



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

ASAAI-337-2015  
04-11-2015

## 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 Dr. Carlos Sáenz Herrera.

De los hallazgos encontrados, se determinó que los procesos de reclutamiento y selección ejecutados en el Hospital Dr. Carlos Sáenz Herrera son sujetos de mejora, al evidenciarse nombramientos efectuados al margen de la normativa institucional tanto para Profesionales en Ciencias Médicas como para Profesionales y no Profesionales de perfil administrativo, debido a que se recurre a efectuar nombramientos en forma directa, o mediante mecanismos alternativos que se apartan del bloque de legalidad por parte de las jefaturas del Hospital Nacional de Niños.

Además, se evidenció que los estudios de reingreso tramitados durante el periodo comprendido entre el 2013-2015; en ningún caso se realiza un análisis del costo que conlleva a la institución la contratación de este personal.

Por otro lado, existen opciones de mejora en la conformación del registro de elegibles activo y pasivo de cada servicio, debido a que no todas las unidades del Hospital lo elaboran de acuerdo a la normativa vigente, situación que podría estar propiciando omisiones en los procesos de sustitución y nombramiento de personal.

Otro de los aspectos revisados en materia de reclutamiento y selección, está relacionado con la contratación de médicos generales para realizar guardias médicas para parte de la Unidad de Enseñanza, lo cual conlleva principalmente dos riesgos, el primero relacionado con la nula participación de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos en el proceso de selección de los oferentes, y la segunda tiene que ver con la justificación para la contratación de estos profesionales, ya que al no existir una declaratoria de inopia de médicos generales, la metodología utilizada podría ser contraria a la normativa.

Un aspecto muy importante dentro de la gestión de recursos humanos es la calidad de la planilla salarial, misma que presenta oportunidades de mejora en cuanto a trámite y herramientas utilizadas para la elaboración de la misma.

Por otro lado, respecto a los pagos de incapacidades a funcionarios institucionales, se constató el caso de dos 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 9 funcionarios que poseen el requisito legal para el ejercicio de la profesión vencido, de esta cantidad 3 corresponde a profesionales en enfermería y los restantes y 6 son funcionarios con el perfil de Auxiliar de Enfermería.

Además, otros de los hallazgos identificados, están relacionados con la aprobación de los contratos de dedicación exclusiva, el control, cancelación y estudios de vacaciones por incapacidad y la conformación del expediente administrativo para concursos en propiedad.

Debido a lo anterior entre otros aspectos se recomienda a la Gerencia Médica y a la Dirección de Administración y Gestión de Personal, 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 ejecución de los estudios de reingreso, entre otros aspectos sujetos de mejora.

Todo esto con la finalidad de fomentar 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.