

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
CENTRO INTERNACIONAL DE POLITICA ECONÓMICA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE  
POSGRADO PROFESIONAL EN GESTIÓN Y FINANZAS PÚBLICAS (MGFP)**

**COMPARACIÓN FINANCIERA DE LAS DOS ALTERNATIVAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE  
LIMPIEZA Y VIGILANCIA, PARA LA TORRE QUIRÚRGICA DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS**

**MARCO PÉREZ CASTRO**

**HEREDIA, COSTA RICA AGOSTO DE 2019**

**HOJA APROBACIÓN.**

**Trabajo Final de Graduación fue aprobado por el Comité Evaluador como requisito para optar al grado de Máster en Gestión y Finanzas Públicas – CINPE – UNA**

---

**Msc. Marco Otoya Chavarría**  
**Director del Programa Docente**

---

**Fernando Sáenz Segura**  
**Profesor del curso y tutor**

---

**Msc. MGCI Luis Barboza Arias**  
**Lector No. 1**

---

**Li. Jesús Ibarra González**  
**Lector No. 2**

---

**Marco Pérez Castro**  
**SUSTENTANTE**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi mayor agradecimiento es para el dador de la vida, para Dios, que sin el nada esto hubiera sido posible, seguidamente a mi compañera de vida María José Velázquez Calderón, por todo el apoyo y sacrificio que significado para ambos la realización de este proyecto, también para mis dos hijos Marco y Gael que son mi motor para seguir adelante y no menos importante para mi madre que siempre ha estado a mi lado creyendo en mí.

A todos ellos gracias.

## **Contenido**

Introducción.....	9
<b>CAPITULO I ASPECTOS GENERALES .....</b>	<b>11</b>
1.1 Justificación .....	11
1.2 OBJETIVOS .....	12
1.2.1 Objetivo General .....	12
1.2.2 Objetivos específicos .....	12
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO Y METODOLÓGICO .....</b>	<b>13</b>
2.1 Selección y contratación del recurso humano en el sector público costarricense .....	13
2.1.1 Selección y contratación de recurso humano .....	13
2.1.3 Servicio Civil.....	14
2.1.4 Contratación del personal en la Caja Costarricense del Seguro Social ....	15
2.1.5 Perfiles de puestos en la Caja Costarricense del Seguro Social.....	16
2.1.6 Política salarial de la Caja Costarricense del Seguro Social y pluses salariales.....	19
2.1.7 Contratación del personal de la Caja Costarricense del Seguro Social de manera externa .....	23
2.1.8 Características de la tercerización .....	24
2.1.9 Procedimientos empleadas por la CCSS para la contratación de servicios por terceros.....	24
2.2 Marco metodológico .....	27
2.2.1 Naturaleza de la investigación .....	27
2.2.2 Enfoque de la investigación .....	28
2.2.3 Tipos de información.....	29
2.2.4 Técnicas e instrumentos de la investigación.....	32
<b>CAPITULO III ANAISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>34</b>
3.1 Mecanismos y procesos de contratación de personal de limpieza y vigilancia, interna y externa que utiliza la CCSS.....	34
3.1.2 Proceso de contratación de personal de manera interna del Hospital San Juan de Dios.....	34
3.1.3 Proceso de contratación de personal de aseo y limpieza de manera externa.....	38

3.1.4 Comparación del costo y tiempo de cada uno de los procesos de contratación que puede emplear el Hospital San Juan de Dios.....	45
3.2 Requerimientos financieros de ambas opciones (interna y externa) de contratación y su respectiva proyección a 15 años.....	46
3.2.1 Estimación de costos de contratar un funcionario de limpieza (trabajador de servicios generales) .....	47
3.2.2 Estimación de costos de contratar un funcionario de seguridad (Guarda de seguridad) .....	54
3.3. Propuesta de opción más viable financieramente para el hospital.....	62
CAPITULO IV .....	68
4 Conclusiones y recomendaciones.....	68
Referencias y bibliografía .....	72
Anexos .....	74

## Índice de Cuadros

<i>Cuadro 1</i> Rubros que se les remuneran a los funcionarios de vigilancia y servicios generales en el Hospital San Juan de Dios.....	21
<i>Cuadro 2</i> Matriz de variables. ....	32
<i>Cuadro 3</i> Comparación de tiempo y costo de los procesos de contratación de personal de limpieza y vigilancia interna vs externa.....	45
<i>Cuadro 4</i> Comparación de la estimación del costo de un funcionario de limpieza en el I Turno .....	48
<i>Cuadro 5</i> Comparación de la estimación del costo de un funcionario de limpieza en el II Turno .....	50
<i>Cuadro 6</i> Comparación de la estimación del costo de un funcionario de limpieza en el III turno .....	52
<i>Cuadro 7</i> Comparación de estimación del costo de un funcionario de seguridad en el I turno.....	55
<i>Cuadro 8</i> Comparación de estimación del costo de un funcionario de seguridad en el II turno.....	57
<i>Cuadro 9</i> Comparación de estimación del costo de un funcionario de seguridad en el III turno .....	60
<i>Cuadro 10</i> Comparación de estimación del costo total de una persona para limpieza.....	63
<i>Cuadro 11</i> Costa Rica. Comparación de estimación del costo total de un oficial de seguridad.....	66
<i>Cuadro 12</i> Comparación de estimación del costo total de un funcionario para limpieza y oficial de seguridad, mediante contratación interna vs externa.....	69

## Índice de gráficos

<i>Grafico 1</i> Proyección del costo de contratar un funcionario para limpieza I Turno...	49
<i>Grafico 2</i> Proyección del costo de contratar un funcionario para limpieza II turno...	51
<i>Grafico 3</i> Proyección del costo de contratar un funcionario para limpieza III turno...	53
<i>Grafico 4</i> Proyección del costo de contratar un funcionario de seguridad en el I turno.....	56
<i>Grafico 5</i> Proyección del costo de contratar un funcionario de seguridad en el II turno.....	58
<i>Grafico 6</i> Proyección del costo de contratar un funcionario de seguridad en el III turno.....	61
<i>Grafico 7</i> Comparación de la estimación del costo total para un funcionario de limpieza.....	64
<i>Grafico 8</i> Comparación de la estimación del costo total para un oficial de seguridad.....	67

## **Resumen Ejecutivo**

La presente investigación analizara desde el punto de vista financiero las dos alternativas de contratación, para el personal de limpieza y seguridad, que requiere el hospital para la creación de la Torre Quirúrgica, por un lado la contratación interna de estos servicios con recursos institucionales y por el otro la tercerización de los mismos mediante contratos con empresas externas.

Para cumplir con los objetivos de este trabajo, primero fue necesario describir los procesos de reclutamiento y selección, tanto interno como externo con los que cuenta el hospital San Juan de Dios para contratar los servicios de limpieza y vigilancia, y describirlo entorno a dos variables que son tiempo en duración del proceso y en costo, lo que representa en términos monetarios contratar un funcionario de limpieza o vigilancia.

En cuanto a los requerimientos financieros, es decir al costo de referente al salario de cada funcionario de limpieza y vigilancia, que el hospital debe pagar dependiendo de la alternativa de contratación por la cual se inclina, se determinaron y se proyectaron a quince años, por medio del soporte técnico brindado por la Dirección Actuarial y Económica de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Una vez determinado y proyectado los requerimientos financieros de ambas alternativas de contratación (interna y externa), se realiza una comparación financiera de la alternativa de contratación interna del personal de limpieza y vigilancia vs la externa, para de esta forma determinar cuál opción de contratación es más viable financieramente para el hospital.

Después de la comparación financiera se recomienda cual alternativa es más viable para el hospital de manera que se permita una optimización de recursos, es decir que se preste un mismo servicio, pero a un menor costo económico la para CCSS.

## **Introducción**

En octubre de 2016 la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, decide aprobar la creación de la Torre Quirúrgica del Hospital San Juan de Dios, esta torre de acuerdo a los planos tendrá ocho pisos y albergará áreas de encamados para Cirugías, Ginecobstetricia, Neonatología, Laboratorio Clínico, Emergencias Médicas y de Traumatología.

Como es de suponer, esta obra requerirá de nuevo personal dentro del cual se encuentra el perfil de servicios Generales (limpieza) y Guarda de Seguridad (vigilancia). La necesidad de gestionar este nuevo personal da cabida a la presente investigación, dado que busca una correcta y mejor contratación del personal de limpieza y vigilancia, de manera que se brinde estos servicios, buscando optimización de los recursos financieros

Sin embargo, la importancia de esta investigación no radica solo en una comparación financiera de las dos alternativas de contratación del personal de limpieza y vigilancia, sino que también su importancia surge de la necesidad que existe en la Caja Costarricense del Seguro Social de gestionar correctamente desde el punto de vista financiero, la contratación del nuevo personal de estos perfiles mencionados anteriormente.

Para que de esta manera le permita a la institución ir migrando, evolucionando y cambiando hacia un sistema de administración más empresarial; o mejor dicho hacia una Nueva Gestión Pública, ya que al realizar el presente estudio comparativo, permite a la institución ir incorporando dentro de su sistema de contratación conceptos como tercerización, cálculo de costos y prestación de servicio al cliente, entre otros, que siempre buscan la optimización de recursos y una mejor satisfacción del cliente.

Por lo tanto, la intencionalidad de esta investigación es determinar qué alternativa de contratación de personal de limpieza y vigilancia, ya sea con personal interno de la institución o contratación por terceros, es más viable financieramente para el Hospital San Juan de Dios.

Para determinar cuál alternativa de contratación del personal es más viable financieramente, primero se pretende definir y explicar los procesos de contratación de personal que actualmente emplea la Caja Costarricense de Seguro Social, en los diferentes hospitales y centros de salud. Esto para contextualizarse dentro del abanico de opciones a las que puede recurrir el Hospital San Juan de Dios, para satisfacer esta necesidad de nuevo recurso humano.

Seguidamente, se realizará un estudio que permita determinar los costos y requerimientos financieros que conllevan, tanto la contratación de personal de manera interna, como externa.

Una vez definido los requerimientos financieros se expondrá por medio de una comparación, cual alternativa es más viable desde el punto de vista financiero para el Hospital San Juan de Dios y por ende para la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), de manera que se logre el objetivo de brindar un buen servicio, pero siempre buscando la optimización de los recursos económicos de la institución.

## **CAPITULO I ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 Justificación**

El crecimiento de la población longeva y de los que requiere atención de los servicios de salud por parte del Hospital San Juan de Dios, ha provocado un incremento de la demanda de estos servicios, y por ende en respuesta a esta creciente demanda de necesidades de esta población, es que la CCSS opta por crear la torre quirúrgica del Hospital San Juan de Dios.

Esta intención de incrementar la capacidad de atención de los usuarios, genera una mayor demanda por parte de la institución de personal que se encargara de brindar estos servicios, no solo médicos y de enfermería, si no de servicios de apoyo esenciales e importantes en la atención de pacientes como lo son los servicios de limpieza y vigilancia.

De aquí que surge la importancia de la presente investigación que lo que pretende es realizar una comparación de los costos financieros que representan para el hospital, cubrir las necesidades de recurso humano de los servicios de limpieza y vigilancia requeridos por esta Torre, contratados de manera interna, frente a los contratados por terceros, es decir mediante el Outsourcing, de manera que se logre una correcta gestión en la contratación de este recurso humano, obteniendo un mismo resultado como es la prestación de los servicios, pero con un uso más eficiente y eficaz de los recursos, permitiendo la optimización de los mismos, y a su vez la satisfacción de los usuarios.

De esta manera y con esta comparación financiera que se pretende realizar, el Hospital San Juan de Dios y la Gerencia Medica podrán determinar con fundamento técnico y financiero por medio de este estudio, cuál alternativa de contratación (interna o externa) del personal es más viable desde el punto de vista financiero, para cubrir las necesidades de estos servicios que atañen a la creación de la torre quirúrgica.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo General**

Analizar financieramente las alternativas de contratación interna y externa del personal de limpieza y vigilancia, para la torre quirúrgica del Hospital San Juan de Dios

### **1.2.2 Objetivos específicos**

1. Explicar los mecanismos y procesos de contratación de personal de servicios generales (limpieza) y guarda de seguridad (vigilancia), interna y externa con los que cuenta el Hospital San Juan de Dios.
2. Analizar los requerimientos financieros que presentan ambas opciones de contratación.
3. Identificar la opción de contratación más viable financieramente para el Hospital San Juan de Dios.

## **CAPITULO II MARCO TEORICO Y METODOLÓGICO**

### **2.1 Selección y contratación del recurso humano en el sector público costarricense**

#### **2.1.1 Selección y contratación de recurso humano**

Como lo afirma Chiavenato en su libro la Administración de recurso humano, los individuos y las organizaciones tienen objetivos por alcanzar, por un lado, las organizaciones reclutan y seleccionan sus recursos humanos para alcanzar con ellos, y mediante ellos, objetivos organizacionales, como la producción, la rentabilidad, la reducción de costos, la ampliación de mercado, la satisfacción de necesidades de la clientela, y por otro después de reclutados y seleccionados, los individuos tienen objetivos personales por los que luchan, y muchas veces se valen de la organización para alcanzarlos (Chiavenato, 2001, p,109).

Partiendo de este principio en la vida real las empresas, las organizaciones y las instituciones públicas y privadas utilizan las técnicas de reclutamiento y selección de personal, para satisfacer sus necesidades del recurso humano y por medio de ellos cumplir sus metas y objetivos para los cuales fueron creadas. De aquí radica la importancia del proceso de selección y contratación del personal.

El cual según Chiavenato (2001), en su libro Administración de recurso humano lo define de la siguiente manera.

El reclutamiento y la selección es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para, ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Además, el reclutamiento también debe suministrar la selección de materia prima

básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización (Chiavenato, 2001, p.209).

Ante esta definición, se puede decir que en Costa Rica las empresas y las diferentes instituciones públicas echan mano a estas técnicas, para contratar y seleccionar de la mejor manera su recurso humano, en busca de hacer parte de sus bienes tan importante activo, como lo es el talento humano.

### **2.1.2 Selección y contratación de recurso humano en el sector público**

El sistema de contratación y selección del personal en el sector público de Costa Rica, data desde hace muchos años, convirtiéndose un reto y en una de las actividades medulares de mucha importancia de todas las instituciones públicas que conforman el aparato estatal, hasta el punto de que constantemente se invierte tiempo, dinero, en capacitaciones, nuevas técnicas y procesos en busca de depurar, perfeccionar y mejorar este proceso, que permita la selección de un mejor talento humano.

En la actualidad la selección y contratación de personal del sector público está regido de varias maneras, primero están las instituciones que están cobijadas bajo el Estatuto del Régimen de Servicio Civil y segundo las demás instituciones que tienen su propia forma de contratar el recurso humano requerido.

### **2.1.3 Servicio Civil**

En cuanto al Régimen de Servicio Civil Ramírez (2008), en el documento el Servicio Civil en Costa Rica, conceptos, naturaleza, antecedentes y organización, lo define de la siguiente manera.

El Régimen de Servicio Civil es un sistema jurídico-administrativo, creado para regular el acceso y ejercicio de los cargos de la función pública, en procura de una Administración profesional y eficiente. Está constituido por un conjunto de instituciones, personas, normas y principios filosóficos y técnicos; establecidos en procura de garantizar

la eficiencia de la Administración Pública, proteger los derechos de sus servidores y conservar una relación ordenada y equitativa en la administración del empleo público. (Ramírez, 2008, p. 1)

Este Régimen de Servicio Civil abarca 47 instituciones públicas, el Poder Ejecutivo, adscritas Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), además del Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA), el Movimiento Nacional de Juventudes, la Procuraduría General de la República, la Imprenta Nacional, el Archivo Nacional, el Museo Nacional y el Instituto Costarricense de Investigación y Enseñanza en Nutrición y Salud (INCIENSA) .

Por otra parte están las instituciones del Sistema Bancario Nacional, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las Universidades, las Municipalidades y las instituciones autónomas o semiautónomas, tales como: el Instituto Costarricense de Electricidad, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Mixto de Ayuda Social , el Patronato Nacional de la Infancia, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto de Desarrollo Agrario y la Autoridad Reguladora de los Servicios públicos, que están excluidos de este régimen; es decir cada una cuentan con su propio proceso para el reclutamiento y selección del personal.

#### **2.1.4 Contratación del personal en la Caja Costarricense del Seguro Social**

Nos enfocaremos en la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), porque el presente trabajo consiste en una comparación financiera de las dos alternativas de contratación (interna y externa) del personal de limpieza y vigilancia, para la torre Quirúrgica del Hospital San Juan Dios, siendo este una institución dependiente de la CCSS.

En cuanto a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), al ser una institución autónoma, no está cobijado bajo el Estatuto del Régimen de Servicio Civil, es decir tiene su propio proceso de contratación y selección del recurso humano, el cual se procederá a detallar.

La CCSS desde sus inicios ha recurrido al método de contratación de manera interna del personal, para satisfacer las diferentes necesidades de recurso humano, es decir mediante la creación de plazas o códigos que eran remunerados con presupuesto y fondos de la institución.

Actualmente en el proceso de reclutamiento y selección del personal que emplea la Caja Costarricense del Seguro Social, ha presentado varios cambios, como una respuesta a la evolución en las tecnologías de la información, ya que todo el proceso se debe realizar por medio del internet.

Este proceso que debe realizar todo posible oferente que quiere laborar para la CCSS se les llama pruebas del Equipo Interdisciplinario de Selección (EIS), y consiste en una serie de pruebas psicológicas, de trabajo social y médicas, que pretenden medir las aptitudes, requisitos de acuerdo al perfil de puestos, y la idoneidad de cada posible participante.

Una vez aprobado estas pruebas de EIS, el oferente es llamado para ofrecerle una oferta de trabajo en el puesto o perfil de requerido y de acuerdo a las capacidades y formación académica del participante.

En el momento que el oferente ingresa y firma su contrato de trabajo, deja esta naturaleza y se convierte un funcionario de la CCSS, bajo la modalidad de nombramientos interinos, cubriendo algún funcionario titular que se encuentra laborando para la institución en condición de propiedad, ambos funcionarios, aunque trabajan bajo distintas modalidades cuentan con los mismos derechos y deberes.

### **2.1.5 Perfiles de puestos en la Caja Costarricense del Seguro Social**

Una vez que el funcionario comienza a formar parte del recurso humano de la CCSS, es ubicado de acuerdo a un perfil de puestos, establecido en el Manual de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social.

El cual según la Ley Salarios de la Administración Pública, ley N° 2166 de 1957, en su Artículo 2, lo define de la siguiente manera.

Por Manual Descriptivo de Puestos se entenderá el conjunto de especificaciones que indican los deberes y atribuciones de las clases del Servicio Civil y los requisitos mínimos exigidos a quienes hayan de desempeñarlos. Será emitido por Decreto del Poder Ejecutivo, así como las modificaciones posteriores que lleguen a ser necesarias (Ley de salarios de la administración pública, 1957, p.1).

Ahora bien, para ubicarse en el contexto y tomando en cuenta que lo que se pretende es realizar una comparación de costos financiero de contratar ya sea de manera interna o externa, el personal de servicios de limpieza y vigilancia para la Torre Quirúrgica, es importante aclarar que perfiles, funciones, requisitos tienen los puestos que están dentro del Departamento de Servicios Generales y vigilancia, que son el Trabajador de Servicios Generales y Guarda de Seguridad.

Esto debido a que, dependiendo de las funciones, de la naturaleza de las mismas y de los requisitos de cada puesto, así será el costo financiero para la institución.

Por lo que, de acuerdo al Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social de enero de 2018, se detallará las funciones y requisitos para los perfiles de Trabajador de Servicios Generales y Guarda de Seguridad.

**Trabajador de Servicios Generales:** según el Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social de enero de 2018, las funciones del trabajador de servicios generales son, la ejecución de labores operativas variadas y de alguna dificultad relacionada con las actividades de limpieza y operación de ascensores, realizar labores sencillas de oficina que surgen como consecuencia de la actividad que efectúa, tales como: informes, notas, mensajes y otros.

Preparar, limpiar y dar mantenimiento a los equipos, instrumentos, materiales, herramientas y otros objetos requeridos para la ejecución de las labores, además le corresponde la limpieza y desinfección de todas las áreas y superficies de la institución (Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social, 2018, p.500)

En cuanto a los requisitos, según el Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social de enero de 2018 el único requisito solicitado para este puesto es Certificado de conclusión de II Ciclo de Educación General Básica (sexto grado).

**Guarda:** según el Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social de enero de 2018, establece que las funciones más relevantes del guarda son, velar por el mantenimiento de la seguridad y el orden en las dependencias de la Institución, controlar la entrada y salida de visitantes y funcionarios de la Institución, así como de vehículos y materiales y elaborar los reportes correspondientes, además de suministrar información al público de visita sobre la ubicación de diferentes servicios y oficinas.

Examinar locales para determinar irregularidades y operar sistemas automatizados de vigilancia.

El requisito para este puesto es el Certificado aprobación de estudios de los ciclos primer y segundo de la educación General Básica (sexto grado), y como requisito legal se solicita el permiso de portar armas extendido por el Ministerio de Seguridad Pública (Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social, 2018, p.685).

Según el Manual Descriptivo de Puestos de la Caja Costarricense del Seguro Social de enero de 2018 estos puestos mencionados anteriormente les corresponden laborar en jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, además de feriados y asuetos, sin límite de horario cuando las circunstancias lo exijan.

**Jornadas diurnas:** “es la jornada que se labora en el día, es aquella comprendida entre las cinco y las diecinueve horas y su prolongación ordinaria máxima en la Caja es de ocho horas” (Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario, 2018, p. 11)

**Jornadas nocturnas:** según el Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario, define la jornada nocturna de la siguiente manera:

Es la comprendida entre las diecinueve y las cinco horas. Para efectos prácticos propios de la Caja, los turnos de trabajo del día y de la noche se inician y finalizan a las seis de la mañana respectivamente. Lo anterior tiene fundamento en el uso con que internamente la Caja ha dividido las 24 horas del día para brindar el servicio en forma continua (Instructivo para la Confección, Tramite y Pago de Tiempo Extraordinario, 2018, p.12).

**Jornada Mixta:** según el Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario, define la jornada mixta de la siguiente manera:

La jornada mixta es aquella que incluye parte de la jornada diurna y parte de la nocturna sin alcanzar las 3:30 horas después de las 19 horas. Está compuesta por una duración máxima de 7 horas. Cuando alcance las 3:30 o las supere se calificará de nocturna. Sin embargo, para efectos de uniformidad de procedimientos, cuando esta jornada llegue a las 10:30 p.m. o exceda de esa hora, se aplicará el procedimiento que se establece para desglosar el tiempo por jornada ordinaria y nocturna conforme los límites establecidos para ello (Instructivo para la Confección, Tramite y Pago de Tiempo Extraordinario, 2018, p.12).

### **2.1.6 Política salarial de la Caja Costarricense del Seguro Social y pluses salariales**

Según la Organización Internacional de Trabajo, en su C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949, artículo 1, define el salario de la siguiente manera.

El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya

efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar (Convenio sobre la protección del salario, 1949, p.3).

Propiamente en cuanto a la política salarial de la CCSS, según la Procuraduría General de la República en el oficio CGP-180-2015, afirma que actualmente la estructura salarial de la CCSS posee cuatro grupos ocupacionales: el de los profesionales en ciencias médicas, el de enfermería, el de puestos administrativos profesionales y no profesionales, y el de escalafón gerencial, fiscalización superior y puestos de confianza.

Esta retribución salarial de la CCSS está conformada por un salario base y otras remuneraciones o pluses salariales que son otorgados con fundamento en disposiciones legales, institucionales, directrices del Gobierno Central, negociaciones sindicales y estudios de orden técnico y legal ejecutados por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, o en su oportunidad por las anteriores Direcciones de Recursos Humanos.

La misma Procuraduría General de la República sostiene que tanto los profesionales en ciencias médicas, como los profesionales en enfermería, se rigen por leyes especiales, como la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas (n.º 6836 de 22 de diciembre de 1982) y el Estatuto de Servicios de Enfermería (ley n.º 7085 de 20 de octubre de 1987), normativa que define los esquemas salariales de los funcionarios que pertenecen a esos grupos.

En lo que se refiere a los puestos administrativos, nos indica que se regulan por un conjunto de disposiciones institucionales emanadas de la Junta Directiva, por las directrices emitidas por el gobierno central, y por otras disposiciones de orden técnico y legal, como la Ley de Salarios de la Administración Pública (n.º 2166 de 9 de octubre de 1957).

Algunos de estos incentivos salariales como lo son antigüedad, dedicación exclusiva, carrera profesional, retribución no ejercicio liberal de la profesión o prohibición, carrera administrativa, carrera hospitalaria, carrera consulta externa, zona rural y complemento salarial a enfermeras, entre otros se originan en leyes y

decretos del Gobierno Central que cubren a los funcionarios de la CCSS, y que cuentan con la aprobación de la Junta Directiva. (Ver anexo N°1).

Otros pluses salariales se originan en normativa interna de la CCSS que requieren ser aprobados por acuerdos de Junta Directiva, tales como: reglamentos, negociaciones sindicales y/o normativa de relaciones laborales, o en antiguas disposiciones de la Autoridad Presupuestaria y del Servicio Civil que fueron adoptadas por la CCSS. En este grupo se encuentran las disponibilidades que se reconocen a jefaturas administrativas, ingenieros y directores y subdirectores de hospitales y áreas de salud bajo desconcentración máxima, asignación a cajeros, asignación para la vivienda, peligrosidad, salarios en especie, auxilios económicos, zonaje, incentivo especial para la vivienda y reconocimiento a patólogos. (Ver anexo N°1).

De esa forma cada vez que un funcionario específicamente de servicios generales y vigilancia, firma un contrato laboral con la CCSS, se les inicia a remunerar con recursos de la institución y estos salarios incluyen rubros y pluses salariales como los que se muestran en el siguiente cuadro, según el índice salarial de julio de 2018, y los cuales se procederá a definir.

**Cuadro 1**  
***Costa Rica. Rubros que se les remuneran a los funcionarios de vigilancia y servicios generales en el Hospital San Juan de Dios***

Salario Base  
Salario en especie  
Antigüedad  
Recargo nocturno  
Incentivo por rotación  
Auxilio económico

Fuente: elaboración propia con datos de la CCSS

**Salario Base:** “es el salario que se otorga al personal fijo, permanente, o interino por la prestación de servicios de acuerdo con la naturaleza del trabajo, grado de especialización y la responsabilidad asignada al puesto o al nivel jerárquico correspondiente.” (Índice Salarial julio 2018, p.2).

**Salario en especie:** “pagos en efectivo que hace la Caja a ciertos trabajadores, en sustitución de algún beneficio al que había adquirido derecho por circunstancias especiales, como el sobresueldo por alimentación” (Manual de partidas y subpartidas presupuestarias según el clasificador de egresos, 2018, p.4)

**Antigüedad:** según la Contraloría General de la República en su informe sobre pluses salariales en la Caja Costarricense de Seguro Social, 2012, (informe N°. DFOE-SOC-IIF-11-2012), define este incentivo de la siguiente manera.

Es una remuneración que se reconoce a los funcionarios por cada año laborado en la Institución y corresponde a un porcentaje sobre el salario base, el cual varía según la escala salarial. A los Profesionales en Ciencias Médicas se les reconoce un 5.5%, a los Profesionales en Enfermería y Nutrición un 3,5% y al Personal Administrativo Profesional y no Profesional entre un 1,94% y un 2,94%. (Contraloría General de la Republica, Informe sobre pluses salariales de la Caja Costarricense del Seguro Social, 2012, p.4)

**Recargo Nocturno:** según el Instructivo para la Confección, Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario, 2018, define el recargo nocturno de la siguiente manera:

Para los horarios mixto y nocturno, el Código de Trabajo ha establecido un máximo de 7 y 6 horas diarias respectivamente como jornadas ordinarias. El tiempo laborado en exceso se debe reconocer como extraordinario, constituyendo ese pago en la Caja como recargo de segundo y tercer turno, en su orden.

Al trabajar en forma completa las ocho horas en el segundo turno de 2 de la tarde a 10 de la noche, y en el tercer turno de 10 de la noche a 6 de la mañana del día siguiente, las horas de exceso se deben remunerar a tiempo y medio (Trámite y Pago de Tiempo Extraordinario, 2018 p.18).

**Incentivo por Rotación:** “es el pago de un porcentaje sobre el salario base de escala de 28 días, por los días laborados en la jornada mixta o nocturna, para efectos de pago, se ha subdividido en incentivo rotación para el segundo y tercer turno” (Instructivo para la Confección, Tramite y Pago de Tiempo Extraordinario, 2018, p. 20)

**Auxilio Económico:** según la Normativa de Relaciones Laborales, en su artículo 50, define el auxilio económico de la siguiente manera:

Se entenderá como auxilio económico para alimentación el monto mensual reconocido a los (las) trabajadores (as) hospitalarios, con una jornada completa ordinaria o completa extraordinaria. El auxilio será disminuido proporcionalmente cuando el (la) funcionario(a) se encuentre de vacaciones, licencias, permisos con goce o sin goce de salario, incapacidades u otras hipótesis de ausencia. Este auxilio regirá para los hospitales: San Juan de Dios, San Vicente de Paúl, San Francisco de Asís, Golfito, Los Chiles y para la Lavandería Alfonso Zeledón Venegas, centros que ya lo disfrutaban y que no cuentan con el comedor para todos sus empleados (Normativa de Relaciones Laborales, 2018, p.56).

### **2.1.7 Contratación del personal de la Caja Costarricense del Seguro Social de manera externa**

De igual manera la CCSS utiliza otro mecanismo de contratación del personal de limpieza y vigilancia además del interno, y es la contratación por terceros, es decir el Outsourcing.

El cual según Martínez (2017), en su libro Outsourcing, define este término de la siguiente manera.

El Outsourcing, consiste en que una empresa contra a otra que se especializa en un área que no tiene la primera, es una porción del negocio que puede ser desempeñada más eficientemente por otra

empresa, la cual es contratada para desempeñarla. Esto libera a la primera organización para enfocarse primordialmente en su objetivo (Martínez, 2017. p17).

Al Outsourcing también se le conoce como tercerización o externalización de los servicios.

### **2.1.8 Características de la tercerización**

Según Martínez (2017), en su libro Outsourcing, algunas características de esta forma de contratación son:

- Son actividades que se llevan a cabo por personas externas a la empresa.
- Se identifican normalmente con una actividad especializada con la que no se cuenta dentro de la organización.
- Se aprovechan experiencias y conocimientos de personas externas que puedan llevarlas a cabo dentro de la empresa.
- Desarrollar esas actividades dentro de la organización representaría un costo mayor al que pudiera ser de contratarlas de manera externa.
- No es la actividad principal de la empresa por lo que de llevarla a cabo desviaría su objetivo primordial. (Martínez, 2017. p.18).

### **2.1.9 Procedimientos empleados por la CCSS para la contratación de servicios por terceros**

En el caso de la CCSS por medio de contratos por terceros bajo la figura ya sea de compras directas, licitaciones abreviadas o licitaciones públicas, contratan empresas externas que prestan o dan los servicios de limpieza y vigilancia, por medio de funcionario ajenos a las CCSS, los cuales son contratados por las mismas de acuerdo a una serie de requisitos y especificaciones técnicas establecidas en una cartel o pliego de requisitos de compra, elaborados

previamente por el administrador de la compra, quien es el que requiere contratar un servicio determinado.

Según la ley de Contratación administrativa y su reglamento, en su artículo 172, establece que este tipo de contrataciones no originará relación de empleo público entre la Administración y el contratista, y deberá remunerarse conforme las respectivas tarifas, cuando los servicios se encuentren regulados por aranceles obligatorios. Caso contrario el cartel deberá solicitar un desglose del costo de los servicios, detallado en costos directos, indirectos y utilidades.

En estos carteles o pliego de especificaciones técnicas, se establecen una serie de requisitos que posteriormente serán firmados, en un contrato, tanto por la autoridad del Hospital que necesita contratar el servicio, como por el dueño de la empresa externa que prestara el mismo, es en este contrato donde se determinan características, requisitos, preparación, cantidad de funcionarios, así como cláusulas que permiten exigir, verificar y fiscalizar el cumplimiento de las licitaciones.

Según la Ley de contratación administrativa y su reglamento, (2019) en el artículo 27, establece que los procedimientos que pueden emplear para la administración pública para la contratación de servicios, son los siguientes.

**Licitación pública:** “se utilizarán la licitación pública para las contrataciones iguales o superiores a trescientos cuatro millones de colones (¢304.000.000,00)” (Ley de contratación administrativa, 2019, p.19).

**Licitación Abreviada:** “la licitación abreviada, para las contrataciones menores a trescientos cuatro millones de colones (¢304.000.000,00) e iguales o superiores a cuarenta y dos millones trescientos mil colones (¢42.300.000,00)” (Ley de contratación administrativa, 2019, p.19).

**Compra directa:** “la contratación directa, para las contrataciones inferiores a cuarenta y dos millones trescientos mil colones (¢42.300.000,00) (Ley de contratación administrativa, 2019, p.19).

En el caso de la CCSS existen varias instituciones que han utilizado esta metodología de contratación externa del personal de limpieza y vigilancia, dentro de los cuales se pueden mencionar, Hospital Nacional de Niños, el Hospital de Heredia San Vicente de Paul, el Hospital de San Rafael de Alajuela y la gran mayoría de Centros de Atención Integral de Salud (CAIS), como el Desamparados, el de Puriscal y Turruabares, entre otros.

En el caso específico del hospital San Juan de Dios, no existe la contratación de terceros por los servicios de limpieza y vigilancia, por lo que, al pretender incursionar en esta metodología de contratación, se planteó la necesidad de realizar un análisis comparativo financiero de ambos métodos de contratación que puede utilizar el hospital.

## 2.2 Marco metodológico

### 2.2.1 Naturaleza de la investigación

Hernández (2010) en su libro Metodología de la Investigación establece que existen diferentes alcances de una investigación, entre los cuales tenemos exploratoria, descriptiva, correlacional y explicativa.

**Exploratoria:** Los estudios exploratorios se realizan 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. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas (Hernández, 2010, p. 79).

En el caso de este trabajo que consiste en una comparación financiera de las dos alternativas de contratación (interna y externa) del personal de limpieza y vigilancia, para la torre Quirúrgica del Hospital San Juan Dios, después de revisar los antecedentes y la literatura, se puede determinar que ni en la Caja Costarricense del Seguro Social ni en el Hospital San Juan de Dios, se ha realizado un estudio de esta naturaleza.

Si bien es cierto en la Caja Costarricense del Seguro Social y específicamente en centros de salud como el Hospital Nacional de Niños, Hospital de Heredia San Vicente de Paul, Hospital de San Rafael de Alajuela, Centros de Atención Integral para la Salud de Puriscal y Turruabares, el Hospital de Nicoya, entre otros existe la contratación de terceros de los servicios de limpieza y vigilancia, sin embargo, no existe un estudio financiero previo que compare ambas alternativas de contratación.

En el caso del Hospital San Juan de Dios no existe la contratación por terceros de estos servicios, por lo que tampoco se ha realizado un estudio de esta envergadura.

Con base en lo anterior es evidente que el alcance del presente trabajo cumple con criterios de investigación exploratoria, ya que este trabajo tiene como objetivo desarrollar un tema poco estudiado, que no se ha abordado antes y del cual existen muchas dudas en lo que respecta a que forma de contratación interna o externa es más beneficioso financieramente para el hospital, es decir cuál es más o menos onerosa para el hospital.

### **2.2.2 Enfoque de la investigación**

Según Hernández (2010) en su libro Metodología de la Investigación, una investigación puede tener dos tipos de enfoque, que son cualitativo y cuantitativo.

” El enfoque cuantitativo 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” (Hernández, 2010, p.4)

“El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández, 2010, p.7).

En el caso de este trabajo al ser una comparación financiera, por un lado se recabara información sin medición numérica como diferentes conceptos, temáticas de cálculo, políticas de salarios, pluses salariales, temas de contratación administrativa y de la administración pública, entre otros, y por el otro también se hará uso de la recolección de datos numéricos, como lo son tablas, montos de cotizaciones, escalas e índices salariales, porcentajes de pluses salariales, para luego analizarlos y de esta forma determinar cuál alternativa de contratación (interna o externa) del personal de limpieza y vigilancia es más viable financieramente para la institución.

Al implicar para la elaboración de esta investigación recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, se puede afirmar que el enfoque de este estudio es mixto, ya que es una integración sistemática de los métodos

cuantitativo y cualitativo en un solo estudio, utilizando características de ambos enfoques.

### **2.2.3 Tipos de información**

Maranto y González (2015), afirman que Fuentes de Información Primarias contienen información original es decir son de primera mano, son el resultado de ideas, conceptos, teorías y resultados de investigaciones. Contienen información directa antes de ser interpretada, o evaluado por otra persona. Las principales fuentes de información primaria son los libros, monografías, publicaciones periódicas, documentos oficiales o informe técnicos de instituciones públicas o privadas, tesis, trabajos presentados en conferencias o seminarios, testimonios de expertos, artículos periodísticos, videos documentales, foros.

Siendo así y tomando en cuenta que esta investigación pretende elaborar un trabajo de una naturaleza de la cual nunca se ha realizado ni en la Caja Costarricense del Seguro Social, ni en el San Juan de Dios, se requiere para la elaboración del mismo de fuentes de información primaria.

Esto porque se utilizarán datos, tablas e información que se extraerán principalmente de diferentes entrevistas, testimonios de expertos, informes técnicos de la Caja Costarricense del Seguro Social y sistemas informáticos internos del Hospital San Juna de Dios, como el SILARH<sup>1</sup>, es decir se elaborará con información primaria que se construirá propiamente.

Dentro de los actores o expertos de los cuales se extraerá información, se mencionará el nombre y sus respectivos puestos, (ver anexo 2).

En cuanto a la información a utilizar se detallará el tratamiento que se le da a cada variable que se esgrimió, las variables fueron el tiempo y el costo que consume cada actividad dentro de los procesos de contratación interna y externa que emplea el Hospital San Juan de Dios.

---

<sup>1</sup> Sistema de Información Laboral para Recursos Humanos (2006) versión 2.2

Para las mismas se utiliza un variable proxy que consiste en obtener el salario mensual con que se remunera cada profesional o funcionario que participa en el proceso, este salario se divide entre el total de horas mensuales laboradas, que representan ciento setenta y seis (176), para obtener el salario por hora de cada funcionario que participa en el proceso, y el cual será utilizado para el cálculo del costo en que incurre la institución por usar cada método de contratación.

En lo que respecta a la comparación de los costos de cada una de las formas de contratación que emplea el Hospital San Juan de Dios, las variables se les dio un trato por jornada mensual hombre, es decir se calcula un costo de jornada por mes hombre dependiendo de la jornada a calcular, ya sea diurna, mixta o nocturna; ya que dependiendo de estas a si será el costo de cada uno de los pluses salariales en los que incurre el hospital.

Para obtener estas variables se usaron datos obtenidos del sistema SILARH y del índice salarial de julio de 2018.

En el caso de los funcionarios contratados internamente para determinar el costo se utiliza una antigüedad de 10 años, ya que según la Dirección Actuarial y Económica de la CCS, esta es la antigüedad promedio de estos perfiles de puestos (trabajador de servicios generales y guarda de seguridad).

Para la proyección y estimación del costo de cada una de las alternativas de contratación interna y externa, se proyectaron según el aumento salarial de la CCSS ajustado la proyección inflacionaria del Banco Central de Costa Rica en el Programa Macroeconómica 2019-2020, para el caso de la contratación interna.

Para el caso de la contratación externa el costo actual se determinó por medio de un estudio de mercado, con cotizaciones de empresas que brindan estos servicios, y para la proyección se realizó de acuerdo al crecimiento del costo de la variación interanual de la inflación en sector Servicios.

Dentro de este costo anual total del personal contratado internamente se utilizó 30 días a pesar de la CCSS cancela 28 días, esto para que sea comprable a la contratación externa que cancela 30 días.

Al salario bruto de los funcionarios contratados internamente, se le incluye las obligaciones patronales, aguinaldo, salario escolar y otros egresos inherentes a la plaza.

Además, como estos perfiles trabajan horarios rotativos y jornadas diurnas, mixtas y nocturnas se parte para ambos métodos de contratación, que cada funcionario ejerce 4 meses al año cada turno.

En el cuadro N°2 se visualizan la matriz con las preguntas de investigación y las variables.

**Cuadro 2.**  
**Costa Rica. Matriz de variables**

Objetivos específicos	Preguntas de investigación	Variables
<p>1-Explicar los mecanismos y procesos de contratación de personal de vigilancia y servicios generales, interna y externa con los que cuenta el Hospital San Juan de Dios</p>	<p>1- ¿Cómo es el proceso de contratación del personal de limpieza y vigilancia, internamente que emplea el Hospital San Juan de Dios?</p> <p>2- ¿Cómo es el proceso de contratación externa o mediante Outsourcing que utiliza el Hospital San Juan de Dios para el personal de limpieza y vigilancia?</p>	<p>Cantidad de oferentes en base de datos</p> <p>Tiempo por paso y total del proceso de contratación de manera interna</p> <p>Costo total y costo por paso de proceso de contratación de manera interna</p> <p>Cantidad de pruebas EIS aplicadas Lista de elegibles</p> <p>Cantidad de oferentes inscritos en la caja que brindan los servicios de limpieza y vigilancia</p> <p>Tiempo por paso y total del proceso de contratación de manera externa</p> <p>Costo por paso y total del proceso de contratación del personal de manera externa</p>
<p>2- Analizar los requerimientos financieros que presentan ambas opciones de contratación</p>	<p>1- ¿Cuál es el costo financiero de contratar un funcionario de limpieza y vigilancia internamente?</p> <p>2- ¿Cuál es el costo financiero de contratar un funcionario de limpieza y vigilancia mediante Outsourcing?</p>	<p>Costo Jornada mensual Diurna / Hombre</p> <p>Costo Jornada mensual Mixta / Hombre</p> <p>Costo Jornada mensual Nocturna / Hombre</p> <p>Anualidad / Hombre</p> <p>Recargo Nocturno mensual / Hombre</p> <p>Incentivo por rotación mensual/ Hombre</p> <p>Costo vacación / Hombre</p> <p>Costo por jornada mensual / hombre contratada externamente</p>
<p>3- Proponer la opción de contratación más viable financieramente para el Hospital San Juan de Dios</p>	<p>1-¿Cuál opción de contratación es más viable financieramente para el Hospital San Juan de Dios?</p>	<p>Costo jornada /hombre internamente VS Costo jornada / hombre externamente</p>

Fuente: elaboración propia

## 2.2.4 Técnicas e instrumentos de la investigación

Hernández (2010) en su libro Metodología de la Investigación, define la entrevista.

Como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados).

En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia (claro está, que se puede entrevistar a cada miembro del grupo individualmente o en conjunto; esto sin intentar llevar a cabo una dinámica grupal, lo que sería un grupo de enfoque).

En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas, se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema.

Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas, o abiertas. En las primeras o entrevistas estructuradas, el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan 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). Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda flexibilidad para manejarla (Hernández, 2010, p. 418)

En el presente trabajo el instrumento que se utilizara para extraer la información requerida son las entrevistas semiestructuradas, ya que se elaborara una guía con preguntas, pero se contara con la posibilidad de incluir y realizar nuevas preguntas con forme se desarrolle la entrevista con cada experto o actor, dependiendo de si desea aclarar o ampliar algún concepto o alguna información de utilidad para el trabajo, en el momento en que se aplique cada instrumento.

## CAPITULO III ANAISIS DE RESULTADOS

### 3.1 Mecanismos y procesos de contratación de personal de limpieza y vigilancia, interna y externa que utiliza la CCSS.

#### 3.1.2 Proceso de contratación de personal de manera interna del Hospital San Juan de Dios

El proceso de contratación de personal de manera interna inicia cuando el posible oferente registra el currículum en la página de la CCSS, para lo cual la Dirección de Administración y Gestión de Personal, elaboro una guía de 7 pasos, para orientar a las personas que desean laborar con la institución, los cuales procedo a mencionar

1. Ingrese a la dirección electrónica <http://rrhh.ccss.sa.cr>.
2. Seleccione la opción de Registre su currículum y posteriormente ¿nuevo usuario? Regístrese aquí con el fin de crear un usuario y así poder incluir su currículum.
3. Una vez creado el usuario podrá ingresar con su número de identificación y contraseña al Registro de Oferentes para completar su currículum.
4. Al ingresar al sistema debe completar toda la información siguiendo las instrucciones que se van suministrando en cada sección.
5. Automáticamente ingresado tu currículum, la información estará disponible para todas las Unidades de Gestión de Recursos Humanos a nivel institucional.
6. En caso de que su oferta sea considerada, será contactado por alguna de las 131 Unidades de Gestión de Recursos Humanos, con que cuenta la CCSS, dependiendo de las necesidades locales de cada centro de trabajo.
7. Una vez que sea contactado por alguna Unidad de Gestión de Recursos Humanos, deberá cumplir con los tramites y pruebas que se le indiquen.

Lo anterior no se incluye como parte del proceso de selección del personal de manera interna, porque son los pasos que se deben seguir para registrar el

currículo en la página web de la CCSS, es solo el preámbulo para iniciar este proceso.

El proceso de selección y contratación del personal de manera interna con que cuenta la institución, según la Mrh. Ivannia Auld Alfaro, Coordinadora de Reclutamiento y Selección del Hospital San Juan de Dios, inicia cuando se identifica una necesidad de cubrir algún perfil, en este caso específico de trabajador de servicios generales o de guarda de seguridad, una vez determinada esta necesidad, el departamento de reclutamiento y selección realiza una publicación en la página web de la Caja Costarricense del Seguro Social, específicamente en el área de recursos humanos.

Una vez efectuada esta publicación que se mantiene activa por un periodo aproximado de cinco días, al llegar al vencimiento de la misma, se extrae de la página Web de la CCSS, todos los posibles oferentes que aplicaron y que habían registrado el currículo en la Web, para laborar en el perfil de trabajador de servicios generales o de guarda de seguridad, seguidamente se procede a revisar el currículo y el cumplimiento de los requisitos de acuerdo al perfil de puesto solicitado, en esta actividad se demora un tiempo de cinco horas, después de esta revisión se seleccionan los posibles oferentes, los cuales se les contacta para una primera entrevista que se realiza ocho días después de la revisión de los atestados.

Esta primera entrevista que es con la Coordinadora de Reclutamiento y Selección, tiene una duración promedio de media hora por persona y cumple la función de ser un primer filtro; ya que se valoran aspectos como aptitudes, idoneidad para el puesto, si cumple con la formación y la experiencia requerida, gestos, ademanes, vocabulario, presentación personal, apariencia, y personalidad.

Después de realizada esta entrevista, a los ocho días se programa al participante para la aplicación del examen psicométrico, la resolución de este examen tiene una duración de cinco horas, distribuidas de la siguiente manera, una hora y

media es para las pruebas y cuestionarios de la trabajadora social y tres horas y media es para las pruebas psicológicas.

Cabe señalar que las pruebas psicológicas el hospital se las compra a la librería Leman S.A., y las mismas tienen un costo de 200,000 colones, los cuestionarios de trabajo social son elaborados en oficinas centrales de la CCSS.

Una vez terminado estas pruebas se le entrega al participante las boletas para que ocho días después se realice los exámenes de laboratorio y las placas de rayos X.

Posterior a estos exámenes médicos se programa la entrevista con la trabajadora social a los tres días, con la psicóloga a los cinco días, a los ocho días con el médico general para las pruebas médicas y para las revisiones de los resultados de los exámenes de laboratorio y de la placa de rayos x.

Tres días después de las pruebas médicas se realiza una sesión entre el psicólogo, la trabajadora social, el médico general y la coordinadora de reclutamiento y selección, esta sesión tiene una duración de una hora, en la cual cada profesional (la coordinadora de reclutamiento y selección, la psicóloga, la trabajadora social y el médico general), cuentan con un espacio de quince minutos cada uno, para exponer y comentar los aspectos que a cada uno de estos profesionales le compete, luego en conjunto se emite un criterio acerca de si se aprueban o reprueban estas pruebas del EIS<sup>2</sup>.

Dos días después de haber finiquitado esta sesión, se notifica al participante del resultado de las pruebas del EIS, vía correo electrónico, en el cual se le informa del resultado obtenido.

Si el resultado es aprobado el participante ingresa dentro de la lista de elegibles que tiene la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo al perfil para el cual es aprobó las pruebas, esperando ser llamado para que ingrese a laborar en

---

<sup>2</sup> Equipo Interdisciplinario de Selección

el puesto para el que fue reclutado e inicie a ser parte del recurso humano de la CCSS, específicamente del Hospital San Juan de Dios.

Número de actividad	Descripción de la actividad	Coordinadora de Reclutamiento y Selección	Trabajadora Social	Psicóloga	Medico General	Técnicos de Laboratorio	Técnicos de Radiología	Costo	Tiempo en realizar la actividad	Tiempo total del Proceso
1	Inicio del proceso	Inicio								
2	Se realiza una publicación en la web de la CCSS, del perfil del puesto que se requiere contratar.							€10 270,26	1 hora	A los 5 días
3	Se extrae de la web de la CCSS los participantes que aplicaron							€51 351,30	5 horas	A los 1 día
4	Se realiza una primera entrevista con la persona seleccionada							€5 135,13	0,5 horas	A los 8 días
5	Se aplican las pruebas y cuestionarios de trabajo social							€15 888,67	1,5 horas	A los 8 días
6	Se aplican las pruebas y cuestionarios de la psicológicos							€44 794,22	3,5 horas	
7	Se realizan los exámenes de laboratorio							€10 000,00		
8	Se realizan las pruebas de RX							€17 000,00		A los 3 días
9	Se realiza la entrevista con la Trabajadora Social							€10 459,12	1 hora	
10	Se realiza la entrevista con la Psicóloga							€12 798,35	1 hora	A los 5 días
11	Se realizan las pruebas medicas							€5 764,74	0,5 horas	A los 8 días
12	Sesión de todos los profesionales							€45 057,23	1 hora c/d uno	A los 3 días
13	Se le informa a la persona el resultado de las pruebas del EIS							€2 567,50	0,25 horas	A los 2 días
14	Fin del Proceso.	Fin						€230 886,58		43 días
	Costo de la Pruebas psicológicas							€200 000,00		
								€430 886,58		

Imagen 1 **Diagrama de flujo del proceso de contratación del personal de limpieza y vigilancia internamente del Hospital San Juan de Dios**

Fuente: elaboración propia por medio de entrevistas y de datos del SILARH

En la imagen 1 se visualiza el diagrama con los pasos que conlleva la contratación del personal de manera interna en el Hospital San Juan de Dios, el cual consiste en un proceso de 14 pasos o actividades, representando un costo total para la

institución de 430.886,58 colones, siendo la actividad 3 y 12 la tiene un mayor peso financiero dentro del costo del total, es decir las más onerosas; ya que representa un costo de 51.351,30 colones y 45.057,23 colones respectivamente.

La actividad menos onerosa es la número 12, que tan solo representa un costo de 2.567,56 colones.

En cuanto a la variable tiempo o duración del proceso de contratación del personal de limpieza y vigilancia utilizado en el Hospital San Juan de Dios, se puede observar en la imagen 1, que el tiempo total de todo el proceso es de 43 días, es decir este es el tiempo que tarda la institución en contratar un funcionario.

Las actividades que demandan una mayor planificación y por ende se requiere un mayor tiempo para realizarla son las actividades 4 y 11, ambas requiere de un una planificación de 8 días, por lo que se puede decir que en estas actividades es donde se consume la mayor parte del tiempo total que dura todo el proceso.

En contraparte esta la actividad 3, que es la que representa tan solo un día del total de tiempo del proceso, siendo la misma la de menor duración. Es importante aclarar que para el cálculo del costo monetario que conlleva cada actividad, lo que se utilizó fueron los salarios mensuales de cada profesional que participa en el proceso y se convirtió en costo por hora, dividiendo su salario mensual entre el total de horas laboradas por mes (176 horas), de igual manera a este costo se le incluye las cargas sociales, este cálculo se puede observar en el anexo 3.

### **3.1.3 Proceso de contratación de personal de aseo y limpieza de manera externa**

En cuanto a la contratación específica de los servicios de limpieza y seguridad de manera externa el hospital San Juan de Dios no cuenta con la contratación de los mismos, por lo cual para describir el proceso se basó en la experiencia de la institución en la contratación de otros servicios como el de jardinería, recolección de desechos, fumigación, mantenimiento y reparación, entre otros, esto por cuanto la temática y el proceso de contratación de servicios es igual sin importar la

naturaleza del servicio requerido, lo único que varía son los montos de las contrataciones.

Para la contratación de los servicios de limpieza y vigilancia de manera externa, el Hospital San Juan de Dios lo puede realizar por medio de un proceso de compra, ya sea una compra directa, una licitación abreviada o una licitación pública, de acuerdo a los límites económicos establecidos en la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento, estos contratos son compromisos legales entre el hospital y la empresa que presta el servicio, y se firman o establecen por un periodo de un año, con posibilidades de prórroga de tres periodos iguales, es decir por un lapso de tiempo de cuatro años.

Ya transcurrido este plazo se vuelve a realizar todo el proceso de compra, sin embargo, para ser más específico, a continuación, se describe cada uno de los pasos que implica este proceso de contratación de un funcionario de limpieza y vigilancia de manera externa.

Según el Mba. Daniel Castro Vargas, Jefe Área de Gestión de Bienes y Servicios, este proceso lo inicia el departamento que tiene una necesidad de brindar algún servicio y por lo tanto requiere contratar los servicios de un determinado perfil, en este caso los perfiles de trabajador de servicios generales (limpieza) y del guarda de seguridad (vigilancia).

Y para ser más específico el proceso lo inicia el encargado de las compras en cada departamento, que sería el asistente administrativo, elaborando los requisitos previos de la adquisición que comprende, la justificación del porqué de la compra, las ventajas y desventajas de contratar estos servicios, el cuadro económico, el estudio de mercado para estimar el costo de la adquisición, formas de entrega del servicio, especificaciones técnicas, clausuras del servicio a contratar, la ponderación y la forma en que se adjudicara la adquisición.

Este proceso de elaboración de los requisitos previos se realiza en un tiempo de cinco días, posterior a su elaboración se envía a la Sub-Área de Planificación y Programación de Suministros, para la revisión de los mismos, esta revisión la

llevan a cabo un planificador, que labora con un perfil de técnico en administración 5, este cuenta con tres días, una vez echa esta revisión de los requisitos previos se devuelve al servicio solicitante, con las correcciones correspondientes.

El asistente administrativo cuenta con cinco días, para realizar las subsanaciones y correcciones solicitadas, para posteriormente volverla a enviar a la Sub-Área de Planificación y Programación de Suministros, ya corregido los requisitos previos de la compra el planificador a los dos días solicita contenido presupuestario al Área de Financiero Contable, de acuerdo al presupuesto institucional. A pesar de que el asistente administrativo del servicio que solicita cuenta con un plazo de cinco días, el tiempo real que le demora realizar estas correcciones es de al máximo un día.

El Área de Financiero Contable representada por su jefatura la Msc. Irene Mora Flores, cuenta con cinco días para asignar contenido a dicho proceso de compra, de igual manera aunque se cuenta con un lapso de tiempo de cinco días, realizar esta actividad demanda un tiempo real de media hora.

Una vez con contenido presupuestario, este proceso se registra dentro de la base de datos interna del Área de Gestión de Bienes y Servicios, y a los dos días es trasladada a la Sub-Área de Contratación Administrativa. El tiempo real que se consume en realizar este registro es de una hora.

La Su-Área de Contratación administrativa se encarga de crear el expediente de compra, preparar el cartel y asignarle número de consecutivo, que depende del tipo de procedimiento con que se va adquirir los servicios, ya sea compra directa, licitación abreviada o licitación pública, esta figura depende del monto anual que tiene que pagar la institución por contratar los servicios, para esta etapa de preparación el analista de carteles cuenta con un tiempo de cuatro días. Quien realiza esta tarea es el analista de carteles, el mismo ocupa una plaza de técnico en administración 5 y realizar esta tarea le demanda un tiempo real de un día.

Una vez elaborado el cartel el analista de carteles lo publica en la pizarra informativa, y realiza las invitaciones vía correo electrónico a los posibles

oferentes para que presenten las ofertas correspondientes, el plazo para la recepción de las ofertas es de 10 días, dentro de este intervalo de tiempo los oferentes no solo presentan sus ofertas, sino que también se establece el plazo para que las mismas puedan objetar cualquier cambio en el cartel.

El tiempo real que consume realizar esta actividad de publicación en la pizarra es de 2 horas.

Después de recibido las ofertas inicia una primera revisión administrativa del expediente por parte del analista de carteles, en dicha revisión se valora aspectos como, que los oferentes estén inscritos como proveedores de la caja, que se encuentren al día con las obligaciones legales, que se ajusten a los plazos de entrega, que se cumplan las garantías solicitadas dentro de las especificaciones técnicas, este análisis administrativo conlleva un tiempo de ocho días.

Una vez este realizado este análisis el expediente de compra se envía al servicio solicitante, para que el jefe del servicio ejecute un análisis técnico y calificativo, que consiste en la revisión y la valoración de cada una de las ofertas de acuerdo a las especificaciones técnicas solicitadas en el cartel, ya finiquitado esta actividad se emite la recomendación técnica, para la cual se cuenta con un tiempo de cinco días, sin embargo el tiempo real que demanda este estudio de ofertas es de dos días.

Elaborada la recomendación técnica, se envía a la Sub-Área de Contratación Administrativa para su revisión, para esta labor el analista de carteles dispone de dos días. Sin embargo el tiempo real que consume esta actividad es de un día.

Posterior a esta revisión el analista de carteles envía el expediente de compra, para que se le realice el estudio de razonabilidad de precios, con el que se determina que el precio ofertado por el servicio no es ruinoso o muy caro para la institución, esta razonabilidad de precios la realiza el encargado del Área de Financiero Contable, gozando de un plazo de dos días para dicha razonabilidad, y demandando la misma un tiempo de un día.

Una vez que el Área de financiero Contable realiza la razonabilidad de precios, se devuelve el expediente de compra a la Sub-Área de Contratación Administrativa, para que el analista de carteles a los dos días elabore la certificación de contenido presupuestario, al mismo tiempo que la emisión y firma del acto de adjudicación, el tiempo consumido en este proceso es de un día.

Es importante mencionar que la firma del acto de adjudicación lo realiza el Director Administrativo y Financiero de la institución, mismo que cuenta con un plazo de veinte días para firmar este acto.

Estos veinte días se utilizan para que el analista de carteles, realice la comunicación del acto de adjudicación a la empresa adjudicada y posteriormente se dan dos días para el periodo de revocatorias y cinco días para el periodo de apelaciones por parte de las otras empresas que participaron en la contratación.

En este apartado es conveniente aclarar que si los servicios se adquieren bajo la determinación de una licitación pública, y si existe alguna apelación al acto de adjudicación por parte de algunas de las empresas participantes en el proceso, esta apelación debe enviarse a la Contraloría General de la República, la cual cuenta con un plazo de treinta días para dar respuesta y pronunciarse ante esta apelación; esto quiere decir que en este caso el proceso se extenderá por treinta días más.

Transcurrido este plazo el analista de carteles dispone de tres días para la elaboración de orden de compra, y se le otorga a la empresa adjudicada cinco días para la presentación de la garantía de cumplimiento, esta elaboración de la orden de compra consume un tiempo de un día.

Finalmente se realiza la entrega del servicio de acuerdo a los plazos establecidos en las especificaciones técnicas del cartel.

En la imagen 2 se visualiza el diagrama de flujo del proceso de contratación que utilizara el Hospital San Juan de Dios, para la contratación de los servicios de limpieza y vigilancia.

Número de actividad	Descripción de la actividad	Asistente Administrativo del Servicio Solicitante	Planificador	Jefe de Área Contable	Analista de Carteras	Jefe del Servicio Solicitante	Director Administrativo y Financiero	Costo de realizar la actividad	Tiempo en realizar la actividad	Tiempo total del Proceso
1	Inicio del proceso	Inicio								
2	Elaboración de requisitos previos para la adquisición del servicio (especificaciones técnicas)	[Caja]						€226.087,65	5 días	A los 5 días
3	Revisión de requisitos previos o especificaciones técnicas	[Caja]						€156.541,41	3 días	A los 3 días
4	Se recibe el especificaciones técnicas con las correcciones que se deben subsanar	[Caja]						€45.217,53	1 días	A los 5 días
5	Se solicita contenido presupuestario	[Caja]						€5.797,83	1 horas	A los 2 días
6	Se asigna contenido presupuestario al proceso de compra	[Caja]						€6.778,03	0,5 hora	A los 5 días
7	Se recibe el proceso con contenido presupuestario, se registra en la base de datos y se traslada a Contratación Administrativa	[Caja]						€5.797,83	1 hora	A los 2 días
8	Se elabora el expediente de compra y le asigna número al mismo	[Caja]						€52.180,47	1 día	A los 4 días
9	Se publica el cartel y se invita a los oferentes	[Caja]						€11.595,86	2 horas	A los 10 días
10	Revisión Administrativa de los oferentes	[Caja]						€29.969,15	5 horas	A los 8 días
11	Revisión técnica del expediente y recomendación del proceso	[Caja]						€184.864,86	2 días	A los 5 días
12	Revisión de la recomendación técnica	[Caja]						€52.180,47	1 día	A los 2 días
13	Elaboración de la razonabilidad de precios	[Caja]						€122.004,54	1 día	A los 2 días
14	Elaboración de la certificación de contenido presupuestario y emisión del acto de adjudicación	[Caja]						€52.180,47	1 día	A los 2 días
15	Firma de acto de adjudicación	[Caja]								A los 20 días
16	Elaboración de la orden de compra	[Caja]						€52.180,47	1 día	A los 3 días
17	Fin del Proceso.	Fin						€1.002.396,37		78 días

**Imagen 2 Diagrama de flujo del proceso de contratación del personal de limpieza y vigilancia externamente que utilizaría el Hospital San Juan de Dios.**

Fuente: elaboración propia por medio de entrevistas y de datos del SILARH

En la imagen 2 se visualiza el diagrama con los pasos que conllevará la contratación del personal o los servicios de limpieza y vigilancia de manera externa en el Hospital San Juan de Dios, el cual consiste en un proceso de 17 pasos o actividades, representando un costo total para la institución de 1.002.396,37 colones, siendo la actividad 2 y 11 la tiene un mayor peso financiero dentro del costo del total, es decir las más onerosas; ya que representa un costo de 226.087,65 colones y 184.864,86 colones respectivamente.

La actividad menos onerosa es la número 5, que tan solo representa un costo de 5.797,83 colones.

En cuanto a la variable tiempo o duración del proceso de contratación del personal o los servicios de limpieza y vigilancia que se utilizara en el Hospital San Juan de Dios, se puede observar en la imagen 2, que el tiempo total de todo el proceso es de 78 días, es decir este es el tiempo que tarda la institución en contratar los servicios o un funcionario de limpieza y de seguridad externamente mediante la tercerización.

Las actividades que demandan una mayor planificación y por ende se requiere un mayor tiempo para realizarlas son las actividades 9 y 15, cada una consume 10 días y 20 días respectivamente, la actividad 15 se requiere de una planificación de 20 días, esto no quiere decir que para la firma del acto de adjudicación se debe tomar 20 días, este plazo se otorga porque después de la firma del contrato, existe normativamente un plazo para las apelaciones y los recursos de apelación existentes. Por lo que se puede decir que en esta actividad es donde se consume la mayor parte del tiempo total que dura todo el proceso.

En contraparte están las actividades 5, 7, 12, 13 y 14 que son las que representan tan solo 2 días cada una de tiempo del proceso, siendo las mismas las de menor duración.

Es importante aclarar que para el cálculo del costo monetario que conlleva cada actividad, lo que se utilizó fueron los salarios mensuales de cada funcionario que participa en el proceso y se convirtió en costo por hora, dividiendo su salario mensual entre el total de horas laboradas por mes (176 horas), de igual manera a este costo se le incluye las cargas sociales, este cálculo se puede observar en el anexo 4.

### 3.1.4 Comparación del costo y tiempo de cada uno de los procesos de contratación que puede emplear el Hospital San Juan de Dios

En el cuadro 3 se puede visualizar una comparación de las variables costo y tiempo de cada uno de los procesos de contratación que puede utilizar el hospital San Juan de Dios, para satisfacer sus necesidades de limpieza y seguridad que el mismo requiere.

Al analizar este cuadro se puede decir que el proceso de contratación del personal internamente es menos costo y más rápido, que el proceso de contratación externamente; ya que al contratar un funcionario internamente la institución debe invertir 430.886,58 colones y demorar 43 días para poder contar con un nuevo funcionario ya sea de limpieza o vigilancia.

En contraparte está el proceso de contratación externo que es más costoso y más lento para la institución, al demorar todo el proceso 78 días y requerir una inversión de 1.002.396,37 colones.

**Cuadro 3**  
**Costa Rica. Comparación de tiempo y costo de los procesos de contratación de personal de limpieza y vigilancia interna vs externa**

Rubro	Proceso de contratación	Proceso de contratación
	Internamente	Externamente
Costo de la actividad	₡430 886,58	₡1 002 396,37
Duración del proceso	43 días	78 días

Fuente: elaboración propia con datos del SILARH y por medio de entrevistas

En resumen, se puede decir que analizando únicamente los procesos en cuanto a las variables tiempo y costo, y no los costos operativos relacionados directamente con los servicios de limpieza y vigilancia como son los salarios de cada trabajador de servicios generales y oficial de seguridad, para la institución es más rentable y más rápido contratar el personal de limpieza y seguridad internamente.

### **3.2 Requerimientos financieros de ambas opciones (interna y externa) de contratación y su respectiva proyección a 15 años.**

El cálculo y la estimación de los costos de contratar tanto internamente como externamente un trabajador de servicios generales (limpieza) y un oficial de seguridad, fueron estimados por la Dirección Económica y Actuarial de la CCSS, solicitado mediante oficio SG#371-19, ver anexo 5.

Para el cálculo de los costos de la opción de contratación de manera interna se utilizará la antigüedad promedio de diez años, ya que según la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS, la antigüedad promedio de los interinos en los puestos de trabajador de servicios generales y guarda de seguridad es la mencionada anteriormente.

Esto obedece a que el 14 de octubre de 2010 la junta directiva de la CCSS, en el artículo 6 de la sesión N° 8472, aprobó la Política de aprovechamiento racional de los recursos financieros, en la cual una de las directrices giradas era que la asignación y la creación de nuevas plazas, será únicamente para especialistas, para la formación de técnicos y no para los servicios de apoyo.

Es por esto que a partir de este año (2010), no se han creado plazas nuevas en estos perfiles, dando como resultado antigüedades promedios de diez años entre el personal interino.

Ante esta situación el escenario con una alta probabilidad de ocurrir, si el hospital decide sacar a concurso una determinada cantidad de plazas de estos perfiles es que estos puestos sean ocupados por personal interino que cuente con años de antigüedad, ya sea del mismo hospital o de cualquier otro centro de salud de la CCSS.

En contra parte resulta casi imposible la probabilidad de ocurrir de que estas plazas sean ocupadas con personal con antigüedad igual a cero años, por lo tanto, para realizar una comparación más apegada a la realidad y basado en el costo

real en que incurrirá el hospital si toma la decisión de crear nuevas plazas, es que se tomó como referencia la antigüedad de diez años.

De igual manera se expondrán dos escenarios para el funcionario contratado internamente, y estos son el cálculo del costo con la aplicación de la ley del fortalecimiento de las finanzas públicas (ley 9635) y sin la aplicación de la misma.

En cuanto a la contratación de personal de limpieza y vigilancia de manera externa para determinar los costos se realizó estudio de mercado y para los mismos se utilizaron precios de referencia y de cotizaciones de empresas que prestan los servicios de limpieza y seguridad.

Se inicia el estudio definiendo los costos actuales de cada uno de los perfiles de limpieza (trabajador de servicios generales) y guarda de seguridad por año y turno I (6:00am a 2:00pm) II (2:00pm a 10:00pm) y III turno (10:00pm a 6:00am) y se realiza una proyección a quince años, para ver la evolución de cada uno.

### **3.2.1 Estimación de costos de contratar un funcionario Trabajador de Servicios Generales (limpieza)**

En el cuadro 4 se puede visualizar la evolución del costo del I turno (6:00am – 2:00pm), tanto con la aplicación de la ley del fortalecimiento de las finanzas públicas ley 9635, como sin ella.

De igual manera se ve la diferencia económica entre cada método de contratación ya sea interna o externa y ante los dos escenarios con o sin ley, así por ejemplo ante el escenario sin la aplicación de la ley 9635, la diferencia entre el método de contratación interna y el de tercerización paso de ₡1.303.136,6 en el año 2019, a ₡3.658.339,3 en el año 2034, esto quiere decir que si la institución se decanta por contratar un funcionario de limpieza de manera externa en quince años tendría un ahorro de ₡37 555 296,1.

Con el escenario una vez aplicada la ley 9635, esta diferencia se hace más pequeña o menos notoria, ya que paso de ₡1.303.136,6 en el 2019, a ₡2.764.247,5 en el año 2034, pero de igual manera tendría un ahorro financiero

por cada funcionario contratado extremadamente durante quince años de ₡32 292 156,4, lo anterior es porque esta ley viene a regular un poco el crecimiento de ciertos pluses salariales como el de la antigüedad.

#### Cuadro 4

**Costa Rica. Comparación de la estimación del costo de un funcionario de limpieza en el I turno, laborando 4 meses al año en este turno, según condición de la contratación**

**Periodo: 2019-2034**

Año	I Turno internamente sin ley 9635	I Turno internamente con ley 9635	I Turno Outsourcing	Diferencia sin ley 9635	Diferencia con ley 9635
2019	₡4.033.136,6	₡4.033.136,6	₡2.730.000,0	₡1.303.136,6	₡1.303.136,6
2020	₡4.223.192,5	₡4.206.652,2	₡2.811.900,0	₡1.411.292,5	₡1.394.752,2
2021	₡4.421.470,6	₡4.383.349,0	₡2.896.257,0	₡1.525.213,6	₡1.487.092,0
2022	₡4.628.293,1	₡4.563.322,4	₡2.983.144,7	₡1.645.148,4	₡1.580.177,7
2023	₡4.843.994,2	₡4.746.670,7	₡3.072.639,1	₡1.771.355,2	₡1.674.031,7
2024	₡5.068.920,6	₡4.933.495,2	₡3.164.818,2	₡1.904.102,4	₡1.768.677,0
2025	₡5.303.431,7	₡5.123.900,2	₡3.259.762,8	₡2.043.668,9	₡1.864.137,5
2026	₡5.547.899,9	₡5.317.993,1	₡3.357.555,7	₡2.190.344,3	₡1.960.437,4
2027	₡5.802.711,9	₡5.515.884,5	₡3.458.282,3	₡2.344.429,5	₡2.057.602,1
2028	₡6.068.268,0	₡5.717.688,3	₡3.562.030,8	₡2.506.237,2	₡2.155.657,5
2029	₡6.344.983,7	₡5.923.522,0	₡3.668.891,7	₡2.676.092,0	₡2.254.630,3
2030	₡6.633.289,6	₡6.133.506,4	₡3.778.958,5	₡2.854.331,1	₡2.354.547,9
2031	₡6.933.631,9	₡6.347.766,1	₡3.892.327,2	₡3.041.304,7	₡2.455.438,8
2032	₡7.246.473,5	₡6.566.429,2	₡4.009.097,0	₡3.237.376,5	₡2.557.332,2
2033	₡7.572.293,9	₡6.789.628,0	₡4.129.369,9	₡3.442.924,0	₡2.660.258,1
2034	₡7.911.590,3	₡7.017.498,5	₡4.253.251,0	₡3.658.339,3	₡2.764.247,5
<b>Total</b>	<b>₡92 583 582,0</b>	<b>₡87 320 442,4</b>	<b>₡55 028 286,0</b>	<b>₡37 555 296,1</b>	<b>₡32 292 156,4</b>

Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

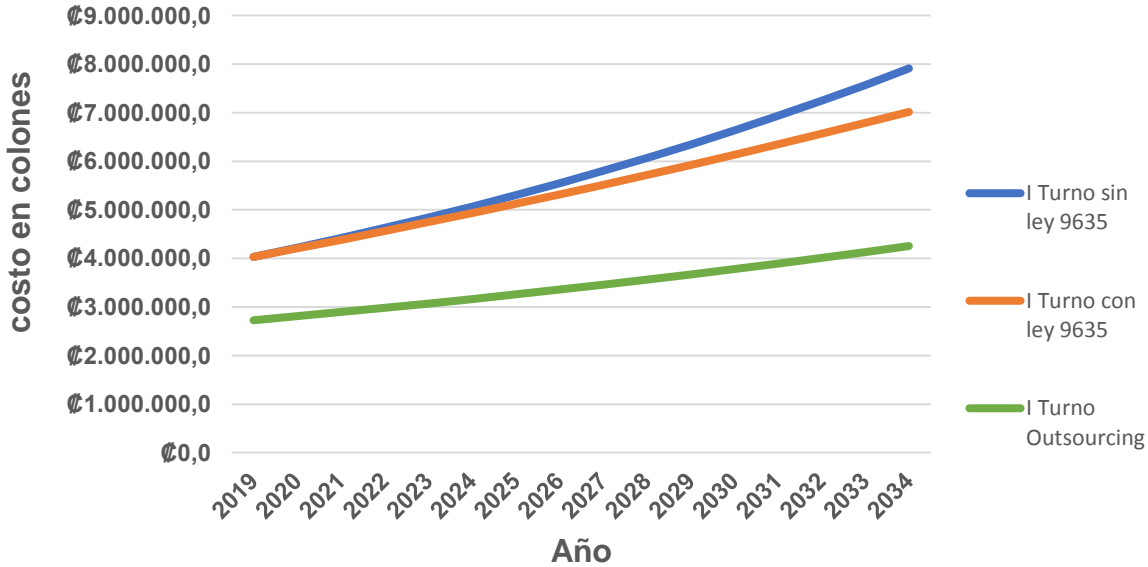
Para visualizar mejor el comportamiento de los costos de cada método de contratación, se muestra el gráfico 1, en el cual se observa que desde el año 2019 en el I turno es más rentable para la institución contratar los funcionarios para limpieza de manera externa, porque en el año 2019 contratar un funcionario bajo este método le representa un costo de ₡2.730.000, y de ₡4.253.251,0 en el 2034, tomando en cuenta que este funcionario laborar 4 meses al año en este turno.

En cambio, si la institución se inclina por contratar un funcionario de limpieza de manera interna sin aplicar la ley deberá pagar en el año 2019 un costo de ₡4.033.136,6 y terminando en el año 2034 con un costo de ₡7.911.590,3. Tomando en cuenta que este funcionario laborará 4 meses al año en este turno.

En el I turno la diferencia de los costos no es tan marcada entre cada método de contratación interna (con o sin ley), porque en este turno no se paga ningún plus salarial a excepción de la antigüedad.

**Grafico 1**

Costa Rica. Proyección del costo de contratar un funcionario para limpieza en el I turno, laborando 4 meses al año en este turno, mediante contratación interna vs externa  
Periodo 2019-2034



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

En lo que respecta al II turno (2:00pm-10:00pm), esta diferencia es más marcada o más grande que en I turno, como se observa en el cuadro 5, ya que en el II turno dentro del salario de este funcionario, además de la anualidad se debe contemplar otros pluses como el recargo nocturno y el incentivo por rotación, que hacen que el salario crezca de una manera más rápida cada año.

Es por eso que la diferencia entre el método de contratación interna y externa (tercerización) ante el escenario sin aplicar la ley 9635, paso de ₡1.692.926,8 en el 2019 a ₡4.719.145,6 en el año 2034, es decir que si durante quince años se contrata un funcionario de limpieza de manera externa, representaría para la institución un ahorro de ₡48 590 102,6

Una vez aplicada la ley 9635 en estas estimaciones, aunque igualmente existe diferencia entre el método de contratación interna y el de tercerización, la misma es más pequeña porque como lo mencione anteriormente esta ley de fortalecimiento de las finanzas públicas regula la anualidad, cambiando su cálculo en un monto absoluto basado a partir del 2,54% del salario base, y no en un porcentaje del salario base, como se calcula actualmente.

**Cuadro 5**

**Costa Rica. Comparación de la estimación del costo de un funcionario de limpieza en el II turno laborando 4 meses al año en este turno, según condición de la contratación**

**Periodo: 2019-2034**

<b>Año</b>	<b>II Turno internamente sin ley 9635</b>	<b>II Turno internamente con ley 9635</b>	<b>II Turno con Outsourcing</b>	<b>Diferencia sin ley 9635</b>	<b>Diferencia con ley 9635</b>
<b>2019</b>	₡5.070.926,8	₡5.070.926,8	₡3.378.000,0	₡1.692.926,8	₡1.692.926,8
<b>2020</b>	₡5.312.088,0	₡5.291.597,0	₡3.479.340,0	₡1.832.748,0	₡1.812.257,0
<b>2021</b>	₡5.563.606,7	₡5.516.379,6	₡3.583.720,2	₡1.979.886,5	₡1.932.659,4
<b>2022</b>	₡5.825.887,0	₡5.745.397,9	₡3.691.231,8	₡2.134.655,2	₡2.054.166,0
<b>2023</b>	₡6.099.348,5	₡5.978.778,9	₡3.801.968,8	₡2.297.379,7	₡2.176.810,1
<b>2024</b>	₡6.384.425,8	₡6.216.653,6	₡3.916.027,8	₡2.468.398,0	₡2.300.625,7
<b>2025</b>	₡6.681.569,9	₡6.459.156,7	₡4.033.508,7	₡2.648.061,2	₡2.425.648,1
<b>2026</b>	₡6.991.248,1	₡6.706.427,2	₡4.154.513,9	₡2.836.734,2	₡2.551.913,3
<b>2027</b>	₡7.313.945,1	₡6.958.608,0	₡4.279.149,3	₡3.034.795,8	₡2.679.458,6
<b>2028</b>	₡7.650.163,3	₡7.215.846,4	₡4.407.523,8	₡3.242.639,5	₡2.808.322,6
<b>2029</b>	₡8.000.423,6	₡7.478.294,2	₡4.539.749,5	₡3.460.674,1	₡2.938.544,7
<b>2030</b>	₡8.365.265,9	₡7.746.107,7	₡4.675.942,0	₡3.689.323,8	₡3.070.165,7
<b>2031</b>	₡8.745.249,8	₡8.019.447,8	₡4.816.220,3	₡3.929.029,5	₡3.203.227,5
<b>2032</b>	₡9.140.955,5	₡8.298.480,3	₡4.960.706,9	₡4.180.248,6	₡3.337.773,4
<b>2033</b>	₡9.552.984,3	₡8.583.376,0	₡5.109.528,1	₡4.443.456,2	₡3.473.847,9
<b>2034</b>	₡9.981.959,5	₡8.874.310,8	₡5.262.813,9	₡4.719.145,6	₡3.611.496,9
<b>Total</b>	<b>₡116 680 047,6</b>	<b>₡110 159 788,6</b>	<b>₡68 089 945,0</b>	<b>₡48 590 102,6</b>	<b>₡42 069 843,6</b>

Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

La tendencia y el crecimiento de estos costos de acuerdo a cada escenario con o sin ley, y según cada forma de contratación interna o externa se observa mejor en el grafico 2, en el cual se aprecia que las pendientes son más positivas y de igual manera se puede interpretar muy bien que con forme pasan los años la brecha entre los métodos de contratación interna y externa se hace más amplia.

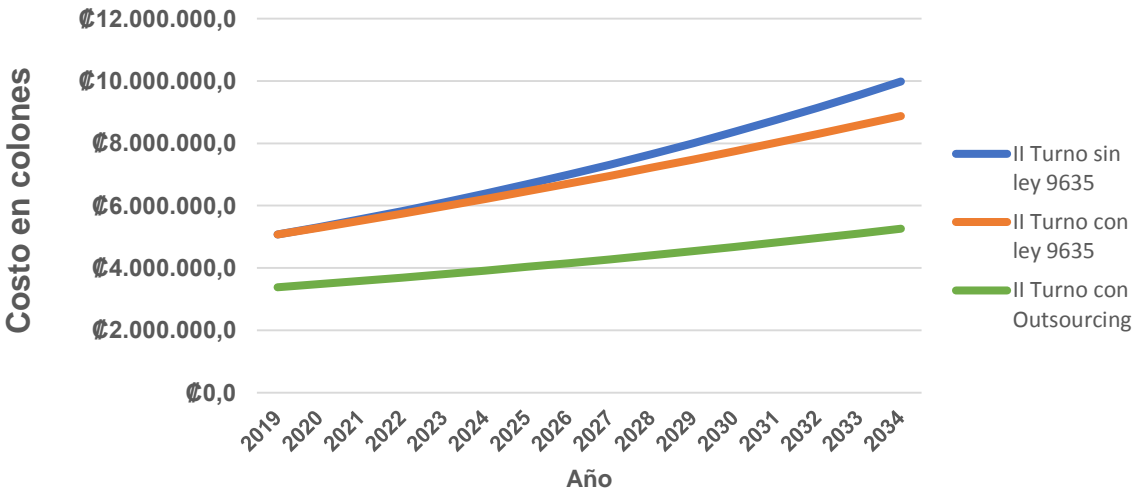
También se puede apreciar en este grafico como en el año 2019 sin la aplicación de la ley 9635 el costo de un funcionario de limpieza pasa de ₡5.070.926,8 a

₡9.981.959,5 en el año 2034, en lo que respecta al escenario entrando en ejecución la ley 9635 este crecimiento es más lento, porque en el año 2019 el costo de un funcionario representa ₡5.070.926,8 para la institución, y pasa a ₡8.874.310,8 en el año 2034.

Ya en cuanto a método de la tercerización este crecimiento es aún más pequeño, ya que contratar un funcionario para la institución en este turno en el año 2019 le representaría un costo de ₡3.378.000, creciendo únicamente a ₡5.262.813,9 en el año 2034.

**Grafico 2**

Costa Rica. Proyección del costo de contratar un funcionario para limpieza en el II turno, laborando 4 meses al año en este turno, mediante contratación interna vs externa Periodo 2019-2034



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

Continuando con la misma temática y al analizar la comparación entre ambos métodos de contratación interna y externa, en el III turno (10:00pm a 6:00am), podemos observar en el cuadro 6 que la diferencia es aún más amplia, esto porque si detallamos el cuadro nos damos cuenta que sin ley 9635 la diferencia entre ambas alternativas de contratación del personal incrementa de ₡2.072.931,7 en el año 2019 a ₡5.462.356,2 en el año 2034, en otras palabras si el hospital

decide contratar un funcionario de limpieza de manera externa, esto le generaría durante quince años un ahorro de ₡57 198 328,5.

Si entraría en vigor la ley 9635, esta diferencia, aunque es más pequeña aún sigue existiendo, teniendo un comportamiento de ₡2.072.931,7 en el año 2019 e incrementándose a un ritmo menos acelerado con el paso de los años hasta llegar a ₡4.283.521,8 en el año 2034.

**Cuadro 6**

**Costa Rica. Comparación de estimación del costo de un funcionario de limpieza en el III turno laborando 4 meses al año en este turno, según condición de la contratación**

**Periodo: 2019-2034**

<b>Año</b>	<b>III Turno internamente sin ley 9635</b>	<b>III Turno internamente con ley 9635</b>	<b>III Turno con Outsourcing</b>	<b>Diferencia sin ley 9635</b>	<b>Diferencia con ley 9635</b>
<b>2019</b>	₡5.570.931,7	₡5.570.931,7	₡3.498.000,0	₡2.072.931,7	₡2.072.931,7
<b>2020</b>	₡5.722.977,5	₡5.811.942,4	₡3.602.940,0	₡2.120.037,5	₡2.209.002,4
<b>2021</b>	₡6.107.776,7	₡6.057.514,5	₡3.711.028,2	₡2.396.748,5	₡2.346.486,3
<b>2022</b>	₡6.393.446,8	₡6.307.784,8	₡3.822.359,0	₡2.571.087,7	₡2.485.425,8
<b>2023</b>	₡6.691.212,5	₡6.562.894,2	₡3.937.029,8	₡2.754.182,7	₡2.625.864,4
<b>2024</b>	₡7.001.542,5	₡6.822.988,0	₡4.055.140,7	₡2.946.401,8	₡2.767.847,3
<b>2025</b>	₡7.324.922,7	₡7.088.215,7	₡4.176.794,9	₡3.148.127,8	₡2.911.420,7
<b>2026</b>	₡7.661.856,8	₡7.358.731,2	₡4.302.098,8	₡3.359.758,0	₡3.056.632,4
<b>2027</b>	₡8.012.867,0	₡7.634.693,3	₡4.431.161,7	₡3.581.705,2	₡3.203.531,5
<b>2028</b>	₡8.378.494,5	₡7.916.265,2	₡4.564.096,6	₡3.814.398,0	₡3.352.168,6
<b>2029</b>	₡8.759.300,7	₡8.203.615,4	₡4.701.019,5	₡4.058.281,2	₡3.502.595,9
<b>2030</b>	₡9.155.867,0	₡8.496.917,1	₡4.842.050,1	₡4.313.816,9	₡3.654.867,0
<b>2031</b>	₡9.568.796,3	₡8.796.349,0	₡4.987.311,6	₡4.581.484,7	₡3.809.037,4
<b>2032</b>	₡9.998.713,6	₡9.102.094,8	₡5.136.930,9	₡4.861.782,7	₡3.965.163,9
<b>2033</b>	₡10.446.266,6	₡9.414.344,1	₡5.291.038,9	₡5.155.227,7	₡4.123.305,2
<b>2034</b>	₡10.912.126,3	₡9.733.291,9	₡5.449.770,0	₡5.462.356,2	₡4.283.521,8
<b>Total</b>	<b>₡127 707 099,3</b>	<b>₡120 878 573,3</b>	<b>₡70 508 770,8</b>	<b>₡57 198 328,5</b>	<b>₡50 369 802,5</b>

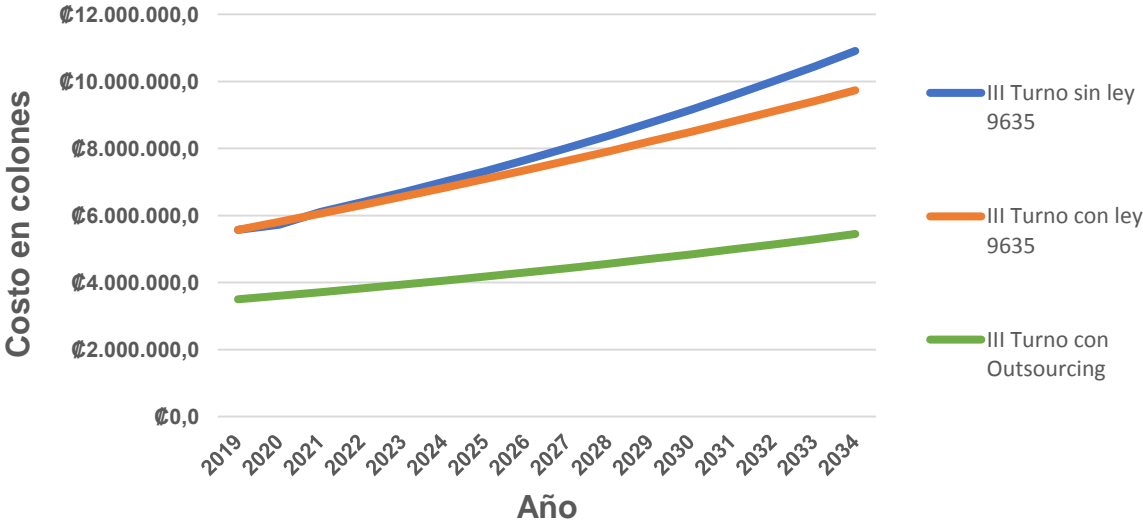
Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

De igual manera al analizar el gráfico 3 se puede afirmar que de la misma manera que en el I, II y III turno es más rentable financieramente o menos oneroso, contratar un funcionario de limpieza de manera externa que interna, desde que se inicia hasta que termina el periodo de estudio.

En este grafico se puede observar como la pendiente positiva crece de una manera más rápida y acelerada que los turnos anteriores, y es porque al laborar en este turno los pluses salariales como el recargo nocturno y el incentivo por rotación comienzan a tener un mayor impacto sobre el salario bruto de cada trabajador.

**Grafico 3**

Costa Rica. Proyección del costo de contratar un funcionario para limpieza en el III turno, laborando 4 meses al año en este turno, mediante contratación interna vs externa Periodo 2019-2034



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

### **3.2.2 Estimación de costos de contratar un funcionario Guarda de seguridad (seguridad).**

Para la estimación del costo de un guarda de seguridad y su comparación, se utilizaron dos escenarios, en el caso de la contratación interna se maneja el escenario de costo estimado sin la aplicación la ley 9635 y con la aplicación de la misma y ambas se comparan, contra el costo de contratar un oficial de seguridad externamente, mediante la tercerización.

En el cuadro 7 se puede apreciar la estimación de los costos de un oficial de seguridad que labora en el I turno (6:00am a 2:00pm), mediante contratación interna vs externa.

También se observa la diferencia entre la contratación interna con y sin ley 9635 y su contraparte, que es la contratación por externa o tercerización, así por ejemplo ante el escenario sin la aplicación de la ley 9635, la diferencia entre el método de contratación interna y el de tercerización paso de ¢455.711,2 en el año 2019, a ¢2.338.603,7 en el año 2034, es decir contratando un oficial de seguridad de manera externa durante un periodo de quince años, le generaría un ahorro a la institución de ¢20.477.526,4.

Con el escenario una vez aplicada la ley 9635, esta diferencia se hace más pequeña o menos notoria, ya que paso de ¢455.711,2 en el 2019, a ¢1.443.986,3 en el año 2034, lo anterior es porque esta ley viene a regular un poco el crecimiento de ciertos pluses salariales como el de la antigüedad.

Por eso es que esta diferencia entre cada alternativa de contratación se hace más grande o más marcada si se analiza el costo sin la aplicación de la ley.

De igual manera sin importar ante qué escenario se encuentre, ya sea con o sin la aplicación de la ley 9635, contratar un oficial de seguridad que labore en el I turno es más rentable financieramente para el hospital, hacerlo mediante la tercerización.

**Cuadro 7**

**Costa Rica. Comparación de estimación del costo de un funcionario de seguridad en el I turno laborando 4 meses al año en este turno, según condición de la contratación**

**Periodo: 2019-2034**

<b>Año</b>	<b>I Turno sin ley 9635</b>	<b>I Turno con ley 9635</b>	<b>I Turno con Outsourcing</b>	<b>Diferencia sin ley</b>	<b>Diferencia con ley</b>
<b>2019</b>	¢4.034.111,2	¢4.034.111,2	¢3.578.400,0	¢455.711,2	¢455.711,2
<b>2020</b>	¢4.224.219,5	¢4.207.656,0	¢3.685.752,0	¢538.467,5	¢521.904,0
<b>2021</b>	¢4.422.552,2	¢4.384.382,9	¢3.796.324,6	¢626.227,7	¢588.058,3
<b>2022</b>	¢4.629.431,8	¢4.564.387,3	¢3.910.214,3	¢719.217,5	¢654.173,0
<b>2023</b>	¢4.845.192,4	¢4.747.767,6	¢4.027.520,7	¢817.671,7	¢720.246,9
<b>2024</b>	¢5.070.180,8	¢4.934.625,1	¢4.148.346,3	¢921.834,5	¢786.278,7
<b>2025</b>	¢5.304.756,5	¢5.125.063,9	¢4.272.796,7	¢1.031.959,8	¢852.267,2
<b>2026</b>	¢5.549.292,2	¢5.319.191,7	¢4.400.980,6	¢1.148.311,6	¢918.211,1
<b>2027</b>	¢5.804.174,4	¢5.517.119,0	¢4.533.010,1	¢1.271.164,3	¢984.109,0
<b>2028</b>	¢6.069.803,8	¢5.718.959,9	¢4.669.000,4	¢1.400.803,4	¢1.049.959,6
<b>2029</b>	¢6.346.595,8	¢5.924.831,7	¢4.809.070,4	¢1.537.525,4	¢1.115.761,4
<b>2030</b>	¢6.634.981,1	¢6.134.855,4	¢4.953.342,5	¢1.681.638,6	¢1.181.513,0
<b>2031</b>	¢6.935.406,3	¢6.349.155,6	¢5.101.942,8	¢1.833.463,5	¢1.247.212,8
<b>2032</b>	¢7.248.334,1	¢6.567.860,5	¢5.255.001,0	¢1.993.333,0	¢1.312.859,4
<b>2033</b>	¢7.574.244,3	¢6.791.102,2	¢5.412.651,1	¢2.161.593,2	¢1.378.451,1
<b>2034</b>	¢7.913.634,3	¢7.019.016,9	¢5.575.030,6	¢2.338.603,7	¢1.443.986,3
<b>Total</b>	<b>¢92.606.910,5</b>	<b>¢87.340.087,0</b>	<b>¢72.129.384,1</b>	<b>¢20.477.526,4</b>	<b>¢15.210.703,0</b>

Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

Ya para analizar la evolución propia de cada costo según el método de contratación durante el periodo bajo estudio se presenta el grafico 5, en el cual se observa que desde el año 2019 en el I turno es más rentable para la institución contratar un oficial de seguridad de manera externa, porque en el año 2019 contratar un guarda de seguridad bajo este método le representa un costo de ¢3.578.400,0, y de ¢5.575.030,6 en el 2034, tomando en cuenta que este funcionario laborar 4 meses al año en este turno.

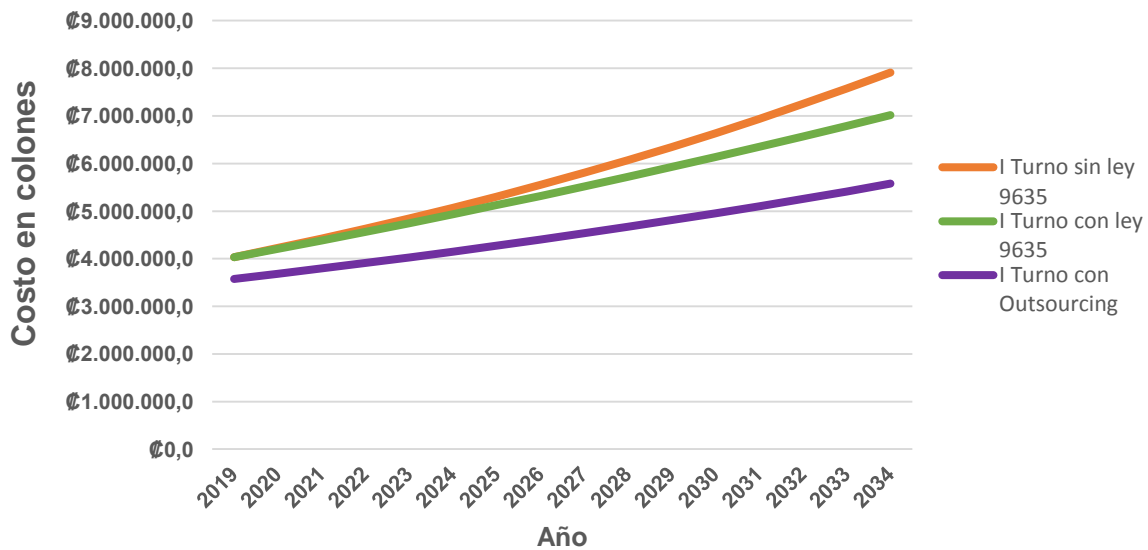
En cambio, si la institución se inclina por contratar un oficial de seguridad de manera interna deberá pagar en el año 2019 un costo de ¢4.034.111,2 y terminando en el año 2034 con un costo de ¢7.913.634,3 esto sin la aplicación de la ley 9635 y tomando en cuenta que este funcionario laborará 4 meses al año en este turno.

Ya con la aplicación de la ley 9635 el crecimiento de este costo es menos, pero aún sigue siendo más elevado al compararlo con la contratación externa.

Es en el I turno la diferencia de los costos no es tan marcada entre cada método de contratación interna (con o sin ley), porque en este turno no se paga ningún plus salarial a excepción de la antigüedad.

**Grafico 4**

Costa Rica. Proyección del costo de contratar un funcionario de seguridad en el I turno laborando 4 meses al año en este turno, mediante contratación interna vs externa  
 Periodo: 2019-2034



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

En lo que respecta al II turno (2:00pm-10:00pm), esta diferencia es más marcada o más grande que en el I turno, como se observa en el cuadro 8, ya que en el II turno dentro del salario de este funcionario además de la anualidad se debe contemplar otros pluses como el recargo nocturno y el incentivo por rotación, que hacen que el salario crezca de una manera más rápida cada año.

Es por eso que la diferencia entre el método de contratación interna y externa (tercerización) ante el escenario sin aplicar la ley 9635, paso de ₡1.493.786,6 en el 2019 a ₡4.409.542,9 en el año 2034, teniendo una diferencia total en todo el periodo bajo estudio entre un método de contratación y otro de ₡44.580.621,9, esta diferencia lo que indica es lo que se puede ahorrar la institución si decide

contratar un oficial de seguridad de manera externa, en un periodo de quince años.

Una vez aplicada la ley 9635 en estas estimaciones, aunque igualmente existe diferencia entre el método de contratación interna y el de tercerización, la misma es más pequeña porque como lo mencione anteriormente esta ley de fortalecimiento de las finanzas públicas regula la anualidad, cambiando su cálculo en un monto absoluto basado a partir del 2,54% del salario base, y no en un porcentaje del salario base, como se calcula actualmente.

Esta diferencia existe entre los métodos de contratación interna y cada escenario y la contratación por terceros, es una clara señal para el hospital de que le es más rentable financieramente contratar un oficial de seguridad externamente que internamente para que labore en el II turno.

Cuadro 8

**Costa Rica. Comparación de estimación del costo de un funcionario de seguridad en el II turno laborando 4 meses al año en este turno, según condición de la contratación**  
**Periodo: 2019-2034**

Año	II Turno sin ley 9635	II Turno con ley 9635	II Turno con Outsourcing	Diferencia sin ley	Diferencia con ley
2019	¢5.072.186,6	¢5.072.186,6	¢3.578.400,0	¢1.493.786,6	¢1.493.786,6
2020	¢5.313.414,4	¢5.292.894,7	¢3.685.752,0	¢1.627.662,4	¢1.607.142,7
2021	¢5.565.002,4	¢5.517.716,2	¢3.796.324,6	¢1.768.677,8	¢1.721.391,6
2022	¢5.827.355,0	¢5.746.774,5	¢3.910.214,3	¢1.917.140,7	¢1.836.560,2
2023	¢6.100.891,9	¢5.980.196,9	¢4.027.520,7	¢2.073.371,1	¢1.952.676,1
2024	¢6.386.047,8	¢6.218.114,1	¢4.148.346,3	¢2.237.701,5	¢2.069.767,7
2025	¢6.683.273,8	¢6.460.661,0	¢4.272.796,7	¢2.410.477,1	¢2.187.864,3
2026	¢6.993.037,4	¢6.707.976,6	¢4.400.980,6	¢2.592.056,8	¢2.306.996,0
2027	¢7.315.823,4	¢6.960.203,9	¢4.533.010,1	¢2.782.813,3	¢2.427.193,8
2028	¢7.652.134,3	¢7.217.490,2	¢4.669.000,4	¢2.983.134,0	¢2.548.489,9
2029	¢8.002.491,2	¢7.479.987,3	¢4.809.070,4	¢3.193.420,8	¢2.670.917,0
2030	¢8.367.434,0	¢7.747.851,6	¢4.953.342,5	¢3.414.091,5	¢2.794.509,1
2031	¢8.747.522,7	¢8.021.244,0	¢5.101.942,8	¢3.645.580,0	¢2.919.301,3
2032	¢9.143.337,5	¢8.300.330,4	¢5.255.001,0	¢3.888.336,5	¢3.045.329,4
2033	¢9.555.480,0	¢8.585.281,6	¢5.412.651,1	¢4.142.828,9	¢3.172.630,6
2034	¢9.984.573,5	¢8.876.273,6	¢5.575.030,6	¢4.409.542,9	¢3.301.243,0
<b>Total</b>	<b>¢116.710.005,9</b>	<b>¢110.185.183,3</b>	<b>¢72.129.384,1</b>	<b>¢44.580.621,9</b>	<b>¢38.055.799,2</b>

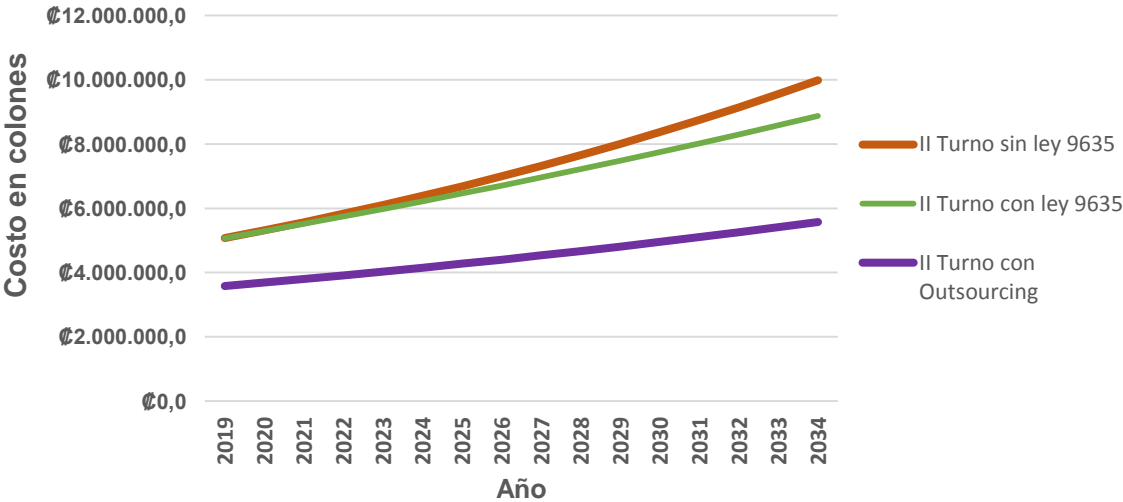
Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

Para visualizar mejor el comportamiento de los costos de cada método de contratación, se muestra el grafico 5, en el cual se observa que desde el año 2019 en el II turno es más rentable para la institución contratar un oficial de seguridad de manera externa, porque en el año 2019 contratar un funcionario bajo este método le representa un costo de ₡3.578.400,0 y de ₡5.575.030,6 en el 2034, tomando en cuenta que este funcionario laborar 4 meses al año en este turno.

En cambio, si la institución se inclina por contratar un funcionario de limpieza de manera interna sin aplicar la ley 9635, deberá pagar en el año 2019 un costo de ₡5.072.186,6 y terminando en el año 2034 con un costo de ₡9.984.573,5. Tomando en cuenta que este funcionario laborará 4 meses al año en este turno.

Como también se puede visualizar en el grafico 5 la tendencia del costo de contratar a un guarda de seguridad internamente bajo el escenario aplicando la ley 9635, se mantiene alza, pero de una manera menos acelerada que el escenario sin aplicar la ley. De igual manera los costos de contratación interna bajo ambos escenarios crecen más acelerado que el costo bajo la contratación por terceros.

**Grafico 5**  
Costa Rica. Proyección del costo de contratar un funcionario de seguridad en el II turno, laborando 4 meses al año en este turno, mediante contratación interna vs externa  
Periodo 2019-2034



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

Conforme se pasa de un turno a otro y se llega a el III turno (10:00pm a 6:00am) al analizar ambos métodos de contratación interna y externa de un oficial de seguridad, podemos observar en el cuadro 9, que esta diferencia se ensancha aún más, esto porque si detallamos el cuadro en mención es evidente que sin la aplicación de la ley 9635 la diferencia entre ambas alternativas de contratación interna vs externa incrementa de ₡1.993.929,2 en el año 2019 a ₡5.339.965,8 en el año 2034, para una diferencia total de ₡55.610.709,2 en todo el periodo bajo estudio, lo que significaría que si el hospital toma la decisión de contratar un oficial de seguridad de manera externa, en lugar de interna, durante quince años obtendría un ahorro en costos de ₡55.610.709,2.

Si entraría en vigor la ley 9635, esta diferencia, aunque es más pequeña aún sigue existiendo, teniendo un comportamiento de ₡1.993.929,2 en el año 2019 e incrementándose a un ritmo menos acelerado con el paso de los años hasta llegar a ₡4.160.438,4 en el año 2034, de igual manera con este escenario al contratar un oficial de seguridad de manera externa, durante quince años laborando en el III la institución se generaría un ahorro de ₡48.777.356,9.

Cuadro 9

**Costa Rica. Comparación de estimación del costo de un funcionario de seguridad en el III turno, laborando 4 meses al año en este turno, según condición de la contratación**  
**Periodo: 2019-2034**

Año	III Turno sin ley 9635	III Turno con ley 9635	III Turno con Outsourcing	Diferencia sin ley	Diferencia con ley
2019	€5 572 329,2	€5 572 329,2	€3 578 400,0	€1 993 929,2	€1 993 929,2
2020	€5 724 416,9	€5 813 381,8	€3 685 752,0	€2 038 664,9	€2 127 629,8
2021	€6 109 322,2	€6 058 997,0	€3 796 324,6	€2 312 997,6	€2 262 672,5
2022	€6 395 071,0	€6 309 311,8	€3 910 214,3	€2 484 856,7	€2 399 097,5
2023	€6 692 918,8	€6 564 467,1	€4 027 520,7	€2 665 398,1	€2 536 946,3
2024	€7 003 334,4	€6 824 608,0	€4 148 346,3	€2 854 988,1	€2 676 261,7
2025	€7 326 803,8	€7 089 884,3	€4 272 796,7	€3 054 007,0	€2 817 087,5
2026	€7 663 830,7	€7 360 449,9	€4 400 980,6	€3 262 850,1	€2 959 469,2
2027	€8 014 937,7	€7 636 463,5	€4 533 010,1	€3 481 927,6	€3 103 453,4
2028	€8 380 666,1	€7 918 088,5	€4 669 000,4	€3 711 665,7	€3 249 088,2
2029	€8 761 577,2	€8 205 493,4	€4 809 070,4	€3 952 506,8	€3 396 423,0
2030	€9 158 252,8	€8 498 851,5	€4 953 342,5	€4 204 910,3	€3 545 509,0
2031	€9 571 296,1	€8 798 341,3	€5 101 942,8	€4 469 353,3	€3 696 398,6
2032	€10 001 331,9	€9 104 147,0	€5 255 001,0	€4 746 330,9	€3 849 145,9
2033	€10 449 008,2	€9 416 457,8	€5 412 651,1	€5 036 357,1	€4 003 806,7
2034	€10 914 996,4	€9 735 469,0	€5 575 030,6	€5 339 965,8	€4 160 438,4
<b>Total</b>	<b>€127 740 093,3</b>	<b>€120 906 741,0</b>	<b>€72 129 384,1</b>	<b>€55 610 709,2</b>	<b>€48 777 356,9</b>

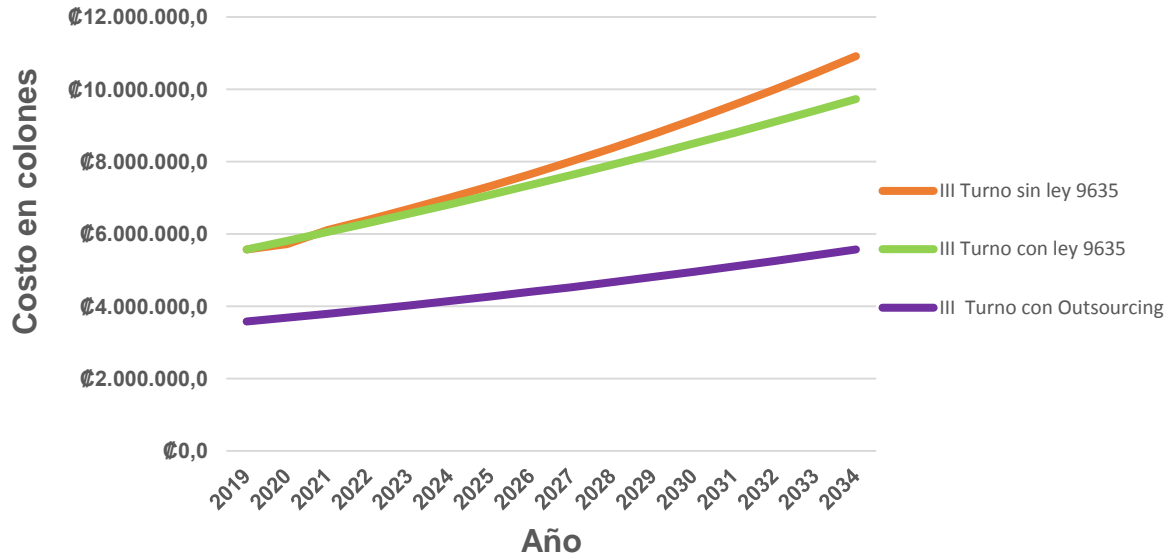
Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

Ya para analizar el comportamiento y la tendencia de cada método de contratación y ante cada escenario, se presenta el gráfico 6, en el cual se observa que tanto con la forma de contratación interna de un oficial de seguridad con o sin la aplicación de la ley 9635, o como por medio de la contratación externa, los costos de estimación de las mismas tienen un comportamiento al alza.

Sin embargo, a pesar de que todos tienen un comportamiento al alza los costos de la contratación interna de un oficial de seguridad crecen de una manera más acelerada, indicando que, desde el inicio del periodo de estudio en el año 2019, hasta que termina en el año 2034 es más rentable desde el punto de vista financiero contratar un oficial de seguridad que labore en el III turno.

**Grafico 6**

Costa Rica. Proyección del costo de contratar un funcionario de seguridad en el III turno, laborando 4 meses al año en este turno, mediante contratación interna vs externa  
Periodo 2019-2034



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

### **3.3. Propuesta de opción más viable financieramente para el hospital**

Una vez determinado y analizado los requerimientos financieros de cada alternativa de contratación ya sea interna o externa y ante diferentes escenarios, de cada uno de los perfiles de trabajador de servicios generales (limpieza) y del oficial de seguridad, se debe proponer cual opción de contratación del personal es más viable desde el punto de vista financiero para el hospital San Juan de Dios.

Para esto se presentará un cuadro resumen de los costos totales de contratación para cada puesto y analizar el comportamiento de cada uno y así fijar la propuesta que mejor convenga.

Al analizar y comparar estos costos totales de contratación de un funcionario de limpieza bajo cada método ya sea interno o externo, mostrado en el cuadro 10, se puede apreciar que como era de esperar tienen el mismo comportamiento que tuvo por cada turno.

Desde el año 2019 el método de contratación externa de un funcionario de limpieza es más rentable financieramente para la institución, es decir es mejor y más económico no solo en su primer año, si no que conforme avanzan los años durante el periodo bajo estudio este ahorro para el hospital se hace cada vez más grande. Por ejemplo, en el año 2019 el ahorro total de contratar un funcionario de limpieza para el hospital representa un monto de ₡5 068 995,1 y conforme avanzan los años hasta llegar al año 2034, este ahorro alcanza los ₡13 839 841,1, alcanzando un total de ₡143 343 727,2 en los quince años bajo estudio.

Esto ocurre ya sea con la aplicación de la ley 9635 y sin la aplicación de la misma, porque, aunque la CCSS decida aplicar la ley el costo de contratar una persona internamente disminuye al controlar el plus salarial correspondiente a la antigüedad, pero no lo suficiente para equiparar o igualar al costo de contratar una persona para limpieza externamente; ya que de igual manera bajo este escenario al terminar los quince años de estudio el ahorro alcanzaría los ₡124 731 802,5

En otras palabras, este último método de contratación es términos de costos sigue siendo mejor y más rentable para el hospital, ante cualquiera de los dos escenarios

**Cuadro 10**

**Costa Rica. Comparación de estimación del costo total de una persona para limpieza mediante contratación interna vs externa**

**Periodo: 2019-2034**

Año	Funcionario CCSS		Outsourcing según Hospital	Diferencia sin ley	Diferencia con ley
	Sin Ley 9635	Con Ley 9635			
2019	₡14 674 995,1	₡14 674 995,1	₡9 606 000,0	₡5 068 995,1	₡5 068 995,1
2020	₡15 258 258,0	₡15 310 191,6	₡9 894 180,0	₡5 364 078,0	₡5 416 011,6
2021	₡16 092 854,0	₡15 957 243,1	₡10 191 005,4	₡5 901 848,6	₡5 766 237,7
2022	₡16 847 626,9	₡16 616 505,0	₡10 496 735,6	₡6 350 891,3	₡6 119 769,5
2023	₡17 634 555,2	₡17 288 343,9	₡10 811 637,6	₡6 822 917,6	₡6 476 706,2
2024	₡18 454 888,9	₡17 973 136,8	₡11 135 986,8	₡7 318 902,2	₡6 837 150,1
2025	₡19 309 924,2	₡18 671 272,6	₡11 470 066,4	₡7 839 857,9	₡7 201 206,3
2026	₡20 201 004,8	₡19 383 151,5	₡11 814 168,4	₡8 386 836,5	₡7 568 983,1
2027	₡21 129 524,0	₡20 109 185,7	₡12 168 593,4	₡8 960 930,5	₡7 940 592,3
2028	₡22 096 925,9	₡20 849 799,9	₡12 533 651,2	₡9 563 274,7	₡8 316 148,7
2029	₡23 104 708,0	₡21 605 431,6	₡12 909 660,7	₡10 195 047,3	₡8 695 770,8
2030	₡24 154 422,4	₡22 376 531,2	₡13 296 950,6	₡10 857 471,8	₡9 079 580,6
2031	₡25 247 678,0	₡23 163 562,8	₡13 695 859,1	₡11 551 819,0	₡9 467 703,7
2032	₡26 386 142,6	₡23 967 004,3	₡14 106 734,9	₡12 279 407,8	₡9 860 269,5
2033	₡27 571 544,8	₡24 787 348,1	₡14 529 936,9	₡13 041 607,9	₡10 257 411,2
2034	₡28 805 676,1	₡25 625 101,2	₡14 965 835,0	₡13 839 841,1	₡10 659 266,2
<b>Total</b>	<b>₡336 970 729,0</b>	<b>₡318 358 804,3</b>	<b>₡193 627 001,8</b>	<b>₡143 343 727,2</b>	<b>₡124 731 802,5</b>

Fuente: Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

Para un mejor análisis se muestra el gráfico 7, en el cual se puede ver que sin la aplicación de la ley en el año 2019 el hospital pagaría ₡14.674.995,1, monto que ascendería en el año 2034 a ₡28.805.676,1.

En cuanto al escenario aplicando la ley en este gráfico 7 se puede apreciar como el costo asciende de ₡14.674.995,1 en el año 2019 a ₡25.625.101,2 en el año 2034.

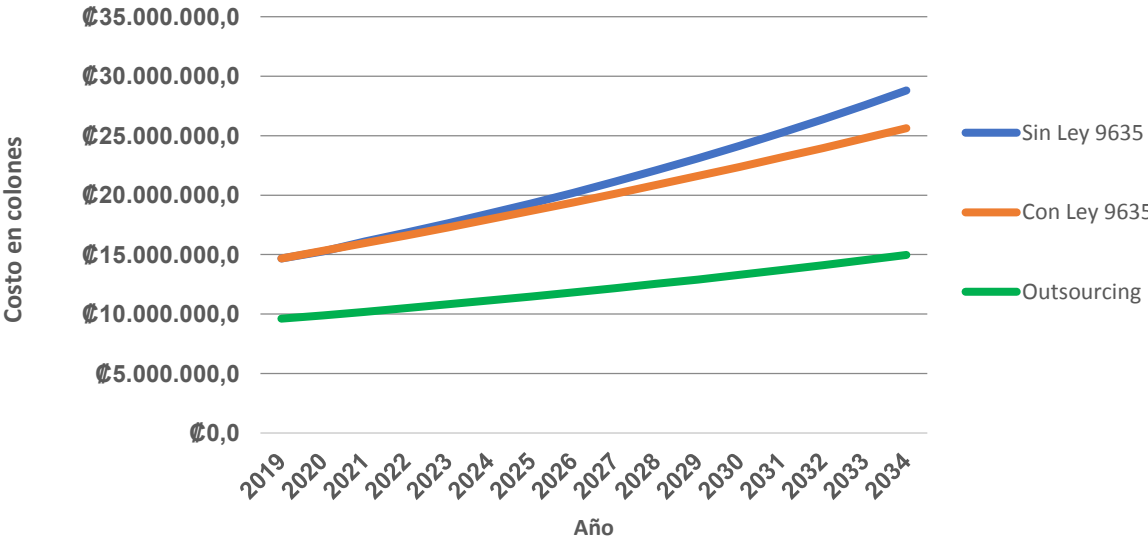
En lo que respecta a la contratación por medio del método externamente el crecimiento es mucho más pequeño, ya que como se observa en el gráfico 7, pasa de ₡9.606.000,0 en el año 2019 a ₡14.965.835,0 en el año 2034.

Ahora bien si se analizan en términos porcentuales estos aumentos desde el inicio al final del periodo, se puede decir que sin la aplicación de la ley 9635 el crecimiento del salario de contratar de manera interna un funcionario para limpieza será de un 96,29%, con la aplicación de la ley este crecimiento del salario será de un 74,61% y por medio de la tercerización este costo crecerá en un 55,79%.

A todas luces es evidente que en lo que respecta a la contratación de funcionarios de servicios generales (limpieza), la opción que se debe proponer desde el punto de vista financiero porque representa un menor gasto para la institución es la contratación externa, es decir la tercerización de los servicios de limpieza.

**Grafico 7**

Costa Rica. Comparación de la estimación del costo total para un funcionario de limpieza, según condiciones de la contratación  
 Periodo: 2019-2034



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

En lo que respecta al perfil de guarda de seguridad al analizar los costos totales y realizar la comparación mediante cada método de contratación interna o externa como se muestra en el cuadro 11, se puede apreciar la diferencia que existe entre la contratación interna de un oficial de seguridad ante cualquier escenario con o sin ley, y la contratación externa o tercerización.

De esta manera se puede decir que desde el año 2019 el método de contratación externa de un oficial de seguridad es más rentable financieramente para la institución, es decir es mejor y más económico no solo en su primer año, si no que conforme avanzan los años durante el periodo bajo estudio este ahorro para el hospital se hace cada vez más grande. Por ejemplo, en el año 2019 el ahorro total de contratar un oficial de seguridad para el hospital representa un monto de ¢3 943 427,0 y conforme avanzan los años hasta llegar al año 2034, este ahorro crece hasta llegar a los ¢12 088 112,3, alcanzando un total de ¢120 668 857,5 en los quince años bajo estudio.

Ante el segundo escenario que es aplicando la ley 9635, el costo de contratar un oficial de seguridad internamente disminuye, pero aun así no llega ni si quiera a igualar al costo de contratar este mismo oficial de seguridad de manera externamente, porque como se observa en el cuadro 11 al terminar el periodo bajo estudio, correspondiente a quince años, bajo este escenario el ahorro entre una alternativa de contratación y otra le generaría al hospital un ahorro de ¢102 043 859,1.

**Cuadro 11**

**Costa Rica. Comparación de estimación del costo total de un oficial de seguridad, mediante contratación interna vs externa**

**Periodo: 2019-2034**

Año	Funcionario CCSS		Outsourcing según Hospital	Diferencia sin ley	Diferencia con ley
	Sin Ley 9635	Con Ley 9635			
<b>2019</b>	₡14 678 627,0	₡14 678 627,0	₡10 735 200,0	₡3 943 427,0	₡3 943 427,0
<b>2020</b>	₡15 262 050,7	₡15 313 932,4	₡11 057 256,0	₡4 204 794,7	₡4 256 676,4
<b>2021</b>	₡16 096 876,8	₡15 961 096,1	₡11 388 973,7	₡4 707 903,1	₡4 572 122,4
<b>2022</b>	₡16 851 857,8	₡16 620 473,7	₡11 730 642,9	₡5 121 214,9	₡4 889 830,8
<b>2023</b>	₡17 639 003,1	₡17 292 431,5	₡12 082 562,2	₡5 556 440,9	₡5 209 869,4
<b>2024</b>	₡18 459 563,0	₡17 977 347,2	₡12 445 039,0	₡6 014 524,0	₡5 532 308,1
<b>2025</b>	₡19 314 834,1	₡18 675 609,3	₡12 818 390,2	₡6 496 443,8	₡5 857 219,0
<b>2026</b>	₡20 206 160,4	₡19 387 618,2	₡13 202 941,9	₡7 003 218,4	₡6 184 676,3
<b>2027</b>	₡21 134 935,5	₡20 113 786,4	₡13 599 030,2	₡7 535 905,3	₡6 514 756,2
<b>2028</b>	₡22 102 604,2	₡20 854 538,7	₡14 007 001,1	₡8 095 603,1	₡6 847 537,6
<b>2029</b>	₡23 110 664,1	₡21 610 312,5	₡14 427 211,1	₡8 683 453,0	₡7 183 101,4
<b>2030</b>	₡24 160 668,0	₡22 381 558,5	₡14 860 027,4	₡9 300 640,5	₡7 521 531,1
<b>2031</b>	₡25 254 225,0	₡23 168 740,9	₡15 305 828,3	₡9 948 396,8	₡7 862 912,7
<b>2032</b>	₡26 393 003,5	₡23 972 337,8	₡15 765 003,1	₡10 628 000,4	₡8 207 334,7
<b>2033</b>	₡27 578 732,5	₡24 792 841,6	₡16 237 953,2	₡11 340 779,3	₡8 554 888,4
<b>2034</b>	₡28 813 204,1	₡25 630 759,5	₡16 725 091,8	₡12 088 112,3	₡8 905 667,7
<b>Total</b>	<b>₡337 057 009,6</b>	<b>₡318 432 011,3</b>	<b>₡216 388 152,2</b>	<b>₡120 668 857,5</b>	<b>₡102 043 859,1</b>

Fuente: Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

En el grafico 8 se puede apreciar las tendencias y los comportamientos de los costos de contratar un oficial de seguridad, a través de los años bajo estudio de cada una de las alternativas de contratación, en el cual se observa que sin la aplicación de la ley en el año 2019 el hospital pagaría ₡14 678 627,0, monto que ascendería en el año 2034 a ₡28 813 204,1.

En cuanto al escenario aplicando la ley en este grafico 8 se puede apreciar como el costo asciende de ₡14 678 627,0 en el año 2019 a ₡25 630 759,5 en el año 2034.

En lo que respecta a la contratación de un oficial de seguridad por medio del método de la tercerización el crecimiento de este costo de contratación es mucho

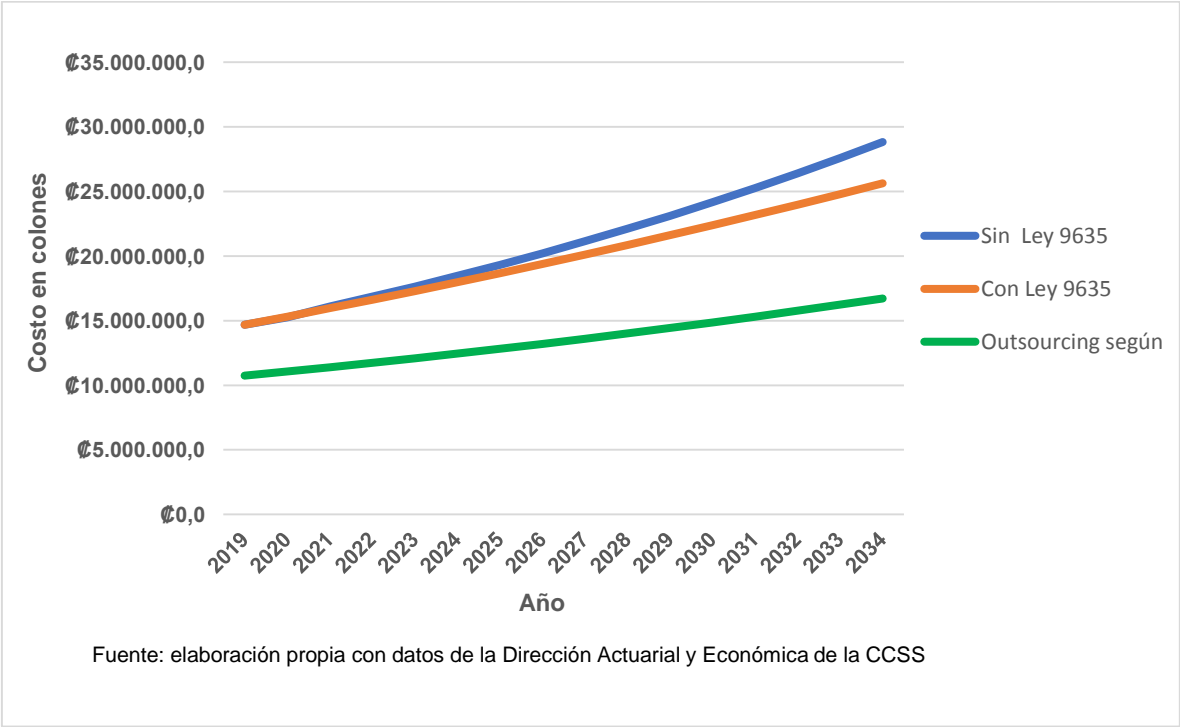
más pequeño, ya que el mismo pasa de ₡10 735 200, en el año 2019 a ₡16 725 091,8 en el año 2034.

Ahora bien si se analizan en términos porcentuales estos crecimientos en los costos de contratar un oficial de seguridad desde el inicio al final del periodo, se puede decir que sin la aplicación de la ley 9635 el crecimiento del salario de contratar de manera interna un oficial de seguridad será de un 96,29%, con la aplicación de la ley este crecimiento del salario será de un 74,61% y por medio de la tercerización este costo crecerá en un 55,79%.

A todas luces es evidente que en lo que respecta a la contratación de funcionarios de seguridad, la opción que se debe proponer y recomendar desde el punto de vista financiero porque representa un menor gasto para la institución, es la contratación externa, es decir la tercerización de los servicios de seguridad.

**Grafico 8**

Costa Rica. Comparación de la estimación del costo para un oficial de seguridad, según condiciones de la contratación  
Periodo 2019-2034



## CAPITULO IV

### 4 Conclusiones y recomendaciones

Para satisfacer la necesidad que tiene el hospital de los servicios de limpieza y vigilancia, que demandara la creación de la Torre Quirúrgica, la institución puede echar mano a dos formas de contratación, una es mediante la contratación interna con funcionarios remunerados por la CCSS, y la otra es la externa o tercerización de estos servicios.

Después de realizar la presente investigación se puede afirmar que el proceso de seleccionar y reclutar un funcionario, ya sea de limpieza o vigilancia de manera interna es más rápido y representa un menor costo para la institución; porque en todo este proceso se demora 43 días y tiene un costo de ¢430.886,58, en contraparte si éste reclutamiento se realiza mediante la tercerización que requiere de 78 días y con un costo de ¢1.002.396,37.

Sin embargo si se analiza no solo el costo del proceso de reclutamiento y selección, sino también los costos operativos es decir los salarios mediante cada uno de los métodos de contratación para cada perfil, se llegaría a las siguientes conclusiones, de acuerdo al cuadro 12.

Durante el periodo de estudio que fueron quince años contratar un funcionario para limpieza mediante la tercerización tiene un costo total para la institución de ¢193 627 001,8 mientras que hacerlo internamente sin o con la aplicación de la ley 9635 tiene un costo de ¢336 970 729,0 y ¢318 358 804,3 respectivamente.

En el caso de un oficial de seguridad durante este periodo de estudio de quince años, contratarlo de manera externa representa un costo total de ¢216 388 152,20, en cambio si se realiza de manera interna sin o con la aplicación de la ley 9635 representaría un costo para el hospital de ¢337 057 009,60 y ¢318 432 011,30 respectivamente.

**Cuadro 12****Costa Rica. Comparación de estimación del costo total de un funcionario para limpieza y oficial de seguridad, mediante contratación interna vs externa****Periodo: 2019-2034**

<b>Método de contratación</b>	<b>Servicios Generales</b>	<b>Ofician de Seguridad</b>
	<b>Estimación del costo durante 15 años</b>	<b>Estimación del costo durante 15 años</b>
Internamente Sin Ley 9635	₡336 970 729,0	₡337 057 009,60
Internamente Con Ley 9635	₡318 358 804,3	₡318 432 011,30
Tercerización	₡193 627 001,8	₡216 388 152,20

Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección Actuarial y Económica de la CCSS

Por lo que en resumen y de acuerdo a lo anterior se puede decir que aunque el proceso de reclutamiento y selección de un funcionario de limpieza o de vigilancia es más lento y más costoso realizarlo externamente, en términos de costos operativos, es decir de los salarios para la institución es más rentable financieramente la tercerización; ya que el costo total es más bajo o mucho menor que contratar un funcionario internamente.

Visto y analizado lo anterior la recomendación hacia el hospital es declinarse por contratar los servicios de limpieza y vigilancia, que requiere para la torre quirúrgica mediante la tercerización de los mismos, ya que a todas luces resulta más favorable desde el punto de vista financiero.

Sin embargo esta recomendación es solo analizando el aspecto o la arista financiera, ya que si se valoran otras perspectivas como las operativas pueden influir en la recomendación o incluso cambiarlas.

Y cuando se habla de perfectivas operativas me refiero a las operatividad y las funciones de cada perfil de puestos, ya que desde este punto de vista son muy diferentes las funciones de un trabajador de limpieza, que responden a una serie de técnicas y protocolos de limpieza ya establecidos por la CCSS, que un oficial de seguridad que no requieren es esa tecnicidad.

Siendo así las cosas y al incorporar esta arista dentro de la investigación se podría decir que para los servicios de limpieza se recomendaría la tercerización de estos

servicios únicamente para las áreas administrativas, mas no así para las áreas de hospitalización, encamados y áreas críticas de mayor complejidad, esto por cuanto realizar la limpieza de estas áreas requiere la aplicación de ciertas técnicas y protocolos de limpieza que demandan una gran capacitación en las mismas, expertis que según la experiencia de otros hospitales que utilizan la tercerización de estos servicios, la carecen las empresas externas que brindan los servicios de limpieza

En este sentido un tema muy sensible y que no se puede obviar es la importancia que trasciende la asepsia y las técnicas de limpieza en pacientes con patologías y padecimientos delicados, que requieren estar en un ambiente totalmente limpio y desinfectado libre de bacterias y microorganismos, por lo que el personal de limpieza asignado o requeridos por estos pacientes o usuarios requieren de una capacitación especial en técnicas de desinfección y asepsia, dichas técnicas según la experiencia, capacitación y compromiso no la brinda ninguna de las empresas existentes en el mercado que brindan los servicios de limpieza.

Por lo que al ser la asepsia un servicio directamente relacionado con la salud de la población, la CCSS no se puede jugar el chance o correr el riesgo de contratar la tercerización de servicios de limpieza en áreas críticas, ya que ante cualquier situación de error o mala práctica, el afectado seria el usuario externo y por ende con total responsabilidad sobre la CCSS.

Además de que actualmente en el mercado costarricense no existe una empresa totalmente consolidada que pueda brindar los servicios de limpieza con las exigencias y los requerimientos de zonas críticas como las indicadas anteriormente, por lo que como ya se mencionó al tomar en cuenta no solo la perspectiva financiera, sino también la operativa, se recomendaría la tercerización de los servicios de limpieza para las áreas administrativas, pasillos, parqueos, consultas externas, salas de espera.

En cuanto al oficial de seguridad, al consistir su función en contralorar el ingreso, la salida del hospital, vigilar y resguardar los bienes de las instalaciones del

nosocomio, no requieren aplicación de técnicas ni protocolos que representen alguna complejidad, o que pongan en riesgo directo la salud de los usuarios internos y externo, por lo que partiendo de este hecho para los servicios de vigilancia si se recomienda la tercerización de los mismos en su totalidad.

Sin embargo es importante mencionar y recomendar que al declinarse por la tercerización de los servicios de limpieza y vigilancia, el hospital debe prestar especial atención y ser muy minucioso en la elaboración de los carteles, requisitos previos de compra y especificaciones técnicas de cada adquisición, de manera que en los mismo se busque no solo contratar estos servicios, sino que se establezcan las pautas y cláusulas necesarias para una correcta evaluación y fiscalización de estos servicios, con el objetivo de mejorar el servicio brindado en pro de la satisfacción de los usuarios.

## Referencias y bibliografía

Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. (Quinta edición). Santafé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2010). Metodología de la investigación. (Quinta edición). México: Mc Graw Hill.

Martínez, J. (2017). Outsourcing. (Primera edición). México: ISEF

Ramírez A. (2008). El servicio civil en Costa Rica Conceptos, Naturaleza, Antecedentes y Organización. San José Costa Rica:

Gerencia Administrativa Dirección de Bienestar Laboral. (2017). Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense del Seguro Social.

Caja Costarricense del Seguro Social. (2016). Reglamento Interno de Trabajo.

Presidente de la república y el ministro de hacienda. (2018). Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento.

Caja Costarricense del Seguro Social. (2018). Instructivo para la confección, trámite y pago de tiempo extraordinario

Ley de Salarios de la Administración Pública, tomado de [http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=3672](http://www.pgrweb.go.cr/SCIJ/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=3672)

Índice Salarial junio 2018 de la Caja Costarricense del Seguro Social, tomado de <https://rrhh.ccss.sa.cr/?proc=36&sub=30&flw=1&sidchk=2ra0b75eteib1inj1p54uumrl0&nmrchk=z10h758t3306i40841l1192f377t89c8&lnkchk=2146988197>

Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, tomado de [http://cidseci.dgsc.go.cr/\(S\(wp01eyogsqy3tgpxp3fppqxa\)\)/datos/Estatuto%20de%20Servicio%20Civil%20y%20su%20Reglamento-Actualizado-28-08-2008.pdf](http://cidseci.dgsc.go.cr/(S(wp01eyogsqy3tgpxp3fppqxa))/datos/Estatuto%20de%20Servicio%20Civil%20y%20su%20Reglamento-Actualizado-28-08-2008.pdf)

C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). Tomado de

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C095](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095)

Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa. Última versión. Tomado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=58314&nValor3=109246&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=58314&nValor3=109246&strTipM=TC)

## Anexos

### Anexo 1

#### Fundamento jurídico de los pluses e incentivos salariales según grupo ocupacional

Puestos Administrativos		
Concepto	Descripción	Fundamento jurídico
Antigüedad	Remuneración que se reconoce por cada año laborado con la Institución, y corresponde a un porcentaje sobre el salario base según escala salarial administrativa con rangos para profesionales entre el 2.60% y el 2.01% y no profesionales entre el 2.94% y el 2.72%. Para enfermeras no profesionales el 1.94% sobre salario base más el complemento salarial	Art. 62° Estatuto de Servicios CCSS (Art. 1 1, sesión 3749 del 18-01-1968) Ley No. 7085 de Estatuto de Servicios de Enfermería
Asignación para Vivienda	Remuneración que se otorga a aquellos trabajadores Técnicos y Profesionales que prestan servicios en zonas rurales 3 y 4 del Reglamento de Zonaje, en las cuales la Institución no cuenta con instalaciones para solventar la necesidad de vivienda por razones de inopia e interés institucional (10% o 15% del salario base)	Artículo 21° de la sesión 4790 del 24 de abril de 1974 Acuerdo de Junta Directiva Art. 15 sesión No. 7002, celebrada el 20 de febrero de 1996. Políticas para el pago de Asignación por Vivienda en la Caja, circular 8570 del 3 de abril 1996. Resoluciones del Servicio Civil DG-106-2008 y DG-012-2010 del 8 de abril 2008 y 19 de enero 2010, respectivamente.
Ampliación de jornada	Es la aplicación de un 22,5% sobre el salario bajo el fundamento de ampliación de jornada a los puestos profesionales en informática.	Oficio STAP-3773-90 del 01 de noviembre de 1990 de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria.
Carrera Profesional	Monto que se cancela según el número de puntos reconocidos al profesional en el Sistema de Carrera Profesional por los grados académicos, cursos recibidos e impartidos y publicaciones. Actualmente cada punto se reconoce con un valor de ₡1.857,00	Decreto No. 21405-H, del 23 de diciembre de 1995. Decreto Ejecutivo N° 35352-H del 14 de julio del 2009
Complemento salarial informáticos ( <u>Ajuste de Salarios Mínimos</u> )	Corresponde al reconocimiento de un 25% sobre el salario base a los puestos técnicos de informática.	Resolución DG-104-89 del 22 de noviembre de 1989 emitida por la Dirección General de Servicio Civil
Complemento Salarial	Ajuste del salario base a los Auxiliares en Enfermería (15% del salario base).	Estatuto de Servicios de Enfermería Ley No. 7085, artículo 8. Reglamento a la Ley, artículo 24.
Dedicación Exclusiva	Reconocimiento a los profesionales que deciden laborar en forma exclusiva para la CCSS. (35% para bachilleres universitarios, 45% Bachiller Jefe y 55% para licenciados o grado superior, calculados sobre el Salario Base)	Decreto No. 23669-H, Gaceta No. 197, del 18 de octubre 1994, Instructivo para la aplicación del régimen de dedicación exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Diferencia Escala Salarial	Diferencia entre salarios base de escala institucional y escala DEL SECTOR PÚBLICO, creada mediante Ley N° 6835 del 28 de diciembre de 1982.	Dictado por: Junta Directiva, sesión N° 5752, Artículo 5º
Disponibilidad a Jefaturas Administrativas	Corresponde a porcentajes del 5%, 10%, 15% o 20% sobre el salario base que la Junta Directiva de la Caja acogió brindar a toda Jefatura Administrativa, real y efectiva, dentro del organigrama institucional, debidamente oficializado y reconocido por la Gerencia respectiva. Los porcentajes de acuerdo con el nivel de jefatura.	Reglamento de pago por disponibilidad de Jefatura Administrativa, aprobado por la Junta Directiva Art. 34 sesión No. 7165, del 07 de octubre de 1997.
Disponibilidad de Ingenieros	Corresponde a un 10% y 20% sobre el salario base para aquellos profesionales ingenieros con dedicación exclusiva y sin ella, respectivamente. Disponibilidad real de atender en tiempo fuera de la jornada ordinaria de trabajo cualquier tipo de problema de urgente solución que se presente en el Área de Mantenimiento.	Reglamento de Compensación Económica por disponibilidad en el Área de Ingeniería aprobado por la Junta Directiva.
Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos	Monto fijo revalorable cancelado a funcionarios que laboran en el Hospital Nacional Psiquiátrico y el Hospital Chacón Paut. Monto actual ¢45572.00	Acuerdos entre representante de los trabajadores y la Institución, Circular DAGP1251-11 del 20 de julio 2011, según Acta de levantamiento de Huelga en dichos Hospitales de fecha 18 de enero de 1995
Peligrosidad	Para el personal que se encuentra expuesto a riesgos a causa de la naturaleza de las labores que ejecutan. Corresponde al 5% del monto que resulta de la suma del salario base más la antigüedad	Acuerdo de Junta Directiva Art. 13 sesión No. 5235, celebrada el 11 de agosto de 1978.
Plus Salarial Abogados Dirección Jurídica	15% sobre el salario base a los Abogados de la Dirección Jurídica de la institución que ostentan poder general judicial sin límite de suma.	Acuerdo de Junta Directiva, Artículo 5ª, Sesión N. 7634 de fecha 21 de marzo de 2002
Prohibición funcionarios de Auditoría	Corresponde al 65% del salario base para el personal de la Auditoría Interna de la institución que labore en funciones fiscalizadoras.	Artículo 34 de la Ley General de Control Interno y de acuerdo con los artículos 22,32 y 33 de la misma ley.
Retribución no Ejercicio Liberal de la Profesión	Retribución económica de un 65% sobre el salario base por concepto de prohibición (Inspectores y Jefaturas). CONCEPTO EXCLUYENTE CON LA DEDICACION EXC.	"Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" Ley. 8422
Retribución por Riesgo	Corresponde a un 5% del salario base a los funcionarios trasladados del Ministerio de Salud que devengaban este concepto en dicha institución. CONCEPTO HOMOLOGO CON EL DE PELIGROSIDAD	Ley 7374 del 4 de febrero de 1993, "Directriz para el traspaso de funcionarios del Ministerio de Salud a la Caja Costarricense de Seguro Social". Resolución Dirección General del Servicio Civil .DG-155-88
Retribución a personal de Laboratorio Clínico de Control de Calidad	5% sobre salario base al personal de Laboratorio Clínico y del Laboratorio de Control de Calidad	Acuerdo de Junta Directiva, sesión 7629, artículo 7 del 7 de marzo de 2002.

Retribución por Riesgo Lavandería Zeledón y Lavandería Central	5% sobre el salario base al personal de las Lavanderías Central y Zeledón Venegas	Acta de Acuerdos entre representantes de la Caja y sindicales de UNDECA del 15 de noviembre de 2004 y Acta de Acuerdos de seguimiento del 8 de noviembre de 2005 entre las mismas partes.
Salarios en Especie	Reconocimiento a los trabajadores hospitalarios que laboran jornada continua y que no se les suministra la alimentación. Se reconocen montos mensuales de ¢860,00 para el primer turno, ¢1.721.40 para el segundo turno y ¢2150.00 para el tercer turno.	Oficio Autoridad Presupuestaria STAP-365992 Artículo 51º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010.
Sobresueldo del 15% de Tecnologías Médicas ( <u>Ajuste Salario Mínimo</u> )	Corresponde al reconocimiento de un 15% sobre el salario base de los puestos técnicos que conforman las series de farmacia, tecnologías en salud y registros y estadísticas de salud.	Acta de la sesión 117 celebrada el 10 de agosto de 1992, del Consejo de Gobierno, en aplicación por analogía del artículo 2 de la Ley 7085, reconocer un 15% como sobresueldo a las clases incluidas como tecnologías médicas de la Caja.
Sobresueldo Protección Radiológica	Corresponde a los funcionarios(as) responsables de la Protección Radiológica como recargo de funciones con un porcentaje que oscila entre el 20%, 25% y 30% del salario base, dependiendo del nivel de riesgo de las instalaciones, cantidad de servicios que cubre, así como cantidad de personal al que debe llevarse un control individual dosimétrico.	Acuerdo de Junta Directiva, Sesión Nº 7613, artículo 12 de fecha 10 de enero del 2002, Reglamento del Sistema de Seguridad Radiológica
Zonaje	Incentivo para funcionarios de difícil contratación en zonas de alto grado de incomodidad y que tienen domicilio habitual distinto al del centro de trabajo. Se reconoce con un porcentaje que oscila entre un 6% y 18% del salario base según la zona, así determinado en el Reglamento de Zonaje.	Reglamento de zonaje, aprobado por Junta Directiva, art. 4 , Sesión 7171 del 28 de octubre de 1997.
Asignación a Cajeros (NO CALIFICA DE SALARIO)	Monto fijo anual revalorable, asignado para cubrir posibles faltantes de dinero que tengan los cajeros. Se remunera en forma semestral y función del tiempo efectivo laborado. Valorado actualmente entre ¢94 y ¢145 mil, según corresponda.	Reglamento para el pago de diferencias de caja, aprobado por Junta Directiva en la sesión No. 6609 del 26/03/1992
Asignación Profesional (Plus Salarial Académico)	Reconocimiento salarial, de acuerdo con el grado académico, que va desde los ¢ 600.00 hasta los ¢ 1,600.00. Montos que se reconocieron en su momento solo a tres funcionarios y que mantienen fijos.	Acuerdo Junta Directiva, Artículo 10º de la sesión 5857 del 20 de setiembre de 1984

Auxilio Económico (NO CALIFICA DE SALARIO)	Monto fijo diario cancelado a los funcionarios que laboran en ciertos Hospitales que no cuentan con un espacio físico para la alimentación. Se paga por día efectivamente laborado. ( <u>Hospitales: San Juan de Dios, San Vicente de Paúl, Los Chiles, Golfito, San Francisco de Asís, Lavandería Hospital de Alajuela; además Lavandería Zeledón Venegas y Laboratorio Control de Calidad</u> ). Actualmente valorado en ₡3.100,00 diarios revalorable semestralmente.	Artículo 50º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010.
Sobresueldo	Corresponde al pago de diferencias salariales que por diferentes circunstancias se reconocen en la actualidad a 135 trabajadores, entre estas se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reasignaciones de puestos con reducción de categoría de puestos, con reconocimiento de diferentes montos según corresponda.</li> <li>• Monto fijo de ₡2,500 que se cancela a los Médicos Especialistas en Patología</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatuto de Servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social, Artículo 64 en caso de reasignaciones.</li> <li>• Acuerdo de Junta Directiva, Art. 5º del 01-10-1984, reconocimiento a Patólogos.</li> </ul>
Sobresueldo Citologías		
Sobresueldo Traspaso Horizontal	Diferencia que deja de percibir el trabajador trasladado de una institución del Sector Público a la CCSS, por ocupar un puesto inferior categoría.	Decreto N° 22317-MP-H-MIDEPLAN de fecha 01 de julio de 1993
<b>Profesionales en Ciencias Médicas</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fundamento jurídico</b>
Antigüedad	Remuneración que se reconoce por cada año laborado con la Institución, aplicación por medio de un porcentaje al salario base correspondiente a un 5.5%, según escala salarial de profesionales médicos y de ciencias médicas.	Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836.
Asignación de Vivienda	Remuneración que se otorga a aquellos trabajadores Técnicos y Profesionales que prestan servicios en zonas rurales, en las cuales la Institución no cuenta con instalaciones para solventar la necesidad de vivienda (10%, 15% 21% del salario base)	Artículo 21º de la sesión 4790 del 24 de abril de 1974 Acuerdo de Junta Directiva Art. 15 sesión No. 7002, celebrada el 20 de febrero de 1996. Circular 8570 de las Gerencias de fecha 3 abril de 1996. Resoluciones del Servicio Civil DG-106-2008 y DG-012-2010 del 8 de abril 2008 y 19 de enero 2010, respectivamente.
Carrera Profesional	Monto que se cancela según el número de puntos reconocidos al profesional en el Sistema de Carrera Profesional por los grados académicos, cursos recibidos e impartidos y publicaciones. Actualmente cada punto se reconoce con un valor de ₡1.857,00	Decreto No. 21405-H, del 23 de diciembre de 1995. Decreto Ejecutivo N° 35352-H del 14 de julio del 2009

Disponibilidades Médicas	<p>Condición especial que conviene el médico especialista fuera de su jornada ordinaria de trabajo, consistente en estar disponible y prestar sus servicios en forma presencial para la valoración inicial de aquellos pacientes de su especialidad respecto de quienes esté en riesgo su funcionalidad orgánica y/o su vida dentro del período de tiempo que se establece en este Reglamento. Se regula de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· De lunes a jueves, la disponibilidad inicia una vez finalizada la jornada ordinaria y será de quince horas, iniciando a las cuatro de la tarde del día programado. El día viernes, será de dieciséis horas iniciando a las tres de la tarde y finalizando en ambos casos, a las siete de la mañana del día siguiente.</li> <li>· Los días sábados, domingos y feriados, el período de disponibilidad es de veinticuatro horas, iniciando a las siete de la mañana del día programado y finalizando a las siete de la mañana del día siguiente.</li> <li>· En los casos de jornadas ordinarias que finalizan después de las horas establecidas en los puntos anteriores, la disponibilidad dará inicio en el momento en que finalice ésta. La forma de pago se desglosa de la siguiente manera: De lunes a viernes, se cancelará un 29.083% del salario base de un médico especialista G-2. Los sábados, domingos y feriados corresponderá un 36.122 % del salario base de un médico especialista G-2.</li> </ul>	<p>REGLAMENTO ÚNICO DE DISPONIBILIDAD MÉDICAS Aprobado por la Junta Directiva de la Caja »Número de circular: 023260 »Fecha de circular: 14/06/2010 »Número de sesión: 8449 »Fecha de sesión: 27/05/2010 »Número de artículo de sesión: 004</p>
Incentivo Carrera Administrativa	22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo Médicos en Área Administrativa	Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836.
Incentivo Carrera Hospitalaria	22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo Médicos en Área Hospitalaria	Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836.
Incentivo Carrera Consulta Externa	22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo Médicos en Consulta Externa y Áreas de Salud	Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836.
Incentivo por Dedicación Exclusiva	22% sobre el salario total ordinario menos el propio incentivo otorgado a Microbiólogos Químicos Clínicos, Farmacéuticos, y Psicólogos Clínicos	Artículo 5º- Ley de Incentivos a los Profesionales Ciencias Médicas, No. 6836.
Bonificación Adicional Carrera Hospitalaria y Administrativa	Porcentaje del 17% del salario base para Médicos por concepto de Bonificación Adicional a la Carrera Hospitalaria o Administrativa.	Acuerdo de Junta Directiva, artículo 6, sesión 5954 del 19 de setiembre de 1985, comunicado mediante circular No. 024615 del 07 de octubre de 1985.
Bonificación Adicional Consulta Externa	Porcentaje del 17% del salario base para Médicos de Clínicas y Áreas de Salud	Acuerdo de Junta Directiva, artículo 6, sesión 5954 del 19 de setiembre de 1985, comunicado mediante circular No. 024615 del 07 de octubre de 1985.

Dedicación Exclusiva Adicional	Porcentaje del 17% del salario base para Farmacéuticos, Microbiólogos Químicos Clínicos y Psicólogos Clínicos	Acuerdo de Junta Directiva, artículo 6, sesión 5954 del 19 de setiembre de 1985, comunicado mediante circular No. 024615 del 07 de octubre de 1985.
Incentivo Especial para la Vivienda	Incentivo para médicos especialistas que laboran en el área rural ubicados entre la categoría G-2 y G-7, incluyendo el G-9 y que no se les proporcione vivienda. Consiste en el reconocimiento cada 28 días de ¢5,000.00, ¢7,500.00, y ¢10,000.00, dependiendo de la localidad donde se encuentre el centro de trabajo. No es excluyente del incentivo de asignación de vivienda.	Acuerdo de Juna Directiva, sesión 6111, artículo 4 del 3 de abril de 1987. Circular No. 12821 del 4 de mayo de 1987. Circular 008570 del 03 de Abril de 1996 "Incentivo del sobresueldo Asignación para vivienda"
Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos	Monto fijo revalorable cancelado a funcionarios que laboran en el Hospital Nacional Psiquiátrico y el Hospital Chacón Paut. Monto actual ¢45572.00	Acuerdos entre representante de los trabajadores y la Institución, Circular DAGP1251-11 del 20 de julio 2011 , según Acta de levantamiento de Huelga en dichos Hospitales de fecha 18 de enero de 1995
Incentivo Zona Rural	Es el reconocimiento de 10%, 17% y 24% del salario base, en zona 2, zona 3 y zona 4, respectivamente, según Reglamento de Zonaje de la CCSS,	Artículo 10 - "Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas" Ley No. 6836 y sus reforma
Disponibilidad a Directores y Subdirectores de Hosp. y Áreas de Salud bajo desconcentración máxima	Corresponde al monto cancelado a los Directores y Subdirectores médicos de Hospitales y Directores Médicos de Áreas de salud bajo desconcentración máxima. Porcentaje a reconocer: • El 50% del salario total para el director médico de hospital nacional o especializado con desconcentración máxima. • El 45% del salario total para el director médico de hospital regional con desconcentración máxima y el subdirector médico del hospital nacional o especializado con desconcentración máxima (en aquellos casos en que esté debidamente aprobado el cargo de subdirector). • El 40% sobre el salario total para el director médico de hospital periférico 3, 2 y 1, y director médico de áreas de salud nivel 3 con desconcentración máxima. • El 35% sobre el salario total para el director médico de áreas de salud nivel 2 y 1 con desconcentración máxima.	Reglamento Incentivo por Disponibilidad para Directores y Subdirectores médicos de Hospitales, Directores Médicos de Áreas de Salud con desconcentración máxima, aprobado por Junta Directiva en el artículo 16º de la sesión Nº 8050, celebrada el 20 de abril del año 2006.
Peligrosidad	Para el personal que se encuentra expuesto a riesgos a causa de la naturaleza de las labores que ejecutan. Corresponde al 5% del monto que resulta de la suma del salario base más la antigüedad	Acuerdo de Junta Directiva Art. 13 sesión No. 5235, celebrada el 11 de agosto de 1978.
Retribución no Ejercicio Liberal de la Profesión	Retribución económica de un 65% sobre el salario base por concepto de prohibición a médicos Directores.	"Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública" Ley. 8422

Retribución por Riesgo	Corresponde a un 5% del salario base a los funcionarios trasladados del Ministerio de Salud que devengaban este concepto en dicha institución. También a Microbiólogos y odontólogos generales. CONCEPTO HOMOLOGO CON EL DE PELIGROSIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley 7374 del 4 de febrero de 1993, "Directriz para el traspaso de funcionarios del Ministerio de Salud a la Caja Costarricense de Seguro Social".</li> <li>Acuerdo Junta Directiva en su artículo N° 5 de la sesión N° 7763 celebrada el 12 de junio del 2003</li> </ul>
Salarios en Especie	Reconocimiento a los trabajadores hospitalarios que laboran jornada continua y que no se les suministra la alimentación	Artículo 51º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010.
Zonaje	Incentivo para funcionarios de difícil contratación en zonas de alto grado de incomodidad y que tienen domicilio habitual distinto al del centro de trabajo. Se reconoce con un porcentaje que oscila entre un 6% y 18% según la zona, así determinado en el Reglamento de Zonaje.	Reglamento de zonaje, aprobado por Junta Directiva, art. 4, Sesión 7171 del 28 de octubre de 1997.
Auxilio Económico (NO CALIFICA DE SALARIO)	Monto fijo diario cancelado a los funcionarios que laboran en ciertos Hospitales que no cuentan con un espacio físico para la alimentación. Se paga por día efectivamente laborado.	Artículo 50º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010.
<b>Profesionales en Enfermería y Nutrición</b>		
<b>Concepto</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fundamento jurídico</b>
Antigüedad	Remuneración que se reconoce por cada año laborado con la Institución, aplicación por medio de un porcentaje al salario base correspondiente a un 3.5%	Ley No. 7085 de Estatuto de Servicios de Enfermería y Ley N° 8423 de reforma el artículo N° 40 de la Ley General de Salud y a la Ley N° 6836 Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas
Asignación para Vivienda	Remuneración que se otorga a aquellos trabajadores Técnicos y Profesionales que prestan servicios en zonas rurales 3 y 4 del Reglamento de Zonaje, en las cuales la Institución no cuenta con instalaciones para solventar la necesidad de vivienda por razones de inopia e interés institucional (10% o 15% del salario base)	Artículo 21° de la sesión 4790 del 24 de abril de 1974 Acuerdo de Junta Directiva Art. 15 sesión No. 7002, celebrada el 20 de febrero de 1996. Políticas para el pago de Asignación por Vivienda en la Caja, circular 8570 del 3 de abril 1996. Resoluciones del Servicio Civil DG-106-2008 y DG-012-2010 del 8 de abril 2008 y 19 de enero 2010, respectivamente.
Carrera Profesional	Monto que se cancela según el número de puntos reconocidos al profesional en el Sistema de Carrera Profesional por los grados académicos, cursos recibidos e impartidos y publicaciones. Actualmente cada punto se reconoce con un valor de ₡1.857,00	Decreto No. 21405-H, del 23 de diciembre de 1995. Decreto Ejecutivo N° 35352-H del 14 de julio del 2009
Complemento Salarial	Ajuste del salario base a los Profesionales en Enfermería (15% del salario base).	Estatuto de Servicios de Enfermería Ley No. 7085, artículo 8. Reglamento a la Ley, artículo 24.

Dedicación Exclusiva	Reconocimiento a los profesionales que deciden laborar en forma exclusiva para la CCSS. (55% para licenciados ambos sobre el Salario Base)	-Decreto No. 23669-H, Gaceta No. 197, del 18 de octubre 1994, Instructivo para la aplicación del régimen de dedicación exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social -Ley No. 7085 y Ley No. 8423
Incentivo Riesgos Hospitales Psiquiátricos	Monto fijo revalorable cancelado a funcionarios que laboran en el Hospital Nacional Psiquiátrico y el Hospital Chacón Paut. Monto actual ₡45572.00	Acuerdos entre representante de los trabajadores y la Institución, Circular DAGP1251-11 del 20 de julio 2011, según Acta de levantamiento de Huelga en dichos Hospitales de fecha 18 de enero de 1995
Incentivo Zona Rural enfermería y nutrición	Es el reconocimiento de 10%, 17% y 24% del salario base, en zona 2, zona 3 y zona 4, respectivamente	Artículo 19. Ley No. 8423
Peligrosidad	Para el personal que se encuentra expuesto a riesgos a causa de la naturaleza de las labores que ejecutan. Corresponde al 5% del monto que resulta de la suma del salario base más la antigüedad	Acuerdo de Junta Directiva Art. 13 sesión No. 5235, celebrada el 11 de agosto de 1978.
Retribución por Riesgo	Corresponde a un 5% del salario base a los funcionarios trasladados del Ministerio de Salud que devengaban este concepto en dicha institución. CONCEPTO HOMOLOGO DEL DE PELIGROSIDAD,	Aprobado por la Junta Directiva en su artículo Nº 27 de la sesión Nº 7769 celebrada el 3 de julio del 2003.
Salarios en Especie	Reconocimiento a los trabajadores hospitalarios que laboran jornada continua y que no se les suministra la alimentación	Artículo 51º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010.
Zonaje	Incentivo para funcionarios de difícil contratación en zonas de alto grado de incomodidad y que tienen domicilio habitual distinto al del centro de trabajo. Se reconoce con un porcentaje que oscila entre un 6% y 18% según la zona, así determinado en el Reglamento de Zonaje.	Reglamento de zonaje, aprobado por Junta Directiva, art. 4, Sesión 7171 del 28 de octubre de 1997.
Auxilio Económico (NO CALIFICA DE SALARIO)	Monto fijo diario cancelado a los funcionarios que laboran en ciertos Hospitales que no cuentan con un espacio físico para la alimentación. Se paga por día efectivamente laborado.	Artículo 50º de la Normativa de Relaciones Laborales, acuerdo Junta Directiva Art. 5, Sesión 8474 del 21 de octubre de 2010.

**Fuente:** Oficio No. DAGP-2263-2012 del 11 de octubre, 2012 (Dirección de Administración y Gestión de Personal)

## Anexo 2

### Costa Rica. Cuadro actores fuentes de información

---

<b>Actores</b>	<b>Puesto o Cargo</b>
Ing. María de los Ángeles Gutiérrez Brenes	Dirección de Proyectos de Servicios de Salud
Ing. Gerardo León Solís	Jefe Área Investigación y Seguridad Institucional
Licda. Gabriela Ramírez Abarca	Jefe Unidad de Gestión de Recursos Humanos
Mrh. Ivania Auld Alfaro	Coordinadora Reclutamiento y Selección
Lic. Erick Gonzáles Reyes	Jefe de Servicios Generales del Hospital San Rafael de Alajuela
Lic. Manuel Segura Vargas	Jefe Servicios Generales Hospital San Vicente de Paul

---

Fuente: elaboración propia

### Anexo 3

**Costa Rica. Salarios mensuales y cargas sociales de los profesionales que participan en el proceso de reclutamiento y selección del personal interno del Hospital San Juan de Dios**

<b>Puesto</b>	<b>Salario Mensual</b>	<b>Salario por Hora</b>	<b>Cargas Sociales mensuales</b>	<b>Cargas Sociales por hora</b>
Profesional 2	₡1 425 189,08	₡8 097,67	₡382 378,21	₡2 172,60
Trabajador Social 3	₡1 451 397,20	₡8 246,58	₡389 409,87	₡2 212,56
Médico General	₡1 599 912,62	₡9 090,41	₡429 280,00	₡2 439,09
Psicólogo 1	₡1 776 007,26	₡10 090,95	₡476 502,72	₡2 707,40

Fuente: elaboración Propia con datos del SILARH

## Anexo 4

Costa Rica. Salarios mensuales y cargas sociales de los profesionales que participan en el proceso de contratación del personal de manera externa en el Hospital San Juan de Dios

<b>Puesto</b>	<b>Salario Mensual</b>	<b>Salario por Hora</b>	<b>Cargas Sociales mensuales</b>	<b>Cargas Sociales mensuales</b>
Profesional 4	₡1 881 153,15	₡10 688,37	₡504 713,39	₡2 867,69
Profesional 2	₡1 425 189,08	₡8 097,67	₡382 378,23	₡2 172,60
Técnico en administración 5	₡804 555,40	₡4 571,34	₡215 862,21	₡1 226,49
Técnico en administración 2	₡697 195,40	₡3 961,34	₡187 057,53	₡1 062,83

Fuente: elaboración propia con datos del SILARH

## Anexo 5



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL  
**Hospital San Juan de Dios**  
Servicios Generales  
Teléfono: 2547-8059 / 2547-8061

SG# 371-19

San José, 18 de junio de 2019

Msc. Ronald Cartin Carranza  
**Director Actuarial y Económico de la Caja Costarricense del Seguro Social**

**Asunto: Solicitud de Soporte para Proyección de Costos**

Estimado Señor:

En atención a lo mencionado en el asunto y con el objetivo de realizar un estudio de costos financieros, le solicito su apoyo en la parte técnica para proyectar costos de dos estudios que este departamento está realizando.

Los estudios que se realizan son:

1. Una comparación de costos financieros de lo que representa para la institución contratar un funcionario de servicios generales (limpieza) y vigilancia, de manera interna vrs externa o mediante Outsourcing.
2. Una comparación de costos financieros de lo que representa para la institución, contratar el tratamiento y la disposición de los desechos Bioinfecciosos de manera externa mediante el Outsourcing vrs el tratamiento de desechos mediante Outsourcing pero en las instalaciones del hospital.

Es importante mencionar que los costos actuales o presentes de lo que representan para la institución estos estudios ya está calculado, lo que se requiere es soporte técnico para proyectar estos costos a 15 años los del estudio 1 y a 10 años los del estudio 2.

La importancia de estos estudios radica, en poder contar con respaldo de un estudio técnico que fundamente que decisión debe tomar la institución, pensando en la maximización y en uso eficiente y eficaz de los recursos financieros

Para solicitud de información acerca de los costos actuales ya estimados se puede comunicar a los números 2547-8060 / 2547-8061 o al correo electrónico [mperezca@ccss.sa.cr](mailto:mperezca@ccss.sa.cr) y [dajimenem@ccss.sa.cr](mailto:dajimenem@ccss.sa.cr).

De antemano le agradecería la ayuda brindada.

Sin más por el momento se suscribe.

Atentamente,

MARCO JOSE PEREZ CASTRO (FIRMA)  
Lic. Marco Pérez Castro  
Jefe Servicios Generales

 Archivo