



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

AGO-199-2019
18-12-2019

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio se realizó de conformidad con el Plan Anual de Trabajo 2019 del Área Gestión Operativa de la Auditoría Interna, con el objetivo de evaluar la brecha en materia de recurso humano en el hospital San Rafael de Alajuela.

Los resultados de la evaluación evidenciaron que, durante los últimos tres años, en el hospital San Rafael de Alajuela han realizado reiteradas solicitudes de recurso humano profesional y técnico, específicamente 306 plazas, basados en el cumplimiento de normas de habilitación hospitalaria, en el traslado de médicos especialistas del área de salud Alajuela Norte - Clínica Dr. Marcial Rodríguez Conejo, en pagos por tiempo extraordinario, riesgos laborales y crecimiento de la producción, principalmente. No obstante, durante ese período se dotó de 105 plazas, con énfasis en códigos de médicos especialistas y generales, personal de Enfermería y de Redes, pero no acorde con los planteamientos del centro médico. Sin embargo, la limitación de recursos financieros de la institución, así como las políticas de crecimiento de plazas, no permiten satisfacer las necesidades de la red de hospitales y áreas de salud del país, por lo cual, es conveniente un análisis y priorización local donde se considere la implementación de herramientas tecnológicas como sustitución de procesos manuales y hasta la eventual contratación de servicios administrativos, entre otros orientados a la reducción de costos.

De acuerdo con lo anterior, se recomendó a las autoridades locales del hospital San Rafael de Alajuela, actualizar los estudios de las plazas que sean prioritarias e indispensables para la prestación de los servicios médicos y administrativos, para su posterior solicitud ante las instancias institucionales respectivas.



ÁREA GESTIÓN OPERATIVA

EVALUACIÓN SOBRE LA BRECHA EN MATERIA DE RECURSO HUMANO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA, U.E. 2205

ORIGEN DEL ESTUDIO

El estudio se desarrolló en cumplimiento del Plan Anual de Trabajo 2019 del Área Gestión Operativa de la Auditoría Interna.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar la brecha en materia de recurso humano en el hospital San Rafael de Alajuela.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar las solicitudes de recurso humano por parte del hospital San Rafael de Alajuela, y el cumplimiento de requisitos técnicos y administrativos.
- Revisar la dotación de plazas con perfil profesional y técnico en el hospital San Rafael de Alajuela.

ALCANCE

El estudio comprendió la revisión de las acciones realizadas por las autoridades locales del hospital San Rafael de Alajuela, entre enero de 2017 y noviembre de 2019, en cuanto a la elaboración de estudios técnicos y solicitudes para la eventual dotación de recurso humano.

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 y demás normativa aplicable.

METODOLOGÍA

- Revisión de los siguientes archivos digitales y sistemas de información:
 - Estudios de necesidades de recurso humano del hospital San Rafael de Alajuela.
 - Correspondencia relacionada con solicitud y dotación de plazas.
 - Informe del mayor auxiliar de asignaciones presupuestarias: gasto por tiempo extraordinario.
- Entrevistas y/o solicitud de información a los siguientes funcionarios del hospital San Rafael de Alajuela:



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

- Dra. Marcela Leandro Ulloa, Asistente de la Dirección General.
- Ing. Jonathan Castro Alfaro, Ingeniero Industrial y encargado de estudios de necesidades de recurso humano.
- Lic. Jonathan Quirós Solórzano, jefe Unidad de Gestión de Recursos Humanos.
- Licda. Yorlenni Benavides Hernández, jefe Registros y Estadística en Salud (Redes).
- Dra. Jenny Rodríguez Rodríguez, Subdirectora de Enfermería.
- Dr. Oscar Quesada Pacheco, jefe servicio Laboratorio Clínico.

MARCO NORMATIVO

- Ley General de Control Interno, del 4 de setiembre 2002.
- Normas de Control Interno para el Sector Público, del 6 de febrero del 2009.
- Normas para la Habilitación de Establecimientos que brindan la Atención en Medicina y Cirugía General y/o por Especialidades Médicas y Quirúrgicas con Internamiento con más de 20 camas, del 23 de setiembre de 2002.

DISPOSICIONES RELATIVAS A LA LEY GENERAL DE CONTROL INTERNO 8292

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 8292. 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...”.

HALLAZGOS

1. SOBRE LOS ESTUDIOS DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA

Se determinó que en el hospital San Rafael de Alajuela realizaron 19 estudios de necesidades de recurso humano entre el 2016 y el 2018, donde se estimó un requerimiento de 306 plazas en los siguientes servicios: Recursos Humanos, Ingeniería y Mantenimiento, Financiero Contable, Redes, Trabajo Social, Farmacia, Laboratorio Clínico, Fisiatría y Rehabilitación, Radiología e Imágenes Médicas, Terapia Respiratoria, Enfermería para Cirugía, Emergencias, Consulta Externa, Pediatría, Maternidad, Sala de Partos, Ginecología y Neonatos.



Todos los estudios cumplieron con los requerimientos institucionales para la elaboración de necesidades de plazas, tales como: bitácora de actividades según frecuencia, tiempos mínimos, máximos y promedio utilizado; estimación de cargas de trabajo; descripción del desempeño, y entrevista a jefaturas, aunque algunos análisis fueron fundamentados en el cumplimiento de las normas de habilitación hospitalaria, en resultados estadísticos del 2014 y 2015, incluso en la posibilidad de asumir el traslado de médicos especialistas del área de salud Alajuela Norte al hospital San Rafael de Alajuela, lo cual sucedió entre marzo y abril de 2018.

En ese sentido, no consta que las autoridades locales del hospital San Rafael de Alajuela hayan presentado, a los superiores jerárquicos, una propuesta actualizada y priorizada de las necesidades reales de recurso humano, o bien, considerado la implementación de sistemas de información como el EDUS, la automatización de procesos manuales e incluso, alternativas de contratación de servicios. A continuación, se detallan los estudios de necesidades de plazas:

CUADRO 1
ESTUDIOS DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO
ENERO 2016 A NOVIEMBRE 2019
HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA

Servicio solicitante	Plazas solicitadas	Porcentaje
Enfermería: servicio de Cirugía	48	16 %
Enfermería: servicio de Emergencias	37	12 %
Enfermería: Consulta Externa	25	8 %
Enfermería: Pediatría	11	4 %
Enfermería: Sala de Partos	8	3 %
Enfermería: Maternidad	6	2 %
Enfermería: Ginecología	5	2 %
Enfermería: Neonatos	4	1 %
Ingeniería y Mantenimiento	40	13 %
Laboratorio Clínico	27	9 %
Servicio de Farmacia	25	8 %
Redes	22	7 %
Radiología e Imágenes Médicas	10	3 %
Recursos Humanos	10	3 %
Terapia Respiratoria	9	3 %
Área de financiero contable	8	3 %
Área de Fisiatría y Rehabilitación	6	2 %
Trabajo Social	4	1 %
Dirección General (comunicaciones)	1	0 %
Total	306	100 %

Fuente: Reporte de los estudios de necesidades de Recurso Humano del hospital San Rafael de Alajuela.

De acuerdo con el detalle anterior, la mayor necesidad de personal se concentra en los servicios de Enfermería, Ingeniería y Mantenimiento, Laboratorio Clínico y Farmacia. En ninguno de los casos se solicitó médicos especialistas.



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

La Ley General de Control Interno, artículo 12 -Deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno-, establece la necesidad de “a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo”.

Las Normas para la Habilitación de Establecimientos que brindan la Atención en Medicina y Cirugía General y/o por Especialidades Médicas y Quirúrgicas con Internamiento con más de 20 camas, tienen como objeto “especificar las condiciones y requisitos que deben cumplir los establecimientos que brindan atención en Medicina y Cirugía General o por Especialidades Médicas y/o Quirúrgicas con internamiento”.

En el “Estudio de necesidades de recurso humano servicio de Cirugía (hospitalización hombres-mujeres - Ortopedia”, octubre de 2017, se justificó:

“La brecha de personal puede incidir negativamente en la seguridad del paciente y la calidad de atención que se brinda, lo que afecta directamente el logro de los objetivos propuestos y la satisfacción del usuario interno y externo. Se genera de esta manera sobrecarga de funciones, agotamiento de los profesionales y otro personal al que se le delegan algunas acciones. Se ha detectado también que la sobrecarga de horas extra por falta de personal conlleva problemas de salud que se reflejan en los índices de incapacidades y la exposición a problemas ético-legales, entre otros.

Por lo tanto y como medida paliativa, la Dirección de Enfermería y la Dirección Médica han solicitado las autorizaciones presupuestarias debidas para la contratación de tiempo extraordinario para algunos servicios, lo que genera elevados costos en el presupuesto, además del agotamiento físico del personal, riesgo de mal praxis, mayor ausentismo por incapacidades, debido a que hay servicios que se manejan en gran medida con esta modalidad por falta de las plazas para satisfacer las necesidades, incumplimiento de algunas acciones por sobrecargas de trabajo, estrés laboral, problemas de salud laboral, insatisfacción del usuario interno y del usuario externo por no cumplirse con la debida calidad de la atención”.

Así mismo, en el “Estudio de necesidades de recurso humano servicio de Laboratorio”, octubre de 2017, se mencionó:

“Se estima que el Servicio de Laboratorio no cuenta con el personal necesario, para lo correspondiente a aplicar métodos analíticos físico-químicos en el estudio de los fluidos, materiales y tejidos provenientes del ser humano, con el propósito de dar apoyo en el manejo clínico de la enfermedad, que se efectúan en este servicio.

Esto ocasiona enormes cargas de trabajo en los funcionarios del Laboratorio, aumento en el tiempo extraordinario para poder cubrir la carga de trabajo, aumento en los índices de ausentismo por enfermedades causadas por las cargas de trabajo excesivas, molestias de los pacientes por los tiempos de espera, así como innumerables quejas, siendo en su mayoría por las razones que se mencionan anteriormente”.



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

En el caso del servicio de Farmacia se mencionó que “se encuentra con una brecha de personal, debido a que en la actualidad solamente se cuenta con 44 plazas que representan un 72 % del personal necesario para su óptimo funcionamiento (61 plazas), razón por la cual el servicio gasta ¢ 206 223 274 millones de colones anuales en paga de tiempo extraordinario”.

En cuanto a las necesidades de recurso humano se consultó a algunas jefaturas de servicio, quienes manifestaron lo siguiente:

- Dr. Oscar Quesada Pacheco, jefe servicio de Laboratorio Clínico: “Faltan microbiólogos. El servicio funciona con recargo de funciones y con tiempo extraordinario. Actualmente se requieren las 27 plazas indicadas en el estudio. Es urgente microbiólogos especialistas y un técnico administrativo, este último para resolver asuntos propios del servicio en asuntos administrativos que no competen a un microbiólogo”. Agregó que existe “agotamiento del personal por sobre cargo de funciones que deriva en incapacidades; algunos funcionarios ya no desean hacer tiempo extraordinario”.
- Dra. Jenny Rodríguez Rodríguez, Subdirectora de Enfermería: “Se requieren auxiliares y asistente de pacientes. Se paga tiempo extraordinario por convenios sindicales para algunos casos. Solo de supervisores se requieren 10 plazas”. El traslado de especialidades médicas del área de salud Alajuela Norte “no se realizó con acompañamiento de personal de Enfermería” razón por la cual se redistribuyó el personal, lo cual aseguró que se ha incrementado el número de incapacidades.
- Licda. Yorlenni Benavides Hernández, jefe Registros y Estadística en Salud (Redes): “Se requiere personal para habilitación de agendas, y de apoyo o información al paciente” ya que afecta el uso y desplazamiento de los expedientes de salud físicos. Manifestó que “actualmente no se ha identificado la necesidad real de recurso humano”, aunque se pagan horas extras para los encargados del Centro de Llamadas, Archivo Clínico y Cirugía Ambulatoria. La Licda. Benavides Hernández aseguró que, debido al faltante de personal, no es posible dar calidad de los datos incluidos en los sistemas de información y existen riesgos al momento de habilitar las agendas, tampoco han valorado -formalmente- la contratación de servicios porque desconocen, de momento, la cantidad real de recurso humano requerida.
- Lic. Jonathan Quirós Solórzano, jefe Unidad de Gestión de Recursos Humanos: “En el 2018 se asignaron 2 plazas de recursos humanos por el traslado de médicos de la Clínica Marcial Rodríguez. Se utilizan seis códigos de personal de Enfermería –por días libres-, autorizado por el nivel central. Solo se paga tiempo extraordinario para casos especiales como revisión de planillas o por programas de la UTLE, así como en reclutamiento para determinados periodos”. El Lic. Quirós Solórzano agregó que, para cumplir con los objetivos y metas, de manera constante el personal debe trabajar más del tiempo contratado, sin remuneración económica, con el consecuente riesgo laboral. Existen riesgos “por errores en pagos ante la carga laboral de los funcionarios. Sin los códigos de Enfermería se podría cubrir solo el 50 % de los pagos del hospital, o bien, recurrir al pago de tiempo extra”. Además, presentan dificultades para



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

sustituir al personal por motivo de la presión que representa laborar en Recursos Humanos, y “La sobrecarga impide enfocarse en actividades sustantivas como capacitación y desarrollo, reubicación laboral, asesorías, entre otros”.

En cuanto al uso de la modalidad de días libres del personal de Enfermería, para el nombramiento de funcionarios de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos se autorizó o siguiente, mediante oficio ADP-0230-2015, del 20 de agosto de 2015, suscrito por el Lic. Oscar Ramírez Alpízar, jefe Área de Dotación de Personal de la Dirección de Administración y Gestión de Personal:

“Una vez revisada la documentación y analizando el planteamiento, les informamos que se podrá hacer uso de la figura de nombramiento de personal temporalmente con 6 plazas bajo la modalidad de días libres, en virtud de que esa figura se encuentra autorizada como causal de sustitución, según los alcances del numeral 15 de la Normativa de Relaciones Laborales.

No obstante, estos nombramientos se deberán realizar en forma temporal mientras se está ejecutando la elaboración del estudio técnico de necesidades de recursos humanos, en la UGRH del Hospital San Rafael de Alajuela. Esto con el fin de poder satisfacer en forma permanente la necesidad de personal reduciendo la brecha”.

De acuerdo con el citado oficio, la autorización para utilizar los días libres fue de manera temporal, aunque han transcurrido más de cuatro años con esa misma modalidad.

En concordancia con los estudios locales de necesidades, el aparente faltante de recurso humano podría afectar la calidad y oportunidad de atención de los asegurados, y repercutir en riesgos laborales ante posibles sobrecargas de trabajo y exceso de horas laboradas entre las jornadas ordinarias y extraordinarias.

Cabe indicar que el gasto en tiempo extraordinario superó los tres mil seiscientos millones de colones (₡3 600 000 000,00) en el 2019.

2. SOBRE LA DOTACIÓN DE PLAZAS AL HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA

En el hospital San Rafael de Alajuela tramitaron, ante la Gerencia Médica, 21 solicitudes de 306 plazas (Ver Anexo) entre el 2017 y el 2019; inclusive, se efectuó una propuesta para la conversión de tiempo extraordinario en plazas para Terapia Respiratoria, de lo cual no han tenido resultados satisfactorios.

No obstante, durante ese período, la institución dotó de 105 plazas al hospital San Rafael de Alajuela, según el siguiente detalle:



CUADRO 2
DETALLE DE PLAZAS DOTADAS AL HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA
PERÍODO 2017-2019

Tipo de plaza	Cantidad	%	Lugar de trabajo
Médicos Especialistas	34	32%	Anestesia, Oftalmología, Urología, Pediatría, Ortopedia, Emergencias, Pediatría, Radiología, Neonatología, Medicina Familiar, Cirugía General, Gastroenterología, Medicina Interna, Cardiología, Infectología, Epidemiología, Endocrinología, Cuidados Paliativos, Fisiatría y Rehabilitación, Gineco-obstetricia.
Médicos Generales	2	2%	Emergencias
Enfermeras Licenciadas	19	18%	Enfermería
Asistentes de Pacientes	9	9%	Enfermería
Auxiliares de Enfermería	7	7%	Enfermería
Asistente Redes	12	11%	Registros y Estadística en Salud (Redes)
Técnicos en Salud	3	3%	Farmacia
Farmacéuticos	3	3%	Farmacia
Auxiliares y Asistentes	3	3%	Laboratorio Clínico
Microbiólogo	1	1%	Laboratorio Clínico
Oficinista y Técnicos	3	3%	Radiología e Imágenes Médicas
Contabilidad y Finanzas	2	2%	Financiero Contable (Validación de Derechos)
Técnico Recursos Humanos	2	2%	Unidad Gestión Recursos Humanos
Audiometría	1	1%	Cirugía
Técnico en TIC	1	1%	Centro Gestión Informática
Profesional	1	1%	Dirección Administrativa Financiera (abogado)
Profesional Terapia Física	1	1%	Consulta Externa
Profesional Trabajo Social	1	1%	Trabajo Social
Total de plazas	105	100%	

Fuente: Unidad de Gestión de Recursos Humanos del hospital San Rafael de Alajuela.

Tal como se muestra en el detalle anterior, un 34 % de las plazas otorgadas al hospital San Rafael de Alajuela durante los últimos tres años, correspondieron a médicos especialistas y generales, las cuales no estaban contempladas entre las 21 solicitudes de recurso humano señaladas. Sin embargo, de las solicitudes realizadas, la mayor dotación de plazas fue para Enfermería y Redes - por motivo del traslado de las especialidades médicas del área de salud Alajuela Norte al hospital San Rafael de Alajuela-, aún así, se mantiene una brecha en los servicios de atención directa a los usuarios (como Enfermería, Laboratorio Clínico y Farmacia), según se presenta a continuación:



CUADRO 3
HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA
PLAZAS SOLICITADAS VS DOTACIÓN DE PLAZAS
PERIODO 2017-2019

Servicio solicitante	Plazas solicitadas(*)	Plazas dotadas	Diferencia
Médicos especialistas y generales	0	36	-36
Enfermería (Cirugía, Emergencias, Consulta Externa, Pediatría, Sala de Partos, Maternidad, Ginecología y Neonatos).	144	35	109
Ingeniería y Mantenimiento	40	0	40
Laboratorio Clínico	27	4	23
Servicio de Farmacia	25	6	19
Redes	22	12	10
Radiología e Imágenes Médicas	10	3	7
Recursos Humanos	10	2	8
Terapia Respiratoria	9	0	9
Área de Financiero Contable	8	2	6
Área de Fisiatría y Rehabilitación	6	1	5
Trabajo Social	4	1	3
Audiometría	0	1	-1
Técnico en TIC	0	1	-1
Dirección General	1	1	0
Total	306	105	201

Fuente: elaboración propia.

Nota: Corresponde únicamente a las solicitudes objeto de estudio suministradas a esta Auditoría.

Por otra parte, se comprobó que en la Gerencia Médica¹, al 5 de diciembre de 2019, no disponían de gestiones formales para la eventual dotación de más plazas al hospital San Rafael de Alajuela.

Al respecto, la Ley General de Control Interno, artículo 12, establece que el jerarca y los titulares subordinados están en el deber de “b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades”.

El numeral 4.5 de las Normas de Control Interno para el Sector Público, dispone que “El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional”.

En cuanto a la solicitud de conversión de tiempo extraordinario en plazas, se consideró que el gasto por ese concepto, en Terapia Respiratoria, era de casi doscientos millones de colones anuales (¢200 000 000,00) en el último año.

¹ Información suministrada por la Licda. Rosa Yorlenie Umaña Cortés, funcionaria de la Gerencia Médica.



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

Además, en el 2018 se pagaron tres mil, trescientos nueve mil millones de colones (₡3 309 000 000,00) en la partida presupuestaria 2021 "Tiempo Extraordinario", mientras en diciembre de 2019 el gasto superó los tres mil seiscientos millones de colones (₡3 600 000 000,00) con un incremento del 9 %.

Si bien, la institución podría no disponer de los recursos financieros suficientes para atender los requerimientos de recurso humano, infraestructura y equipamiento de la red nacional de hospitales y áreas de salud, es imperativo readecuar la prestación de los servicios de salud para asegurar la calidad y oportunidad de atención de los asegurados, así como el bienestar laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

El estudio realizado en el hospital San Rafael de Alajuela evidenció que, durante los últimos tres años, las autoridades locales gestionaron ante la Gerencia Médica la solicitud de recurso humano, específicamente, efectuaron 19 estudios técnicos y 21 solicitudes, donde se fundamentó la necesidad de 306 plazas para los servicios de Enfermería, Laboratorio Clínico, Farmacia, Ingeniería y Mantenimiento, y Recursos Humanos, principalmente.

Esas necesidades se basaron en el cumplimiento de normas de habilitación hospitalaria, en la "posibilidad" de traslado de médicos especialistas del área de salud Alajuela Norte - Clínica Dr. Marcial Rodríguez Conejo al hospital, lo cual se llevó a cabo en el 2018; en pagos por tiempo extraordinario; riesgos laborales y resultados de producción hospitalaria, que si bien, cumplieron con los requerimientos técnicos y administrativos para la dotación de recursos, no se han fundamentado en criterios de priorización, políticas institucionales de crecimiento de plazas, implementación de sistemas de información como sustitución de procesos manuales, entre otros.

No obstante, durante el período en estudio, se dotó de 105 plazas a ese centro de salud, con énfasis en códigos de médicos generales y especialistas, no así en las pretensiones del nivel local, lo cual podría dificultar la reducción de la brecha de recurso humano en ese centro médico.

RECOMENDACIÓN

A LA DRA. ROXANA USAGA CARRASQUILLA, EN SU CALIDAD DE DIRECTORA GENERAL A.C. DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

1. Solicitar la actualización de los estudios de las plazas que sean prioritarias e indispensables para la prestación de los servicios médicos y administrativos del hospital San Rafael de Alajuela, para lo cual deberán valorar la automatización de procesos y eventual contratación de servicios no esenciales, para su posterior solicitud ante las instancias institucionales respectivas a efecto de que consideren la posibilidad de dotación de recursos. Para acreditar el cumplimiento de esta recomendación, se debe remitir a esta Auditoría Interna, un documento donde consten las acciones implementadas. **Plazo de cumplimiento: 9 meses.**



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

COMENTARIO DEL INFORME

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna de la CCSS, los resultados de la presente evaluación fueron comentados con los siguientes funcionarios(as):

- Dra. Roxana Usaga Carrasquilla, Directora General a.c. del hospital San Rafael de Alajuela.
- Lic. Jonathan Quirós Solórzano, jefe Unidad Gestión de Recursos Humanos del hospital San Rafael de Alajuela.
- Dra. Priscila Valera Jaikel, Asistente de Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte.
- Lic. Esteban Arguedas Ruiz, jefe Unidad Gestión de Recursos Humanos de la Dirección de Red Integrada de Prestación de Servicios de Salud Central Norte.

Al respeto, se acordó ampliar el plazo de la recomendación de 6 a 9 meses, en virtud del proceso de transición de jefaturas del hospital San Rafael de Alajuela y debido a la necesidad de consolidar algunos procesos para la posterior priorización de necesidades de recurso humano.

No hubo comentarios en cuanto a los hallazgos del informe.

ÁREA GESTIÓN OPERATIVA

Lic. Luis Alberto Arce Pérez
ASISTENTE DE AUDITORÍA

MBA. Hellen Ortega Chamorro
ASISTENTE DE AUDITORÍA

Lic. Geiner Arce Peñaranda, Mgtr.
JEFE DE SUBÁREA

OSC/GAP/LAAP/HOCH/jfrc

Ci: Auditoria



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

ANEXO 1
SOLICITUDES DE RECURSO HUMANO DEL HOSPITAL SAN RAFAEL DE ALAJUELA
PERIODO 2016-2019

Oficio	Fecha	Asunto	Dirigido a
DG-0120-16	18/01/2016	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Enfermería.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-0176-16	18/01/2016	Traslado estudio de necesidades de recurso humano Neonatología y Maternidad General.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-0242-16	03/02/2016	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Enfermería.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-0239-16	03/02/2016	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Maternidad.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-0243-16	03/02/2016	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Enfermería.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DAF-0747-16	31/05/2016	Solicitud Financiero Contable.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-2559-16	19/10/2016	Traslado estudio de necesidades de personal de Pediatría.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-3149-16	28/12/2016	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Emergencias.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-0236-17	31/01/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para servicio Cirugía.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-0358-17	13/02/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Registros Médicos y Estadísticas en Salud.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-0717-17	22/03/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Farmacia.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-1093-17	28/04/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Financiero Contable.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-1265-17	23/05/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para Radiodiagnóstico e Imágenes Médicas.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-1473-17	14/06/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano cambio de tiempo extraordinarios por plazas para Terapia Respiratoria.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-1561-17	23/06/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano profesional en ciencias de la comunicación.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-1807-17	31/07/2017	Traslado estudio de necesidades Unidad Gestión Recursos Humanos.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-2300-17	05/10/2017	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para servicio de Laboratorio.	Dra. María Eugenia Villalta Bonilla, Gerente Médica
DG-1842-18	15/06/2018	Traslado estudio de necesidades de recurso humano para el servicio de Ingeniería y Mantenimiento	Dr. Fernando Llorca Castro, Gerente Médico a.c.
Correo electrónico	17/07/2018	Solicitud recurso humano para Trabajo Social.	Dr. Fernando Llorca Castro, Gerente Médico a.c.
DG-2569-18	19/07/2018	Traslado estudio para la creación plazas en Fisiatría y Rehabilitación.	Dr. Fernando Llorca Castro, Gerente Médico a.c.
DG-0851-19	29/03/2019	Estudio de necesidades de recurso humano servicios de Maternidad, Gineco-obstetricia, Neonatología, Pediatría y Sala de Partos.	Dr. Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General y Dra. Roxana Usaga Carrasquilla, Directora Red Central Norte.

