organismos nacionales y extranjeros por delegación de sus superiores.

Elaborar informes y los presenta a la jefatura inmediata.

Asistir a seminarios, reuniones, juntas y otras actividades similares, representando a la Institución.

### **CONDICIONES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTALES:**

La enfermera 7 se diferencia de la del nivel inmediato inferior, en que los programas a su cargo son de mayor complejidad y ámbito; por lo tanto, las labores de dirección y control que debe ejercer tienen mayor impacto nacional.

#### **Supervisión recibida**

Trabaja con amplia independencia y sigue políticas de carácter general de acuerdo con las normas y principios que rigen el campo de la enfermería.

Su labor es evaluada por medio de los informes que presenta y los resultados obtenidos.

#### **Supervisión ejercida**

Ejerce supervisión sobre enfermeras, jefes de área, de servicio y personal supervisor de enfermería de menor nivel, al cual debe controlar el trabajo que realiza, revisar los informes que presentan y evaluar la calidad de los servicios que prestan y los resultados obtenidos.

#### **Responsabilidad por funciones**

Es responsable por la orientación oportuna que dé al personal subalterno, por la buena marcha del programa de enfermería a su cargo y por la efectividad de los resultados.





## Responsabilidad por equipo y materiales

Participa en el establecimiento de los lineamientos, en cuanto cantidad, calidad y control de uso y consumo de equipo y suministros que requieren los servicios de enfermería para el desarrollo de sus programas. Califica los artículos ofrecidos en la compra de insumos y recomienda los que crea convenientes para la buena marcha de los servicios.

## Condiciones de trabajo

Le podría corresponder trabajar sin límite de jornada y trasladarse a diferentes lugares del país.

## Consecuencia del error

Los errores cometidos pueden ocasionar grandes trastornos en la efectividad del programa asignado y daños de mucha consideración a terceros.

## CARACTERÍSTICAS PERSONALES:

Debe tener capacidad de liderazgo, habilidad para tomar decisiones, dirigir personal y trabajar en equipo. Requiere conocimientos amplios sobre la actividad bajo su responsabilidad para coordinar actividades y relacionarse con otros funcionarios en las instituciones públicas y privadas.

## REQUISITOS:

Licenciatura o Bachillerato en enfermería.

Entre tres y cinco años de experiencia profesional.

Capacitación específica en el área de especialidad del puesto, en los casos en que lo requiera.

## REQUISITO LEGAL:

Incorporación al Colegio de Enfermeras de Costa Rica.

Tener licencia actualizada de enfermera (o)