

20 de enero de 2023

MS-AI-34-2023

Doctora
Joselyn Chacón Madrigal
Ministra de Salud

ASUNTO: Remisión INFORME MS-AI-33-2023 Auditoría de carácter especial sobre la conducción de la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda de recursos humanos para la salud que desarrolla la Institución

Estimada señora:

Me permito remitirles el informe MS-AI-33-2023, preparado por la Unidad de Auditoría de la Rectoría de la Salud, el cual contiene los resultados de la auditoría sobre la conducción de la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda de recursos humanos para la salud que desarrolla la Institución.

Con el propósito de fortalecer el sistema de control interno, considera esta Auditoría Interna que la Institución debe revisar y actualizar las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud y presentarlas ante MIDEPLAN para la aprobación respectiva; una vez aprobada la propuesta por parte de MIDEPLAN, debe dar seguimiento a la elaboración y comunicación del Manual de Organización y Funciones, de manera que la reorganización que se apruebe sea congruente con la comunicación que realice la Institución en el Manual de Organización y Funciones. También se considera necesario elaborar los procedimientos para implementar las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud; determinar las acciones que son necesarias y viables de implementar para avanzar en la optimización del funcionamiento del sistema SINARHUS y dar seguimiento a las actividades que están programadas por la Dirección de Servicios de Salud para obtener la Política de Recursos Humanos en Salud.

Sobre el seguimiento de recomendaciones se debe tener presente lo señalado en la Ley N° 8292, denominada Ley General de Control Interno, específicamente en los artículos 37, 38 y 39, así como en la resolución del Ente Contralor R-DC-64-2014 "Normas Generales de Auditoría para el Sector Público" que señala en la norma 206. Seguimiento lo siguiente:

"02. La Administración es responsable tanto de la acción correctiva como de implementar y dar seguimiento a las disposiciones y recomendaciones de manera oportuna y efectiva, por lo que deberá establecer políticas, procedimientos y sistemas para comprobar las acciones llevadas a cabo para asegurar el correcto y oportuno cumplimiento. Las auditorías internas deberán verificar el cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones que otras organizaciones de auditoría hayan dirigido a la entidad u órgano de su competencia institucional."

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

Por lo anterior, se les recuerda que cuenta con **30 días hábiles** a partir del recibido de este informe, para elaborar el 'Plan de Acción' sobre la implementación de las recomendaciones y remitirlo a través del Sistema a esta Dirección para su aprobación.

De usted con atentos saludos.

AUDITORÍA INTERNA

Licda. Bernardita Irola Bonilla, MSc
AUDITORA INTERNA

CC Licda. Carolina Gallo Chaves, Viceministra de Salud
Doctora Melissa Ramírez Rojas Directora, Dirección General de Salud
Doctor César Gamboa Peñaranda Director, Dirección de Servicios de Salud
Doctora Andrea Garita Castro Directora, Dirección de Planificación

INFORME MS-AI-33-2023

AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA CONDUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, VIGILANCIA, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD QUE DESARROLLA LA INSTITUCIÓN

Tabla de contenido

RESUMEN EJECUTIVO.....	4
1. INTRODUCCIÓN	6
1.1. Origen de la auditoría	6
1.2. Objetivo general	6
1.3. Alcance de la Auditoría.....	6
1.4. Generalidades del objeto de estudios	6
1.5. Normativa técnica aplicable de Auditoría Interna	7
1.6. Ley de Control Interno	7
1.7. Comunicación de resultados	8
2.1. Congruencia de las funciones contenidas en el Manual de Organización y Funciones con las funciones y competencias aprobadas por MIDEPLAN.....	10
2.2. Desarrollo de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud y operación del Sistema de Control Interno para el logro de los objetivos institucionales	14
3. CONCLUSIONES	18
4. RECOMENDACIONES	18

INFORME MS-AI-33-2023

AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA CONDUCCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN, VIGILANCIA, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DE RECURSOS HUMANOS PARA LA SALUD QUE DESARROLLA LA INSTITUCIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio de carácter especial sobre la conducción de la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda de recursos humanos para la salud que desarrolla la institución, se realizó en cumplimiento al Plan Anual de Trabajo de la Auditoría del año 2022 y comprendió la revisión de las actividades que debe desarrollar la Unidad de Recursos Humanos en Salud descritas en el Manual de Organización y Funciones para realizar la conducción de la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda de recursos humanos para la salud

La importancia de esta auditoría radica en que el Ministerio tiene a cargo un área crítica que es la armonización de los servicios de salud que se ofrecen a la población, para lo cual son necesarios los mecanismos que le permitan contribuir al mejoramiento de la calidad, el acceso y la sostenibilidad de los servicios de salud de la población. En este sentido, la Institución tiene también una participación relevante en el desarrollo de las funciones establecidas en el tema de recursos humanos para la salud. La propuesta de reorganización administrativa parcial elaborada por la Institución en marzo del 2019, plantea la necesidad de caracterizar la fuerza de trabajo en salud existente en el país, la identificación de las brechas a cubrir en materia de composición y disponibilidad de acuerdo al perfil epidemiológico y demográfico, establecer la planificación y mejoramiento de la calidad de los funcionarios profesionales y técnico para la salud, con la participación activa de los diferentes actores sociales prestadores de servicios, colegios profesionales y centros de enseñanza. En virtud de eso, es fundamental el desarrollo de las funciones aprobadas sobre los recursos humanos en salud, con miras a que eso permita dar cumplimiento a la conducción de la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda del recurso humano para la salud a nivel nacional y solventar las necesidades que se han identificado

En la auditoría realizada se determinó que hay diferencias entre las funciones que fueron aprobadas por MIDEPLAN mediante Resolución DM-671-2019 y las que fueron comunicadas en el Manual de Organización y Funciones en el año 2020 y siguientes, en virtud de que posterior a dicha aprobación, la Institución realizó un proceso de revisión de las funciones que fueron aprobadas; sin embargo, la Institución no presentó ante MIDEPLAN las modificaciones y actualizaciones que se realizaron a las funciones de recursos humanos en salud.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

Aunado a lo anterior, conforme las verificaciones realizadas se concluye que las funciones “Desarrollar el proceso de planificación del recurso humano para la salud, a partir de estudios periódicos del análisis de las brechas, las necesidades de la población y del Sector Salud y Elaborar, implementar metodologías para la medición, seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud”, no se están desarrollando; no están documentadas mediante procedimientos institucionalmente aprobados y requieren actualizarse ya que no reflejan lo que le corresponde realizar a la Unidad de Recursos Humanos en Salud.

Con el propósito de corregir las situaciones observadas en la auditoría, se recomienda: la revisión y actualización de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, y su presentación ante MIDEPLAN para la aprobación respectiva; el seguimiento a la elaboración y comunicación del Manual de Organización y Funciones, una vez aprobada la propuesta por parte de MIDEPLAN, de manera que la reorganización que se apruebe sea congruente con la comunicación que realice la Institución en el Manual de Organización y Funciones; los procedimientos para implementar las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud; la determinación de acciones que son necesarias y viables de implementar para avanzar en la optimización del funcionamiento del SINARHUS y el seguimiento a las actividades que están programadas por la Dirección de Servicios de salud para obtener la Política de Recursos Humanos en Salud.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Origen de la auditoría

Este informe se origina en cumplimiento al Plan Anual del Trabajo de Auditoría para el periodo 2022, el cual corresponde a la determinación del universo auditable, valoración de los riesgos institucionales en relación con las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud.

1.2. Objetivo general

Verificar si la URRHHS cumple con las funciones descritas en el Manual de Organización y Funciones para realizar la conducción de la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda de recursos humanos para la salud.

1.3. Alcance de la Auditoría

La auditoría se desarrolló en el Nivel Central, específicamente en la Dirección de Servicios de Salud, verificando el cumplimiento de las funciones de recursos humanos en salud que establece el Manual de Organización y Funciones del año 2020 y las versiones emitidas en ellos años 2021 y 2022. El periodo revisado corresponde a los años 2020 y 2021.

Se realizaron entrevistas con el Director de la Dirección de Servicios de Salud, con la Jefatura que asumió la Unidad de Recursos Humanos en Salud y con la Dirección General de Salud. Como parte del procedimiento de rigor, se obtuvo información de control interno con funcionarias de la Unidad de Recursos Humanos en Salud.

También, de acuerdo con solicitud concreta de la Auditoría Interna, se obtuvo información documental de la Dirección de Servicios de Salud y de la Unidad de Recursos Humanos en Salud.

1.4. Generalidades del objeto de estudios

Mediante la Resolución DM-671-2019 del 10 de mayo de 2019, MIDEPLAN aprobó parcialmente la propuesta de la Institución denominada “Reorganización administrativa parcial del Ministerio de Salud”, la cual entre otras cosas, contiene la transformación de la Unidad de Control de Servicios de Salud en la Unidad de Recursos Humanos en Salud, justificado en que “...la creación de la Unidad de Recursos Humanos en Salud se fundamenta en el resultado diagnóstico interno y externo que plantea la necesidad que de manera prioritaria se debe caracterizar la fuerza de trabajo en salud existente en el país, la identificación de las brechas a cubrir en materia de composición y disponibilidad de acuerdo al perfil epidemiológico y demográfico, establecer la planificación y mejoramiento de la calidad de los funcionarios profesionales y técnico para la salud, con la participación activa de los diferentes actores sociales prestadores de servicios, colegios profesionales y centros de enseñanza”.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

Asimismo, indica que “El ámbito de acción de las otras unidades no permite cubrir el accionar de esta unidad, se requiere la especificidad en la acción de vigilancia, planificación y regulación en esta materia”.

La Resolución DM-671-2019 del 10 de mayo de 2019, dispuso un plazo de seis meses para implementar la propuesta de reorganización administrativa, el cual regiría a partir de la fecha de recibo de dicha Resolución. La estructura ocupacional de la Unidad de Recursos Humanos en Salud se encuentra conformada actualmente por un puesto como jefatura de la Unidad de Recursos Humanos en Salud y tres puestos del estrato profesional. Sobre este aspecto, en fecha 29 de junio del 2021 se ubicó por reestructuración el puesto No. 037571 de la clase Jefe de Unidad de Nivel Central A, a la clase Enfermera(o) 7-A, con fecha rige 01 de julio del 2021; adquirió la condición de vacante a partir del 01 de julio del 2021, en virtud del cese de funciones por pensión de la titular del puesto; posteriormente fue ocupado por la titular actual a partir del 27 de junio de 2022.

1.5. Normativa técnica aplicable de Auditoría Interna

La auditoría se efectuó de conformidad con la normativa aplicable al ejercicio de la Auditoría Interna, las Normas Generales de Auditoría para el Sector Público y los procedimientos internos de esta Dirección.

1.6. Ley de Control Interno

Las recomendaciones contenidas en este informe están sujetas a las disposiciones del artículo 37 de la Ley N° 8292 Ley General de Control Interno, que establece un plazo improrrogable de **30 días hábiles**, contados a partir de la fecha de recibo el informe, para ordenar la implantación de las recomendaciones, si discrepa de estas, proponer las objeciones y soluciones alternas. Todo ello tendrá que comunicarlo a la Auditoría Interna para las valoraciones pertinentes.

De ordenar el jerarca soluciones distintas de las recomendadas, esta Auditoría Interna tendrá un plazo de quince días hábiles, contados a partir de su comunicación, para exponer por escrito los motivos de su inconformidad con lo resuelto y para indicar que el asunto en conflicto debe remitirse a la Contraloría General de la República, salvo que el jerarca se allane a las razones de inconformidad indicadas.

Por lo anterior, le agradecemos comunicar a esta Auditoría Interna, dentro del plazo señalado, la decisión que se tome con respecto a las recomendaciones que se plantean, así como que se formalice en un plazo razonable el plan de acción, con el respectivo cronograma de cumplimiento.

Es importante resaltar que la atención oportuna de las recomendaciones emitidas en este informe fortalece el sistema de control interno, por lo que el incumplimiento injustificado de estas acciones de mejora va en detrimento de los deberes asignados en la Ley N° 8292; por ende, son causales de responsabilidad administrativa y civil.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

1.7. Comunicación de resultados

El Manual de Normas Generales de Auditoría para el Sector Público aprobado mediante Resolución del Despacho de la Contralora General de la República, N° R-DC-64-2014 publicado en La Gaceta No. 184 del 25 de setiembre de 2014, establece en su norma 205.03 lo que a continuación se transcribe:

“Las instancias correspondientes de la administración auditada deben ser informadas, sobre los principales resultados, las conclusiones y las disposiciones o recomendaciones según corresponda, producto de la auditoría que se lleve a cabo, lo que constituirá la base para el mejoramiento de los asuntos examinados”.

Por lo tanto, en cumplimiento de la supracitada norma, el día 20 de diciembre de 2022, se procedió a realizar la exposición del presente informe vía remota mediante la herramienta teams, con la presencia de los siguientes funcionarios:

Por parte de la Administración:

Licda. Carolina Gallo Chaves	Viceministra de Salud
Dra. Melisa Ramírez Rojas	Directora, Dirección General de Salud
Dr. César Gamboa Peñaranda	Director, Dirección de Servicios de Salud
Dra. Andrea Garita Castro	Directora, Dirección de Planificación
Dra. Gloriana Mora Cascante	Jefe, Unidad de Recursos Humanos para la Salud

Por la Auditoría Interna:

Bernardita Irola Bonilla	Auditora Interna
María Isabel Espinoza Hernández	Encargada del estudio de auditoría
Olga Marta Alvarado Mora	Jefe, Unidad de Auditoría de la Rectoría de la Salud

La comunicación escrita, se realizó mediante el oficio MS-AI-633-2022 del 20 de diciembre 2022, dirigido a Licenciada Carolina Gallo Chávez, Viceministra de Salud, incluyendo copia del borrador del informe a los siguientes funcionarios (as): Dra. Melissa Ramírez Rojas- Directora Dirección General de Salud, Dr. César Gamboa Peñaranda, Director Dirección Servicios de Salud, Dra. Andrea Garita Castro Directora Dirección de Planificación, Dra. Gloriana Mora Cascante, Jefe Unidad de Recursos Humanos en Salud. Se otorgó un plazo no mayor a cinco días hábiles para que formularan y remitiera a esta Dirección las observaciones que tuviesen sobre el particular.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

Se recibieron observaciones por parte de la Administración el 11 de enero de 2023 mediante los oficios MS-DSS-0012-2023 y MS-DSS-URHS-001-2023; por lo tanto, las observaciones fueron presentadas fuera del tiempo establecido. Sin embargo, la Auditoría Interna revisó el documento para conocer el fondo de las observaciones y considerar su trascendencia para el cumplimiento de las recomendaciones; la Administración se refiere solo al plazo otorgado para atender la recomendación 4.8 y solicitó una ampliación a diciembre del 2023. Con base en dicha solicitud y valorando el análisis de la información que se realizó con el estudio desarrollado, la Auditoría Interna mediante correo de fecha 17 de enero del 2023 solicitó a la Administración remitir las actividades pendientes a desarrollar para obtener la Política de Recursos Humanos, por cuanto la fecha propuesta en el oficio de marras no parece considerar el plazo de la hoja de ruta que en su momento fue presentada ante la Auditoría Interna por la Administración. Se solicitó a la administración que, para valorar el ajuste en la fecha de la recomendación, era necesario tener esta información a más tardar el 18 de enero de 2023.

La Auditoría Interna no recibió respuesta a dicha solicitud; por lo que, valorando la hoja de ruta suministrada por la Dirección de Servicios de Salud durante el estudio y considerando la solicitud indicada en el MS-DSS-URHS-001-2023, se determina un plazo al 03 de julio del 2023 para el cumplimiento de la recomendación, acogiéndose parcialmente la solicitud planteada por dicha Dirección.

2. RESULTADOS

De las pruebas realizadas se obtuvieron los siguientes resultados, según los objetivos de la auditoría:

2.1. Congruencia de las funciones contenidas en el Manual de Organización y Funciones con las funciones y competencias aprobadas por MIDEPLAN

Mediante oficio DM-1097-2019 el Ministerio de Salud presentó ante MIDEPLAN el documento de propuesta denominado “Reorganización administrativa parcial, Ministerio de Salud”. La propuesta consistió en una reorganización administrativa parcial, modificando la estructura organizacional, realizando cambios de nomenclatura, de dependencia jerárquica, creación, fusión, transformación y finalmente, eliminación de unidades organizacionales, con la finalidad de lograr que esos ajustes favorezcan la gestión organizacional y fortalecimiento de la rectoría. Entre las unidades organizativas creadas se encuentra la Unidad de Recursos Humanos en Salud con el detalle de las respectivas funciones que le competen como nueva unidad del Ministerio de Salud. Dicha propuesta fue aprobada por MIDEPLAN mediante la Resolución DM-671-2019 de fecha 10 de mayo de 2019.

Posteriormente, mediante oficio MS-DM-2468-2020 del 24 de marzo del 2020 las autoridades ministeriales comunicaron el Manual de Organización y Funciones como instrumento de apoyo para el funcionamiento institucional en la búsqueda de la mejora continua; sin embargo, entre las funciones que fueron aprobadas para la Unidad de Recursos en Salud y las comunicadas en el Manual de Organización y Funciones, se observan diferencias descriptivas que conlleva a diferencias en las responsabilidades de dicha unidad organizativa; además, se observan que dos funciones que fueron aprobadas por MIDEPLAN no se incluyeron en el Manual de Organización y Funciones y que este último instrumento incluye una función que no se encuentra contemplada en la Resolución de aprobación de MIDEPLAN. Esto se puede observar en el siguiente cuadro:

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

Cuadro N° 1

Diferencias entre las funciones aprobadas por MIDEPLAN y las comunicadas en el Manual de Organización y Funciones para la Unidad de Recursos Humanos en Salud

Funciones que fueron aprobadas por MIDEPLAN	Funciones que fueron comunicadas en el Manual de Organización y Funciones	Diferencias entre las funciones
e) Coordinar con instituciones formadoras y de capacitación el desarrollo de planes, programas y proyectos en materia de recursos humanos para la salud.	4. Coordinar, negociar y consensuar con instituciones formadoras y de capacitación el desarrollo de planes, programas, proyectos y contenido curricular básico en la formación de recursos humanos para la salud.	MIDEPLAN no contempló en la función “e” las responsabilidades de “negociar y consensuar”, tampoco aprobó lo referente al contenido curricular básico en la formación de recursos humanos para la salud; en cambio el Manual de Organización y Funciones sí lo incluye en la función N° 4.
h. Desarrollar e implementar metodologías de vigilancia, medición y evaluación de los recursos humanos para la salud.	5. Elaborar, implementar metodologías para la medición, seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud.	MIDEPLAN aprobó en la función “h” desarrollar e implementar metodologías para la vigilancia, medición y evaluación de RRHHS y el Manual de Organización y Funciones en la función N° 5 considera además de la medición y la evaluación, el seguimiento de metodologías, pero no menciona la vigilancia de los RRHHS, que podría conllevar criterios técnicos de valor.
n. Dictar las recomendaciones vinculantes para armonizar los recursos humanos para la salud en: formación, distribución, fuerza laboral, oferta y demanda nacional, orientados a la planificación eficaz, eficiente y efectiva de los recursos humanos para la salud en beneficio de la población.	6. Elaborar criterios técnicos para la toma de decisiones relacionadas con la temática de recursos humanos para la salud.	Hay una diferencia descriptiva entre ambas funciones.
g. Coordinar el trabajo de la Comisión Nacional Técnica de Recursos Humanos.	12. Coordinar la Comisión Nacional Técnica de Recursos Humanos en Salud y ser la unidad de apoyo de la Comisión de Servicio Social Obligatorio.	MIDEPLAN aprobó en la función “g” coordinar el trabajo de la Comisión Nacional Técnica de Recursos Humanos; pero no contempló lo referente a ser la unidad de apoyo de la Comisión de Servicio Social Obligatorio; como lo indica el Manual de Organización y Funciones en la función N° 12.
	13. Elaborar el plan de acción sectorial para abordar el desarrollo de los recursos humanos en salud.	MIDEPLAN no contempló como parte de las funciones aprobadas, la elaboración de un plan de acción sectorial; en cambio el Manual de Organización y Funciones sí lo indica en la función N° 13.

<p>f. Promover e inducir en la formación y ejercicio del personal de salud, el desarrollo de una visión de salud, fundamentado en valores éticos y humanísticos con enfoque de derecho y de bien público, a fin de contar con un abordaje integral hacia la población.</p>		<p>MIDEPLAN aprobó en la función “f” “Promover e inducir en la formación y ejercicio del personal de salud, el desarrollo de una visión de salud, fundamentado en valores éticos y humanísticos con enfoque de derecho y de bien público, a fin de contar con un abordaje integral hacia la población”; pero esa función no fue incluida en el Manual de Organización y Funciones.</p>
<p>k. Integrar y actualizar la carga de los aplicativos de la OPS de referentes a formación del RRHH y de la fuerza laboral.</p>		<p>MIDEPLAN aprobó en la función “k” “Integrar y actualizar la carga de los aplicativos de la OPS de referentes a formación del RRHH y de la fuerza laboral”; pero esa función no fue incluida en el Manual de Organización y Funciones.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información vertida en el oficio DM-671-2019 de MIDEPLAN y en el Manual de Organización y Funciones.

En relación con lo anterior, se analizan algunas diferencias entre las funciones aprobadas por MIDEPLAN y las comunicadas en el Manual de Organización y Funciones, por saber:

- La función e) de la aprobación de MIDEPLAN se refiere a “Coordinar con instituciones formadoras y de capacitación el desarrollo de planes, programas y proyectos en materia de recursos humanos para la salud” y en la indicación que hace el Manual de Organización y Funciones en la función N° 4, no solo agrega los verbos de “negociar y consensuar” sino que incluye lo referente al “contenido curricular básico en la formación de recursos humanos para la salud”. Eso es una diferencia de fondo en la función que varía la responsabilidad que tendría la Dirección a cargo.
- La función N° 13 del Manual de Organización y Funciones se refiere a “Elaborar el plan de acción sectorial para abordar el desarrollo de los recursos humanos en salud”, y contrario a esto MIDEPLAN no contempló como parte de las funciones aprobadas, la elaboración de un plan de acción sectorial. Esta diferencia significa la inclusión de una función que no fue planteada por la Institución ni aprobada por MIDEPLAN.
- Contrario al punto las funciones “f. Promover e inducir en la formación y ejercicio del personal de salud, el desarrollo de una visión de salud, fundamentado en valores éticos y humanísticos con enfoque de derecho y de bien público, a fin de contar con un abordaje integral hacia la población” y “k. Integrar y actualizar la carga de los aplicativos de la OPS de referentes a formación del RRHH y de la fuerza laboral”, fueron aprobadas por MIDEPLAN; sin embargo, no fueron incluidas en el Manual de Organización y Funciones. Esto también es una diferencia de fondo que significa el planteamiento de funciones y responsabilidades que en su momento fueron consideradas por la Institución en la propuesta de reorganización parcial, luego fueron aprobadas por MIDEPLAN, pero posteriormente no fueron incluidas como parte de las responsabilidades de la Unidad de Recursos Humanos en Salud.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

Por lo anterior se desprende que hay diferencias entre las funciones que fueron aprobadas por MIDEPLAN mediante Resolución DM-671-2019 y las que fueron comunicadas en el Manual de Organización y Funciones de los años 2020, 2021 y 2022, en virtud de que posterior a dicha aprobación, la Institución realizó un proceso de revisión de las funciones que fueron aprobadas. De acuerdo con lo informado a esta Auditoría Interna, este proceso fue coordinado y conducido desde el Despacho de la Viceministra de Salud 2018-2022, mediante un equipo técnico conformado por representantes del Despacho Ministerial, Dirección General de Salud, Planificación, Dirección de Desarrollo Humano y la asesoría técnica de la Organización Panamericana de la Salud. En el caso específico de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, los ajustes fueron consensuados y aprobados por los representantes y el Director de la Dirección de Servicios de Salud; sin embargo, la Institución no presentó ante MIDEPLAN las modificaciones y actualizaciones que se realizaron a las funciones de dicha unidad organizativa.

De acuerdo con la consulta planteada a MIDEPLAN mediante oficio MS-DM-7618-2022, se obtuvo el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0944-2022, con la siguiente información:

“6. Las modificaciones que impliquen cambio de denominación o dependencia jerárquica, así como modificación y actualización de funciones deberán ser presentados mediante un oficio firmado por la jerarquía institucional y en caso de contar con un órgano colegiado como máximo jerarca, deberá presentarse la copia del acuerdo en el cual se avaló la modificación, en el cual se deberá indicar las justificaciones técnicas que ameritan dicha modificación.”

“De esta manera, aunque se trate de modificaciones de forma, entendiendo estas como aspectos de redacción o fusión de funciones similares por ejemplo, sin afectar el fondo de la dependencia organizacional, lo pertinente es que siempre se remita a MIDEPLAN, para que lo que conste en nuestros expedientes de reorganización administrativa, sea congruente con los documentos internos de cada entidad pública, ya que en ocasiones este tipo de información es consultada ante MIDEPLAN, directamente por entes fiscalizadores, otras entidades públicas, academia, personas interesadas, entre otras”.

De igual forma, el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0944-2022, indica que este proceder es congruente con lo establecido en los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, los cuales, en el Componente de Normativa, inciso 1 indica *“Después de la aprobación de la reorganización administrativa por parte de MIDEPLAN, los ministerios y sus órganos deberán tramitar la promulgación de un Decreto Ejecutivo en el cual se oficialice la estructura organizacional. En todos los casos, el contenido del Decreto deberá corresponder con la estructura y competencias aprobadas por MIDEPLAN”.*

Por otra parte, las Normas de Control para el sector público se refieren al cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico y establecen que el jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer las actividades de control que permitan obtener una seguridad razonable de que la actuación de la institución es conforme con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes, también establecen que las actividades de control deben actuar como motivadoras del cumplimiento y prevenir la ocurrencia de eventuales desviaciones.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

La situación referida se debe a que la Institución realizó cambios en las funciones aprobadas por MIDEPLAN sin contemplar la normativa existente en materia de reorganizaciones administrativas.

En consecuencia, las modificaciones y actualizaciones que realizó la Institución en el Manual de Organización y Funciones emitidos en los años 2020, 2021 y 2022 para las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, no constan en los expedientes de reorganización administrativa de MIDEPLAN, impidiendo con ello la congruencia de los expedientes de reorganización administrativa de dicho ente rector con los documentos ordenadores de la estructura del Ministerio de Salud, según se encuentra establecido.

Por otra parte, la variación entre las funciones aprobadas por MIDEPLAN y las contenidas en el Manual de Organización y Funciones para la Unidad de Recursos Humanos en Salud, conlleva a determinar falta de claridad y coherencia en las funciones que debe desarrollar dicha unidad organizativa, aspecto que resta seguridad en los productos que se requieren acorde con las necesidades de la población y para la definición de las actividades de control que se deben establecer de conformidad con las disposiciones jurídicas y técnicas vigentes.

2.2. Desarrollo de las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud y operación del Sistema de Control Interno para el logro de los objetivos institucionales

Mediante el oficio MS-DM-2468-2020 del 24 de marzo de 2020 se comunicó el Manual de Organización y Funciones del Ministerio de Salud de los años 2020, en su versión original; mediante correo electrónico institucional de abril del 2021 se divulgó una nueva versión del Manual y mediante el oficio MS-DM-6017-2022 del 14 de julio de 2022 se comunicó la oficialización de la versión 2022 del documento, el cual establece como objetivo de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, *“Conducir la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda del recurso humano para la salud a nivel nacional, contribuyendo con la planificación, formación y distribución del personal de salud, para la toma de decisiones basadas en evidencia acorde con las necesidades de la población”*. Para cumplir dicho objetivo establece, entre otras, las siguientes funciones:

- *“Desarrollar el proceso de planificación del recurso humano para la salud, a partir de estudios periódicos del análisis de las brechas, las necesidades de la población y del Sector Salud.*
- *Elaborar, implementar metodologías para la medición, seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud”*.

Conforme las verificaciones realizadas, se concluye que las funciones citadas no se están desarrollando y que en general, las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud no están documentadas mediante procedimientos institucionalmente aprobados que faciliten orientar el quehacer de dicha Unidad a través de la definición y secuencia lógica de actividades; la asignación de los responsables de las actividades; la delimitación de los plazos para obtener

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

resultados y productos; entre otros. Además, se conoció que las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud que contiene el Manual de Organización y Funciones no corresponden a las aprobadas por MIDEPLAN.

Las Normas de Control Interno para el Sector Público se refieren al cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico y establecen que las actividades de control respectivas deben actuar como motivadoras del cumplimiento, prevenir la ocurrencia de eventuales desviaciones, y en caso de que éstas ocurran, emprender las medidas correspondientes; considerando el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas.

Aunado a lo anterior, dicho cuerpo normativo establece el requerimiento de las actividades de control pertinentes, referidas a las políticas, los procedimientos y los mecanismos que contribuyen a asegurar razonablemente la operación y el fortalecimiento del SCI y el logro de los objetivos institucionales. Asimismo, establecen que la gestión institucional y la operación del SCI deben contemplar actividades de control de naturaleza previa, concomitante, posterior o una conjunción de ellas, con el fin de hacer posible la prevención, detección y corrección ante debilidades del SCI y respecto de los objetivos, así como ante indicios de la eventual materialización de un riesgo relevante.

Los procedimientos formalizados y comunicados son necesarios para regular las operaciones de cada una de las funciones de recursos humanos en salud. Una adecuada definición de procedimientos permitirá que éstos se constituyan en una guía de trabajo, para que las actividades se ejecuten de una forma más eficiente; asimismo proporcionan uniformidad en la interpretación y aplicación de políticas o lineamientos; permiten la coordinación y revisión constante sobre lo que se hace; promueven un adecuado desempeño de los funcionarios, un uso racional de los recursos y facilitan la labor de supervisión de las tareas.

Las causas de que no se estén desarrollando las funciones referidas a la planificación del recurso humano para la salud y elaborar e implementar metodologías para la medición, seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, están referidas a que el Sistema Nacional de Recursos Humanos en Salud (en adelante SINARHUS) y la Política de Recursos Humanos en Salud se conciben por parte de la Administración como insumos para la planificación de recursos humanos en salud desde la visión rectora. No obstante, el SINARHUS es un sistema informático que está establecido en la Institución desde años anteriores a la creación de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, se le realizaron mejoras en el año 2021, según consta en el procedimiento 2020LA-000012-0013600001 “Servicios profesionales para modificaciones y nuevos requerimientos del Sistema Nacional de Recursos Humanos en Salud (SINARHUS)”; la contratación fue originalmente por 81.000 dólares y luego tuvo una adenda de 40.000 dólares, la cual se encuentra recibida a satisfacción según los términos de referencia, la Unidad de Recursos Humanos en Salud indica requerimientos y posibles mejoras del sistema para el año 2023 y proyecta finalizarlas en el año 2027.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

Al respecto, es entendible que los sistemas son mecanismos de trabajo que requieren mantenimiento para que funcionen; sin embargo, se observa que en el año 2021 se realizó una contratación y una adenda mediante las cuales se realizaron mejoras al sistema y que el sistema requiere más mejoras que finalizarían en el año 2027 para que pueda brindar la información que se requiere; en este sentido han transcurrido tres años luego de creada la Unidad de Recursos Humanos en Salud sin que se desarrollen las funciones sustantivas que justifican su creación, situación que podría reflejar falta de claridad en los insumos que se requieren. De igual forma, no se encuentra elaborada la Política de Recursos Humanos en Salud, considerada por la Administración como otro insumo fundamental para el desarrollo de las funciones; las actividades para obtener dicho documento están programadas para enero del año 2023, por lo cual preocupa a esta Auditoría Interna el hecho de que a la fecha no se tienen los insumos para iniciar el desarrollo de las funciones rectoras en materia de recursos humanos en salud.

A la situación descrita anteriormente se suma el hecho de que a partir del 2019 fue aprobada por MIDEPLAN la Unidad de Recursos Humanos en Salud, y a partir de eso ha estado conformada por una estructura ocupacional de tres puestos clasificados en el estrato profesional y ocupados en propiedad por las titulares respectivas. En cuanto al puesto de jefatura de dicha Unidad se conoció mediante el INFORME N° MS-DDH-2425-2021 cuyo asunto es el “Estudio ocupacional del puesto vacante No.037571, clase Enfermera(o) 7-A, ubicado en la Unidad de Recursos Humanos en Salud de la Dirección de Servicios de Salud”, se tiene referencia que el 20 de noviembre de 2019 a la titular del puesto No.037571 se le comunicó la reubicación en la Dirección de Servicios de Salud, asumiendo el cargo de Jefe de Unidad de Recursos Humanos en Salud a partir de esa fecha. También se tiene referencia que mediante Resolución de Clasificación de Puestos No.MS-DDH-1319-2021 de fecha 29 de junio del 2021 e Informe Técnico No.MS-DDH-0824-2021 de fecha 02 de junio del 2021, se ubicó por reestructuración el puesto No.037571 de la clase Jefe de Unidad de Nivel Central A, a la clase Enfermera(o) 7-A, con fecha rige 01 de julio del 2021.

Posteriormente, el puesto No. 037571 adquirió su condición de vacante a partir del 01 de julio del 2021, en virtud del cese de funciones por pensión de la titular del puesto. En este sentido, INFORME N° MS-DDH-2425-2021 emitido por el área de Análisis Ocupacional de la Dirección de Desarrollo humano determinó entre otras cosas que *“...el propósito del puesto vacante No.037571 como jefatura de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, se orienta a coadyuvar en la administración de los procesos de rectoría relativos a los recursos humanos en salud con impacto a nivel nacional, ejerciendo la planificación, dirección, coordinación, supervisión, evaluación y control de las labores de investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda del recurso humano para la salud que se ejecutan en la Unidad Recursos Humanos en Salud y que tienen como objetivo garantizar el mejoramiento de la calidad del recurso humano en salud e integrar esfuerzos de valor agregado que puedan contribuir en la búsqueda de la garantía de los servicios de salud integrales, equitativos, oportunos y de calidad...”*. Así las cosas, el nombramiento de la nueva jefatura de la Unidad de Recursos Humanos en Salud se hizo efectivo el 27 de junio del 2022.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

De acuerdo con lo anterior, se observa que el proceso de recursos humanos en salud se transformó en mayo del año 2019 en la Unidad de Recursos Humanos en Salud; no obstante, a partir de esa fecha no ha existido en forma constante un nombramiento como jefatura de la Unidad, que coadyuve en la administración de los procesos de rectoría relativos a los recursos humanos en salud con impacto a nivel nacional, y en el ejercicio de las demás funciones que son propias de la naturaleza del trabajo del puesto mencionado; esta condición ha dificultado la consolidación de las funciones encomendadas a la Unidad de Recursos Humanos en Salud, por lo que continúa trabajando en el desarrollo de los insumos para desarrollar las funciones que establece el Manual de Organización y Funciones.

Por otra parte, los procedimientos de recursos humanos en salud no se encuentran elaborados, situación que se debe a que la Dirección de Servicios de Salud indica que algunas de las funciones que contiene el Manual de Organización y Funciones para la Unidad de Recursos Humanos en Salud requieren actualizarse; esto también preocupa por el hecho de que la Institución tiene como responsabilidad cumplir con el bloque de legalidad establecido por Ley para el desarrollo de las funciones rectoras, y en este caso se tiene un rezago en el cumplimiento de las funciones y en la obtención de los productos que van dirigidos a la salud pública.

Hay un riesgo inherente relacionado al hecho de que no se están desarrollando las funciones que fueron establecidas para cumplir con la conducción de la investigación, vigilancia, análisis y evaluación de la oferta y demanda de recursos humanos para la salud, lo cual es elemental para que el país tenga una garantía razonable de disponer de recursos humanos en salud en cantidad y calidad para solventar los requerimientos en los diferentes servicios de salud que se ofrecen; por lo cual quienes se afectan de la falta de implementación de las funciones rectoras es la población que requiere acceder los diferentes servicios de salud; causando un debilitamiento en las funciones rectoras. En este sentido, hay un incumplimiento de lo establecido en el oficio DM-671-2019 del 10 de mayo de 2019 emitido por MIDEPLAN en el cual fueron aprobadas las funciones para la Unidad de Recursos Humanos en Salud, ya que el mismo indica en su página 30 que la institución dispondrá de un plazo de seis meses para implementar la propuesta de reorganización administrativa que regirá a partir de la fecha de recibido del oficio.

Aunado a lo anterior, también hay un riesgo de control interno ya que las funciones de recursos humanos en salud carecen de procedimientos institucionalmente aprobados que contribuyen a asegurar razonablemente la operación del SCI y a orientar la implementación de dichas funciones. Asimismo, la tardanza en la actualización requerida para las funciones según indica la Unidad de Recursos Humanos en Salud, incrementa el riesgo de control interno de responder al requisito de viabilidad de las actividades en cuanto a su requerimiento de adaptarlas a la capacidad que tiene la institución para implantarlas, teniendo presente la disponibilidad de recursos, la capacidad del personal para ejecutarlas correcta y oportunamente, y su ajuste al bloque de legalidad.

Por otra parte, se encuentra el riesgo en la inversión que se ha realizado en el sistema, sin que aún funcione para los requerimientos de las funciones de recursos humanos en salud.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

3. CONCLUSIONES

- 3.1. Hay diferencias entre las funciones que fueron aprobadas por MIDEPLAN mediante Resolución DM-671-2019 y las que fueron comunicadas en el Manual de Organización y Funciones en el año 2020 y versiones de los años 2021 y 2022; en virtud de que posterior a dicha aprobación, la Institución realizó un proceso de revisión de las funciones que fueron aprobadas y no aplicó los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas emitidos por MIDEPLAN en materia de reorganizaciones administrativas, los cuales refieren a que *“Después de la aprobación de la reorganización administrativa por parte de MIDEPLAN, los ministerios y sus órganos deberán tramitar la promulgación de un Decreto Ejecutivo en el cual se oficialice la estructura organizacional. En todos los casos, el contenido del Decreto deberá corresponder con la estructura y competencias aprobadas por MIDEPLAN”*. Por tal motivo, no hay congruencia entre el contenido de los documentos que normalizan la estructura organizacional y las competencias aprobadas por MIDEPLAN.
- 3.2. Las funciones concernientes a la planificación del recurso humano para la salud y a elaborar e implementar metodologías para la medición, seguimiento y evaluación de los recursos humanos para la salud, no se están desarrollando; asimismo, las funciones de recursos humanos en salud no están documentadas mediante procedimientos institucionalmente aprobados que faciliten orientar el quehacer de la Unidad de Recursos Humanos en Salud a través de la definición y secuencia lógica de actividades; la asignación de los responsables de las actividades; la delimitación de los plazos para obtener resultados y productos; entre otros. Además, por referencia de la Dirección de Servicios de Salud, las funciones de recursos humanos en salud requieren actualizarse ya que no reflejan las funciones que le corresponde a la Unidad de Recursos Humanos en Salud.

4. RECOMENDACIONES

De acuerdo con lo estipulado en el inciso b) del artículo 22 de la Ley de Control Interno, en razón de las debilidades encontradas en el desarrollo del estudio expuestas en el presente informe y con el propósito de fortalecer el Sistema de Control Interno de las funciones de recursos humanos en salud, se considera oportuno enunciar las siguientes recomendaciones:

A la Ministra de Salud, Despacho Ministerial

- 4.1. Presentar ante MIDEPLAN la propuesta de actualización de funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, con el fin de obtener la aprobación correspondiente. Aparte 2.1.

El Despacho Ministerial deberá enviar a esta Auditoría Interna al 26 de mayo de 2023 fotocopia del documento presentado ante MIDEPLAN en donde se remitió el documento citado y se solicitó la aprobación respectiva.

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

A la Directora General de Salud

4.2. Revisar, avalar y remitir ante la Ministra de Salud la propuesta de actualización de funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud remitida por Planificación, con el fin de que el documento sea presentado posteriormente ante MIDEPLAN. Aparte 2.1.

La Dirección de General de Salud deberá remitir a esta Auditoría Interna a más tardar el 05 de mayo de 2023 fotocopia del documento presentado ante el Despacho Ministerial en donde se remitió el documento citado y se solicitó su envío a MIDEPLAN.

A la Directora de Planificación.

4.3. Revisar y remitir ante la Dirección General de Salud, la propuesta de actualización de funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud elaborada por la Dirección de Servicios de Salud. Aparte 2.1.

La Dirección de Planificación deberá informar a esta Auditoría Interna a más tardar el 14 de abril del 2023 fotocopia del documento enviado a la Dirección General de Salud.

4.4. Dar seguimiento a la elaboración y comunicación del Manual de Organización y Funciones, una vez aprobada la propuesta por parte de MIDEPLAN; de manera que la reorganización que se apruebe sea congruente con la comunicación que realice la Institución en el Manual de Organización y Funciones. Aparte 2.1.

La Dirección de Planificación deberá informar a esta Auditoría Interna a más tardar el 18 de setiembre de 2023 la modificación aprobada del Manual de Organización y Funciones.

Al Director de Servicios de Salud

4.5. Revisar y actualizar las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, de acuerdo con las necesidades y requerimientos institucionales y de país; remitir la propuesta ante la Dirección de Planificación para que se analice y continúe con el trámite respectivo para la aprobación correspondiente. Aparte 2.2.

La Dirección de Servicios de Salud deberá remitir a esta Auditoría Interna, al 17 de marzo del 2023 fotocopia de la propuesta remitida ante la Dirección de Planificación.

4.6. Elaborar y tramitar los procedimientos para implementar las funciones de la Unidad de Recursos Humanos en Salud, una vez que MIDEPLAN las apruebe, con el fin de asegurar razonablemente la operación del SCI y orientar la implementación de dichas funciones. Aparte 2.2

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

La Dirección de Servicios de Salud deberá remitir a esta Auditoría Interna a más tardar el 02 de octubre del 2023 un cronograma coordinado con la Dirección de Planificación, en el que se definan las actividades para la elaboración y aprobación de los procedimientos.

4.7. Valorar el contenido del Informe técnico sobre el Sistema Nacional de Recursos Humanos en Salud (SINARHUS), limitaciones, áreas de oportunidad y estado actual, elaborado por la Unidad de Recursos Humanos en Salud en setiembre del 2022, y determinar las acciones que son necesarias y viables de implementar, esto con el fin de avanzar en la optimización del funcionamiento del SINARHUS. Aparte 2.2.

La Dirección de Servicios de Salud deberá remitir a esta Auditoría Interna al 31 de marzo de 2023 un cronograma en el que se programen las actividades que se deben implementar. Dicho cronograma no debe superar los cuatro meses siguientes para ejecutar las acciones que contiene el mismo. Una vez cumplidas las acciones del cronograma, informar a esta Auditoría Interna el resultado del proceso gestionado.

4.8. Dar seguimiento a las actividades programadas por la Dirección de Servicios de Salud para que la Institución obtenga la Política de Recursos Humanos en Salud. Aparte 2.2.

La Dirección de Servicios de Salud deberá remitir a esta Auditoría Interna a más tardar el 03 de julio del 2023 el documento final de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud.

AUDITORÍA INTERNA

María Isabel Espinoza Hernández
Auditora Encargada

Olga Marta Alvarado Mora
Jefe Auditoría de Rectoría de la Salud

Msc. Bernardita Irola Bonilla
Auditora Interna
Aprobado por:

Anexo 1

OBSERVACIONES RECIBIDAS

Posición inicial del Informe de Auditoría	Observaciones de la Administración	Se acoge			Valoración A.I
		Si	No	Parcial	
<p>4.8. Dar seguimiento a las actividades programadas por la Dirección de Servicios de Salud para que la Institución obtenga la Política de Recursos Humanos en Salud. Aparte 2.2. La Dirección de Servicios de Salud deberá remitir a esta Auditoría Interna a más tardar el 17 de febrero del 2023 el documento final de Política Nacional de Recursos Humanos en Salud elaborado.</p>	<p>Debido a los cambios en la coyuntura política nacional con motivo del cambio de gobierno y, por ende, el cambio en los jerarcas que asumieron la institución, la hoja de ruta y cronograma propuestos para el diseño y elaboración de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud fueron modificados a raíz de un retraso en algunas de las actividades en las que se debía contar con el apoyo del nivel político para su ejecución, proyectando así culminar este proceso durante el presente año. Solicita cambiar el plazo de entrega del documento final de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud en el mes de diciembre del 2023, debido a que los procesos para el diseño y elaboración de una política implica la articulación con diversos actores sociales del sector, así como la concertación a nivel interno con las diferentes instancias involucradas actividades que requieren de una coordinación adecuada en un espacio de tiempo oportuno.</p>			X	<p><i>Desde el punto de vista legal, el tiempo para presentar las observaciones ante la Auditoría Interna venció el 10 de enero de 2023. Las observaciones fueron presentadas por la Administración el 11 de enero de 2023 mediante un correo que ingresó a las 3:43 pm, por lo tanto las observaciones fueron presentadas fuera del tiempo establecido. Con base en esto, se puede denegar la solicitud; sin embargo, en revisión del documento presentado para conocer sobre el fondo de las observaciones y considerar su trascendencia para el cumplimiento de la recomendación, se visualiza que la Administración se refiere solo al plazo otorgado para atender la recomendación y solicita una ampliación a diciembre del 2023.</i></p> <p>La Auditoría Interna mediante correo de fecha 17 de enero del 2023 solicitó a la Administración lo siguiente: "En razón de lo señalado en el oficio MS-DSS-URHS-001-2023 sobre el retraso en algunas de las actividades para el diseño y elaboración de la Política Nacional de Recursos Humanos en Salud, se observa que, de acuerdo con el plazo señalado en la hoja de ruta y cronograma propuestos restaban 6 meses para el logro del producto, por lo que resulta necesario conocer cuáles son las</p>

Auditoría Interna

auditoria.interna@misalud.go.cr

Tel. 2233-9516 / 2257-7692

www.ministeriodesalud.go.cr

					<p><i>actividades pendientes a desarrollar, lo anterior por cuanto la fecha propuesta en el oficio de marras no parece considerar el plazo de la hoja de ruta.</i></p> <p><i>La solicitud anterior se requiere para valorar ajuste en la fecha de la recomendación, por lo que resulta necesario tener esta información a más tardar mañana 18 de enero”.</i></p> <p>La Auditoría Interna no recibió respuesta a dicha solicitud; por lo que, valorando la hoja de ruta suministrada por la DDS durante el estudio y considerando la solicitud indicada en el MS-DSS-URHS-001-2023 determina un plazo al 03 de julio del 2023 para el cumplimiento de la recomendación.</p>
--	--	--	--	--	---