

Universidad Nacional
Facultad de Ciencias Sociales
Centro Internacional de Política Económica
Maestría en Gestión y Finanzas Públicas



Costo económico y criterio técnico para la contratación de personal: el caso del Servicio de Enfermería, Hospital Nacional Psiquiátrico 2011-2018

Estudiante

Cristhian Ramírez Espinoza

12 de Agosto 2019, Heredia

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Índice de Tablas | 4 |
| Índice de Gráficos | 4 |
| Resumen Ejecutivo | 5 |
| Introducción..... | 7 |
| Antecedentes | 9 |
| Planteamiento del problema..... | 10 |
| Justificación..... | 12 |
| Objetivo General: | 13 |
| <i>Objetivos específicos:</i> | 13 |
| 1. Capítulo I. Naturaleza, funciones y remuneraciones de las categorías de puestos, como objeto de estudio en el servicio de Enfermería, HNP..... | 14 |
| 1.1. Descripción teórica de manual de puestos..... | 15 |
| 1.1.1. Asistente de Pacientes | 16 |
| 1.1.2. Auxiliar de Enfermería | 17 |
| 1.1.3. Enfermero Profesional 1 | 18 |
| 1.2 Formas de Contratación Interna de la CCSS..... | 19 |
| 1.2.1. Pruebas de Equipo Interdisciplinario de Selección EIS | 19 |
| 1.2.2. Personal Sustituto..... | 21 |
| 1.2.3. Tiempo extraordinario..... | 22 |
| 1.3 Remuneraciones | 23 |
| 1.3.1 Salario Base | 23 |
| 1.3.2 Antigüedad | 23 |
| 1.3.3 Dedicación Exclusiva..... | 23 |
| 1.3.4 Carrera Profesional..... | 24 |
| 1.3.5 Incentivo de Rotación | 24 |
| 1.3.6 Recargo Nocturno..... | 24 |
| 1.4 Marco Metodológico | 24 |
| 1.4.1 Enfoque de la investigación..... | 25 |
| 1.4.2 Naturaleza de la Investigación..... | 26 |

| | | |
|-------|--|----|
| 1.4.3 | Fuentes de Información | 26 |
| 1.4.4 | Técnicas e instrumentos de investigación | 27 |
| 1.4.5 | Matriz resumen de investigación | 31 |
| 2. | Capitulo II. Realizar un diagnóstico de la ejecución presupuestaria de la partida 2002 “sueldo de personal sustituto” y la partida 2021 “tiempo extraordinario”, en el periodo 2011-2018. | 33 |
| 2.1 | Ejecución presupuestaria por categoría y por partida presupuestaria | 33 |
| 2.1.1 | Personal Sustituto..... | 34 |
| 2.1.2 | Tiempo Extraordinario | 39 |
| 2.2 | Contención del gasto..... | 44 |
| 2.2.1 | Personal Sustituto y Tiempo Extraordinario..... | 45 |
| 3. | Capitulo III. Analizar los costos que conlleva el pago de personal sustituto o cancelar tiempo extraordinario. | 48 |
| 3.1 | Remuneraciones de personal sustituto y cálculo de cancelación de tiempo extraordinario..... | 48 |
| 3.2 | Costo de proceso de reclutamiento y proceso de selección. | 51 |
| 4. | Capitulo IV. Criterio técnico de la Jefatura de Servicio. | 54 |
| 4.1 | Entrevista semi estructurada..... | 54 |
| 5. | Capitulo V. Conclusiones y recomendaciones..... | 58 |
| 5.1 | Conclusiones..... | 58 |
| 5.2 | Recomendaciones..... | 60 |
| | Referencias Bibliográficas | 62 |
| | Anexos | 64 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Asignación Presupuestaria y Evolución del gasto de la partida 2002. Hospital Nacional Psiquiátrico. Años 2011-2018..... | 10 |
| Tabla 2. Asignación Presupuestaria y Evolución del gasto de la partida 2021. Hospital Nacional Psiquiátrico. Años 2011-2018..... | 11 |
| Tabla 3. Salario base y tiempo extraordinario del primer turno, según perfil de puesto. | 49 |
| Tabla 4. Salario base y tiempo extraordinario del segundo turno, según perfil de puesto. | 50 |
| Tabla 5. Salario base y tiempo extraordinario del Tercer Turno, según perfil de puesto. | 50 |

Índice de Gráficos

| | |
|---|----|
| Gráfico 1. Evolución del Gasto en la partida 2002. Asistentes de Pacientes, HNP. Años 2011-2018..... | 34 |
| Gráfico 2. Evolución del Gasto en la partida 2002. Auxiliares de Enfermería, HNP. Años 2011-2018..... | 36 |
| Gráfico 3. Evolución del Gasto en la partida 2002. Enfermeros Profesionales, HNP. Años 2011-2018..... | 37 |
| Gráfico 4. Evolución del Gasto en la partida 2021. Asistentes de Pacientes, HNP. Años 2011-2018..... | 39 |
| Gráfico 5. Evolución del Gasto en la partida 2021. Auxiliares de Enfermería, HNP. Años 2011-2018..... | 41 |
| Gráfico 6. Evolución del Gasto en la partida 2021. Enfermeros Profesionales, HNP. Años 2011-2018..... | 43 |
| Gráfico 7. Evolución General del Gasto en la partida 2002 y 2021. Servicio Enfermería, HNP. Años 2011-2018..... | 45 |

Resumen Ejecutivo

La presente investigación se desarrolla en el Hospital Nacional Psiquiátrico, perteneciente a la Caja Costarricense del Seguro Social, desde su origen en 1973 como Hospital Nacional Especializado. Dicha infraestructura corresponde a establecimientos que responden a una necesidad específica dentro del sector salud, cuya ubicación es en el Valle Central. (EcuRed Contributors , 2019)

La ejecución presupuestaria de la CCSS plantea 3 escenarios en la práctica, sub ejecución (debajo del 99%), ideal (que alcance el 100%), sobre ejecución (sobra pasa el 100%). Por ende, es sumamente importante tener un estricto control y seguimiento de la ejecución del presupuesto, en aras de cumplir las metas y objetivos trazados en la formulación presupuestaria, con los recursos asignados.

Este trabajo se plantea como objetivo general realizar un análisis comparativo entre el costo económico y el criterio técnico de la Jefatura del Servicio que implica contratar personal sustituto (a nivel interno de la Institución) en la partida “2002” versus la cancelación de tiempo extraordinario en la partida “2021”, en el periodo comprendido entre el año 2011-2018, en la Dirección de Enfermería; en los puestos técnicos categorizados como asistentes de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1, en el Hospital Nacional Psiquiátrico de la Caja Costarricense de Seguro Social.

El objetivo es analizar la ejecución y el comportamiento de las partidas presupuestarias de personal sustituto y tiempo extraordinario en el periodo de estudio. La presente investigación se estructura en tres capítulos, primero se realiza un diagnóstico de la ejecución presupuestaria de la partida 2021 tiempo extraordinario y 2002 personal sustituto en el periodo 2011-2018”. En este apartado se presenta la ejecución presupuestaria y comportamiento de ambas partidas en la etapa establecida, para una mejor comprensión del tema análisis.

Segundo, se analizan los costos que conlleva el pago de tiempo extraordinario o bien contratar personal sustituto. En esta sección se exponen los resultados de un análisis de costos proyectada en una escala de 15 años de antigüedad de un funcionario más otros incentivos que son cancelados, ya sea cuando se contrate personal sustituto o bien se cancele tiempo extraordinario.

Tercero, se presentan los resultados de una entrevista dirigida a la Jefatura del Servicio sobre el criterio técnico que fundamenta el pago de tiempo extraordinario o la contratación de personal sustituto. Esto con el fin de conocer el fundamento que respalda la decisión de optar por alguna de las figuras que están en objeto de estudio.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones obtenidas del presente trabajo de investigación, que tiene como propósito brindar alternativas para mejorar la eficiencia y eficacia de la ejecución de estas partidas presupuestarias en pro de brindar servicios de calidad a la ciudadanía costarricense, mediante una ejecución presupuestaria adecuada.

Introducción

El congreso constitucional de la República de Costa Rica, mediante la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social No. 17 decreta

Artículo 1: La institución creada para aplicar los seguros sociales obligatorios se llamará Caja Costarricense de Seguro Social y, para los efectos de esta Ley y sus reglamentos Caja

... La Caja es una institución autónoma a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales. Los fondos y las reservas de estos seguros no podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas de las que motivaron su creación. Esto último se prohíbe expresamente. Excepto la materia relativa a empleo público y salarios, la Caja no está sometida ni podrá estarlo a órdenes, instrucciones, circulares ni directrices emanadas del Poder Ejecutivo. *(Así reformado por el artículo 85 de la Ley N° 7983 del 16 de febrero del 2000)* (Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social , 2019)

El 1 de noviembre de 1941 mediante Ley no. 17, se crea la Caja Costarricense de Seguro Social (C.C.S.S.) como una Institución Semiautónoma del Estado. Esto durante la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia. El 22 de octubre de 1943 la Ley de la creación de la Caja fue reformada, constituyéndose en una Institución Autónoma del Estado, destinada a la atención del sector de la población obrera y mediante un sistema tripartito de financiamiento. (Caja Costarricense del Seguro Social, 2019)

La CCSS tiene una de las planillas más grandes de las Instituciones que conforman el Estado costarricense, con un aproximado de 58 mil funcionarios. Según, el último informe estadístico del año 2017 de la CCSS, 22,104 funcionarios laboran en el servicio de Enfermería. En el Hospital Nacional Psiquiátrico laboran 500 aproximadamente, en los diferentes grupos de apoyo, en la Dirección de Enfermería.

La Dirección de Presupuesto divide o segrega el presupuesto en 5 grandes ejes;

- Servicios Personales.
- Servicios No Personales.
- Materiales y Suministros (Efectivo y No Efectivo).
- Maquinaria y Equipo.
- Transferencias y Subsidios.

El apartado que nos ocupa es el de Servicios Personales, en el cual está contemplado el pago de sueldos al personal sustituto y la cancelación de tiempo extraordinario.

El presente trabajo se plantea investigar cual es el fundamento legal, técnico y/o económico que determina contratar personal mediante tiempo extraordinario o bien contratar personal sustituto (interinos de la CCSS), y establecer el costo-efectividad¹ que implica cada una de estas figuras legales para la CCSS, en el Hospital Nacional Psiquiátrico en el servicio de Enfermería (categorizado como Asistentes de Enfermería, Auxiliares de Enfermería y Enfermeros Profesionales 1).

El tema elegido, nace de la necesidad de evaluar el gasto ejecutado en ambas partidas presupuestarias, en la Dirección de Enfermería en el Hospital Nacional Psiquiátrico y se fundamenta en brindar alternativas de solución para contener el gasto en este servicio. Además, que sirva como mecanismo alterno para la toma de decisiones eficientes para las autoridades superiores correspondientes.

¹ El **análisis de costo-efectividad** (ACE) o cost-effectiveness analysis (CEA) es una forma de análisis económico que compara los costos relativos con los resultados (efectos) de dos o más cursos de acción. El análisis de costo-efectividad es distinto del análisis costo – beneficio que asigna un valor monetario a la medida del efecto.

Antecedentes

Existen dos informes emitidos por la Dirección de Administración y Gestión de Personal de la Caja Costarricense de Seguro Social que se refieren a la evolución del gasto de recursos por concepto de tiempo extraordinario; los cuales son:

- Características y Evolución del Gasto por concepto de Tiempo Extraordinario en la Caja Costarricense de Seguro Social: 2000-2010 (CCSS-Gerencia Administrativa. Dirección de Administración y Gestión de Personal).
- Comportamiento del gasto extraordinario por concepto de horas extras, disponibilidad y guardias médicas de los profesionales de la salud y algunos grupos de apoyo: Octubre 2013 a Diciembre 2015 (CCSS-Dirección de Administración y Gestión de Personal).

Ambos estudios son de gran utilidad, ya que son base y cimientos para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Planteamiento del problema

El presupuesto asignado para el Hospital Nacional Psiquiátrico, en la partida 2002 “sueldo de personal sustituto”; entre los años 2011-2018, ha presentado un constante crecimiento en la asignación presupuestaria inicial y en la ejecución presupuestaria. Inclusive, en algunos de los años de objeto de estudio, hubo una sobre ejecución de la misma, lo que indica que no se planificó de una forma eficaz y eficiente la ejecución del gasto.

Tabla 1. Asignación Presupuestaria y Evolución del gasto de la partida 2002. Hospital Nacional Psiquiátrico. Años 2011-2018.

| Partida 2002 "Sueldos de Personal Sustituto" | | | |
|--|------------------|------------------|------------------------|
| Año | Total Asignación | Gasto | % Ejecución Modificado |
| 2011 | ₴ 538.200.000,00 | ₴ 651.365.950,15 | 121,03% |
| 2012 | ₴ 452.600.000,00 | ₴ 452.600.000,00 | 100,00% |
| 2013 | ₴ 555.400.000,00 | ₴ 544.331.876,75 | 98,01% |
| 2014 | ₴ 650.809.700,00 | ₴ 615.942.475,21 | 94,64% |
| 2015 | ₴ 657.000.000,00 | ₴ 647.047.151,97 | 98,49% |
| 2016 | ₴ 755.000.000,00 | ₴ 720.106.683,64 | 95,38% |
| 2017 | ₴ 791.000.000,00 | ₴ 757.634.658,23 | 95,78% |
| 2018 | ₴ 807.210.000,00 | ₴ 777.624.682,24 | 96,33% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Por otra parte, el presupuesto asignado para el Hospital Nacional Psiquiátrico, en la partida 2021 “tiempo extraordinario”; entre los años 2011-2018, ha presentado un constante decrecimiento en la asignación presupuestaria inicial y en la ejecución presupuestaria.

Tabla 2. Asignación Presupuestaria y Evolución del gasto de la partida 2021. Hospital Nacional Psiquiátrico. Años 2011-2018.

| Partida 2021 "Tiempo Extraordinario" | | | |
|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------------|
| Año | Total Asignación | Gasto | % Ejecución Modificado |
| 2011 | ₡ 701.890.000,00 | ₡ 788.972.545,94 | 112,41% |
| 2012 | ₡ 480.000.000,00 | ₡ 454.750.936,58 | 94,74% |
| 2013 | ₡ 341.000.000,00 | ₡ 333.281.034,29 | 97,74% |
| 2014 | ₡ 441.000.000,00 | ₡ 430.187.479,61 | 97,55% |
| 2015 | ₡ 587.000.000,00 | ₡ 576.297.339,77 | 98,18% |
| 2016 | ₡ 335.000.000,00 | ₡ 315.268.743,91 | 94,11% |
| 2017 | ₡ 430.000.000,00 | ₡ 399.632.341,12 | 92,94% |
| 2018 | ₡ 466.500.000,00 | ₡ 450.022.255,08 | 96,47% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

El presente trabajo de investigación busca concluir cuál es el fundamento legal, técnico y/o económico que determina contratar personal mediante tiempo extraordinario o bien contratar personal sustituto (interinos de la CCSS), y establecer el costo-efectividad que implica cada una de estas figuras legales para la CCSS, en el Hospital Nacional Psiquiátrico en el servicio de Enfermería (categorizado como Asistentes de Enfermería, Auxiliares de Enfermería y Enfermeros Profesionales 1).

Justificación

El presente trabajo de investigación plasma los conocimientos adquiridos a través de los cursos de la Maestría en Gestión y Finanzas Públicas y los vincula en el plano laboral para analizar cuál de las figuras de estudio representa un menor impacto en las finanzas de la Caja Costarricense de Seguro Social.

El proyecto busca ser una guía para las autoridades superiores y Jefaturas correspondientes en aras de optimizar los recursos económicos asignados al Hospital Nacional Psiquiátrico en cuanto a la partida de tiempo extraordinario y personal sustituto se refiere.

Consecuentemente, se analiza cuál de los dos procesos de contratación de personal (personal sustituto y/o cancelación de tiempo extraordinario) representa un costo financiero más alto para la Institución. Con la finalidad de brindar alternativas de solución para la problemática que se presenta en la Unidad Programática, en cuanto a la ejecución presupuestaria en la partida 2002 y partida 2021. La cual debe funcionar como un “sube y baja”, en donde una de las dos, debe tener mayor asignación presupuestaria que la restante. Además, ambas partidas presupuestarias se deben ejecutar de manera eficiente y en la medida de lo posible al 100%. Sin embargo, en los años de estudio podemos observar que ambas partidas presupuestarias han tenido asignación presupuestaria con bastante recurso financiero y alto porcentaje de ejecución.

Finalmente, por tratarse de un tema relativamente sin exploración en nuestro medio, dicha indagación analizará fuentes de información primaria; mediante entrevistas a la Jefatura y el estudio de fuentes de información secundaria, como es el análisis de bases de datos de la Oficina de Recursos Humanos y la Dirección de Presupuesto, así como estudios relacionados al tema.

Objetivo General:

- ✓ Analizar el costo económico y el criterio técnico que implica la cancelación de tiempo extraordinario versus la contratación de personal sustituto en el Hospital Nacional Psiquiátrico, en el servicio de Enfermería, categorizado en asistentes de pacientes, auxiliares de enfermería, y enfermeros profesionales 1, entre los años 2011-2018.

Objetivos específicos:

- 1) Realizar un diagnóstico de la ejecución presupuestaria de la partida 2002, personal sustituto y 2021 tiempo extraordinario, en el periodo 2011-2018.
- 2) Examinar los costos que conlleva el pago de tiempo extraordinario o bien contratar personal sustituto.
- 3) Investigar en la Jefatura de Servicio el criterio técnico que fundamenta el pago de tiempo extraordinario o la contratación de personal sustituto.

1. Capítulo I. Naturaleza, funciones y remuneraciones de las categorías de puestos, como objeto de estudio en el servicio de Enfermería, HNP.

Este apartado ubica al lector en el contexto del trabajo, mediante un marco teórico y conceptual claro y preciso, en el cual se abordan temas necesarios que involucran las categorías que se van analizar en la Dirección de Enfermería, las cuales son asistente de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1. Así como, las remuneraciones que comprenden cada uno de esos puestos de trabajo, según su jornada laboral y sus principales funciones en la CCSS.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) es la agencia de Naciones Unidas que establece las normas internacionales del trabajo, promueve los derechos en el trabajo y favorece la creación de oportunidades de empleo decente, la mejora de la protección social y el fortalecimiento del diálogo en las cuestiones relacionadas con el trabajo. La OIT tiene una estructura única que reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

La OIT fue creada en el marco del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial para encarnar el ideal de que no es posible alcanzar una paz universal y permanente sin la Justicia Social. Esta entidad fue fundada hace precisamente 100 años. (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

La Oficina Internacional del Trabajo tiene su sede en Ginebra, Suiza, y dispone de una red mundial de expertos técnicos y de oficinas en el terreno en más de 40 países. La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores una vez al año para la discusión de temas laborales y sociales, adoptar nuevas normas internacionales del trabajo y para aprobar el programa y presupuesto de la OIT. El Consejo de Administración es el órgano tripartito ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. La OIT es la más antigua de las agencias de la ONU y cuenta con

185 Estados Miembros; incluyendo Costa Rica. (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

1.1. Descripción teórica de manual de puestos

La OIT es el responsable de elaborar un manual o herramienta denominada Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), que a su vez pertenece a la familia internacional de las clasificaciones económicas y sociales. (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

La CIUO es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo. Está destinada tanto a los usuarios del campo de la estadística como a los usuarios orientados al cliente. (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

La primera versión de la CIUO fue adoptada en 1957 por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Es conocida como la CIUO-58. Esta versión fue reemplazada rápidamente por la CIUO-68, que fue adoptada por la Undécima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1966. La tercera versión, que es la actual, de la Clasificación Internacional de Estadísticos del Trabajo, la CIUO-88, fue adoptada por la Decimocuarta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1987. Muchas clasificaciones nacionales de ocupaciones se basan en una de estas versiones de la CIUO, dependiendo de la fecha en que fueron desarrolladas. (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

La CIUO ha sido recientemente actualizada para tomar en cuenta el desarrollo en el mundo del trabajo desde 1988 y para mejorarla teniendo en cuenta las experiencias adquiridas en la aplicación de la CIUO-88. La actualización no afectó los principios básicos ni la estructura de la clasificación pero, se efectuaron perfeccionamientos en ciertas áreas. La clasificación

actualizada fue adoptada en diciembre del 2007 y es conocida como la CIUO-08. (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

El Manual Descriptivo de Puestos de la CCSS, se diseñó con el fin de dotar a la Caja Costarricense de Seguro Social de un elemento esencial para la administración racional de sus recursos humanos. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Los puestos que componen dicho instrumento se agrupan por actividades, por tipos específicos de trabajo y finalmente, se toma en consideración el grado de deberes y responsabilidades hasta alcanzar la agrupación menor: La clase. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

La clase es el núcleo central del sistema de Clasificación y Valoración de Puestos. Las descripciones de las clases del Manual, están orientadas a una descripción generalizada para guiar el quehacer institucional tras el logro de los objetivos y no de limitar las funciones que se ejecutan en los diferentes puestos, ya que la descripción detallada de las tareas es responsabilidad de las Oficinas de Gestión de Recursos Humanos locales indicarlas en los manuales de procedimientos. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

1.1.1. Asistente de Pacientes

La naturaleza del trabajo de un asistente de pacientes, es la ejecución de labores asistenciales básicas en el Servicio de Enfermería, en un establecimiento de salud de la Caja Costarricense de Seguro Social. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Entre sus principales tareas esta asistir y efectuar baño de aspersion a los pacientes. Proporcionar al paciente el material y equipo necesario para su higiene general. Colaborar con el baño del paciente encamado, cuna o en ducha, se valorará que el funcionario sea del mismo sexo que el paciente. Realizar la limpieza, orden y seguridad de la unidad del paciente y su entorno. Realizar

limpieza terminal de la unidad, entre otros. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Su único requisito es ser Bachiller de Educación Media.

1.1.2. Auxiliar de Enfermería

La naturaleza del trabajo de un auxiliar de enfermería, es la ejecución de labores generales de enfermería bajo la instrucción y supervisión del profesional de la persona profesional de enfermería, en los tres niveles de atención. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Entre sus principales tareas es ejecutar procedimientos relacionados con la atención de enfermería en los servicios y escenarios de salud. Preparar la consulta para la atención del paciente, realiza registros, informes, llena formularios, toma datos y otros similares según normas establecidas. Tomar medidas antropométricas (peso, talla y otras), de las personas según su ciclo de vida y hacer los reportes correspondientes. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Realizar y anotar el control de signos vitales, tales como: temperatura, presión arterial, frecuencia cardíaca y respiración. Realizar la higiene personal de los pacientes en lo relativo al baño, aseo bucal, cuidados y ayuda que necesite el usuario, según procedimientos correspondientes que el caso lo requiera. Acompañar al usuario al servicio sanitario, al baño y proporcionar la ayuda adicional que requiera. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Suministrar la alimentación al paciente según su condición por indicación del profesional de enfermería, así como otras labores relacionadas con sus requerimientos. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Los requisitos, anterior al 31 de diciembre de 1982, tercer año de colegio aprobado. Posterior al 31 de diciembre de 1982, Bachiller en Educación Media.

El requisito legal obligatorio es haber aprobado el curso del Programa Formación Auxiliares de Enfermería que imparte el CENDEISSS. Además, de la Licencia actualizada de Auxiliar de Enfermería extendida por el Colegio de Enfermeras de Costa Rica. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

1.1.3. Enfermero Profesional 1

La naturaleza del trabajo de un enfermero profesional 1, es la ejecución de labores propias del área de enfermería; coordinación y supervisión de labores de enfermería en las clínicas de consulta externa de menos complejidad, del sector público o privado y en un servicio de hospitalización. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Aplicar el proceso de enfermería en la atención de pacientes, familia y comunidad, bajo su responsabilidad. Brindar el cuidado que le corresponde y delegar actividades de acuerdo con su criterio. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Asistir al paciente y colaborar con otros profesionales en la ejecución de exámenes y aplicación de tratamientos diversos a los pacientes; aplicar y registrar las prescripciones y los tratamientos médicos e indicaciones terapéuticas de otros miembros del equipo de salud y brincar informes sobre el estado de los pacientes; atender e identificar los signos y síntomas que presentan los pacientes y adoptar las medidas que correspondan. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Participar en la supervisión y ejecución de los programas de prevención y tratamiento de enfermedades en escuelas, centros de salud, hogares y comunidades. Llevar controles sobre los equipos y materiales bajo su responsabilidad y realizar las labores administrativas derivadas de la presentación del servicio de enfermería. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Asignar, supervisar y coordinar las labores que realiza el personal auxiliar. Participar en la ejecución de investigaciones, proyectos y otros estudios relacionados con el área de su competencia. Ejecutar acciones para asegurar un

ambiente físico y emocional óptimo para los pacientes, clientes, familia y comunidad. (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

El requisito es ser Licenciatura, Bachillerato o Diplomado en Enfermería. Además, el requisito legal es estar incorporado al Colegio de Enfermeras de Costa Rica y tener la licencia actualizada de enfermera (o). (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

1.2 Formas de Contratación Interna de la CCSS

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) indica en el principio general de contratación equitativa “debe efectuarse de manera que se respeten, protejan y hagan realidad los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los enunciados en las normas internacionales del trabajo y, en particular, el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, y la prevención y eliminación del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación en materia de empleo y ocupación.” (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

La Caja Costarricense de Seguro Social, en su normativa de relaciones labores en el Título II. Ocupaciones Ocupacionales, Artículo 8 Reclutamiento, selección y contratación de personal, Inciso 1, manifiesta “La Caja mantendrá su política de empleo y salarios, mediante el proceso de reclutamiento, con el propósito de atraer a la institución el personal más calificado, priorizando y respetando en todo momento la continuidad laboral y de dotar de estabilidad propia, cuando corresponda a las personas trabajadoras que hasta el momento ostenten la condición de interinas.” (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

1.2.1. Pruebas de Equipo Interdisciplinario de Selección EIS

Las pruebas que formula, ejecuta, evalúa y da seguimiento el Equipo Interdisciplinario de Selección (EIS), son lineamientos institucionales que buscan generar estándares de calidad con el recurso humano que ingresa a la Caja

Costarricense de Seguro Social. Descartando factores de riesgo o vulnerabilidades para el desarrollo de las funciones en el ambiente hospitalario (Hospital Especializado) y a su vez busca identificar factores idóneos que hagan a la persona candidata elegible en el proceso.

El equipo EIS y las pruebas en sí, investiga y conceptualiza al oferente de forma global integral (personal, familiar y socialmente). Asimismo, evalúa su manejo o resolución de conflictos, el manejo del estrés, sus habilidades sociales, su forma de comunicarse, el trabajo en equipo, el trabajar por metas y muy importante la sensibilidad con los usuarios o población donde se le ubicara. Por ejemplo, no es lo mismo laborar en el Hospital de las Mujeres Adolfo Carit o en el Hospital Raúl Blanco Cervantes.

Las pruebas EIS son un requisito legal y obligatorio para contratar personal nuevo en la CCSS. No obstante, en el pasado se contrató personal por inopia. Para optar por esta modalidad de nombramiento “se debe demostrar, a través de concursos, que no existen candidatos(as) interesados o calificados para cubrir el puesto, ni a nivel interno ni a nivel externo de la Institución” (Universidad de Costa Rica, 2019)

La CCSS, en su normativa de relaciones labores en el Título II. Condiciones Ocupacionales, Artículo 8 Reclutamiento, selección y contratación de personal, Inciso 2 indica “en los casos de personal nuevo, para el proceso de reclutamiento y selección, todo(a) candidato(a) a servir en la institución, deberá someterse a los procedimientos, tales como entrevista, pruebas de aptitud, pruebas psicométricas, clínicas y médicas, acordes con el cargo, en forma previa en los primeros tres meses del ingreso.” (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019).

Consecuentemente, el inciso 3 manifiesta “Todas las pruebas deben estar previamente definidas en un protocolo de la institución y se constituye su realización requisito de ingreso, no así sus resultados que serán, conforme a los pronunciamientos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, materia meramente recomendativa. La persona trabajadora tendrá debido acceso

a los resultados obtenidos, así como a los instrumentos utilizados para la realización una vez habidos los resultados. La jefatura que solicita el proceso, será la competente para la decisión que corresponda de nombrar al personal de nuevo ingreso, mediante acto debidamente fundamentado.” (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

1.2.2. Personal Sustituto

La normativa de relaciones laborales de la CCSS en el Título II. Condiciones Ocupacionales, Artículo 15 Sustitución de Personal, inciso 1, indica “La Caja sustituirá a todo el personal de Hospitales, Clínicas, Áreas de Salud y otros servicios de atención en salud, que se ausente por más de cuatro (4) días, cuando se trate de vacaciones, incapacidades, licencias, permisos con o sin goce de salario, ascensos, descensos, días libres, siempre que la naturaleza de su trabajo tenga como característica la relación directa con los asegurados o cuya ausencia signifique mayor esfuerzo físico y mental para otro personal, que repercuta directa y negativamente en el servicio que deba prestar al asegurado(a).” (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Del mismo modo, indica en el Artículo 15 Sustitución de Personal, inciso 4, “Cuando sea necesario mantener la continuidad del servicio, se podrán autorizar sustituciones sin mínimo de días, según corresponda; mediante acto debidamente motivado y así registrado en la respectiva acción de personal. La jefatura respectiva será la responsable de la administración adecuada y prudente del contenido presupuestario para ello.” (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

Lo anterior, se presentó durante la huelga que se dio entre Septiembre y Octubre del año pasado (2018), en donde en aras de dar continuidad a los servicios esenciales de la CCSS, se aprobó un presupuesto de fondo de emergencia de ₡30 mil millones de colones para hacer frente mediante sustitución de personal o el pago de tiempo extraordinario.

Finalmente, en el Artículo 15 Sustitución de Personal, inciso 5, se indica que “los trabajadores podrán ser sustituidos durante el disfrute de sus vacaciones, permisos con o sin goce de sueldo e incapacidades, según lo establecido y en aras de que se garantice a los costarricenses y demás usuarios la sana, adecuada, oportuna y eficaz asistencia a la salud pública.” (Caja Costarricense del Seguro Social, 2019).

1.2.3. Tiempo extraordinario

El artículo 139 del Código de Trabajo determina que el tiempo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de los horarios ordinarios que contractualmente pactados, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019)

La normativa de relaciones laborales de la CCSS en el Título III. Condiciones Remunerativas, Artículo 35 Tiempo Extraordinario, indica

...el trabajo que se ejecute fuera de los límites máximos señalados como jornada ordinaria, se considerará tiempo extraordinario y deberá remunerarse con el cincuenta por ciento más del salario ordinario, o sea, a tiempo y medio. Las horas extraordinarias laboradas durante un día libre (descanso semanal), feriado o asueto se remunerará con el doble del salario ordinario. Este tiempo debe estar debidamente autorizado, supervisado, con el respectivo contenido presupuestario y evaluado por la jefatura correspondiente, quien es responsable directa de su control y respectiva tramitación ante la correspondiente Oficina de Recursos Humanos. El tiempo extraordinario se remunerará exclusivamente en dinero y dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a su prestación... (Caja Costarricense del Seguro Social, 2019)

1.3 Remuneraciones

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define trabajo como “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

Del mismo modo, la OIT define empleo como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (Organización Internacional de Trabajo, 2019)

1.3.1 Salario Base

El salario base es la cantidad o monto de dinero que percibe el trabajador como remuneración por los servicios prestados dentro de su jornada ordinaria de trabajo, según su puesto de trabajo y lo que indica el índice salarial de la CCSS

1.3.2 Antigüedad

La normativa de relaciones laborales de la CCSS en el Título II. Condiciones Ocupacionales, Artículo 11 Reconocimiento de Antigüedad, indica “a las personas nombradas en propiedad o interinamente, se les reconocerá, para efectos de aumento anual por antigüedad, todo el tiempo laborado para la Institución u otras entidades del sector público” (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

1.3.3 Dedicación Exclusiva

La dedicación exclusiva se cancela al 35% del salario base, para Bachiller Universitario. También, para los Licenciados se cancela al 55% del salario base. Para recibir esta remuneración, deben estar incorporado al Colegio de Enfermeras de Costa Rica y tener la licencia actualizada de enfermera (o).

1.3.4 Carrera Profesional

La carrera profesional se cancela a 10 puntos para Bachiller Universitario. Del mismo modo, para los Licenciados se cancela a 17 puntos, si se desempeña en un puesto de profesional 2 hacia arriba.

1.3.5 Incentivo de Rotación

Acorde al Instructivo para la confección, trámite y pago de tiempo extraordinario de 1998, en la CCSS y de conformidad con el Convenio establecido entre la Caja y los Profesionales en Enfermería, que regula sus relaciones obrero-patronales, se acordó otorgar a este personal (enfermeras y auxiliares de enfermería), un incentivo salarial extraordinario determinado por el sistema de rotación de horarios vigente para este grupo ocupacional.

1.3.6 Recargo Nocturno

Corresponde al tiempo laborado de manera adicional, a las 7 horas y 6 horas correspondientes al segundo y tercer turno respectivamente; con el fin de completar una jornada ordinaria de 8 horas. De esta forma, el recargo nocturno equivale a una hora en el segundo turno y a dos horas en el tercer turno, según el Instructivo para la confección, trámite y pago de tiempo extraordinario, CCSS, Marzo 1998.

1.4 Marco Metodológico

En este apartado se establecen las herramientas y técnicas de investigación que facilitaron el análisis del problema. El estudio se delimita en la ejecución presupuestaria que tuvo el servicio de enfermería; en la categoría de asistente de pacientes, auxiliares de enfermería y profesionales 1, en la partidas presupuestarias de la 2002 “sueldo de personal sustituto” y partida 2021 “tiempo extraordinario” en relación con la asignación presupuestaria anual del Hospital Nacional Psiquiátrico, entre los años 2011-2018.

1.4.1 Enfoque de la investigación

En su libro de metodología de investigación (2010), Roberto Sampieri indica que existen 3 enfoques de investigación, cualitativa, cuantitativa y mixta. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), las cuales se detallan a continuación;

Según Sampieri, la investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p. 4)

La investigación cualitativa utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (p. 7)

Por su parte la investigación mixta representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p.546)

El presente trabajo de investigación se centra en la investigación mixta, ya que mediante el sistema Citrix de la Dirección de Presupuesto de la Gerencia Financiera de la CCSS se va a recolectar datos de la asignación y ejecución presupuestaria en la partida 2002 “sueldo de personal sustituto” y partida 2021 “tiempo extraordinario”, en el Hospital Nacional Psiquiátrico (HNP), entre los años 2011-2018

Del mismo modo, mediante los informes del gasto real de planillas de la Oficina de Recursos Humanos del HNP, se va a analizar la evolución del gasto del Servicio de Enfermería del HNP, en las categorías de asistente de pacientes, auxiliares de enfermería, enfermeros profesionales 1, entre los años del 2011-2018.

1.4.2 Naturaleza de la Investigación

El presente trabajo de investigación, se enfoca en el tipo de alcance exploratorio. Según Sampieri, este “se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p.79)

La CCSS, en su página web dispone de dos trabajos de investigación de evolución del gasto del tiempo extraordinario entre los años 2000-2010 y 2013-2015; anteriormente mencionados en los antecedentes; a nivel general de la Caja. Sin embargo, no existe un estudio elaborado para el Hospital Nacional Psiquiátrico, en la ejecución del presupuesto en la partida 2002 y partida 2021. Por lo que el trabajo de investigación se ubica en este apartado.

1.4.3 Fuentes de Información

Según Sampieri (Hernández Sampieri R. , 1991), las fuentes de información son todas aquellas que permiten la obtención de información real y concisa para satisfacer el objetivo de una investigación, estas fuentes pueden ser personas, material bibliográfico, audiovisual o de otra índole que esté a disposición para realizar la investigación, éstas se clasifican en fuentes primarias y secundarias.

1.4.3.1 Fuentes primarias

Son aquellas de las cuales se obtiene información por medio del contacto directo con el sujeto de estudio, usando técnicas como la entrevista, la observación y el cuestionario (Hernández Sampieri R. , 1991)

Para esta investigación se entrevistó a la Directora a.i. de Enfermería del Hospital Nacional Psiquiátrico, Msc. Floricel Salazar Murillo.

Del mismo modo, se entrevistó a la encargada de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos, del Hospital Nacional Psiquiátrico, Licda. Marianela Salazar Garro

1.4.3.2 Fuentes Secundarias

Se refieren a las publicaciones o instancias que facilitan la información recogida por otros. (Hernández Sampieri R. , 1991) En el presente trabajo se utilizó los datos extraídos del sistema Citrix de la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera de la CCSS. Así como, gasto real de planillas de la Oficina de Recursos Humanos del HNP.

También, se analizara el informe denominado, Características y Evolución del Gasto por concepto de Tiempo Extraordinario en la Caja Costarricense de Seguro Social: 2000-2010 y el Comportamiento del gasto extraordinario por concepto de horas extras, disponibilidad y guardias médicas de los profesionales de la salud y algunos grupos de apoyo: Octubre 2013 a Diciembre 2015 (CCSS- Dirección de Administración y Gestión de Personal).

1.4.4 Técnicas e instrumentos de investigación

Según Sampieri (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010), las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas, o abiertas.

Para efectos del presenta trabajo de investigación se utilizó la entrevista semiestructurada. “La cual se basa en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). (p. 418)

La misma se aplicó a la Directora a.i. de Enfermería; Msc. Floricel Salazar Murillo y a la encargada de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos; Licda. Marianela Salazar Garro, Hospital Nacional Psiquiátrico.

Para el trabajo de investigación se realizara un análisis de cada variable para obtener la información adecuada para el desarrollo de cada capítulo, como se detalla a continuación.

Para el objetivo 1, se va realizar una comparación del gasto interanual entre los años 2011-2018 de la ejecución del gasto de las partidas 2002 y 2021 del HNP. Para ver el comportamiento de la evolución del gasto en la categoría de asistentes de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1. La información se obtiene del sistema Citrix de la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera de la CCSS y del gasto real de planillas de la Oficina de Recursos Humanos del HNP.

Para el objetivo 2, se elaborará una estructura de costos para asistentes de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1, para detallar el salario y remuneraciones que perciben por laborar en el I turno, II Turno y III Turno, tanto para la partida 2002 como para la partida 2021.

Entiéndase que el primer turno corresponde de las 06:00 am hasta las 02:00 pm. El segundo turno es de las 02:00 pm hasta las 10:00 pm y el tercer turno corresponde de las 10:00 pm hasta las 06:00 am.

Para elaborar estos costos, se va utilizar el último índice de escala salarial del segundo semestre del 2018, el cual se obtiene a mediante el Portal web en línea de Recursos Humanos de la CCSS.

Los salarios se van a calcular por mes y posteriormente se analizara el salario que recibe cada funcionario por día, de acuerdo al turno que trabaje y según el puesto en el que se desempeña.

También, se va proyectar la antigüedad en 15 años, que es el promedio que utiliza la CCSS para efectos de elaboración de Presupuesto Anual.

La CCSS otorga un incentivo de rotación concerniente a un porcentaje sobre el salario base, a los funcionarios que laboran en mixta (segundo turno) o jornada nocturna (tercer turno). Para el segundo turno el porcentaje a reconocer es de 7% y para el tercer segundo turno es de 15% del salario base. Según el Instructivo para la confección, trámite y pago de tiempo extraordinario, CCSS, Marzo 1998.

El recargo nocturno se paga para los funcionarios que laboren en el II Turno o III Turno y al puesto en que se desempeña. Se calcula de la siguiente manera: para el II turno es el salario total de 1 día por 118.22 y para el III Turno es el salario total de 1 día por 49.77

La dedicación exclusiva y carrera profesional, se paga únicamente a puestos profesionales. Por lo tanto, queda excluido para la elaboración de costos; específicamente en estos rubros, la categoría de asistente de paciente y auxiliares de enfermería, por no cumplir este requisito. La carrera profesional se cancela a 17 puntos carrera profesional y 55% de dedicación exclusiva del salario base, ya que el enfermero profesional 1 debe ser Licenciado. Estos parámetros son invariables, es decir, se cancelaran los 17 puntos de carrera profesional y 55% de dedicación exclusiva, aunque labore en cualquier de los 3 turnos.

Según la Normativa de Relaciones Laborales, en su artículo 35, indica que el tiempo extraordinario debe ser remunerado a tiempo y medio, es decir, 50 % más del salario ordinario devengado. Es importante mencionar que para efectos del trabajo de investigación se considerara pertinente toda aquella remuneración que afecte la partida presupuestaria 2021 “Tiempo extraordinario”.

Del mismo modo, es importante mencionar que para efectos del trabajo de investigación, el artículo 15 de Sustitución de Personal, definido en la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS, se considerara pertinente toda aquella sustitución que afecte la partida presupuestaria 2002 “sueldo de personal sustituto”

Asimismo, se entrevistó la encargada de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos; Licda. Marianela Salazar Garro, para conocer el proceso que conlleva contratar personal nuevo para la Institución, es decir, que otros servicios participan y porqué. Esto con la finalidad de elaborar un diagrama del proceso de Reclutamiento y Selección en el Hospital.

Además, para elaborar el costo total que representa la contratación de personal nuevo, según el diagrama de flujo que se construye en conjunto con la Licda. Salazar. Es importante mencionar que para elaborar estos costos, se va utilizar el último índice de escala salarial del segundo semestre del 2018, el cual se obtiene mediante el Portal web en línea de Recursos Humanos de la CCSS. Por lo tanto, se va a trabajar con el salario y la anualidades que percibe cada uno de los profesionales que es parte de este equipo EIS.

Finalmente para el capítulo 3, mediante una guía semi-estructurada se entrevistó a la Directora a.i. de Enfermería; Msc. Floricel Salazar Murillo, del Hospital Nacional Psiquiátrico. Para conocer el criterio técnico y el fundamento normativo de contratar personal sustituto o bien optar por la cancelación de tiempo extraordinario.

1.4.5 Matriz resumen de investigación

| Objetivos Específicos | Preguntas de Investigación | Variables | Método de Estimación |
|---|--|--|----------------------------------|
| 1-Realizar un diagnóstico de la ejecución presupuestaria de la partida 2002"personal sustituto" y 2021 "tiempo extraordinario" y en el periodo 2011-2018. | 1- ¿Cuánto ejecutó cada servicio en ambas partidas presupuestaria? | Ejecución Presupuestaria Asignada | Comparación del gasto Interanual |
| | 2- ¿Cuánto se contuvo y cuánto se podría contener el gasto por una u otra modalidad de contratación? | Ejecución Presupuestaria Modificada | |
| | 3-¿Qué porcentaje de crecimiento tuvo el gasto en los años de estudio? | Salario base 1er turno por 1 día (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |
| 2- Examinar los costos que conlleva el pago de tiempo extraordinario o bien contratar personal sustituto. | 1- ¿Cómo se calcula el tiempo extraordinario? | Salario base 2do turno por 1 día (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | Análisis Comparativo de Costos |
| | | Salario base 3er turno por 1 día (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |
| | | Antigüedad | |
| | 2-¿Qué rubros se le cancela al personal sustituto? | Tiempo extra 1er turno por 8 horas (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |
| | | Tiempo extra 2do turno por 8 horas (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |
| | | Tiempo extra 3er turno por 8 horas (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |

| | | | |
|--|---|---|---|
| 2- Examinar los costos que conlleva el pago de tiempo extraordinario o bien contratar personal sustituto. | 3-¿Qué rubros se le cancela al personal que labora tiempo extraordinario? | Incentivo de rotación 2do turno por 1 día (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | Análisis Comparativo de Costos |
| | | Incentivo de rotación 3er turno por 1 día (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |
| | 4-¿Cuál es el costo del proceso de reclutamiento y selección de personal? | Recargo nocturno 2do turno por 1 día (miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |
| | | Recargo nocturno 3er turno por 1 día(miles de colones), por asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1 | |
| 3-Investigar en la Jefatura de Servicio el criterio técnico que fundamenta el pago de tiempo extraordinario o la contratación de personal sustituto. | 1-¿Qué nivel de ausentismo tiene el servicio? | Criterio Técnico de Jefatura | Valoración Técnico de un Profesional en el servicio |
| | 2-¿La bolsa de oferentes tiene candidatos calificados y disponibles? | | |
| | 3-¿Hay disponibilidad por parte del personal para laborar tiempo extraordinario? | | |
| | 4-¿El presupuesto influye en el criterio técnico para la contratación de personal? | | |
| | 5-¿Qué permite la normativa en estas particularidades? | | |
| | 6-¿Cuál es el costo del proceso de reclutamiento y selección de personal? | | |
| | 7-¿El presupuesto influye en el criterio técnico para la contratación de personal? | | |
| | 8-¿Cuál es el criterio técnico para tomar la decisión de utilizar las modalidades en estudio? | | |

2. Capítulo II. Realizar un diagnóstico de la ejecución presupuestaria de la partida 2002 “sueldo de personal sustituto” y la partida 2021 “tiempo extraordinario”, en el periodo 2011-2018.

El Gobierno Alvarado Quesada (2018-2022), propuso desde inicio de su mandato como una de las prioridades, la contención del gasto para evitar que el déficit fiscal de nuestro país continúe creciendo. El 4 de Diciembre del año 2018, se publicó el proyecto Ley 9635 Fortalecimiento de Finanzas Publicas. Lo que produjo una austeridad del gasto público en todo el aparato estatal, incluido la Caja Costarricense de Seguro Social.

La Dirección de Presupuesto de la CCSS hace proyecciones de crecimiento en materia financiera semestral y anualmente, a lo cual todas las unidades programáticas deben ajustarse, en aras de cumplir los objetivos y metas trazadas con los recursos asignados.

Es importante mencionar, que el presupuesto de la CCSS se proyecta de acuerdo a las contribuciones sociales, es decir, a menor contribución social menor presupuesto. Para inicios del año 2018, el Informe de Evaluación Presupuestaria al 30 de Junio del 2018 emitido por la CCSS, proyectó un crecimiento máximo en las partidas variables de un 6.4%. En las cuales están vinculadas, la partida 2002 “sueldo de personal sustituto” y la partida 2021 “tiempo extraordinario”.

Estas dos partidas presupuestarias; se ubican en la sección de servicios personales de la CCSS, que son todos aquellos egresos que se originan en el pago de los servicios prestados a la institución por el personal contratado, ya sea que tenga propiedad, interino fijo, o personal sustituto

2.1 Ejecución presupuestaria por categoría y por partida presupuestaria

Según la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS, Artículo 15 Sustitución de Personal (numeral 1.2.2.), inciso 1 “La Caja sustituirá a todo el personal de Hospitales, Clínicas, Áreas de Salud y otros servicios de atención en

salud, que se ausente por más de cuatro (4) días” (Caja Costarricense de Seguro Social, 2019)

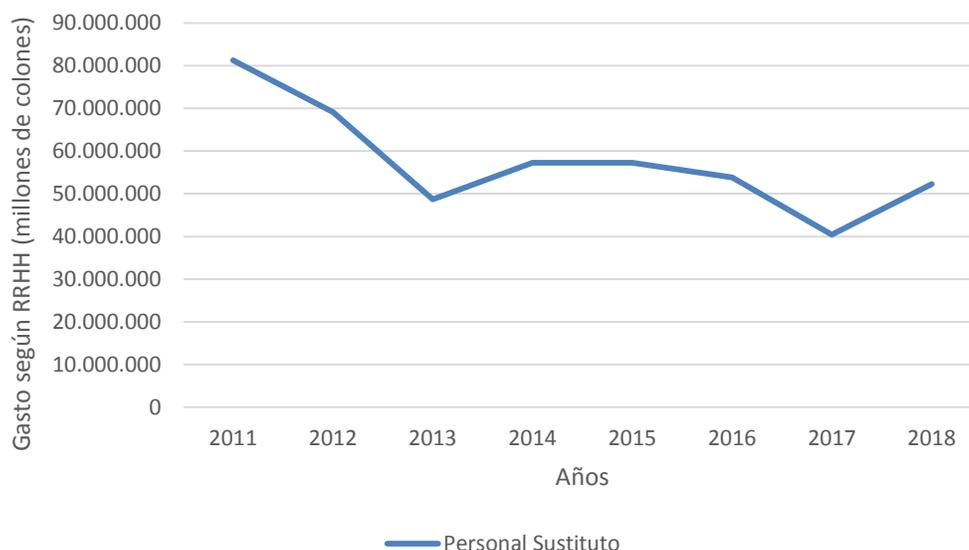
Para efectos de los grupos de apoyo del Servicio de Enfermería, es importante brindar un servicio de calidad al usuario. Por ello, la ejecución de la partida presupuestaria 2002 debe ser utilizada de manera eficaz y eficiente, con estrictos controles presupuestarios.

Por otra parte; la CCSS tiene un instructivo llamado “*Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario*”, en el cual indica que las funciones que se realicen en tiempo extraordinario, deben estar sujetas a la autorización, supervisión y evaluación de la jefatura inmediata. Antes de aprobar tiempo extraordinario, el servicio correspondiente debe asegurar que hay contenido presupuestario para la cancelación del mismo.

2.1.1 Personal Sustituto

A continuación, se ilustra la ejecución presupuestaria de la partida 2002, de la categoría asistentes de pacientes entre los años 2011-2018.

Gráfico 1. Evolución del Gasto en la partida 2002. Asistentes de Pacientes, HNP. Años 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

De la gráfica anterior, se determina que la asignación presupuestaria modificada general de la partida 2002, del Hospital Nacional Psiquiátrico entre los años 2011-2018, presenta una tendencia al alza. Iniciando en el año 2011 con una asignación presupuestaria modificada de ¢538.200.000,00 hasta alcanzar un máximo de ¢807.210.000,00 en asignación presupuestaria modificada para el año 2018. (Ver anexo 1)

Destacar que entre el año 2011-2012 hubo una única baja considerable en la asignación presupuestaria modificada del Hospital, donde se redujo en ¢85.600.000,00 el presupuesto de la partida. Posteriormente, la tendencia fue el crecimiento del presupuesto en sueldos de personal sustituto hasta el año 2018.

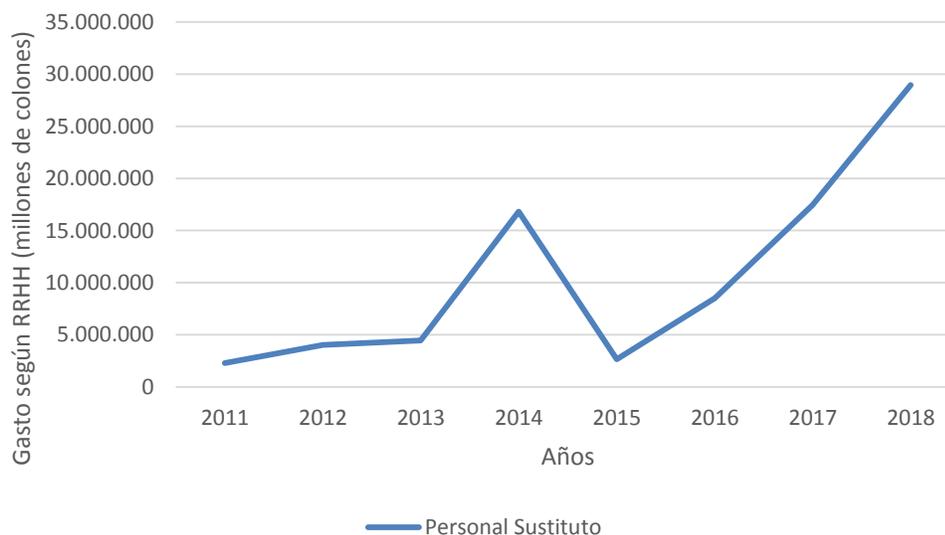
Según el informe de gasto real que emite la oficina de Recursos Humanos del Hospital, la categoría de asistentes de pacientes ha presentado una tendencia fluctuante en la ejecución del gasto en esta partida. En el año 2011 ejecutó ¢81.301.147,00.

En los años 2012-2013 de forma consecutiva, tuvo una rebaja de ¢32.577.556,46 en el presupuesto de la partida. Luego, obtuvo un ligero incremento y una constante de entre los años 2014-2015 de aproximadamente ¢57.000.000,00. Además, para los años 2016-2018 continuó decreciendo el presupuesto ejecutado hasta cerrar en ¢52.000.000,00.

Finalmente, entre el año 2011 hasta el 2018, el Hospital tuvo un crecimiento en la asignación presupuestaria de la partida de ¢269.000.000,00 que representa un 50% aproximadamente de aumento. En su contraparte, la ejecución del gasto en la categoría de asistente de pacientes, presentó una disminución de ¢29.000.000,00 lo cual es equivalente a un 36% aproximadamente de decrecimiento.

A continuación se ilustra la ejecución presupuestaria de la partida 2002, de la categoría auxiliar de enfermería entre los años 2011-2018.

Gráfico 2. Evolución del Gasto en la partida 2002. Auxiliares de Enfermería, HNP. Años 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

De la gráfica anterior, se determina que la categoría de auxiliares de enfermería ha presentado una tendencia al alza. En el año 2011, finalizó con una ejecución mínima de poco más de ₡2.000.000,00. Dicho monto, no representó ni un 1% del porcentaje total del gasto de esta partida para los años 2011-2013. Sin embargo, para el año 2014, presupuestariamente ejecutó ₡17.000.000,00 aproximadamente, lo cual es equivalente a 2.58% del gasto general de la partida del Hospital. (Ver anexo 2)

A pesar de tener un crecimiento constante entre los años 2011-2014, tuvo un abrupto decrecimiento para el año 2015 de 84.19% en la ejecución presupuestaria, en comparación con el gasto del año 2014. Lo cual evidenció que prácticamente esta categoría no se sustituyó mediante la partida 2002.

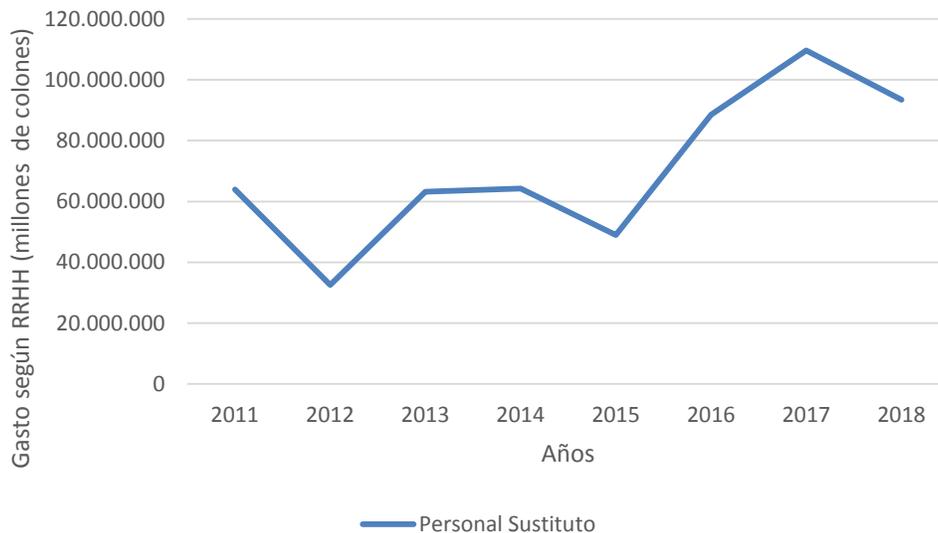
Posteriormente, la categoría de auxiliares de enfermería obtuvo un crecimiento del 219% entre el año 2015-2016. Empero, financieramente no representó un crecimiento significativo del gasto.

Para los años 2017-2018, hubo un crecimiento constante. En el año 2018, ejecutó ₡29.000.000,00 aproximadamente. Que equivale a un 65.78% de crecimiento del gasto en comparación con el año 2017 y un 4% de ejecución del gasto de la partida a nivel general del Hospital.

Finalmente, la ejecución del gasto en la categoría de auxiliares de enfermería, presento un aumento de ₡27.000.000,00 aproximadamente, lo cual es equivalente a un 1,156% de crecimiento en la ejecución presupuestaria, que evidencio un avance progresivo y significativo en la sustitución de personal en dicha categoría.

A continuación se ilustra la ejecución presupuestaria de la partida 2002, de la categoría enfermeros profesionales entre los años 2011-2018.

Gráfico 3. Evolución del Gasto en la partida 2002. Enfermeros Profesionales, HNP. Años 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

De la gráfica anterior, es importante destacar que acorde al gasto real que emite la oficina de Recursos Humanos del Hospital, la categoría de enfermeros profesionales ha presentado una tendencia fluctuante pero creciente en la ejecución del gasto en esta partida. (Ver anexo 3)

En el año 2011 ejecutó ₡64.000.000,00 aproximadamente, que represento un 11.87% de la ejecución presupuestaria del gasto a nivel general del Hospital, en esta partida. Para el año 2012, tuvo un decrecimiento de 49.02%, con una ejecución presupuestaria ₡31.300.000,00 menos, que el año 2011. Dicho gasto constituyo un 7.20% del gasto a nivel general de la partida del Hospital.

En el año 2013, la categoría de enfermeros profesionales creció un 93.92% en la ejecución presupuestaria. A nivel general del Hospital, obtuvo un gasto de 11.37% de la partida. La ejecución del gasto fue de ₡63.164.326,22. Para el año 2014, mantuvo una ejecución del gasto similar con ₡64.238.270,60 que fue un aumento del gasto de ₡1.000.000,00 aproximadamente.

La ejecución del gasto decreció un 23.84% para finales del año 2015, lo que represento un gasto de ₡49.000.000,00 aproximadamente. Lo anterior, fue un gasto del 7.45% de la partida a nivel general del Hospital.

En el año 2016, hubo un crecimiento en la ejecución presupuestaria de 80.85%, que equivale a ₡88.478.846,71. A nivel general del Hospital, tuvo un 11.72% de gasto en la partida. En el año 2017, continuó con el crecimiento en la ejecución presupuestaria, cerrando con ₡109.646.862,29 de gasto. Lo cual, represento un 13.86% del gasto de la partida a nivel general del Centro Hospitalario y un crecimiento económico de 23.92% respecto al año 2017.

En el año 2018 la ejecución presupuestaria decreció un 14.85% en comparación con el año 2017. El monto total del gasto fue de ₡93.366.358,31. A pesar de, la disminución en la ejecución presupuestaria, el gasto represento un 11.57% de la partida a nivel general del Hospital y el mismo se considera un porcentaje significativo del gasto total.

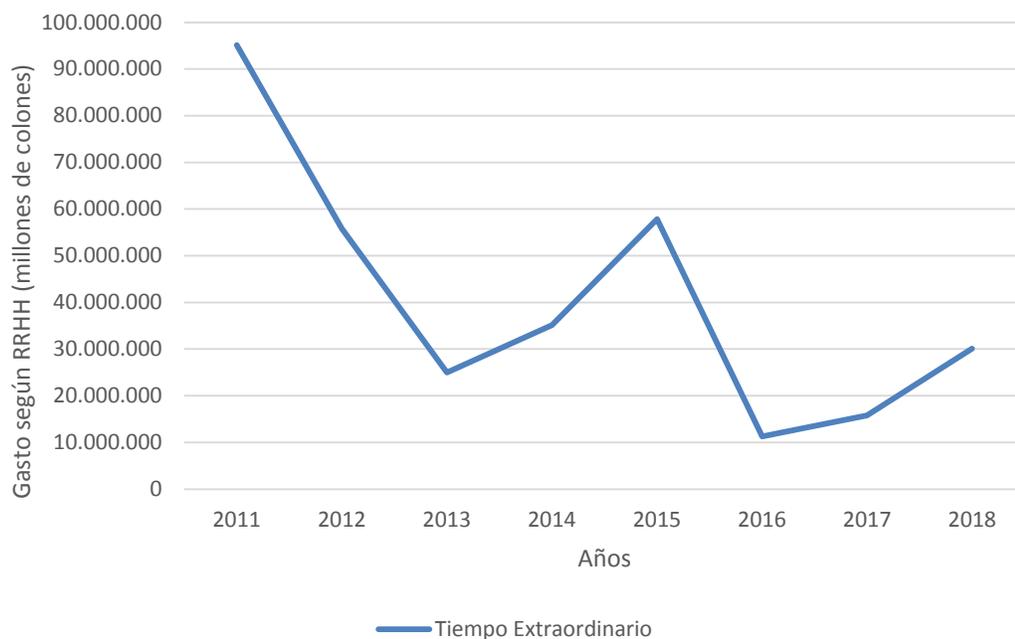
Finalmente, la ejecución del gasto en la categoría de enfermeros profesionales, entre los años 2011-2018 presento un aumento de ₡29.500.000,00 aproximadamente, lo cual es equivalente a un 46.15% de crecimiento en la

ejecución presupuestaria, que evidencio un avance progresivo y significativo en la sustitución de personal en dicha categoría.

2.1.2 Tiempo Extraordinario

A continuación se ilustra la ejecución presupuestaria de la partida 2021, de la categoría asistentes de pacientes entre los años 2011-2018.

Gráfico 4. Evolución del Gasto en la partida 2021. Asistentes de Pacientes, HNP. Años 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

De la gráfica anterior, se determina que la asignación presupuestaria modificada general de la partida 2021, del Hospital Nacional Psiquiátrico entre los años 2011-2018, presenta una tendencia a la baja. Iniciando en el año 2011 con una asignación presupuestaria modificada de ₡701.890.000,00 hasta alcanzar un mínimo de ₡466.500.000,00 en asignación presupuestaria modificada para el año 2018. (Ver anexo 4)

Es importante destacar que el año 2011 fue el monto más alto de la ejecución del gasto con ₡95.123.362,24 en el periodo de estudio. A nivel general del Hospital, represento un 13.55% de la ejecución presupuestaria.

Para el año 2012, la ejecución presupuestaria decreció un 41.32%. El gasto total fue de ₡55.119.362,24. Asimismo, el gasto de esta categoría fue de 11.63% de la ejecución presupuestaria a nivel general del Hospital. Consecuentemente, para el año 2013 se presentó un 55.23% menos de crecimiento en la ejecución del gasto, en comparación con el año 2012. Un ₡24.991.438,57 fue el monto total del gasto del año 2013 y fue equivalente a 7.33% a nivel general de la partida.

En el año 2014, la ejecución del gasto aumento aproximadamente a ₡35.000.000,00 y represento un 9.86% de la ejecución presupuestaria a nivel general de la partida. De forma consecutiva, para el año 2015 incremento el monto total de la ejecución del gasto a ₡57.880.184,72, equivalente a 9.86% de la ejecución presupuestaria de la Unidad Programática.

No obstante, en el año 2017 el gasto de la partida tuvo una fuerte disminución en la ejecución del gasto y ejecuto ₡11.317.228,43. En los años de estudio, este fue el gasto más bajo de la categoría y hubo un decrecimiento de 80.45% respecto al año anterior. A nivel general de la partida del Hospital, el gasto fue de 3.38%.

En los años 2017-2018 el gasto de la partida aumento. La ejecución presupuestaria fue aproximadamente de ₡16.000.000,00 y ₡30.000.000,00 respectivamente. A nivel general de la partida del Hospital, el gasto fue de 3.67% y 6.45%, que representa un gasto significativo.

Finalmente, entre el año 2011 hasta el 2018, el Hospital tuvo una disminución en la asignación presupuestaria de la partida de ₡235.000.000,00 que representa un 34% aproximadamente de disminución. Del mismo modo, la ejecución del gasto en la categoría de asistente de pacientes, presento una

disminución de ₡65.000.000,00 lo cual es equivalente a un 68% aproximadamente de decrecimiento.

A continuación se ilustra la ejecución presupuestaria de la partida 2021, de la categoría auxiliar de enfermería entre los años 2011-2018.

Gráfico 5. Evolución del Gasto en la partida 2021. Auxiliares de Enfermería, HNP. Años 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

De la gráfica anterior, es importante señalar que el año 2011 fue el monto más alto de la ejecución del gasto con ₡198.564.575,73 en el periodo de estudio. A nivel general del Hospital, represento un 28.29% de la ejecución presupuestaria. (Ver anexo 5)

Para el año 2012, la ejecución presupuestaria decreció un 54.96%. El gasto total fue de ₡89.433.085,59. Del mismo modo, el gasto de esta categoría fue de 18.63% de la ejecución presupuestaria a nivel general del Hospital. Consecuentemente, para el año 2013 se presentó un 60.58% menos de crecimiento en la ejecución del gasto, en comparación con el año 2012. El monto

total del gasto del año 2013 fue de ₡35.258.863,25 y es equivalente a 10.34% a nivel general de la partida.

En el año 2014, la ejecución del gasto aumento aproximadamente a ₡60.500.000,00 y represento un 13.72% de la ejecución presupuestaria a nivel general de la partida. De forma consecutiva, para el año 2015 incremento el monto total de la ejecución del gasto a ₡79.800.915,16 equivalente a 13.59% de la ejecución presupuestaria de la Unidad Programática.

No obstante, en el año 2016 el gasto de la partida tuvo una fuerte disminución en la ejecución del gasto y ejecuto ₡16.220.510,16. En los años de estudio, este fue el gasto más bajo de la categoría y hubo un decrecimiento de 79.67% respecto al año anterior. A nivel general de la partida del Hospital, el gasto fue de 4.84%.

En los años 2017-2018 el gasto de la partida aumento. La ejecución presupuestaria fue aproximadamente de ₡26.500.000,00 y ₡40.500.000,00 respectivamente. A nivel general de la partida del Hospital, el gasto fue de 6.15% y 8.76%, que representa un gasto significativo.

Finalmente, la ejecución del gasto en la categoría de auxiliares de enfermería, entre los años 2011-2018 presento una disminución de ₡157.500.000,00 aproximadamente, lo cual es equivalente a un 79.42% de decrecimiento en la ejecución presupuestaria, que evidencio un avance progresivo en la contención del gasto mediante esta modalidad de cancelación de tiempo extraordinario.

A continuación se ilustra la ejecución presupuestaria de la partida 2021, de la categoría enfermeros profesionales entre los años 2011-2018.

Gráfico 6. Evolución del Gasto en la partida 2021. Enfermeros Profesionales, HNP. Años 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

De la tabla anterior, es importante señalar que el año 2011 fue el monto más alto de la ejecución del gasto con ₡198.116.784,13 en el periodo de estudio. A nivel general del Hospital, represento un 28.23% de la ejecución presupuestaria. (Ver anexo 6)

Para el año 2012, la ejecución presupuestaria decreció un 62.15%. El gasto total fue de ₡74.993.371,94. Además, el gasto de esta categoría fue de 15.62% de la ejecución presupuestaria a nivel general del Hospital. Consecuentemente, para el año 2013 se presentó un 60.75% menos de crecimiento en la ejecución del gasto, en comparación con el año 2012. El monto total del gasto del año 2013 fue de ₡29.435.209,84 y es equivalente a 8.63% a nivel general de la partida.

En al año 2014, la ejecución del gasto aumento aproximadamente a ₡65.000.000,00 y represento un 14.74% de la ejecución presupuestaria a nivel general de la partida. De forma consecutiva, para el año 2015 incremento el monto total de la ejecución del gasto a ₡103.172.546,02 equivalente a 17.58% de la ejecución presupuestaria de la Unidad Programática.

No obstante, en el año 2017 el gasto de la partida tuvo una fuerte disminución en la ejecución del gasto y ejecuto ¢30.359.991,88. En los años de estudio, este fue el gasto más bajo de la categoría y hubo un decrecimiento de 70.57% respecto al año anterior. A nivel general de la partida del Hospital, el gasto fue de 9.06%. A pesar de, represento un gasto significativo para la Unidad Programática.

En los años 2017-2018 el gasto de la partida aumento. La ejecución presupuestaria fue aproximadamente de ¢46.000.000,00 y ¢57.000.000,00 respectivamente. A nivel general de la partida del Hospital, el gasto fue de 10.76% y 12.16%, que representa un gasto significativo.

Finalmente, la ejecución del gasto en la categoría de enfermeros profesionales, entre los años 2011-2018 presento una disminución de ¢141.000.000,00 aproximadamente, lo cual es equivalente a un 71.37% de decrecimiento en la ejecución presupuestaria, que evidencio un avance progresivo en la contención del gasto mediante esta modalidad de cancelación de tiempo extraordinario.

2.2 Contención del gasto

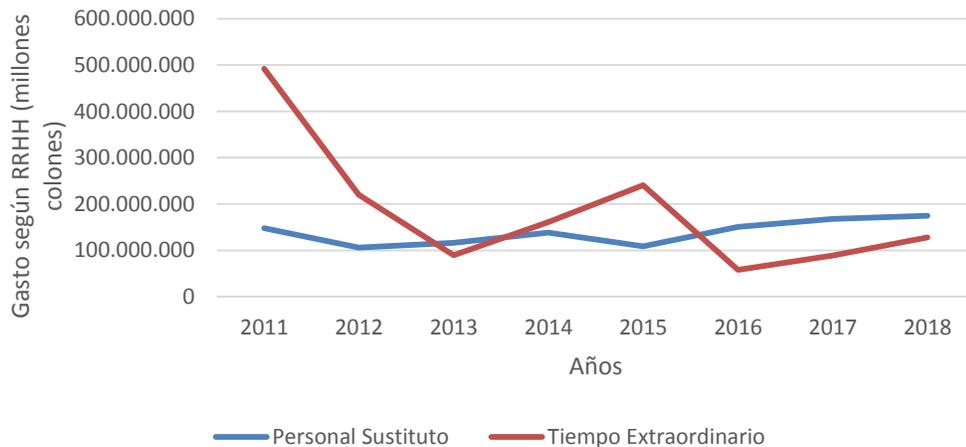
La contención del gasto es una medida que la CCSS ha implementado en aras de dar un uso eficiente a los recursos presupuestarios y que se brinde un servicio de calidad a todos los usuarios de esta Institución. Con más y mejores controles presupuestarios busca alternativas para optimizar el uso adecuado de estos dineros.

Además, es importante mencionar que el presupuesto de la CCSS se proyecta de acuerdo a las contribuciones sociales; es decir, a mayor contribución social, mayor presupuesto para invertir.

2.2.1 Personal Sustituto y Tiempo Extraordinario

A continuación, se ilustra la tendencia de la ejecución presupuestaria de la partida 2002 y partida 2021, a nivel general de la categoría de asistente de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales entre los años 2011-2018.

Gráfico 7. Evolución General del Gasto en la partida 2002 y 2021. Servicio Enfermería, HNP. Años 2011-2018.



Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

De la gráfica anterior, se determina que la asignación presupuestaria de la partida 2002 “personal sustituto” presento una tendencia al alza, mientras que la partida presupuestaria 2021 “tiempo extraordinario” tuvo una tendencia a la baja. (Ver anexo 7 y 8)

En el año 2011, la ejecución presupuestaria de la partida 2002 fue de ₡147.500.000,00 aproximadamente y significo un 27.40% del gasto general de la partida del Hospital. Por otro lado, la ejecución presupuestaria de la partida 2021 fue de ₡492.000.000,00 aproximadamente y represento un 70.07% del gasto general de la partida del Hospital.

De forma paralela, en el año 2012, ambas partidas presupuestarias disminuyeron el monto total de la ejecución del gasto. La partida 2002 ejecuto

₡105.700.000,00 y la partida 2021 ejecuto ₡220.000.000,00 aproximadamente. A nivel general del Hospital, el porcentaje de ejecución de las partida 2002 y partida 2021 fue de 23.36% y de 45.88%, respectivamente.

De acuerdo a la gráfica, se comprueba que en el año 2013 se intersecan en la línea del tiempo y por primera vez se da la analogía presupuestaria del “sube y baja” de estas partidas variables. En donde, la ejecución presupuestaria de la partida 2002 fue de ₡116.300.000,00 aproximadamente y significo un 20.95% del gasto general de la partida del Hospital.

Por otra parte, la ejecución presupuestaria de la partida 2021 fue de ₡89.500.000,00 aproximadamente y represento un 26.30% del gasto general de la partida del Hospital. A pesar de intersecarse, es más significativo porcentualmente el gasto de la partida 2021 que su contra parte de la partida 2002.

En el año 2014, en ambas partidas presupuestarias hubo un crecimiento en la ejecución del gasto y por segunda ocasión, se intersecan ambas líneas del gasto y se presenta un mayor gasto en la partida 2021 de ₡160.650.000,00 aproximadamente y significo un 36.43% del gasto general de la partida del Hospital. Por otra parte, la ejecución presupuestaria de la partida 2002 fue de ₡138.350.000,00 aproximadamente y represento un 21.26% del gasto general de la partida del Hospital.

En el año 2015, la ejecución del gasto de la partida 2002 decreció un 21.33% respecto al año anterior y fue de ₡108.800.000,00 aproximadamente, esto represento un 16.57% del gasto general de la partida del Hospital. En la acera del frente, en la partida 2021 hubo un crecimiento de 49.42% respecto al año anterior y fue de ₡240.850.000,00 aproximadamente, esto represento un 41.03% del gasto general de la partida del Hospital. Nuevamente, se presenta la analogía del “sube y baja” entre ambas partidas.

En el año 2016, por tercera ocasión se intersecan las líneas de personal sustituto y tiempo extraordinario. La ejecución presupuestaria de la partida 2002

creció un 38.53% respecto al año anterior y fue de ¢150.800.000,00 aproximadamente, esto significó un 19.97% del gasto general de la partida del Hospital.

Por otra parte, la ejecución presupuestaria de la partida 2021 disminuyó un 75.96% respecto al año anterior y fue de ¢57.900.000,00 aproximadamente, esto representó un 17.28% del gasto general de la partida del Hospital. Es importante mencionar que el año 2016 presentó el menor gasto de ejecución en la partida 2021, en los años de estudio.

En los años 2017-2018, hubo una tendencia de ambas partidas en aumentar el monto de ejecución del gasto. La partida 2002 ejecutó ¢167.500.000,00 y ¢174.600.000,00 aproximadamente, esto significó un 21.18% y 21.63%, respectivamente en los años 2017-2018. La partida 2021 ejecutó ¢88.500.000,00 y ¢127.650.000,00 aproximadamente, esto significó un 20.58% y 27.37%, respectivamente en los años 2017-2018.

A pesar de que en el año 2018, el monto de ejecución presupuestaria de la partida 2002 (21.63%) fue mayor que la partida 2021 (27.37%), a nivel general de las partidas variables del Hospital.

Finalmente, la ejecución del gasto en la partida 2002, entre los años 2011-2018 presentó un aumento de ¢27.100.000,00 aproximadamente, lo cual es equivalente a un 18.39% de crecimiento en la ejecución presupuestaria, que evidenció un avance progresivo en optar por la modalidad de personal sustituto. En su contra parte, en la contención del gasto mediante esta modalidad de cancelación de tiempo extraordinario.

3. Capítulo III. Analizar los costos que conlleva el pago de personal sustituto o cancelar tiempo extraordinario.

Según Ralph Polimeni y otros, en su libro de Contabilidad de Costos define los costos directos como “aquellos que la gerencia es capaz de asociar con los artículos o áreas específicos. Los materiales directos y los costos de mano de obra directa de un determinado producto constituyen ejemplos de costos directos.” (Polimeni S, Fabozzi J, Adelberg H, & Kole A, 1997).

A continuación se detallan los costos totales que reciben los asistentes de pacientes, auxiliares de enfermería, y enfermeros profesionales, en el I turno, II turno y III turno. Asimismo, el costo que implica para cada uno de estas categorías si laboran tiempo extraordinario en una jornada laboral determinada.

3.1 Remuneraciones de personal sustituto y cálculo de cancelación de tiempo extraordinario.

Remuneración es todo aquel salario que recibe un funcionario por el desempeño de sus labores. Además, del salario base contempla otras remuneraciones como antigüedad, complemento salarial, carrera profesional y dedicación exclusiva. Los tres últimos componentes aplican según la categoría o perfil de puesto en que se desenvuelva, según corresponda.

El cálculo del salario del personal sustituto se elaboró según el último índice de escala salarial de la CCSS, que corresponde al segundo semestre del año 2018. Se proyectó la antigüedad a 15 años. Para enfermeros profesionales la carrera profesional se hizo con base a 17 puntos y la dedicación exclusiva a 55% del salario base.

En el caso de tiempo extraordinario, se trabajó según lo que indica el Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario de la CCSS. Debe ser remunerado a tiempo y medio, es decir, 50 % más del salario ordinario devengado

El desglose del salario base; por asistentes de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales, del primer turno por un día de trabajo y ocho horas de tiempo extraordinario se puede detallar en la tabla 3.

En la tabla 4, se puede observar el salario base; de cada categoría, del segundo turno por un día de trabajo y sus remuneraciones. Así como el desglose por laborar ocho horas de tiempo extraordinario en el turno correspondiente.

El salario base y las remuneraciones que percibe cada categoría en el tercer turno se puede ver en la tabla 5. Del mismo modo, el monto que percibe por laborar ocho horas de tiempo extraordinario en el tercer turno.

Tabla 3. Salario base y tiempo extraordinario del primer turno, según perfil de puesto.

| Salario Base y Tiempo extraordinario Primer Turno (en miles de colones) | | | |
|---|--------------------|-----------------------|---------------|
| Partida Presupuestaria | 2002 | 2021 | |
| Categoría | Personal Sustituto | Tiempo Extraordinario | Salario Total |
| Asistentes de Pacientes | ₡ 23.791,16 | ₡ 38.931,23 | ₡ 62.722,39 |
| Auxiliares de Enfermería | ₡ 28.248,90 | ₡ 46.225,75 | ₡ 74.474,65 |
| Enfermeros Profesionales 1 | ₡ 58.105,65 | ₡ 95.082,57 | ₡ 153.188,22 |

Dedicación Exclusiva y Carrera Profesional, solo se paga a profesionales

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, 2019

El primer turno contempla el salario base, antigüedad, complemento salarial, carrera profesional y dedicación exclusiva, según corresponda.

Para efectos del salario del primer turno, por categoría de servicio, por un día, el puesto de asistentes de pacientes representa el menor costo para la Institución, mientras que el enfermero profesional implica el mayor costo. El auxiliar de enfermería representa un costo medio de estos 3 perfiles del servicio de Enfermería.

En el caso de tiempo extraordinario, se cancela el tiempo extraordinario calculado a 8 horas extras del primer turno más el salario base que corresponde al

primer turno. En el primer turno, no se contempla incentivo de rotación ni recargo nocturno.

Tabla 4. Salario base y tiempo extraordinario del segundo turno, según perfil de puesto.

| Salario Base y Tiempo Extraordinario Segundo Turno (en miles de colones) | | | |
|--|--------------------|-----------------------|---------------|
| Partida Presupuestaria | 2002 | 2021 | |
| Categoría | Personal Sustituto | Tiempo Extraordinario | Salario Total |
| Asistentes de Pacientes | ₡ 30.481,30 | ₡ 45.078,05 | ₡ 75.559,35 |
| Auxiliares de Enfermería | ₡ 36.090,90 | ₡ 53.524,31 | ₡ 89.615,21 |
| Enfermeros Profesionales 1 | ₡ 73.599,44 | ₡ 110.095,10 | ₡ 183.694,54 |

Dedicación Exclusiva y Carrera Profesional, solo se paga a profesionales

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, 2019

El segundo turno contempla el salario base, antigüedad, complemento salarial, carrera profesional y dedicación exclusiva, según corresponda. Además, se cancela el incentivo de rotación a 7% del salario base y de recargo nocturno se remunera con un factor de 118.22 del salario total. Este cálculo se elabora dividiendo el salario base de 28 días dividido entre el porcentaje y factor que corresponda por el número de días laborados con recargo.

Tabla 5. Salario base y tiempo extraordinario del Tercer Turno, según perfil de puesto.

| Salario Base y Tiempo Extraordinario Tercer Turno (en miles de colones) | | | |
|---|--------------------|-----------------------|---------------|
| Partida Presupuestaria | 2002 | 2021 | |
| Categoría | Personal Sustituto | Tiempo Extraordinario | Salario Total |
| Asistentes de Pacientes | ₡ 39.435,42 | ₡ 53.530,39 | ₡ 92.965,81 |
| Auxiliares de Enfermería | ₡ 46.606,57 | ₡ 63.560,35 | ₡ 110.166,92 |
| Enfermeros Profesionales 1 | ₡ 94.501,80 | ₡ 130.738,41 | ₡ 225.240,21 |

Dedicación Exclusiva y Carrera Profesional, solo se paga a profesionales

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, 2019

El tercer turno contempla el salario base, antigüedad, complemento salarial, carrera profesional y dedicación exclusiva, según corresponda. Además, se

cancela el incentivo de rotación a 15% del salario base y de recargo nocturno se remunera con un factor de 99.55 del salario total. Este cálculo se elabora dividiendo el salario base de 28 días dividido entre el porcentaje y factor que corresponda por el número de días laborados con recargo.

3.2 Costo de proceso de reclutamiento y proceso de selección.

La Caja Costarricense de Seguro Social realiza las pruebas de Equipo Interdisciplinario de Selección (Pruebas EIS) al posible personal nuevo de la Institución, lo cual es un requisito indispensable para ser contratado.

El Hospital Nacional Psiquiátrico tiene su equipo conformado por la encargada de Reclutamiento y Selección de Recursos Humanos, un médico general, una psicóloga clínico 1, una trabajadora social 4, un médica general, y es la única Unidad Programática que tiene un enfermero profesional 6, como integrante de su equipo EIS. Lo anterior, por el tipo de población que se atiende en el Centro Hospitalario.

A continuación se detalla el diagrama de flujo del proceso que conlleva reclutar, seleccionar y contratar al personal nuevo en el HNP:

Hospital Nacional Psiquiátrico - Caja Costarricense de Seguro Social

Pruebas EIS - Equipo Interdisciplinario de Selección

Flujograma de Proceso de Reclutamiento y Selección de personal de nuevo ingreso

| Pasos | Responsable | Actividad | Tiempo en minutos | Costo por minutos |
|--|--|--------------|-------------------|--------------------|
| 1-Se indica necesidad de Personal a Coordinadora EIS | Servicio Solicitante | | 10 | ¢614,35 |
| 2-Proceso de Selección de oferentes que cumplen requisitos | Coordinadora EIS | | 15 | ¢563,16 |
| 3-Filtro para escoger a los mejores postulantes | Coordinadora EIS | | 15 | ¢563,16 |
| 4-Entrevista inicial y verificación de Títulos o atestados | Coordinadora EIS | | 60 | ¢2.252,63 |
| 5-Envío de nota a los diferentes miembros del Equipo EIS | Coordinadora EIS | | 10 | ¢375,44 |
| 6-Envío de oferente a realizar pruebas médicas | Médico General | | 60 | ¢2.691,50 |
| 7-Pruebas de Laboratorio | Laboratorio Clínico | | 180 | ¢154.803,13 |
| 8-Psicología y Trabajo Social convocan a oferentes para realizar pruebas psicométricas y entrevistas | Psicólogo Clínico y Trabajadora Social | | 300 | ¢14.097,24 |
| 9-Servicio de Enfermería realiza entrevista a los oferentes | Enfermería | | 60 | ¢3.534,60 |
| 10-Reporte de resultados obtenidos por miembros del EIS | Equipo EIS | | 15 | ¢4.501,83 |
| 11-Notificar Resultados obtenidos | Coordinadora EIS | | 5 | ¢187,72 |
| 12-Hacer expediente de personal nuevo | Coordinadora EIS | | 20 | ¢750,88 |
| 13-Se notifica a servicio solicitante | Coordinadora EIS | | 5 | ¢187,72 |
| | | Total | 755 | ¢185.123,35 |

Fuente: Elaboración propia.
Año 2019

La elaboración del diagrama de flujo de las pruebas EIS, se realizó y se aprobó mediante una reunión con la encargada de reclutamiento y selección de Recursos Humanos del HNP, la Licda. Marianela Salazar Garro.

Los costos se construyeron con los salarios aproximados que percibe cada integrante del equipo EIS en la actualidad, de forma que se obtiene un dato real del posible costo del proceso de reclutamiento y selección de personal nuevo.

En el caso de los exámenes de laboratorio; orina, heces y hemograma completo, se utilizó el costo de cada una de esas pruebas y el costo directo que incluye el salario base y las remuneraciones que percibe el funcionario que labora en la obtención de resultados de estos exámenes.

Es importante mencionar, que la estructura de costos se elaboró con costos directos asociados a mano de obra, específicamente por el rubro de salario base y remuneraciones. No se tomó en consideración, los costos indirectos que el proceso conlleva.

4. Capítulo IV. Criterio técnico de la Jefatura de Servicio.

Mediante una guía semi-estructurada se entrevistó a la Directora a.i. de Enfermería; MSc. Floricel Salazar Murillo, del Hospital Nacional Psiquiátrico. Para conocer el criterio técnico y el fundamento normativo de contratar personal sustituto o bien optar por la cancelación de tiempo extraordinario.

4.1 Entrevista semi estructurada

La presente entrevista (ver anexo 9) es parte del desarrollo del proyecto **“Costo económico y criterio técnico para la contratación de personal: el caso del Servicio de Enfermería, Hospital Nacional Psiquiátrico 2011-2018”**, para brindar una hoja de ruta que maximice los recursos de la institución de forma eficaz y eficiente, con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los usuarios.

Una de las primeras consultas hechas a la MSc. Floricel Salazar Murillo, fue el nivel de ausentismo que presenta el Servicio de Enfermería. El nivel de ausentismo en el servicio de Enfermería, a menudo es relativamente bajo, aunque en ocasiones puede tener oleadas con altos porcentajes de incapacidad. Desde que las incapacidades empezaron afectar el salario, varió en demasía, con una tendencia a la disminución.

Además, se tiene un protocolo o plan de contingencia cada vez que se presentan ausencias de personal para cualquiera de los tres turnos. El mismo consta de tres pasos,

- a)** Revisar la dotación de personal y recargar tareas.
- b)** Buscar en otros servicios y trasladar donde está el faltante.
- c)** Si todos los servicios están con el mínimo de seguridad y el funcionario aviso antes de concluir la jornada previa a su jornada laboral, se procede a contratar tiempo extraordinario.

Lo anterior para una mejor utilización de los recursos tanto en los servicios, como para un mejor manejo y ejecución de la partida de Tiempo Extraordinario.

En el servicio de Enfermería del Hospital Nacional Psiquiátrico ha sido difícil tener una bolsa de oferentes sobre todo de auxiliares y asistentes. Dado que se les realiza el proceso de Reclutamiento y Selección y si no se les contrata (porque en ese momento no se requiere), se van a laborar a otros centros que hacen este proceso.

Sería lo ideal contar con un registro de oferentes para auxiliar y asistentes, máximo que es el personal que más ausentismo, por diferentes motivos presenta.

En la categoría de enfermeras si contamos con una lista de oferentes (que es personal que labora con nosotros como auxiliar). No así de auxiliares y asistentes.

Asimismo, la contratación de personal sustituto está regulada por la Normativa de Relaciones Laborales en su Art. 15 inciso 1. El requisito es que sean ausencias de 04 días o más y para personal técnico – operativo, es decir que brinda atención directa al usuario (a).

El tiempo extraordinario, está regulado desde el Código de Trabajo, Artículo 139, Reglamento Interior de trabajo, Artículo. 25. Así también en la circular N° Circular GF-47.656 del 25 de setiembre de 2013. Para la contratación de tiempo extraordinario lo primero es que exista necesidad comprobada y que no puede ser solventada por otra modalidad, así como importante dar continuidad al servicio.

La supervisora contrata sea al profesional, auxiliar o asistente de pacientes, se llena la hoja de contrato de tiempo extraordinario, original y copia (se adjunta) indicando fecha, día, horario, motivo, supervisora que contrata y supervisora que constata la realización. Al final se procede a emitir las Boletas de Reporte de Trabajo Extraordinario para el pago, adjuntando copia del contrato.

Por otra parte, se consultó como se lleva a cabo la planificación presupuestaria en el servicio de Enfermería.

La MSc. Salazar Murillo indicó que la planificación presupuestaria para dar la cobertura a los servicios según necesidades y ausencia de personal se hace tomando como primera opción en el personal sustituto, es lo ideal es una cuenta con mayor presupuesto asignado ¢180.000.000.00 en el 2019. Mes a mes se rebaja lo pagado para llevar control. Es personal que cumple una jornada de 8 horas, por lo tanto cumple mejor con su trabajo y no afecta su salud.

La otra modalidad de cobertura por tiempo extraordinario, requiere de mayores controles; primero porque es una cuenta con menor presupuesto asignado; ¢130.000.000.00, dividido en ¢49.000.000.00, para Enfermeros, ¢55.000.000.00, para Auxiliares de Enfermería, ¢26.000.000.00, para Asistente de Pacientes.

Igualmente este monto se procede a dividirlo entre los 12 meses para un mejor control de la cuenta y no sobrepasarnos. La distribución de las horas a contratar se hace cada mes según necesidades presentadas por las jefaturas áreas, procediendo a asignar las horas por área según se requiera, programadas para cubrir (libres) e imprevistas (ausencias de 1, 2 ó 3 días).

Consecuentemente, se le preguntó a la Directora de Enfermería a.i. por el costo estimado del proceso de selección y reclutamiento para la contratación de personal.

La MSc. Floricel menciona que el costo estimado del proceso de Reclutamiento y Selección para la contratación de personal promedio es de ¢200 mil. Este incluye tres horas de pruebas psicológicas, un médico general, un enfermero 6, una trabajadora social y una profesional 2 de recursos humanos (entrevista).

Finalmente, se le consultó a la MSc. Salazar Murillo cuál es el criterio técnico para optar por la modalidad de personal sustituto o por la cancelación de tiempo extraordinario.

Señalo que la norma priva realizar contratación personal sustituto, el cual lleva más trámite administrativo (seleccionar y reclutar, inducción, orientación, acompañamiento, evaluación y devolución del desempeño).

Como ya se expresó anteriormente, ambas formas de contratación están debidamente normadas en reglamentos, normas y circulares. En enfermería se proyecta cada año según el gasto histórico el presupuesto, obteniendo una asignación inferior a lo solicitado, pero que ha permitido dar cobertura mínimo de seguridad a los servicios de atención de usuarios (as) actuales. Se cuenta con una asignación mayor de presupuesto para personal sustituto, no así para tiempo extraordinario.

El procedimiento final siempre será más eficaz, eficiente y seguro con la contratación de personal sustituto, así también para el funcionario (a).

5. Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones.

En este apartado se presentan los principales resultados obtenidos del análisis financiero comparativo y las recomendaciones propuestas, con la finalidad que el proyecto se derive en la mejora constante en materia de controles presupuestarios y en la ejecución presupuestaria ideal en aras de brindar un servicio eficiente, eficaz y de calidad para los usuarios que asisten a este centro nosocomial.

5.1 Conclusiones

La asignación presupuestaria al Hospital Nacional Psiquiátrico en la partida 2002 “personal sustituto” entre los años 2011-2018, presentó una tendencia al alza. Iniciando con ¢538.200.000,00 hasta un máximo de ¢807.210.000,00. Del mismo modo, se mostró una creciente ejecución del gasto en el Servicio de Enfermería, con un porcentaje de crecimiento de 18.39%, equivalente a ¢27.000.000,00 aproximadamente.

La asignación presupuestaria en la partida 2021 “tiempo extraordinario” a nivel general del Hospital entre los años 2011-2018, presentó una tendencia a la baja. Inició con ¢701.890.000,00 y finalizó con ¢466.500.000,00 para el año 2018. De igual forma, en el servicio de Enfermería hubo una disminución de la ejecución del gasto, decreció un 74.04%, equivalente a ¢364.142.000,00.

La categoría de asistente de pacientes y enfermeros profesionales, son los que ejecutan en su mayoría el recurso financiero asignado a la partida 2002 del Servicio de Enfermería. Mientras que en la partida 2021, la categoría de auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales ejecutan el mayor porcentaje asignado en el servicio. La categoría de enfermeros profesionales ejecuta el mayor porcentaje de ambas partidas.

La Dirección de Presupuesto de la CCSS, en materia del control presupuestario y contención del gasto, ha presentado propuestas de crecimiento de las partidas variables (Servicios No Personales), con disposición a la baja. En

el año 2010, dispuso de un crecimiento presupuestario de 10%. Empero, en el año 2018 la política de lineamientos presupuestarios proyectó un 6.4% como máximo porcentaje de crecimiento.

La CCSS en materia de sustitución de personal es ambigua. Por un lado, la Normativa de Relaciones Labores vigente, en el artículo 15 avala la sustitución por días libres. No obstante, una nota del 22 de Septiembre del 2011 emitida por la Gerencia Médica, limita esta modalidad de sustitución en el punto N°3, donde indica “Abstenerse de nombrar nuevo personal mediante la sustitución de días libres”. Desde el 2011 a la fecha, el Servicio de Enfermería no ha podido sustituir por días libres debido a esta nota o directriz.

Los costos asociados al proceso de reclutamiento y selección de personal nuevo en el HNP, representan un costo directo bajo. No obstante, no se tomó en consideración los costos indirectos asociados, que van a incrementar el costo de contratar personal nuevo. Además, la contratación de personal acarrea una serie de controles como inducción, orientación, acompañamiento, evaluación y devolución del desempeño, que significa mayor coste para el servicio de Enfermería.

La contratación de personal sustituto no significa creación de nuevas plazas en la Institución, sino una modalidad para sustituir por vacaciones, incapacidades, ascensos interinos, entre otros.

La cancelación de tiempo extraordinario se debe otorgar únicamente en trabajos ocasionales y especiales. El mismo no se puede, ni se debe eliminar, pero si se debe y se puede evitar su planificación y ejecución de asignarlo como extensión de la jornada ordinaria; es decir, de forma permanente y frecuente. El laborar una jornada extra en el Hospital, implica estar en el trabajo 16 horas continuas, ya que la jornada ordinaria es de 8 horas y la jornada extraordinaria es de 8 horas. Restan 8 horas para descansar. Sin embargo, el tiempo de alistarse y trasladarse del hogar hacia el Hospital y viceversa, implica para un funcionario que vive relativamente cerca del Hospital aproximadamente 2 horas en total. Para el

final del día, a ese funcionario que labora tiempo extraordinario le restan menos de 6 horas para dormir, lo cual no es saludable ni recomendable. Según los expertos, de las 24 horas del día, 8 horas son para laborar, 8 para socializar y las 8 horas restantes para descansar.

Entre la modalidad de contratación de personal sustituto y el tiempo extraordinario, optó por la sustitución de personal. ¿Por qué? En primera instancia, está estipulado en la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS. Segundo, el costo es menor en comparación con el tiempo extraordinario, ya que por cada sustitución de personal se cancela a 1 punto mientras que el tiempo extraordinario se cancela a 1.5 más del salario ordinario devengado. Tercero, es más efectivo porque se tiene personal con buena salud mental, descansado y apto para tomar decisiones.

El proyecto busca ser una guía para las autoridades superiores y Jefaturas correspondientes del Hospital Nacional Psiquiátrico en aras de optimizar los recursos financieros asignados. ¿Cómo hacerlo? Buscar la derogación en la Gerencia Médica de la CCSS de la nota o directriz emitida en el 2011, que impide la sustitución de personal por días libres. Luego, aplicar el artículo 15 Sustitución de Personal, de la normativa de relaciones laborales de la CCSS. Posteriormente, aprobado la eliminación de la directriz, asignar mayor recursos presupuestarios en la partida de personal sustituto y disminuir la asignación en la partida de tiempo extraordinario.

5.2 Recomendaciones

Modificar la directriz donde se prohíbe la sustitución por días libres de los funcionarios y la Normativa de Relaciones Labores de la CCSS, para optar por esta modalidad de contratación de personal. Esta modificación va permitir reducir la ejecución del gasto en la partida 2021 y aumentar la ejecución presupuestaria de la partida 2002.

El costo-efectividad para la Institución y el país es significativo. En primera instancia, puede contratar personal de medio tiempo y en segunda instancia colabora a disminuir la alta tasa de desempleo que vive Costa Rica en la actualidad de un 13%. Además, sirve de puente para que los nuevos profesionales en salud del servicio de enfermería, adquieran experiencia y conocimiento de las funciones del día a día de la profesión.

Los recursos financieros para contratar más personal sustituto, se obtienen del ahorro que implica disminuir la asignación presupuestaria de la partida 2021 “Tiempo extraordinario” y se aumentaría la asignación presupuestaria de la partida 2002 “Personal Sustituto”. Esta modificación permite afrontar los compromisos presupuestarios con los nuevos funcionarios de la Institución.

Contratar personal nuevo equivale a un menor costo-efectividad para la Institución en materia financiera y técnicamente; es de gran beneficio tener personal que no doble turnos o que no realice tiempo extraordinario, ya que con el pasar de los años esto va deteriorando la salud mental de los funcionarios y esto conlleva a tomar malas decisiones por estar agotado física y mentalmente, que a su vez puede derivar en una mala atención del usuario y que su estado de salud se vea afectado.

Ampliar la bolsa de oferentes de asistente de pacientes, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales, para tener un margen mayor de postulantes disponibles, idóneos y aptos para la ejecución de las labores propias del puesto.

La contratación de personal nuevo implica cumplir con la Ley 7085 “Estatus de Servicios de Enfermería”, el cual indica que los servicios cargo de Enfermería deben contar con un personal mínimo para brindar un servicio de calidad a los usuarios. Sin embargo, por falta de personal este requisito no se cumple en el HNP, por motivos tales como traslados de funcionarios a citas programadas, vacaciones, incapacidades, entre otras.

Referencias Bibliográficas

- Caja Costarricense de Seguro Social. (22 de Julio de 2019). *Portal de Recursos Humanos*. Obtenido de Dirección y Administración de Gestión de Personal: <https://rrhh.ccss.sa.cr/portalrh/documentos/manual-puestos.pdf>
- Caja Costarricense de Seguro Social. (22 de Julio de 2019). *Portal de Recursos Humanos*. Obtenido de Dirección y Administración de Gestión de Personal: <https://rrhh.ccss.sa.cr/funcionarios/nueva-normativa.pdf>
- Caja Costarricense del Seguro Social. (20 de Mayo de 2019). *Caja Costarricense del Seguro Social*. Obtenido de Caja Costarricense del Seguro Social: <https://www.ccss.sa.cr/noticia?ccss-llega-a-sus-74-anos-de-vida>
- EcuRed Contributors . (20 de Mayo de 2019). *Caja Costarricense del Seguro Social* . Obtenido de Caja Costarricense del Seguro Social : https://www.ecured.cu/index.php?title=Caja_Costarricense_de_Seguro_Social&oldid=2593183
- Hernández Sampieri, R. (1991). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social . (20 de Mayo de 2019). *Caja Costarricense de Seguro Social* . Obtenido de Caja Costarricense de Seguro Social : <https://www.ccss.sa.cr/normativa?pagina=3>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (22 de Julio de 2019). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

Organización Internacional de Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

Organización Internacional de Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/santiago/WCMS_531193/lang--es/index.htm

Organización Internacional de Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>

Organización Internacional de Trabajo. (22 de Julio de 2019). *Organización Internacional de Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf

Polimeni S, R., Fabozzi J, F., Adelberg H, A., & Kole A, M. (1997). Contabilidad de Costos. En R. Polimeni S, F. Fabozzi J, A. Adelberg H, & M. Kole A, *Contabilidad de Costos* (pág. 22). Bogotá: Mc Graw Hill Internacional.

Universidad de Costa Rica. (22 de Julio de 2019). *Oficina de Recursos Humanos*. Obtenido de Vicerrectoría de Administración: <http://orh.ucr.ac.cr/node/131>

Anexos

Anexo N° 1

| Partida 2002 - Personal Sustituto. Asistente de Pacientes | | | | |
|---|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ¢538.200.000,00 | ¢81.301.147,00 | 15,11% | |
| 2012 | ¢452.600.000,00 | ¢69.123.537,97 | 15,27% | -14,98% |
| 2013 | ¢555.400.000,00 | ¢48.723.590,54 | 8,77% | -29,51% |
| 2014 | ¢650.809.700,00 | ¢57.296.669,87 | 8,80% | 17,60% |
| 2015 | ¢657.000.000,00 | ¢57.267.441,27 | 8,72% | -0,05% |
| 2016 | ¢755.000.000,00 | ¢53.806.672,47 | 7,13% | -6,04% |
| 2017 | ¢791.000.000,00 | ¢40.388.361,56 | 5,11% | -24,94% |
| 2018 | ¢807.210.000,00 | ¢52.288.914,08 | 6,48% | 29,47% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Anexo N° 2

| Partida 2002 - Personal Sustituto. Auxiliares de Enfermería | | | | |
|---|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ¢538.200.000,00 | ¢2.304.861,44 | 0,43% | |
| 2012 | ¢452.600.000,00 | ¢4.023.239,30 | 0,89% | 74,55% |
| 2013 | ¢555.400.000,00 | ¢4.449.957,76 | 0,80% | 10,61% |
| 2014 | ¢650.809.700,00 | ¢16.823.427,42 | 2,58% | 278,06% |
| 2015 | ¢657.000.000,00 | ¢2.660.521,85 | 0,40% | -84,19% |
| 2016 | ¢755.000.000,00 | ¢8.504.646,50 | 1,13% | 219,66% |
| 2017 | ¢791.000.000,00 | ¢17.465.866,10 | 2,21% | 105,37% |
| 2018 | ¢807.210.000,00 | ¢28.954.294,46 | 3,59% | 65,78% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Anexo N° 3

| Partida 2002 - Personal Sustituto. Enfermeros Profesionales | | | | |
|---|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ¢538.200.000,00 | ¢63.885.764,06 | 11,87% | |
| 2012 | ¢452.600.000,00 | ¢32.571.937,20 | 7,20% | -49,02% |
| 2013 | ¢555.400.000,00 | ¢63.164.326,22 | 11,37% | 93,92% |
| 2014 | ¢650.809.700,00 | ¢64.238.270,60 | 9,87% | 1,70% |
| 2015 | ¢657.000.000,00 | ¢48.923.527,77 | 7,45% | -23,84% |
| 2016 | ¢755.000.000,00 | ¢88.478.846,71 | 11,72% | 80,85% |
| 2017 | ¢791.000.000,00 | ¢109.646.862,29 | 13,86% | 23,92% |
| 2018 | ¢807.210.000,00 | ¢93.366.358,31 | 11,57% | -14,85% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Anexo N° 4

| Partida 2021 - Tiempo Extraordinario. Asistente de Pacientes | | | | |
|--|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ¢701.890.000,00 | ¢95.123.362,64 | 13,55% | |
| 2012 | ¢480.000.000,00 | ¢55.819.396,28 | 11,63% | -41,32% |
| 2013 | ¢341.000.000,00 | ¢24.991.438,57 | 7,33% | -55,23% |
| 2014 | ¢441.000.000,00 | ¢35.148.426,68 | 7,97% | 40,64% |
| 2015 | ¢587.000.000,00 | ¢57.880.184,72 | 9,86% | 64,67% |
| 2016 | ¢335.000.000,00 | ¢11.317.228,43 | 3,38% | -80,45% |
| 2017 | ¢430.000.000,00 | ¢15.791.153,78 | 3,67% | 39,53% |
| 2018 | ¢466.500.000,00 | ¢30.071.403,41 | 6,45% | 90,43% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Anexo N° 5

| Partida 2021 - Tiempo Extraordinario. Auxiliares de Enfermería | | | | |
|--|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ¢701.890.000,00 | ¢198.564.575,73 | 28,29% | |
| 2012 | ¢480.000.000,00 | ¢89.433.085,59 | 18,63% | -54,96% |
| 2013 | ¢341.000.000,00 | ¢35.258.863,25 | 10,34% | -60,58% |
| 2014 | ¢441.000.000,00 | ¢60.519.701,93 | 13,72% | 71,64% |
| 2015 | ¢587.000.000,00 | ¢79.800.915,16 | 13,59% | 31,86% |
| 2016 | ¢335.000.000,00 | ¢16.220.510,16 | 4,84% | -79,67% |
| 2017 | ¢430.000.000,00 | ¢26.423.583,08 | 6,15% | 62,90% |
| 2018 | ¢466.500.000,00 | ¢40.862.956,96 | 8,76% | 54,65% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Anexo N° 6

| Partida 2021 - Tiempo Extraordinario. Enfermeros Profesionales | | | | |
|--|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ₡701.890.000,00 | ₡198.116.784,13 | 28,23% | |
| 2012 | ₡480.000.000,00 | ₡74.993.371,94 | 15,62% | -62,15% |
| 2013 | ₡341.000.000,00 | ₡29.435.209,84 | 8,63% | -60,75% |
| 2014 | ₡441.000.000,00 | ₡64.989.397,86 | 14,74% | 120,79% |
| 2015 | ₡587.000.000,00 | ₡103.172.546,02 | 17,58% | 58,75% |
| 2016 | ₡335.000.000,00 | ₡30.359.991,88 | 9,06% | -70,57% |
| 2017 | ₡430.000.000,00 | ₡46.273.481,01 | 10,76% | 52,42% |
| 2018 | ₡466.500.000,00 | ₡56.727.985,19 | 12,16% | 22,59% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Anexo N° 7

| Partida 2002 - Personal Sustituto. Total | | | | |
|--|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ₡538.200.000,00 | ₡147.491.772,50 | 27,40% | |
| 2012 | ₡452.600.000,00 | ₡105.718.714,47 | 23,36% | -28,32% |
| 2013 | ₡555.400.000,00 | ₡116.337.874,52 | 20,95% | 10,04% |
| 2014 | ₡650.809.700,00 | ₡138.358.367,89 | 21,26% | 18,93% |
| 2015 | ₡657.000.000,00 | ₡108.851.490,89 | 16,57% | -21,33% |
| 2016 | ₡755.000.000,00 | ₡150.790.165,68 | 19,97% | 38,53% |
| 2017 | ₡791.000.000,00 | ₡167.501.089,95 | 21,18% | 11,08% |
| 2018 | ₡807.210.000,00 | ₡174.609.566,85 | 21,63% | 4,24% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Anexo N° 8

| Partida 2021 - Tiempo Extraordinario. Total | | | | |
|---|---------------------------|------------------|-------------|------------------|
| Año | Asignación Modificada HNP | Gasto según RRHH | % del Gasto | % de Crecimiento |
| 2011 | ₡701.890.000,00 | ₡491.804.722,50 | 70,07% | |
| 2012 | ₡480.000.000,00 | ₡220.245.853,81 | 45,88% | -55,22% |
| 2013 | ₡341.000.000,00 | ₡89.685.511,66 | 26,30% | -59,28% |
| 2014 | ₡441.000.000,00 | ₡160.657.526,47 | 36,43% | 79,13% |
| 2015 | ₡587.000.000,00 | ₡240.853.645,90 | 41,03% | 49,92% |
| 2016 | ₡335.000.000,00 | ₡57.897.730,47 | 17,28% | -75,96% |
| 2017 | ₡430.000.000,00 | ₡88.488.217,87 | 20,58% | 52,84% |
| 2018 | ₡466.500.000,00 | ₡127.662.345,56 | 27,37% | 44,27% |

Fuente: Elaboración propia, con datos de gasto real de planilla Recursos Humanos, HNP y la Dirección de Presupuesto, Gerencia Financiera, CCSS. 2019

Entrevista semi estructurada

La presente entrevista es parte del desarrollo del proyecto **“Costo económico y criterio técnico para la contratación de personal: el caso del Servicio de Enfermería, Hospital Nacional Psiquiátrico 2011-2018”**, para brindar una hoja de ruta que maximice los recursos de la institución de forma eficaz y eficiente, con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los usuarios. Los datos suministrados en este estudio serán totalmente con fines académicos y confidenciales, agradezco de antemano la colaboración que me brinda.

1. ¿Qué nivel de ausentismo tiene el servicio de Enfermería, en cuanto a la categoría de asistentes de enfermería, auxiliares de enfermería y enfermeros profesionales 1?
2. ¿Cómo sustituye al personal que por diversas razones, no se presenta a laborar, en el turno que le corresponde? ¿Por qué lo hace así?
3. ¿La bolsa de oferentes y el cuadro de elegibles son alternativas de solución para suplir esta necesidad? ¿Por qué?
4. Según la Normativa vigente, ¿Qué requisitos o pautas hay que seguir para contratar personal sustituto o para cancelar tiempo extraordinario?
5. ¿Cómo se planifica para tener una ejecución ideal del presupuesto? Entre contratación de personal sustituto y cancelación de tiempo extraordinario, ¿cuál considera que es más costo-efectiva?
6. ¿Tiene un costo estimado del proceso de reclutamiento y selección para la contratación de personal?
7. ¿Cuál es el criterio técnico para contratar bajo la modalidad de personal sustituto o bien cancelar tiempo extraordinario?, considerando la normativa, el presupuesto, la necesidad del servicio o en su defecto el producto y/o servicio final.