



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
AUDITORIA INTERNA
Tel.: 2539-0821 - Fax: 2539-0888
Apdo: 10105

ASAAI-215-2015
27-08-2015

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio se realizó según el programa Anual Operativo del Área de Servicios Administrativos, Abastecimiento e Infraestructura de la Auditoría Interna para el año 2015, con la finalidad de analizar procedimientos sustantivos que desarrolla la Unidad de Gestión de Recursos Humanos del Hospital William Allen Taylor.

De los hallazgos encontrados, se determinó que los procesos de reclutamiento y selección ejecutados en el Hospital William Allen Taylor son sujetos de mejora, al evidenciarse nombramientos efectuados al margen de la normativa institucional, además se visualizó la utilización de una plaza del Hospital en una unidad programática distinta, además se observó la carencia de registros de elegibles en algunos servicios del centro hospitalario, y la ausencia de prueba de EIS y cursos de inducción en más del 50% de los casos revisados del expediente de personal de nuevo ingreso.

Se evidencio también un estudio de reasignación de la plaza 8240 de profesional 1 a Analista en Sistemas 2 en TIC, en el cual se modificaron documentos originales del expediente administrativo (Cuestionario de Clasificación de Puestos e Informe Técnico) y se certificaron sólo aquellas funciones atinentes al puesto de Analista en Sistemas 2 en TIC, cuando lo cierto del caso es que la funcionaria realiza además otras labores de índole administrativo.

Se determinó además, el registro de pagos en partidas de servicios personales a funcionarios no profesionales, tales como Dedicación Exclusiva Licenciados, Carrera Profesional y registros de pago del rubro ajuste de salario mínimo, lo cual según el tipo de puesto no corresponderían.

Relacionado con el párrafo anterior, sobre la confiabilidad de los pagos de la nómina salarial, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, del Hospital William Allen Taylor, presenta un rezago en la revisión de la planilla salarial de 32 catorcenas, que corresponden a 22 del periodo 2014 y 10 del 2015, además se constató que la misma personal que revisa la planilla es quien gestiona tiempo extraordinario.

Por otro lado, respecto a los pagos de incapacidades a funcionarios institucionales, se constató el caso de tres funcionarios a los cuales se les canceló de manera improcedente el rubro de beneficio especial, aun cuando estos habían superado la cantidad de 365 días de incapacidad.





CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
AUDITORIA INTERNA
Tel.: 2539-0821 - Fax: 2539-0888
Apdo: 10105

Otro tema abordado, está relacionado con los registros del personal de Enfermería extraídos del sistema de planilla ampliada, ya que se evidenció que existían a la fecha de la revisión 4 funcionarios que poseen el requisito legal para el ejercicio de la profesión vencido, de esta cantidad 2 corresponde a profesionales en enfermería y los restantes y 2 son funcionarios con el perfil de Auxiliar de Enfermería.

Otros de los hallazgos identificados, están relacionados con el manejo del archivo de documentos, los contratos de dedicación exclusiva y un estudio de brechas elaborado en marzo de 2015, donde se constata la necesidad de recurso humano de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, al disponer únicamente de 4 funcionarios para el trámite de pago de alrededor de 500 funcionarios del Hospital.

Debido a lo anterior entre otros aspectos se recomienda a la administración activa, la revisión de aspectos señalados en el informe en cuanto a nombramientos al margen del bloque normativo, para que se adopten las acciones que considere pertinentes.

A su vez, se recomienda instruir a los servicios la obligatoriedad de contar con el registro de elegibles activo y pasivo, así como implementar mecanismos de control que permitan garantizar una adecuada conformación del expediente personal, la realización de EIS y los cursos de inducción al funcionario de primer ingreso, entre otros aspectos sujetos de mejora.

Todo esto con la finalidad de formar una cultura a nivel institucional que permita fortalecer constantemente el sistema de control interno y la gestión diaria de todos los procesos sustantivos que desarrolla de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.