
INFORME FINAL DE GESTIÓN

DOCTOR EDWIN CERVANTES MONTOYA

DIRECTOR

**ÁREA RECTORA DE SAUD DE HEREDIA
ENERO 2021 – JULIO 2023**

Heredia, 31 julio de 2023

CONTENIDO

| | |
|---|----|
| PRESENTACION | 3 |
| CARACTERIZACIÓN DEL CANTÓN DE HEREDIA..... | 4 |
| RESULTADOS DE LA GESTION..... | 6 |
| 1. LABOR SUSTANTIVA: | 6 |
| 2. CAMBIOS EN EL ENTORNO:..... | 13 |
| 3. AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO..... | 14 |
| 4. PRINCIPALES LOGROS DE LA GESTIÓN | 15 |
| CONCLUSION..... | 18 |

PRESENTACION

En atención y en conformidad con lo establecido en la Directriz N° D-1-2005-CO-DFOE, publicada en la Gaceta N°131 del 7 de julio de 2005 y Directriz N° D-1-2005-CO-DFOE del 24 de junio del año 2005, donde se establece que todo funcionario público, al final de su gestión, debe brindar un informe de rendición de cuentas de los resultados obtenidos en el cumplimiento de las funciones bajo su responsabilidad, durante el periodo ejercido en la institución.

Además, según lo indicado en el inciso e) del artículo 12 de la Ley N°8292, Ley General de Control Interno; garantizar la transparencia en las actuaciones de los funcionarios públicos ante los administrados y para que los respectivos sucesores cuenten con la información relevante en el desempeño del puesto asignado.

En cumplimiento de lo antes mencionado, se genera el informe de la gestión del Dr. Edwin Cervantes Montoya como director del Área Rectora de Salud de Heredia, en el lapso que abarca desde enero del 2021 hasta agosto del 2023.

CARACTERIZACIÓN DEL CANTÓN DE HEREDIA

Heredia es el cantón # 1 de la provincia del mismo nombre y que forma parte de la denominada Gran Área Metropolitana (GAM), tiene una extensión territorial de 280.60 Km², considerada una planicie con áreas de pequeños desniveles con una excepción en su distrito 5°, Vara Blanca, cuyo territorio es sumamente quebrado con cumbres muy altas y cañones muy profundos. Al norte de su territorio, el cantón de Heredia cuenta con parte de la cordillera Volcánica Central y del parque Nacional Braulio Carrillo, estas áreas silvestres constituyen parte de la segunda biosfera de Costa Rica y son muy visitadas por naturalistas y científicos del mundo.

El cantón de Heredia está dividido en cinco distritos:

1. Heredia Centro, Distrito Primero (01), Latitud 09°59'59"N, Longitud 84°07'06"O, elevación 1.150 msnm, Barrios: Ángeles, Carmen, Corazón de Jesús, Chino, Estadio, Fátima, Guayabal, Hospital, India, María Auxiliadora (parte), Oriente, Pirro, Puebla (parte), Rancho Chico, San Fernando, San Vicente.
2. Mercedes Distrito segundo (02), Latitud 10°00'30"N, Longitud 84°07'57"O, elevación 1.130 msnm, Barrios: Burío, Carbonal, Cubujuquí, España, Labrador, Mercedes Sur, Monte Bello, Santa Inés.
3. San Francisco Distrito Tercero (03), Latitud 09°59'50"N, Longitud 84°07'45"O, elevación 1.124 msnm, Barrios: Aries, Benavides, Chucos, El Cristo (parte), Esmeralda, Esperanza, Granada, Gran Samaria, Guararí, Lagos, Malinches, Mayorga (parte), Palma, Trébol, Tropical.
4. Ulloa (Barreal) Distrito Cuarto (04), Latitud 09°58'38"N, Longitud 84°08'36"O, elevación 1.003 msnm, Barrios: Arcos, Aurora, Bajo Virilla, Cariari (parte), Carpintera, El Cristo (parte), Lagunilla, Linda del Norte, Mayorga (parte), Nosara, Pitahaya, Pueblo Nuevo, Valencia (parte).

-
5. Vara Blanca Distrito Quinto (05), Latitud 10°10'25"N, Longitud 84°09'35"O, elevación 1.804 msnm, Poblados: Jesús María, Legua, Legua de Barva, Montaña Azul, San Rafael, Virgen del Socorro (parte).

Heredia es un cantón con una población estimada de 146,020 habitantes según las proyecciones de población INEC para el año 2022, pero durante la última década, se han conformado miles de nuevas familias con necesidades de vivienda, lo que ha derivado en expansión inmobiliaria, cohabitación, incremento en el nivel de hacinamiento, condiciones de saneamiento básicas no apropiadas para la salud y búsqueda de viviendas inadecuadas (cuarterías y precarios), lo que ha llevado a presentación de inadecuada disposición de las aguas residuales en algunos sectores. Sumado a lo anterior y al ser cabecera de provincia, también ha generado una gran actividad comercial e industrial, lo que ha influido de forma importante a una expansión demográfica por la inmigración.

Heredia ha mantenido su desarrollo colocándose en una posición aceptable; según el Atlas del Desarrollo Cantonal de Costa Rica del 2019, el cantón de Heredia se encontraba en el rango de medio alto de 0.870 para el año 2015, 0.855 en el 2016, para el año 2017 en un 0.871, 0.878 en el 2018 y 0.880 para el año 2019 según el Índice de Desarrollo Humano (IDH), en cuanto al Índice de Desarrollo Social Cantonal 2017, según División Territorial Administrativa el Cantón de Heredia, se encuentra en un nivel de mayor desarrollo relativo correspondiente a una puntuación de 80,22.

RESULTADOS DE LA GESTION

1. LABOR SUSTANTIVA:

A partir del primero de enero del 2021 asumí el puesto de director del área rectora de salud de Heredia, cuyo nivel operativo es local, y pertenece al Dirección de Rectoría de la Salud Central Norte

Según el Informe Final de atención de la recomendación 4.8, del Informe de Fiscalización DFOE-SOC-IF-13-2012, el área rectora de Heredia tiene una clasificación tipo 1, con lo cual se debería de mantener como mínimo 22 funcionarios, y como máximo 27 funcionarios, no obstante el área cuenta con una planilla de 17 funcionarios (incluyendo el puesto de director) esto para poder cubrir con las crecientes necesidades del cantón en materia de trámites, denuncias, tareas y gestiones pertinentes al ente rector en nivel local.

Como director del área rectora de Heredia se han asumido las siguientes tareas como las más importantes e inherentes al cargo.

- Ejercer los procesos de Dirección Política de la Salud y Dirección de Área Rectora, mediante los cuales se dirige y conduce políticamente a los actores sociales de la producción social de la salud del área geográfica del cantón de Heredia.
- Dirigir y conducir con liderazgo a los funcionarios a su cargo en el Área Rectora de Salud de Heredia.
- Articulación y dirección a los equipos de Trabajo que conforman la Dirección de Área (atención al cliente, regulación de la salud, vigilancia de la salud, control de vectores, planificación y promoción de la salud, apoyo logístico administrativo),

así como velar y coordinar con personal de contratación a terceros como la empresa de seguridad, y de limpieza.

- Sincronizar las actividades y procesos bajo mi responsabilidad, para asegurar el logro de los objetivos y metas institucionales, con base en la misión, visión y valores del Ministerio de Salud.
- Coordinar con los niveles central y regional del Ministerio de Salud asuntos que involucran al Área Rectora de Salud.
- Participar junto con el equipo del Área Rectora de Salud, en la elaboración de las “políticas” internas de trabajo y en la determinación de los planes, programas y proyectos correspondientes al nivel local, (IPSUM PLAN) a fin de velar con el cumplimiento de la Política Nacional de Salud.
- Asegurar la integridad y coherencia de las funciones rectoras y ejecución de los planes operativos asignados, en cumplimiento con las directrices emanadas por los niveles regional y central.
- Dirigir, coordinar, orientar de manera integral e interinstitucional, con los actores sociales clave y el equipo del Área Rectora de Salud, la ejecución de los planes, programas y proyectos en materia de salud y seguridad correspondientes, como ha sido el caso con Municipalidad de Heredia, Fuerza Pública entre otros.
- Dirigir, coordinar y orientar la adecuada prestación de los servicios, a fin de lograr el efectivo cumplimiento de las expectativas para una gestión exitosa.
- Asegurar el uso eficiente de los recursos asignados a la unidad organizativa a bajo mi cargo (fondo reembolsable, préstamo de vehículo y chofer regional)
- Brindar seguimiento y evaluación al cumplimiento de metas establecidas para el nivel local.

-
- Realizar rendición cuentas de la gestión realizada, tanto a los niveles superiores como al personal bajo mi responsabilidad cuando sea necesario.
 - Garantizar el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno, incorporando sus componentes a los procesos de la unidad organizativa y gestionando los ajustes que se requieran para asegurar el cumplimiento de los objetivos en este nivel de gestión.
 - Recomendar la aplicación de acciones correctivas cuando se evidencie el incumplimiento del marco estratégico y de los planes institucionales, o y una inadecuada administración de los riesgos con el marco jurídico vigente.
 - Coordinar la ejecución de las acciones de gestión de sistemas de información, infraestructura informática, soporte a operaciones, y en especial de gestión documental (creación, recepción, organización, distribución, almacenamiento, preservación, acceso y divulgación de los documentos e información creada o recibida por el área rectora), competencia del nivel local, siguiendo los lineamientos definidos por la Dirección de Desarrollo Estratégico Institucional.
 - Promover la adopción de valores, conductas, hábitos y costumbres por parte de los funcionarios a su cargo, acorde con lo requerido para el cumplimiento del marco estratégico institucional.
 - Facilitar procesos de cambio en procura de la mejora continua de los procesos bajo mi responsabilidad.
 - Identificar oportunidades de mejora, incorporando la voz del cliente como insumo principal, y de ser necesario, definir las acciones correctivas requeridas.
 - Cumplir con los requerimientos administrativos propios de la administración pública.

-
- Participación activamente en el Comité Municipal de Emergencias del Cantón de Heredia (C.M.E.H.).
 - Participar en la elaboración de planes de prevención, atención de emergencias, además ejecutar los planes de contingencia necesarios según la situación que se presente y participar activamente en los ejercicios de Simulación o Simulacros convocados por la Comisión Nacional de Emergencia.
 - Participar activamente en el Consejo Cantonal de Coordinación Institucional (C.C.C.I) del Cantón de Heredia.
 - Aportar las recomendaciones técnicas y científicas tanto al C.M.E.H., como al C.C.C.I, según ámbito de acción e injerencia como ente rector en salud.
 - Brindar asesoría técnica y científica para la evaluación de los actos según nuestra injerencia y materia rectora, que se generan en los procesos sujetos a la regulación, vigilancia y control a nivel interinstitucional e intersectorial.
 - Participación y seguimiento de las Comisiones Locales de nuestra injerencia, para garantizar el acompañamiento y asesoría técnica de las mismas, así como la identificación de necesidades.
 - Fortalecimiento, coordinación y articulación interinstitucional e Intrainstitucional para un acceso de la información más oportuno en ambas vías.
 - Cumplir con el principio constitucional de eficiencia y eficacia administrativas, en su artículo 140, inciso 8°, en cuanto le impone al poder ejecutivo el deber de “vigilar el buen funcionamiento de los servicios y dependencias administrativas”, el artículo 139, inciso 4°, en la medida que incorpora el concepto de “buena marcha del gobierno” y el 191 al recoger el principio de “eficiencia de la administración”

-
- Establecer con adecuada supervisión, la correcta ejecución, transparencia y respuesta, como parte de las acciones estratégicas, en cumplimiento de la Ley N° 6227, Ley General de la Administración Pública, esto en materia de administración de recursos financieros, bienes y servicios y recursos humanos.
 - Establecer una adecuada supervisión para la correcta ejecución, transparencia, registro y control de todo lo referente a la asistencia y puntualidad, control vehicular, combustible, viáticos, extras, cambios de horario, control de fideicomiso, etc.; de todo lo referente a las gestiones administrativas de vacaciones, permisos sin goce de salario, permisos con goce de salario, justificaciones tanto de salidas como de llegadas tardías sea por citas médicas, reuniones, etc.
 - Establecer una adecuada supervisión para la correcta ejecución, transparencia, registro, control y respuesta de todo lo referente a las disposiciones de la Ley de Control Interno N° 8292.
 - Realizar anualmente la Declaración Jurada de Bienes ante la Contraloría General de la República.
 - Adquirir bajo costo económico personal, la póliza de fidelidad requerida para poder manejar y cubrir responsabilidades institucionales con el fondo reembolsable.

Así mismo, desde su ingreso a la Dirección Área Rectora de Salud de Heredia, he tenido a cargo un total de 16 funcionarios, y he brindado el apoyo y colaboración a la Dirección Regional, con el recargo de funciones, asumiendo la dirección, conducción y manejo de los funcionarios de otras Áreas Rectoras de esta Dirección Regional Central Norte, en suplencia de los titulares por vacaciones:

AÑO 2021

1. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-039 -2021, total de 11 días, del 19 al 30 de abril de 2021, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.
2. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santa Barbara, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-070-2021, total de 10 días, del 21 al 25 de junio del 2021 y del 05 al 09 de julio del 2021, total de 07 funcionarios a cargo de esta U.O.
3. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Belén - Flores, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-073-2021, total de 05 días, del 12 al 16 de julio del 2021, total de 12 funcionarios a cargo de esta U.O.
4. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-120-2021, total de 01 días, el 10 de septiembre del 2021, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.
5. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-176-2021, total de 05 días, del 27 al 31 de diciembre del 2021, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.

AÑO 2022

6. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-027-2022, total de 03 días, del 14 al 16 de marzo del 2022, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.
7. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Belén - Flores, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-090-2022, total de 12 días, del 04 al 15 de julio del 2022, total de 12 funcionarios a cargo de esta U.O.

-
8. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-098-2022, total de 06 días, del 26 de julio al 01 de agosto del 2022, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.

 9. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-120-2022, total de 01 días, el 18 de agosto del 2022, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.

 10. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santa Barbara, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-146-2022, total de 02 días, el 20 y 21 de septiembre del 2022, total de 07 funcionarios a cargo de esta U.O.

 11. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-158-2022, total de 02 días, el 11 y 18 de octubre del 2022, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.

 12. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santa Barbara, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-166-2022, total de 01 días, el día 04 de noviembre del 2022, total de 07 funcionarios a cargo de esta U.O.

 13. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-186-2022, total de 01 días, el día 22 de diciembre del 2022, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.

AÑO 2023

14. ▪ Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santa Barbara, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-017-2023, total de 05 días, del 27 de febrero al 03 de marzo del 2022, total de 07 funcionarios a cargo de esta U.O.

15. Cubrí la Dirección de Área Rectora de Santo Domingo, autorizado mediante el oficio MS-DRRSCN-042-2023, total de 08 días, el día 08 al 19 de junio del 2023, total de 10 funcionarios a cargo de esta U.O.

2. CAMBIOS EN EL ENTORNO:

Cambios habidos en el entorno durante el periodo de su gestión, incluyendo los principales cambios en el ordenamiento jurídico que afecten el quehacer institucional o de la unidad.

Los cambios del entorno más relevantes durante el periodo de mi gestión fueron, llegar a asumir la Dirección de la DARS Heredia en enero 2021, donde ya teníamos un año de estar afrontando la pandemia por COVID-19 como país, la cual había sido declarada la emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19, mediante el Decreto Ejecutivo N°42227-MP-S del 16 de marzo de 2020, cuyas tareas, recursos, personal estaban dirigidos y enfocados en atender toda aquella situación que se generaba de forma directa o colateral a raíz de dicha pandemia, guiados con las normativas y directrices que se iban emitiendo desde nivel central

La implementación y la adaptabilidad del entorno y dinámica laboral que se generó por la entrada en vigor del el Decreto Ejecutivo N° 39734 S, para la aprobación del Teletrabajo para los funcionarios, cambios y adaptabilidad no solo en los funcionarios que solicitaron dicha modalidad si no en todo el equipo de trabajo y en torno a las tareas asignadas de estos funcionarios.

Otro cambio y reto importante en el entorno que se afrontó, fue la entrada en vigencia en julio del 2022, del nuevo Reglamento general para permisos sanitarios de funcionamiento, permisos de habilitación y autorización para eventos temporales de concentración masiva de personas, otorgados por el Ministerio de Salud, mediante el Decreto Ejecutivo N°43432-S, cuya implementación desde la función y ejecución pública trajo consigo la necesidad de modificar y reajustar tareas y formas y dinámicas de resolver, pero a su vez dicho reglamento repercutió de manera significativa también en los administrados.

Tuvimos como área rectora una importante participación, inicialmente en el plan piloto de la Ventanilla Única de Inversión (VUI) para los STAR (sistemas de tratamiento de

aguas residuales), PSF (Permisos Sanitarios de Funcionamiento), y plan piloto para los PSF Renovación, así como para los Gestores de Residuos

Todo cambio de gobiernos central, así como de altos jefes de la institución, siempre ha generado un impacto en cadena descendente a los otros niveles de la institución, pues esto acarrea siempre cambios sustanciales en lineamientos y directrices

La promulgación y entrada en vigor de la Ley Marco del Empleo Público N°10159, que establece un mismo salario (salario global) por puesto laboral en todo el Estado.

3. AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En el entendido de que, bajo una dirección de área rectora diferente, en el año 2020 se aplicó la herramienta para la autoevaluación de control interno en el área rectora de salud de Heredia, en mi entender este no arrojó ningún tipo de deficiencia o necesidad, por ende, no se creó ningún plan de mejora.

Partiendo de lo mencionado en el párrafo anterior, cuando asumo la dirección del Área Rectora de Salud de Heredia en enero del 2021, durante ese año al menos, no hubo necesidad ni responsabilidad de ejecutar ningún plan de mejora que se hubiera desprendido de autoevaluación del año anterior.

Para la ejecución de la Autoevaluación de Control Interno, se utilizó el Manual de Procedimientos Institucional “Autoevaluaciones de Control Interno” así como la Ley General de Control Interno Ley N°8292, el Sistema Especifico de Valoración del Riesgo, programación de actividades, entre otras. Cada año de mi gestión se realizaba la autoevaluación mediante convocatoria a todos los funcionarios de la Unidad Organizativa, levantado siempre una bitácora como evidencia.

Cumpliendo con lo estipulado en lo referente a la Ley General de Control Interno Ley N°8292, Manual de Procedimientos Institucional Autoevaluaciones de Control Interno, así como el Sistema Especifico de Valoración del Riesgo; y a pesar de estar aun en

atención de pandemia por COVID -19, se logró trabajar en la autoevaluación de control interno en el año 2021, para lo cual se seleccionó un grupo de funcionarios del área rectora para realizar un trabajo más integrado y objetivo, lo cual quedó plasmado en el oficio MS-DRRSCN-DARSH-7309-2021, Informe de Auto evaluación de control interno, con su respectivo plan de acción de mejora a ejecutar en el año 2022,

Para el año 2022, siguiendo con el cumplimiento a la ley de control interno, y a pesar de estar aun en atención de pandemia por COVID -19, se realizan los respectivos seguimientos sobre el plan de acción de mejora generado en el año 2021, también se logró trabajar en la autoevaluación de control interno en el año 2022, lo cual quedó plasmado en el oficio MS-DRRSCN-DARSH-6782-2022, Informe de Auto evaluación de control interno, con su respectivo plan de acción de mejora a ejecutar en el año 2023.

4. PRINCIPALES LOGROS DE LA GESTIÓN

De los principales logros ejecutados fue llevar, dirigir y priorizar las tareas más urgentes así como ejecutar al máximo posible, la buena utilización de los recursos disponibles en la DARS Heredia, tanto materiales como humanos, en un área rectora carente de edificación propia, en un estado de hacinamiento, con una planilla deficiente para el volumen de trabajo que se genera de un cantón con un crecimiento poblacional de comercio e industria digno de una ciudad en desarrollo, inmerso en la de la GAM (gran área metropolitana).

A mi llegada se encontró con un área rectora en instalada en una casa de alquiler carente de condiciones para el personal como para los administrados, y a pesar de gestiones administrativas de elevado interés, se negoció desde el nivel central la posibilidad de arriendo y traslado a instalaciones con mejores condiciones, con el atenuante que este posible nuevo arriendo debería de mantenerse en las mismas condiciones de gasto mensual de alquiler, lo que a todas luces era materialmente imposible, conseguir más metros cuadrados de infraestructura por un costo igual o menor al actual.

Dentro de las gestiones de importancia, se logró que los dos vehículos institucionales se empezara a guardar en las instalaciones del nivel regional, con lo cual se pudo crear una pequeña sala de espera para los administrados, y así contribuir a que al menos un pequeño grupo de administrados tuviera estas condiciones mínimas, y dejaran de estar esperando en la acera a la intemperie.

Se pudo establecer buenas relaciones con el arrendatario de la casa de alquiler con lo cual se logró negociar, dentro de las condiciones del contrato, mejoras significativas en la casa de alquiler y que se mejoraran algunos espacios existentes, así como la creación de otros espacios, para poder establecer una distribución de personal y procurar una dinámica de atención y de resolución de trámites y gestiones más fluida, favorable tanto para el personal como para los administrados.

Ante la carencia de choferes en la DARS Heredia, se estableció una buena relación con la dirección de la DARS Santa Bárbara de Heredia, llegando a concretar una muy valiosa y significativa ayuda y préstamo del chofer de esa DARS, de manera permanente, una vez por semana, con lo cual se pudo establecer una dinámica de asignación de vehículo a los funcionarios de regulación de la salud y por ende una mejora significativa en la atención de gestiones que ameritaran trabajo de campo (inspecciones).

Se estableció una dinámica de alianza muy significativa con Fuerza Pública, con lo cual se logró realizar participación interinstitucional en operativos de elevada importancia e impacto para ambas instituciones y poder abarcar tanto en horarios complicados como en zonas de mayor riesgo del cantón, con el apoyo incondicional de estos en aporte también de vehículos para movilizar al personal en dichos operativos.

Se logró concretar alianzas importantes con el gobierno local, al punto que al cierre de mi gestión se tenía previsto por parte de estos y aprobado por parte del Consejo, la donación de 2 sonómetros para donación al área rectora de salud Heredia con un valor de 7000 dólares cada 1, además se dejó iniciada la gestión ya que existe también un elevado interés por parte de este gobierno local en generar la donación de un edificio

propio o en su defecto la donación de un terreno adecuado para la construcción de un edificio propio y digno de esta área rectora y del Ministerio de Salud con las condiciones dignas y apropiadas para que el personal pueda seguir desarrollando sus tareas regulatorias y rectoras en el cantón de Heredia, y con las condiciones y capacidad estructural idóneas y favorables para los administrados.

CONCLUSION

Al finalizar mi gestión quedo con un profundo agradecimiento a mi jefatura inmediata, la Dra. Karina Garita Montoya, Directora Regional Rectoría de la Salud Central Norte, por su confianza en mí como profesional, por su excelente liderazgo, guía y apoyo, crucial para el buen desarrollo de mi gestión.

Este periodo en el que me he desarrollado como director del área rectora de Heredia, me ha generado y me ha servido de un gran crecimiento profesional, por la magnitud de gestión y de carga laboral que genera un área rectora inmersa en un cantón con elevado crecimiento poblacional, tanto en materia de zonas habitacionales, así como en su crecimiento comercial e industrial lo cual genera un flujo migratorio elevado, repercutiendo de forma directa en una elevada carga de trabajo que en materia regulatoria nos compete.

Para la concertación de las buenas gestiones, incluyendo la optimización de los recursos materiales e insumos que se disponen, siempre será fundamental la buena integración y conformación de todo el equipo de trabajo, puesto que se el buen desarrollo y papel como ente rector en salud se construye con el aporte de todos los funcionarios del área rectora.

Concluyo mi gestión con la satisfacción de haber aportado desde el día una hasta el último de mi gestión, mi mayor esfuerzo como funcionario de esta noble institución, como director del área rectora, cuya proyección y compromiso personal siempre fue dar más del 100%, con la satisfacción de haber dejado encaminando la gestión posibilidad con el gobierno local, de obtener un terreno propio para que la DARS Heredia y la comunidad de este noble cantón puedan contar con instalaciones dignas de nuestro trabajo y acordes con nuestras necesidades como funcionarios, deseando y confiando que esta alianza se continúe y se llegue a concretar.

Doctor Edwin Eduardo Cervantes Montoya