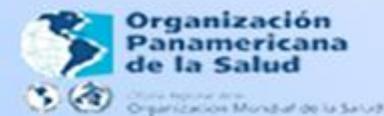




Caja Costarricense de Seguro Social



**Taller de Sistemas de Información
de Recursos Humanos en Salud**

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

Sistema de Información en Recursos Humanos de la Caja Costarricense de Seguro Social

Lic. Gustavo Picado Chacón

Octubre, 2011

Características particulares del Sistema de Información de Recursos Humanos de la CCSS.

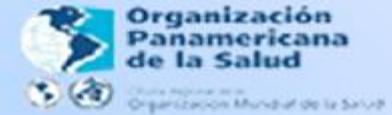
- «Oportunidad de diseño y desarrollo» nace con una reforma en la estructura organizacional y el nombramiento de un nuevo equipo de trabajo.
- Los objetivos iniciales estaban dirigidos a lograr que los procesos sustantivos de la administración del recurso humano, se llevaran a cabo de una forma más eficiente, transparente y oportuna.
- Hasta el momento, no ha implicado ninguna contratación externa ni recursos económicos extraordinarios: **elemento básico en un contexto de crisis financiera institucional.**
- Ha sido desarrollada en menos de tres años, con constantes avances y productos concretos: algunos de ellos pensados en amplios grupos de usuarios y otros, concebidos para usos exclusivos de autoridades superiores.

Características particulares del Sistema de Información de Recursos Humanos de la CCSS.

- Diagnóstico de situación y formulación de estrategia de desarrollo, consumieron relativamente poco tiempo, y en consecuencia, los esfuerzos se concentraron de manera casi inmediata, en la producción de productos concretos.
- No hubo mayores formalismos ni necesidad de avales de otras dependencias o autoridades superiores; no hubo planes rígidos, sino más bien, una amplia flexibilidad, pero con clara orientación.
- El énfasis en las fases iniciales estuvo enfocado en el Sistema Informático, en los meses más recientes, ha estado en el Sistema de Información: **transformación de información y datos en insumos para la toma de decisiones.**
- Cuenta con el potencial suficiente para convertirse en la plataforma que albergue el «Observatorio de Recursos Humanos de la Salud» de Costa Rica, aunque para ello, es indispensable una participación activa del Ministerio de Salud y de otras instituciones claves.



Caja Costarricense de Seguro Social



**Taller de Sistemas de Información
de Recursos Humanos en Salud**

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

Costa Rica

**Seguridad social, sistema de
salud y Perfil de la CCSS**

CCSS, Distribución de trabajadores centro y por grupo ocupacional.



Sistema de seguridad social costarricense: prestaciones económicas y no económicas otorgadas.



CCSS. Perfil de la institución, servicios y recursos humanos.



4.6 Millones de
costarricenses



50,000
funcionarios

29 hospitales

107 áreas de salud

995 Ebais



360 tipos
de puestos



62
Organizaciones
Gremiales

CCSS, Distribución de trabajadores centro y por grupo ocupacional.

- **49,374 trabajadores. 43% son hombres y 57% mujeres. El 43% tiene menos de 34 años.**
- **360 tipos de puestos. Administrativos: 9,326, Enfermería y Servicios de Apoyo: 20,784, Profesionales en Ciencias Médicas: 10,688 y Servicios Generales: 8,576.00**
- **\$110 millones - salarios mensual. (\$110 Mill.)**
- **Esquema de Pago (Base + Pluses).**

Los trabajadores de la CCSS y sus familias representan el 4.3% de la población del país, es decir 199,124 personas. La población actual es de 4,615,646 personas.



Caja Costarricense de Seguro Social



Organización
Panamericana
de la Salud

Organización
Mundial de la Salud

Taller de Sistemas de Información
de Recursos Humanos en Salud

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

**Reestructuración
organizacional** marca inicio
de una nueva etapa en
Recursos Humanos

Reorganización aprobada 18 de setiembre 2008, separa estructura única en dos instancias.



Estructura y dependencias asociadas con la gestión de recursos humanos: compleja y desarticulada.



Dirección de Administración y Gestión de Personal



CONTRALORÍA DE SERVICIOS
Contraloría de Servicios



Programa Equidad e Igualdad de Género

Agenda de Desarrollo en Recursos Humanos



Undeca

Siprocimeca

Unión Médica

Otros

Organizaciones Sindicales

Otras organizaciones de trabajadores

Organizaciones externas

Organismos Internacionales

MSP

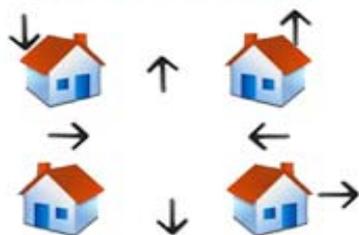


Fase I: Diagnóstico inicial de la situación en el tema de información –octubre 2008-

Sistema Altamente Manual



Red Desarticulada



Bases de Datos Desintegradas



Sin Estándares



Tiempos de Recolección de Datos Extensos



Inconsistencia en la Información



Sin Información para la Toma de Decisiones



Sin Canal de Información



Desde un inicio se incluía conceptos ligados con Sistemas de información -**Diseño sistema estadístico**-





Caja Costarricense de Seguro Social



**Taller de Sistemas de Información
de Recursos Humanos en Salud**

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

**Diseño y puesta en marcha
de un Portal de Servicios de
Recursos Humanos**

Fase II: Diseño de un portal con énfasis en la información y servicios a usuarios.



Portal de Servicios forma parte de una estrategia más amplia en materia tecnológica y de comunicaciones



Resultados iniciales logrados a través del Portal de Servicios de Recursos Humanos.

Fortalece comunicación y divulgación interna.



Facilita el acceso de servicios a usuarios externos



Dispone servicios para el trabajador interno



Entorno que facilita ejecución de procesos de formación sana y eficiente



Integra a más de 130 oficinas de Recursos Humanos



Permite generar identidad institucional



Caja Costarricense de Seguro Social



Organización
Panamericana
de la Salud

Unión Regional de
Organización Mundial de la Salud

Taller de Sistemas de Información de Recursos Humanos en Salud

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

**Profundización del uso del
Portal de Recursos Humanos
para lograr mayor eficiencia,
oportunidad y transparencia**

Fase III: Uso más intensivo del Portal para ejecutar procesos sustantivos de administración.



Sistema de Concursos

Dirección de Administración y Gestión de Personal

La Dirección de Administración y Gestión de Personal ha desarrollado esta herramienta en forma eficiente, eficaz, oportuna y transparente, la normativa dispuesta en el "Reglamento en la Caja Costarricense de Seguro Social". Este Reglamento permite otorgar plazas reguladas por una ley especial, es decir, todas excepto las que corresponden a plazas de

Para mayor información sobre sus alcances, puede acceder el texto del Reglamento de Atención Virtual o utilizando los íconos en la parte inferior. Así mismo, las Unidades de Gestión de Recursos Humanos cuentan con la información y conocimiento necesario para orientar a los interesados en este proceso.

La fase inicial de implementación del Reglamento, conlleva la integración del Registro Elegibles, cuya única condición exigible en este momento para su incorporación, es poseer un total de 180 días acumulados continuos o discontinuos de nombramiento en la C.C.S.S., durante el último año contado retroactivamente a partir de la presentación de la solicitud de inscripción. Este sistema facilita dicha inscripción, pues se puede efectuar electrónicamente, sin necesidad de trasladarse a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, no obstante, aquellos que prefieran llevar a cabo la gestión manualmente, contarán con las facilidades para tal fin.

Los concursos iniciarán hasta el mes de enero de 2011, incluyendo únicamente un conjunto seleccionado de plazas vacantes de puestos no profesionales de los siguientes centros: Hospital San Juan de Dios, Hospital Calderón Guardia, Hospital México, Área de Salud Desamparados 1, Área de Salud Desamparados 3 y Oficinas Centrales.



[Reglamento](#)



[Manual de usuario](#)



[Preguntas Frecuentes](#)



[Centro de Atención Virtual](#)



Identificación:

Contraseña:

Código:





Caja Costarricense de Seguro Social

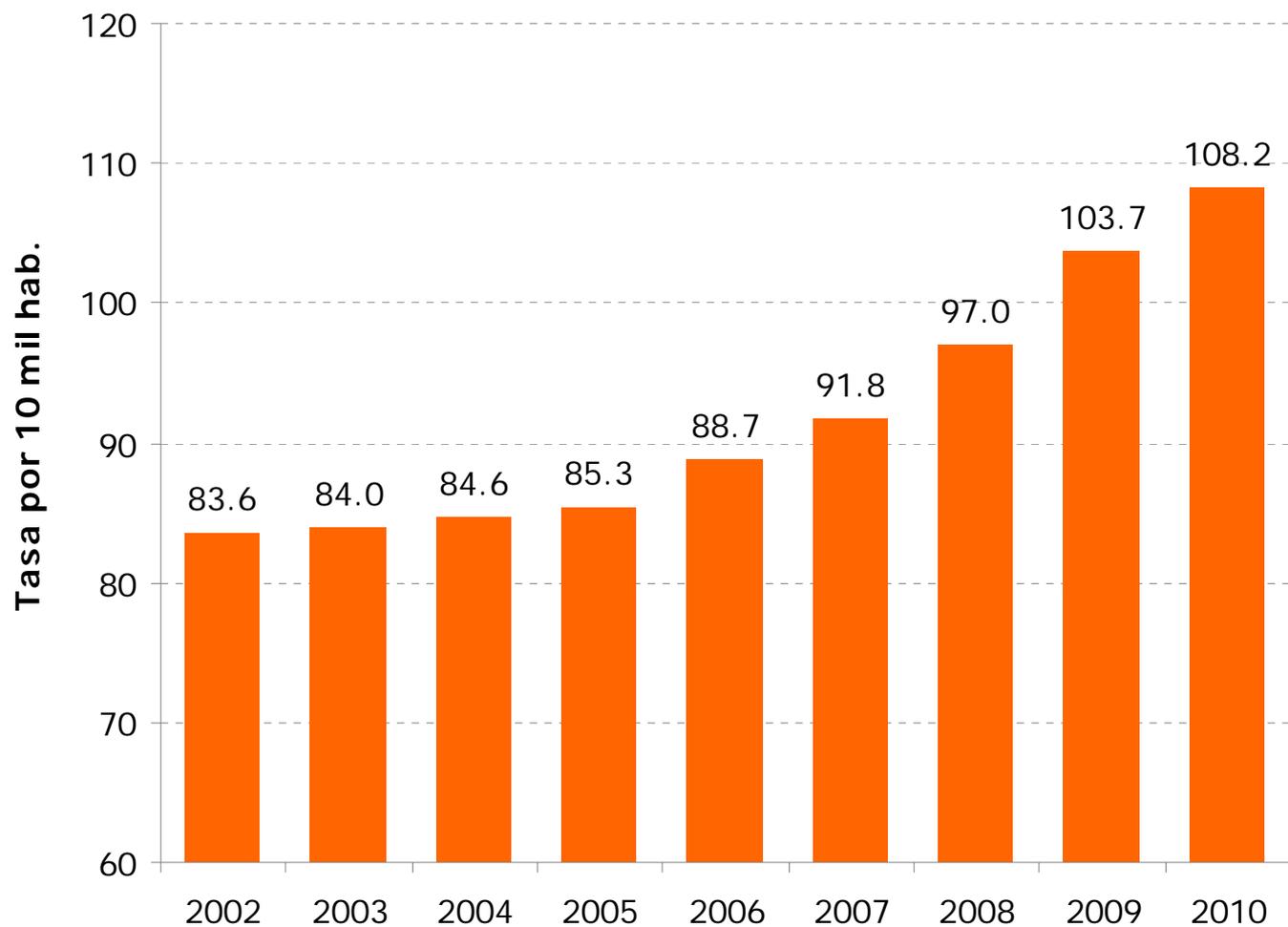


**Taller de Sistemas de Información
de Recursos Humanos en Salud**

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

Módulo de Información Estadística en Recursos Humanos

CCSS, Tasa de número de trabajadores de la CCSS por cada 10 mil habitantes 2002-2010.



Número de trabajadores 2006: 36,389
2010: 49,374

CCSS, Población de trabajadores - Distribución por grupo de edad y sexo.

Grupo de Edad	Total	Hombres		Mujeres	
		Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
18-24	5.302	2.178	10,2	3.124	11,1
25-29	8.496	3.386	15,9	5.110	18,2
30-34	7.572	3.178	14,9	4.394	15,7
35-39	5.329	2.369	11,1	2.960	10,6
40-44	5.404	2.465	11,5	2.939	10,5
45-49	5.470	2.407	11,3	3.063	10,9
50-54	5.588	2.369	11,1	3.219	11,5
55-59	4.703	2.078	9,7	2.625	9,4
60-64	1.373	816	3,8	557	2,0
65 y más	137	103	0,5	34	0,1
Total general	49.374	21.349	100,0	28.025	100,0

Fuente: Archivo Maestro Planilla Salarial Diciembre 2010 y Padrón Electoral Marzo 2009.

Elaborado por la Subárea Estadística de Recursos Humanos.

CCSS. Población de trabajadores - Distribución por años de servicio y sexo.

Años de Servicio	Total	Hombres		Mujeres	
		Total	Porcentaje	Total	Porcentaje
0-1	7.467	2.871	13,4	4.596	16,4
2-4	8.897	3.550	16,6	5.347	19,1
5-9	7.937	3.348	15,7	4.589	16,4
10-14	5.590	2.421	11,3	3.169	11,3
15-19	5.459	2.334	10,9	3.125	11,2
20-24	4.394	2.148	10,1	2.246	8,0
25-29	2.771	1.434	6,7	1.337	4,8
30-34	4.373	1.950	9,1	2.423	8,6
35-39	2.152	1.055	4,9	1.097	3,9
40-49	331	236	1,1	95	0,3
50 y más	3	2	0,01	1	0,004
Total general	49.374	21.349	100,0	28.025	100,0

Fuente: Archivo Maestro Planilla Salarial diciembre 2010 y Padrón Electoral Marzo 2009.

Elaborado por la Subárea Estadística de Recursos Humanos.

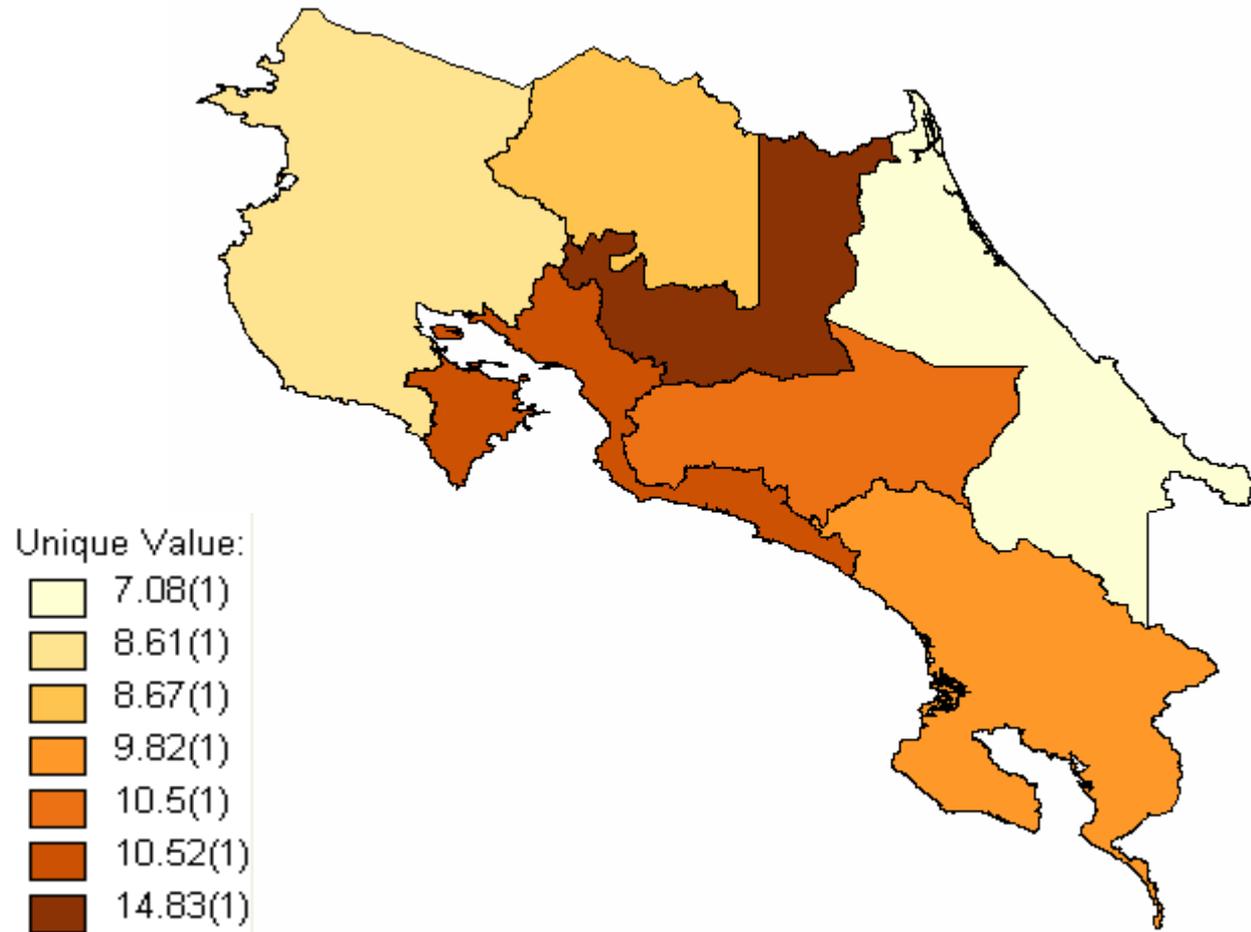
CCSS. Distribución por subgrupo ocupacional con menos de 4 años de laborar o con más de 35 años de servicio.

SUBGRUPO	0-4 años de servicio		35+ años de servicio	
	Total	%	Total	%
Auxiliar de Enfermería	2315	14.7	335	14.5
Enfermera Licenciada	214	1.4	211	9.1
Farmacéuticos	331	2.1	14	0.6
Jefaturas	52	0.3	139	6.0
Mantenimiento	272	1.7	43	1.9
Médicos en Funciones Administrativas	31	0.2	66	2.8
Médicos en Funciones Sanitarias	1734	11.0	79	3.4
Microbiólogos Químicos Clínicos	150	1.0	41	1.8
Nutrición	42	0.3	8	0.3
Odontólogos	211	1.3	5	0.2
Profesionales	815	5.2	170	7.3
Profesionales en Enfermería (Dipl o Bach)	4	0.0	7	0.3
Psicólogos Clínicos	17	0.1	3	0.1
Puestos Superiores	9	0.1	3	0.1
Químicos	0	0.0	1	0.0
Secretarias y Oficinistas	916	5.8	88	3.8
Servicios Varios	2151	13.7	171	7.4
Supervisores	29	0.2	37	1.6
Tareas de Apoyo	1869	11.9	152	6.6
Técnicos	887	5.6	144	6.2
Tecnologías en Salud	2964	18.9	523	22.6
Transportes	177	1.1	23	1.0
Vigilancia y Limpieza	516	3.3	55	2.4
Total	15706	100	2318	100
Edad promedio (años)	28.1		58.1	
Desv. Estándar (edad)	6.8		3.3	

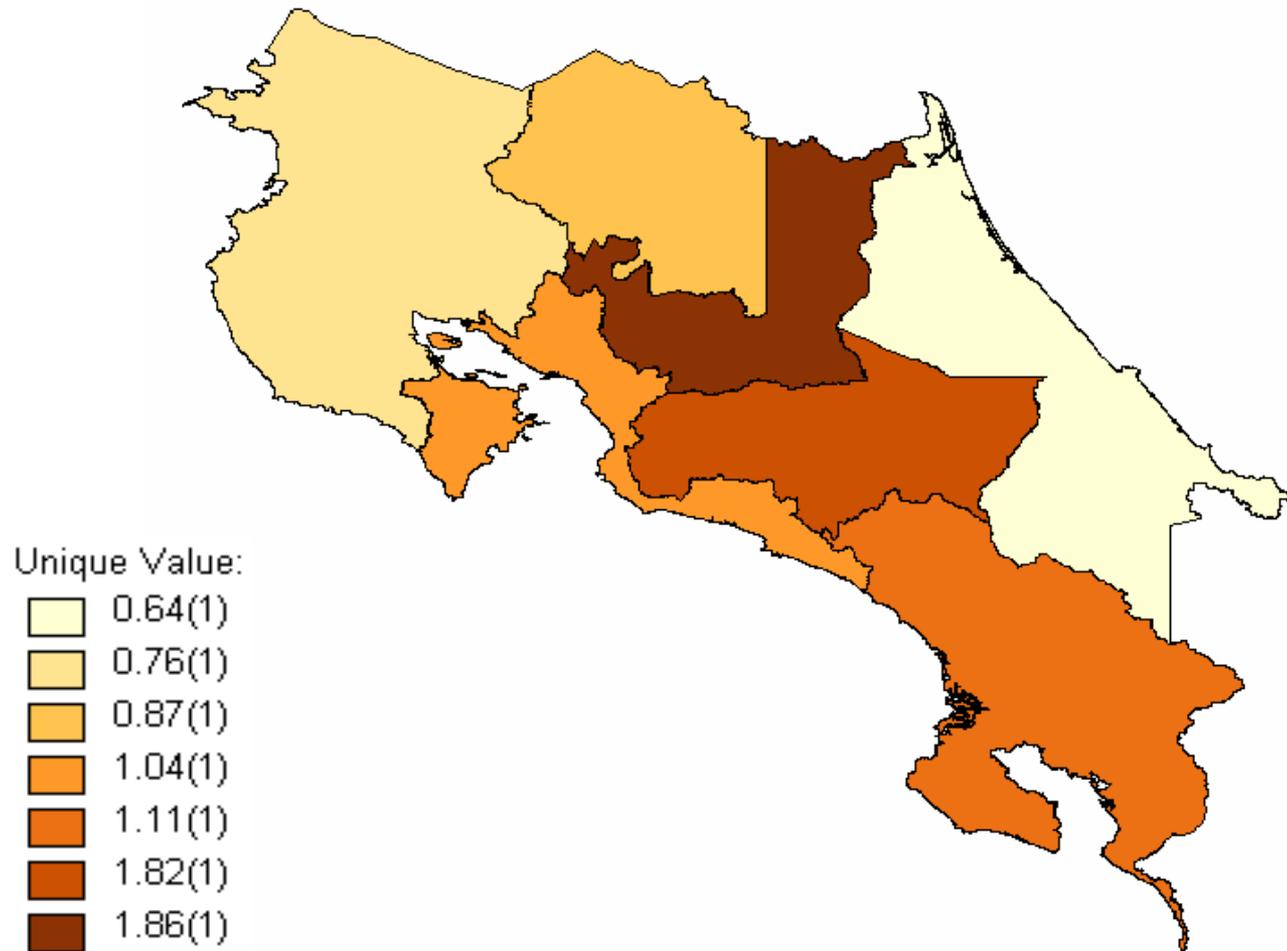
CCSS. Distribución de trabajadores por grupo y subgrupo ocupacional

Grupo y Subgrupo Ocupacional	Total	Trabajadores		% del total
		Propiedad	Interinos	
Total general	49,374	32,947	16,427	100.0
ADMINISTRATIVOS	9,326	6,224	3,102	18.9
Jefaturas	813	722	91	1.6
Profesionales	3,000	1,886	1,114	6.1
Secretarias y Oficinistas	2,499	1,571	928	5.1
Técnicos	2,762	1,827	935	5.6
ENFERMERIA Y SERVICIOS DE APOYO	20,784	14,402	6,382	42.1
Auxiliar de Enfermería	6,729	4,586	2,143	13.6
Tareas de Apoyo	5,156	3,521	1,635	10.4
Tecnologías en Salud	8,841	6,245	2,596	17.9
PROFESIONALES EN CIENCIAS MÉDICAS	10,688	6,317	4,371	21.6
Enfermera Licenciada	2,826	2,533	293	5.7
Farmacéuticos	776	315	461	1.6
Médicos en Funciones Administrativas	544	475	69	1.1
Médicos en Funciones Sanitarias	5,099	2,156	2,943	10.3
Microbiólogos Químicos Clínicos	615	426	189	1.2
Nutrición	135	73	62	0.3
Odontólogos	610	294	316	1.2
Psicólogos Clínicos	81	43	38	0.2
SERVICIOS GENERALES	8,576	6,004	2,572	17.4
Mantenimiento	999	795	204	2.0
Servicios Varios	5,664	3,782	1,882	11.5
Vigilancia y Limpieza	1,183	856	327	2.4

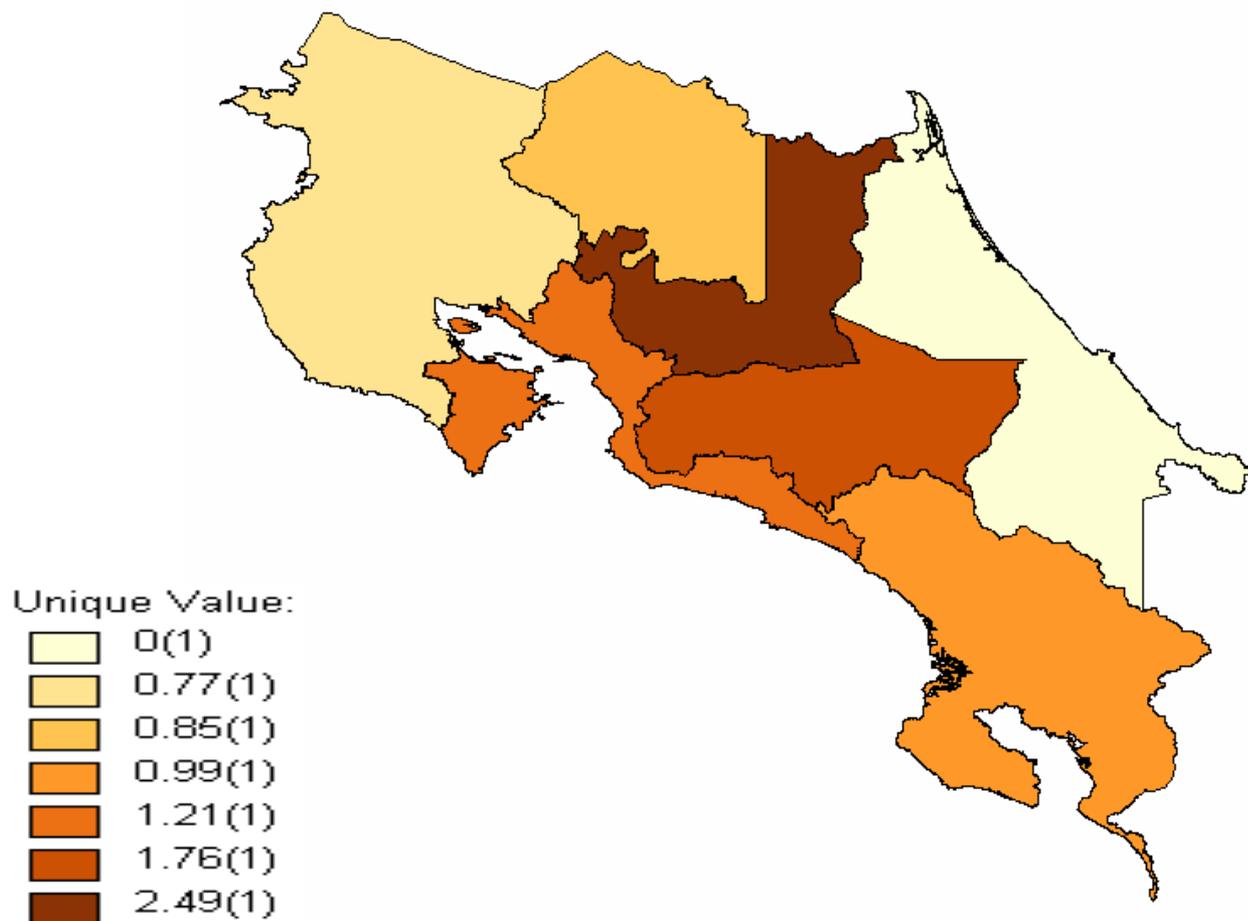
CCSS. Distribución de médicos por cada 10,000 habitantes según región.



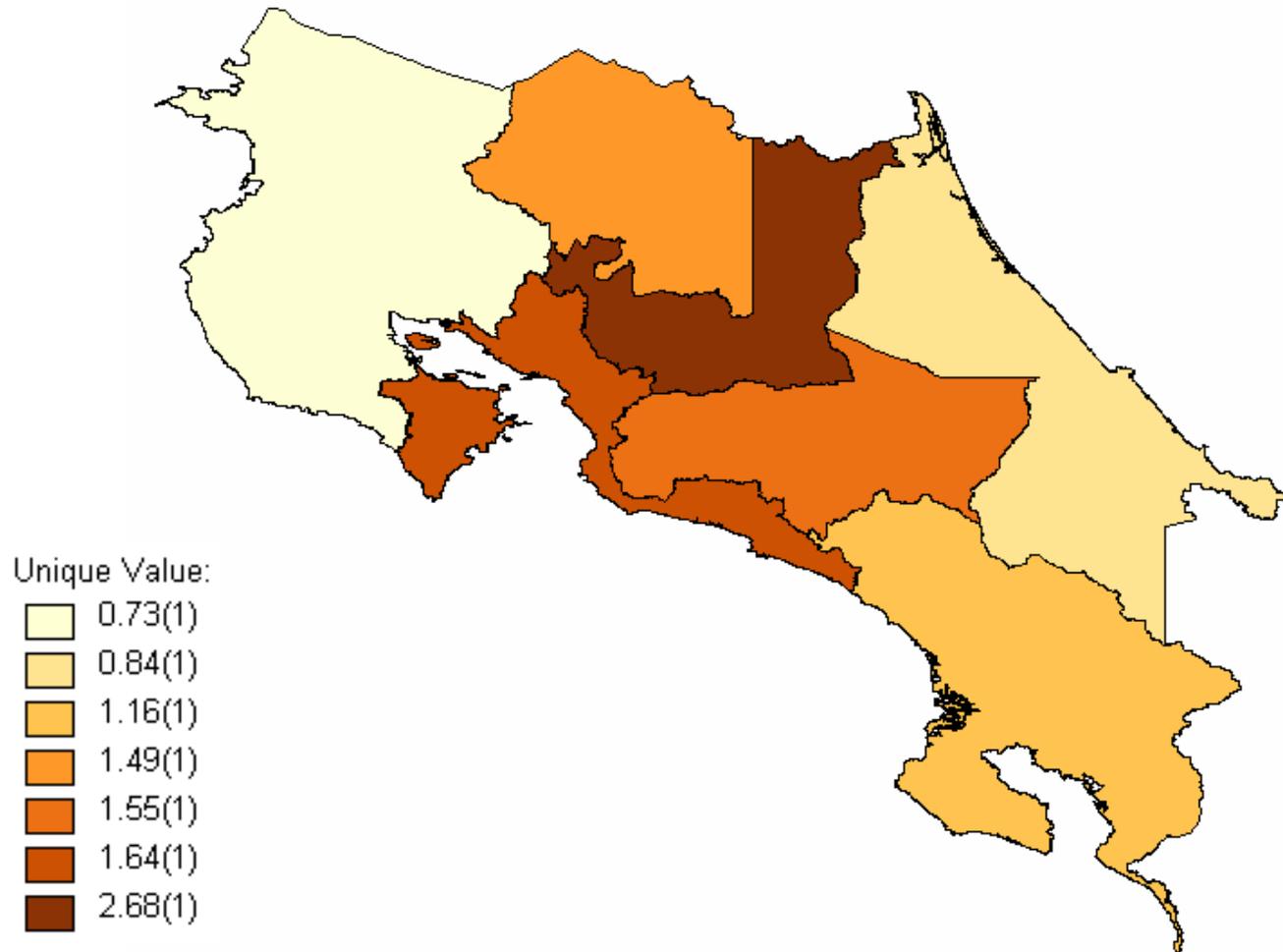
CCSS. Distribución de pediatras por cada 10,000 niños según región.



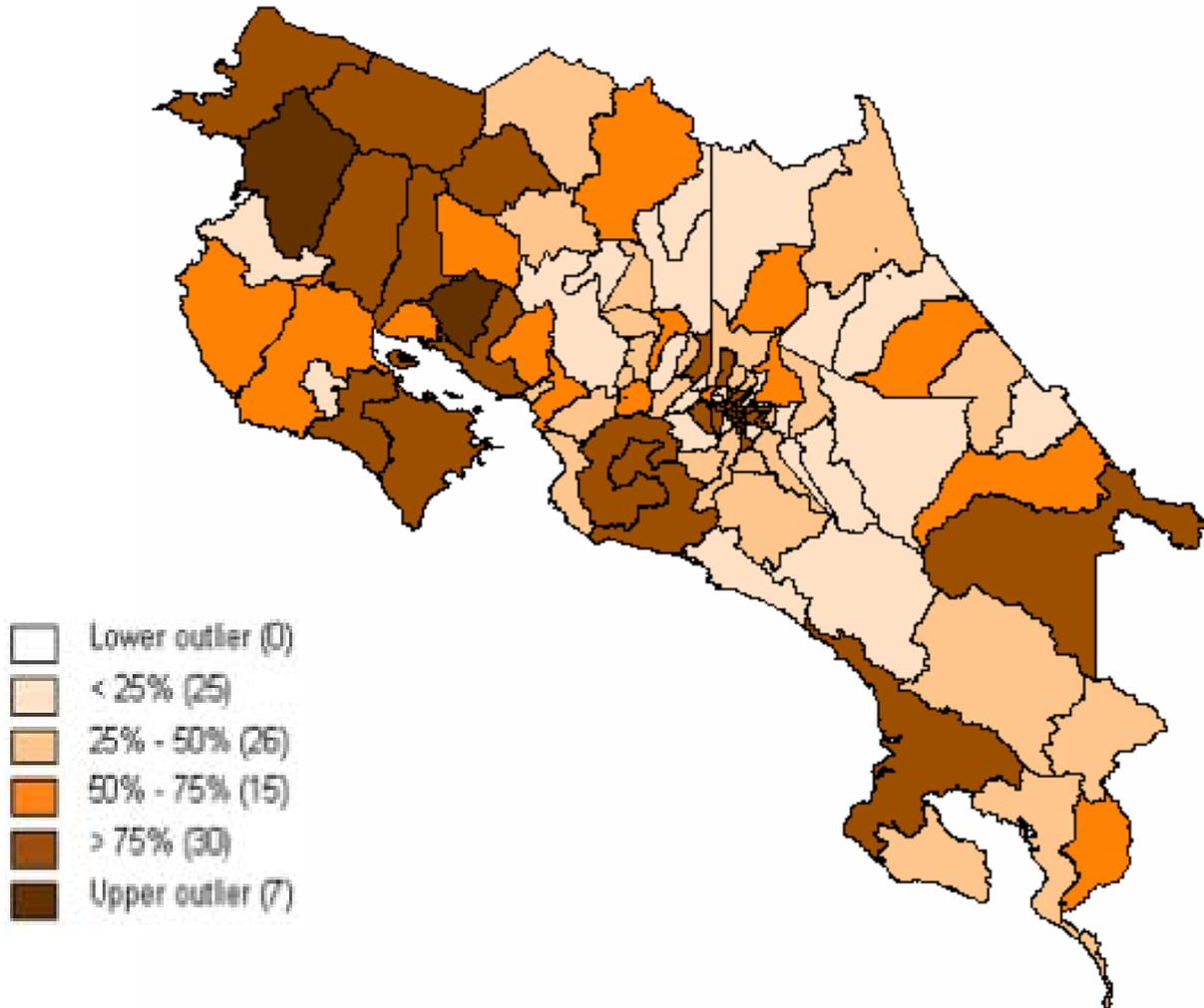
CCSS. Distribución de geriatras por cada 10,000 adultos mayores (+ 65 años) según región.



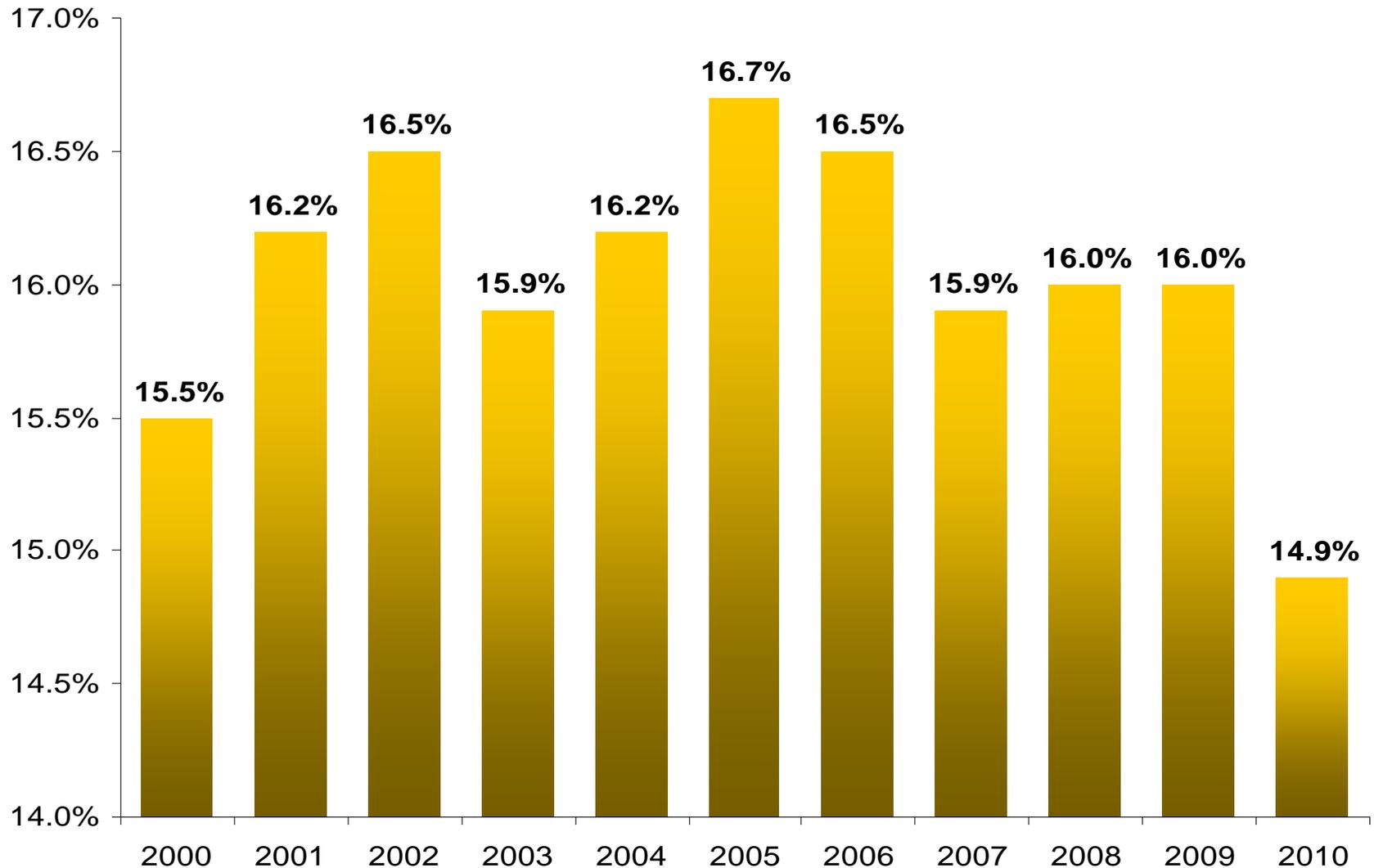
CCSS. Distribución de ginecólogos por cada 10,000 mujeres (14-49 años) según región.



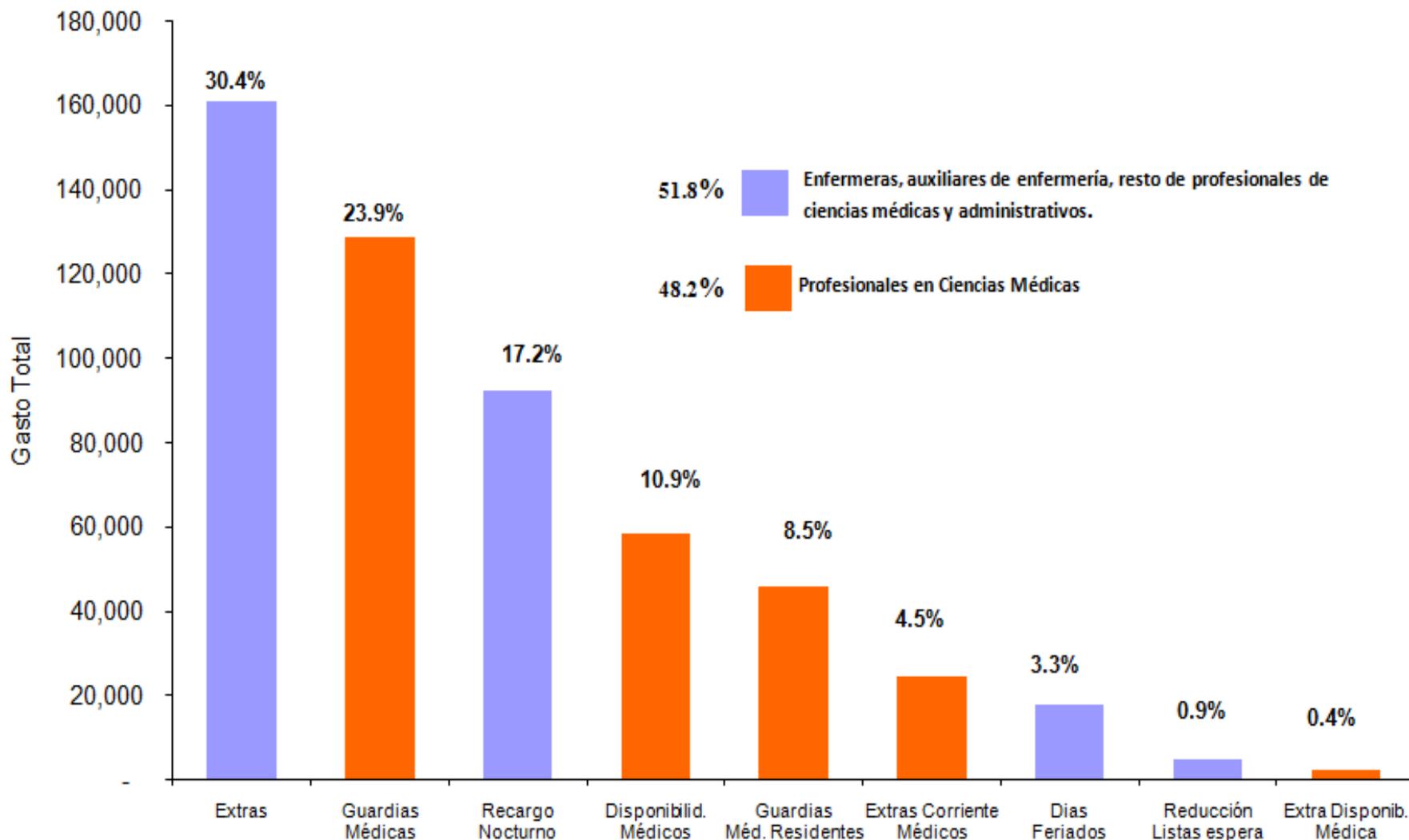
CCSS. Distribución de médicos por cada 10,000 habitantes por áreas de salud.



% de los pagos por tiempo extraordinario respecto los pagos totales por servicios personales, 2000-2010



Distribución porcentual del tiempo extraordinario según componentes del gasto acumulado, 2000-2010



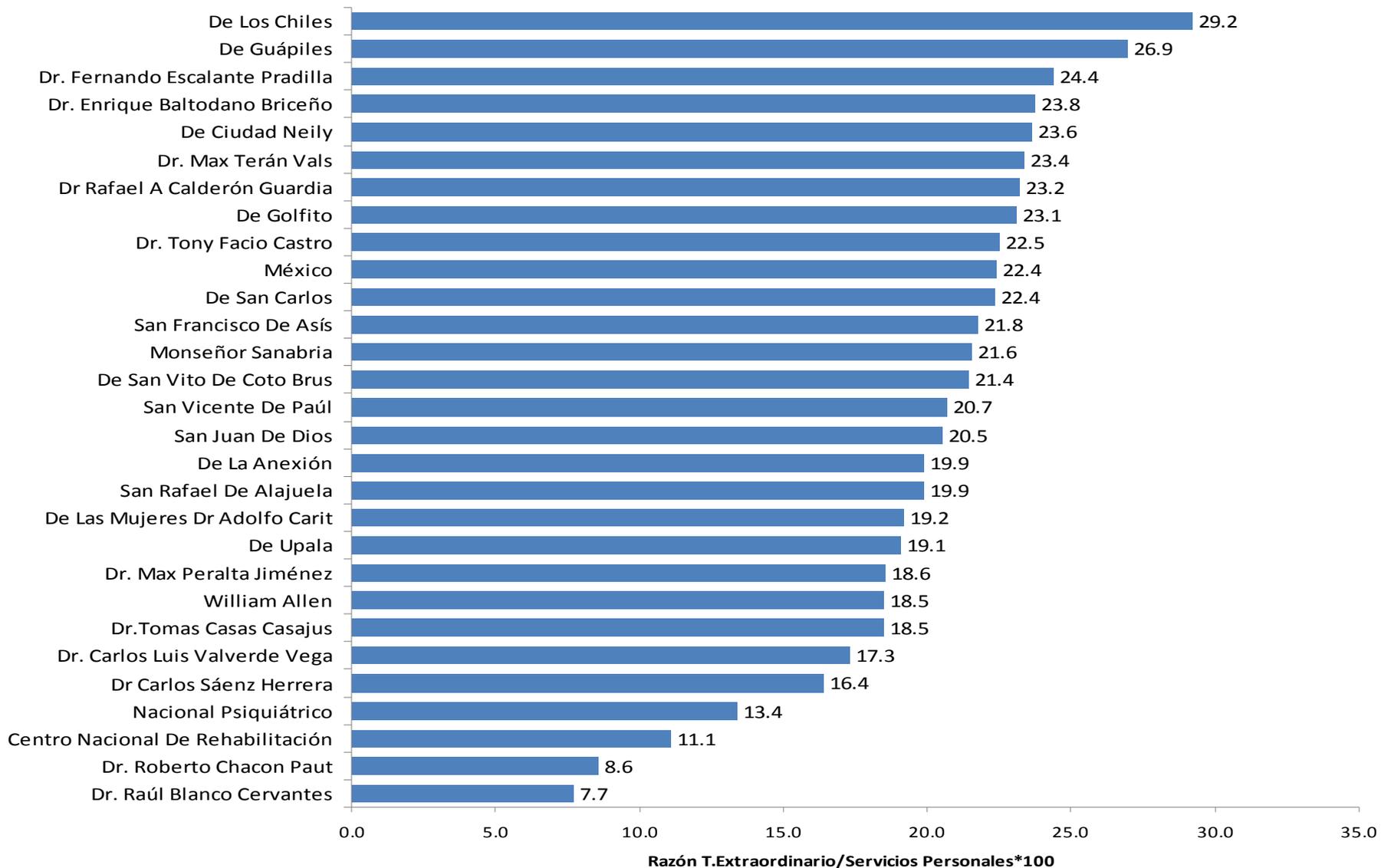
Fuente: Dirección de Presupuesto. Informes de Liquidación Presupuestaria. CCSS. 2000-2010

Gasto en tiempo extraordinario y distribución porcentual por partidas, según tipo de centro, 2010. (millones de colones)

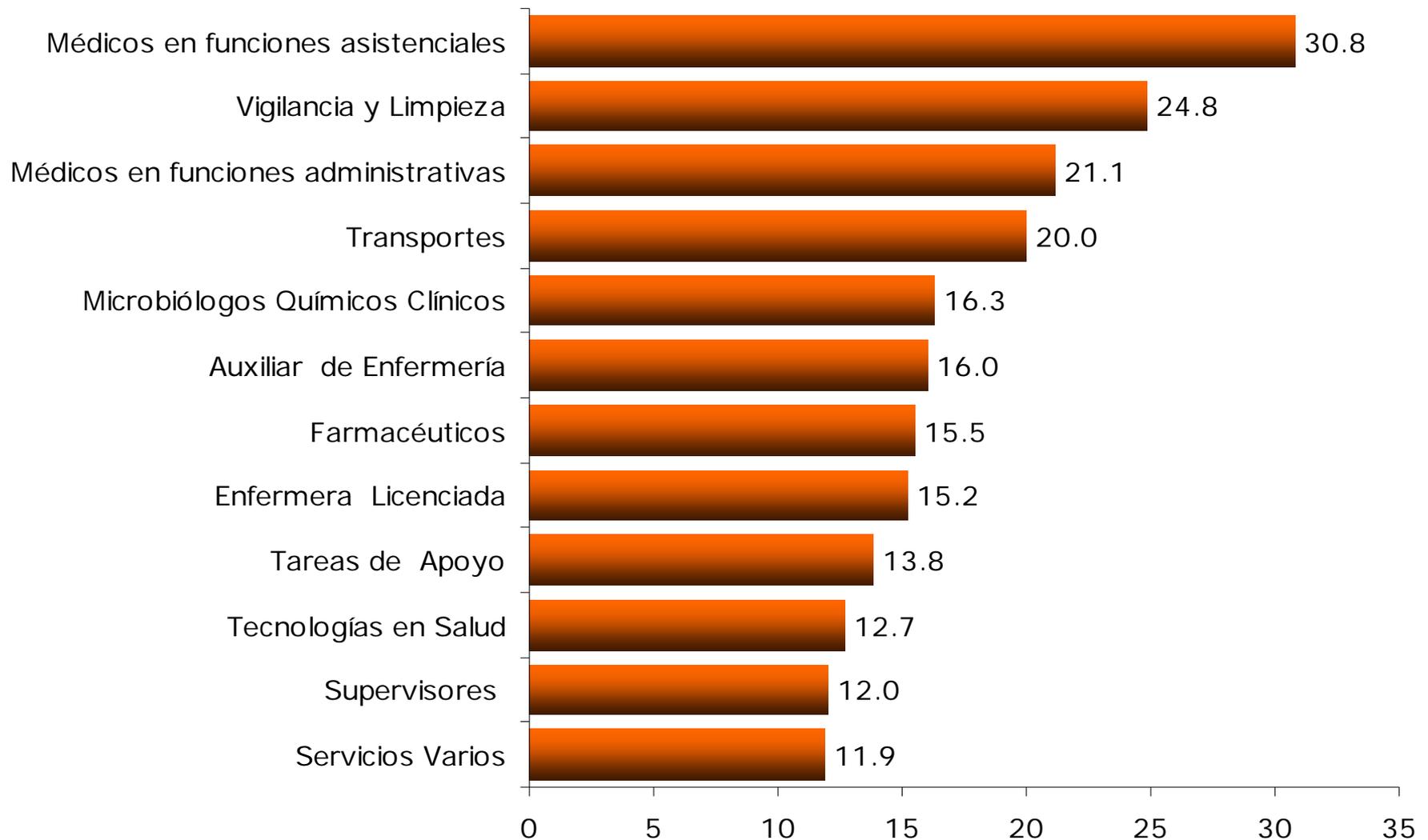
Partida	Unidades				Total
	H.Nacionales y especializados	H.Periféricos y regionales	Areas de salud	especiales y otros	
Tiempo Extraordinario	27.7	25.1	49.9	51.6	29.3
Guardias Médicos Residentes	20.4	0.2	0.0	2.5	8.6
Recargo Nocturno	19.3	19.4	8.3	19.7	18.1
Guardias Médicos	16.2	35.1	19.6	3.6	25.0
Disponibilidades Médicos	8.4	13.8	1.4	12.4	10.1
Días Feriados	3.8	3.2	3.9	2.4	3.5
Extras Corrientes Médicos	2.1	2.8	16.8	2.5	4.1
Programa Cirugía Vespertina	1.4	0.3	0.1	5.3	0.8
Pago Atención Pacientes En Jornada No Ordinaria	0.8	0.2	0.0	0.0	0.4
Total	43,820	48,040	12,045	1,326	105,230

87.3% del tiempo extraordinario

Relación entre el gasto en tiempo extraordinario y el gasto en servicios personales desglosado por Hospitales. 2010.



Puestos que registran el mayor porcentaje de salarios extraordinarios respecto a los salarios totales, 2010.

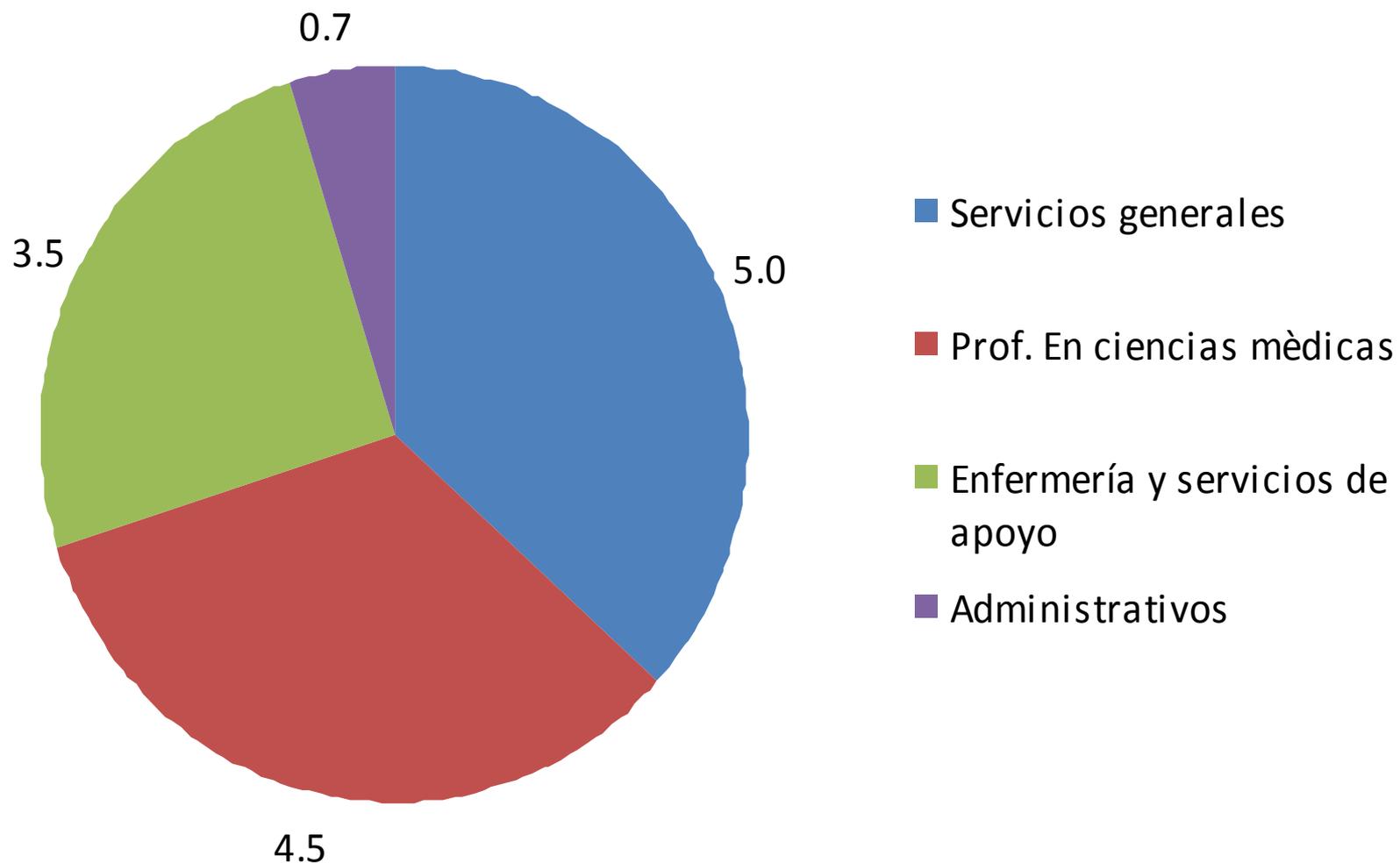


% de trabajadores de la CCSS que devengaron salarios extraordinarios según puestos, 2010.

Puestos	Número de trabajadores	% de trabajadores que devengaron salarios extraordinarios
Profesional en Enfermería	2,826	78.3
Vigilancia y Limpieza	1,183	76.8
Transportes	730	64.0
Auxiliar de Enfermería	6,729	59.6
Farmacéuticos	776	59.3
Servicios Varios	5,664	58.3
Microbiólogos Químicos Clínicos	615	57.9
Tareas de Apoyo	5,156	53.9
Supervisores	233	53.6
Médicos en Funciones Sanitarias	5,099	50.9
Médicos en Funciones Administrativas	544	45.0
Tecnologías en Salud	8,841	42.7
Mantenimiento	999	38.4

Fuente: Elaborado con base en datos de la DAGP

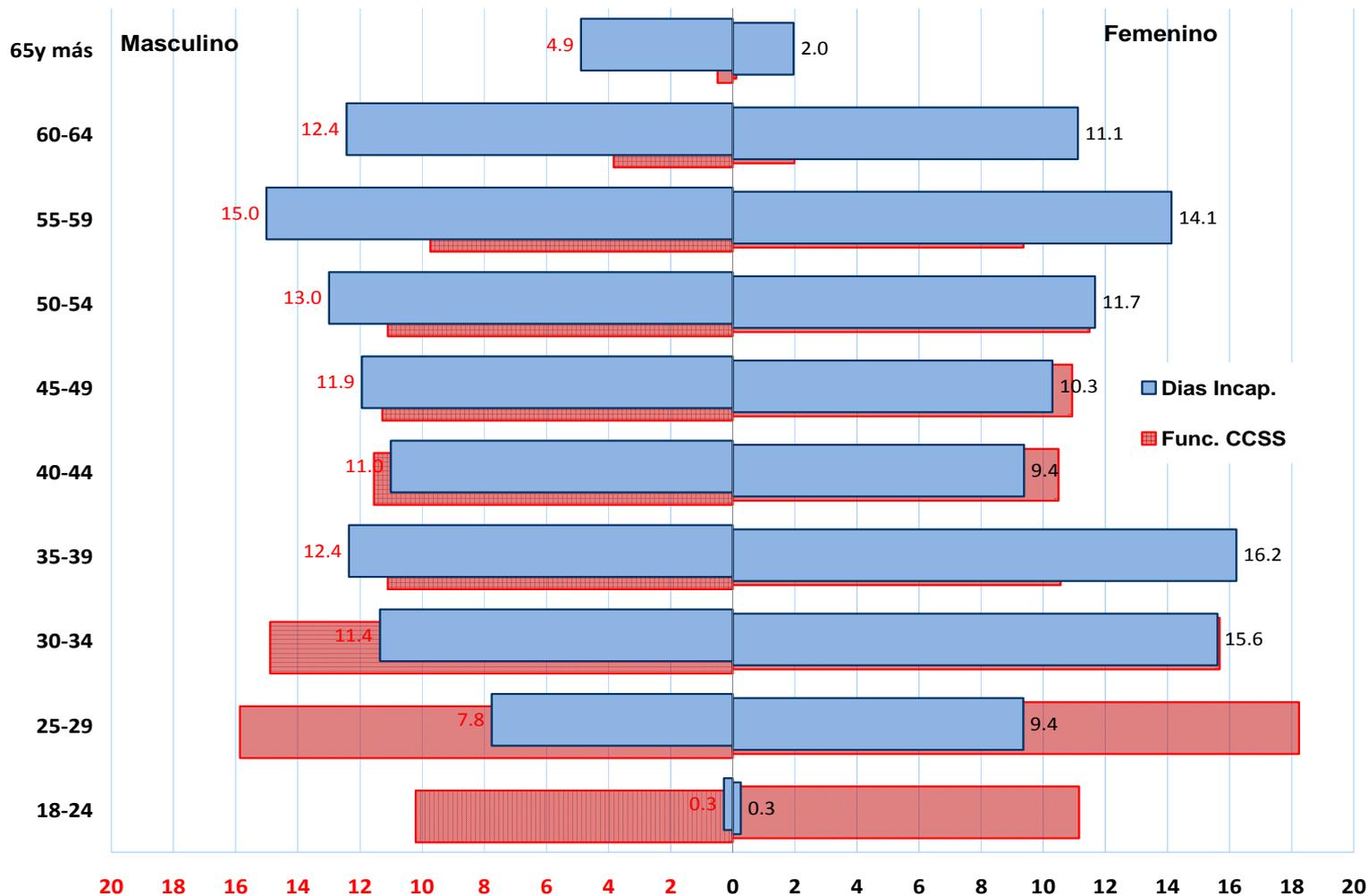
CCSS, Proporción de personas con salarios (sin extras) menores o iguales a 0, según grupo ocupacional.



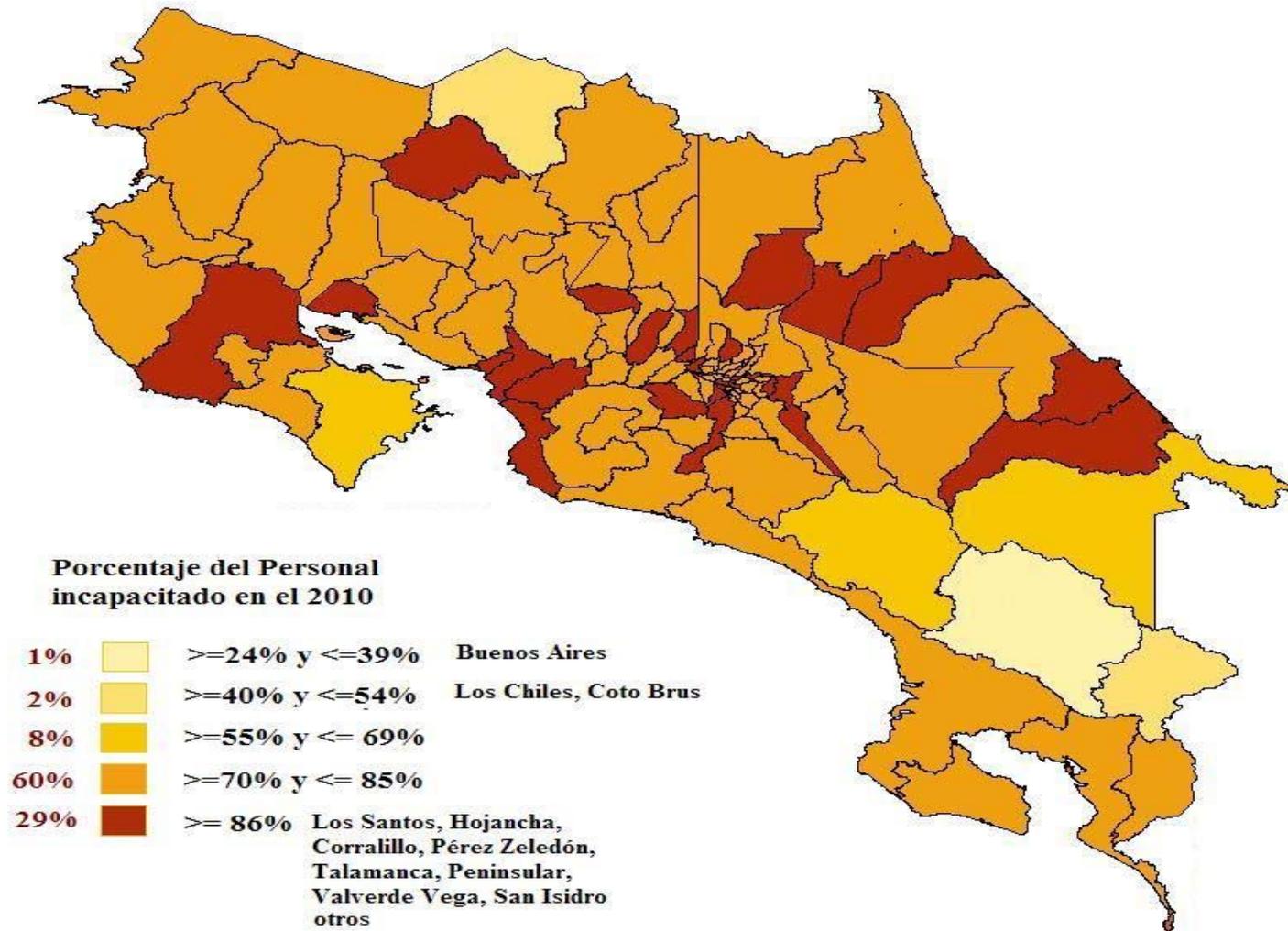
CCSS, Cifras e indicadores de los días de incapacidad otorgados a trabajadores en periodo 2008-2010.

Concepto	2008	2009	2010
Total de Trabajadores	44,344	47,671	47,857
Total Días Incapacidad	947,796	1,035,230	1,149,709
Total Boletas de Incapacidad	152,083	173,872	197,389
Días Promedio por Boleta	6.2	6.0	5.8
Total de Trabajadores Incapacitados	32,183	35,766	38,266
% Incapacitados Anual	72.6%	75.0%	80.0%
Días promedio de incap. por trabajador por año	29.5	28.9	30.0
Número equivalente de trabajadores por días de incapacidad	4,308	4,706	5,226

CCSS, Trabajadores más jóvenes acumulan porcentaje superior a su peso relativo de la estructura ocupacional.



CCSS, Distribución del personal incapacitado por áreas de Salud. Color más oscuro denota más incapacidades.



Metas regionales de recursos humanos para la salud 2007-2015

Están organizadas según los cinco desafíos críticos mencionados en la Agenda de Salud para las Américas y el Llamado a la Acción de Toronto

Con sistemas informáticos en funcionamiento se busca consolidar información y crear banco de datos común.



Proceso de identificación de fuentes relevantes y definición del almacén de datos para Recursos Humanos

- Se determinó qué datos son esenciales para la organización.
- Se identificaron las fuentes relevantes, construyendo un mapa de datos que permitiera reunir los elementos sustanciales.
- Se diseñó un Data Warehouse que se alimenta de forma automática de todas estas fuentes de datos.
- Se combinó la información procesada y depurada para que sea capaz de dar respuesta a preguntas concretas según los requerimientos mas comunes a nivel de la organización.
- La información es presentada de manera ordenada y fácilmente navegable, mediante informes, cuadros de mando operativos y estratégicos que permitirán conocer el comportamiento de la empresa en aspectos claves y de un solo vistazo.

Inicios de un Sistema de Información. Generación de informes para la toma de decisiones.

Información Estadística en Recursos Humanos

Perfil Público



Perfil Privado



- Información global relacionada con el Recurso Humano Institucional: **estadísticas de trabajadores, plazas, salarios, incapacidades y más.**
- Acceso por perfiles según nivel: **Junta Directiva y Gerentes; Directores de Sede, Regionales, de Hospitales y Áreas de salud; otros usuarios seleccionados.**
- Consulta detalle del trabajador
- Consulta masiva por conceptos salariales (salarios + altos, Salarios + bajos), a nivel institucional o por unidades específicas o por puestos.
- Permite especificar periodos y cantidad de registros.
- Módulo para registro de producción

CCSS, Distribución de trabajadores centro y por grupo ocupacional.

Área Información en Recursos Humanos

Subárea de Estadísticas en RHUS

Subárea Tecnologías de Información en RHUS

Productos en Info

- **Data Warehouse**
- **Estudios especiales**
- **Informes estadísticos**
- **Análisis RHUS**
- **Otros**

- **Portal de RHUS**
- **Aplicaciones**
- **Servicios**
- **Información**
- **Otros**

24.000 FUNCIONARIOS SE INCAPACITARON CADA AÑO ENTRE 2008 Y 2010

LA NACIÓN EL PAÍS

CC
inc

OC
PORTADA
EL

EN POCA
CALIFI

Jos
CORR
Entre
persc
enfen

CALIFICAC
LUIS EDO.
¿Recibe

IMAGENES
El año pasa
ausente de

NOTAS RELA
CCSS
cubrir i

El fue el em
de la geren

Ese estudio
año pasado

Un pronuncia
panorama pa

Contrario a l
afecta el cál

TELE

Programas

PORTADA EL P

INFORME DE

OPS: evitar

De no re

Análisis

CALIFICACIÓN

LUIS EDO. DÍA

Follow @lu

Si la Caja C

crecimiento

VIDEO

Un g enfer

RONNY ROJA:
El año pasa
ausente de

CCSS
cubrir i

El fue el em
de la geren

Ese estudio
año pasado

Un pronuncia
panorama pa

Contrario a l
afecta el cál

TE

- Nacionales
- 7 Arte
- Reportajes

Incapa dismin

Patricia Jimén
Adaptación: T
Actualizado 1:
14 de Septien

Las incapacid
han disminu
unos 21 mil r

Un pronuncia
panorama pa

Contrario a l
afecta el cál

DIARIO Extra

LA NACIÓN

BÚSQUEDA

>NACIONALES

--> SELECCIONE UN ARTICULO DE NACIONALES

Del 2000 al 2010, médicos son los que más reciben el subsidio

PAGO DE HORAS EXTRAS EN CCSS ES 6 VECES MÁS ALTO

KRISSIA MORRIS GRAY
kmorris@diarioextra.com

El pago por concepto de tiempo extraordinario en la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) aumentó en 6 veces, pasando de ¢17.402 millones en 2000 a ¢105.240 millones en 2010, pero el mayor incremento se comenzó a dar a partir de 2006.

Así se desprende de un estudio elaborado por la Gerencia Administrativa, denominado "Características y evolución del gasto por concepto de tiempo extraordinario en la Caja Costarricense de Seguro Social: 2000-2010", en el que se hace una valoración de los componentes integradores de dicho rubro como pagos de horas extra a personal no médico, guardias médicas, recargo nocturno, disponibilidades médicas y guardias realizadas por médicos residentes.

Por concepto del pago de tiempo extraordinario a los médicos, tanto especialistas como residentes, acumulado en los últimos 10 años, suma una erogación para la CCSS de ¢197.143 millones, mientras que el grupo integrado por enfermeras, auxiliares en enfermería y el resto de profesionales en ciencias médicas y otros, el pago acumulado alcanza los ¢127 mil millones.



A los médicos especialistas se les pagó ¢27 mil millones en 2010 por tiempo extraordinario. (Foto con fines ilustrativos)





Caja Costarricense de Seguro Social



**Organización
Panamericana
de la Salud**

Oficina Regional de la
Organización Mundial de la Salud

**Taller de Sistemas de Información
de Recursos Humanos en Salud**

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

**Resultados, lecciones
aprendidas y factores
de éxito**

Elementos fundamentales asociados con el desarrollo logrado hasta el momento.

- Cambios en la estructura organizativa permitieron redimensionar el tema de la gestión del RHUS: **una visión renovada.**
- Fortalecimiento de las capacidades de gestión interna en materia de información.
 - Creación y consolidación de una unidad para la creación y el desarrollo de software exclusivo de Recursos Humanos.
 - Creación y consolidación de una unidad de análisis estadístico, específica para el tema de Recursos Humanos.
 - Integración en el mapeo, diseño y construcción de modelos, de personal especializado en ingeniería industrial y otras ramas afines.

■

.

Elementos fundamentales asociados con el desarrollo logrado hasta el momento.

- Decisiones iniciales marcaron diferencia en:
 - Selección del personal.
 - Capacidades de autosuficiencia e independencia funcional.
 - Avanzar paso a paso.
- Estrategia basada en el aprovechamiento de información existente y generación de nuevo, a través de los procesos ordinarios de la administración y gestión de recursos humanos.
- Los avances no estuvieron condicionados a aprobaciones de políticas o planes por parte de las autoridades superiores. Las necesidades de información fueron son satisfechas y simultáneamente son generadas nuevas y más complejas.

Hacia un Observatorio de Recursos Humanos en la CCSS.

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA EN RECURSOS HUMANOS
Dirección de Administración y Gestión de Personal

Perfil RRHH de la Institución Julio 2011

- 50309 Trabajadores
- 38.9 años Edad promedio
- 450,255 Pago mensual de salarios (C.C.)
- 4843,867.2 Salario promedio
- 56.8% Son Mujeres
- 13.1 años Antecedente promedio

65% de las incapacidades de empleados son por 3 días o menos.

Incapacidades
Diagnóstico más frecuente entre los funcionarios de la CCSS
Infección aguda de las vías respiratorias superiores, no especificadas
Para el primer semestre del año 2010, el diagnóstico más común entre los funcionarios que se incapacitaron es la infección aguda de las vías respiratorias, con un total de 13743 boletas emitidas a 10104 funcionarios.

PROYECCION PENSIÓN
De ejercer un mayor número de boletas pensionales en la siguiente década.

Informe de Tiempo extraordinario

Boletín estadístico 2008

Costa Rica
Seleccione una región para ver más información.

CENTRAL SUR Julio 2011

- Población absoluta: 1 575 947
- Trabajadores de la CCSS: 8923
- Total salarios: 4 585 371 402.57
- Cantidad Médicos: 888
- Cantidad enfermeras: 293
- Médicos por 1000 habitantes: 0.7
- Enfermeras por 1000 habitantes: 0.4
- Cantidad de áreas de salud: 32
- Cantidad ISAPAS: 302
- Cantidad de Planes Vida Privada: 104

Prioridades del RRHH para el 2011

PRIORIDADES 2011



Observatorio de Recursos Humanos



Caja Costarricense de Seguro Social



**Taller de Sistemas de Información
de Recursos Humanos en Salud**

Brasil, 04 al 06 de Octubre de 2011

Sistema de Información en Recursos Humanos de la Caja Costarricense de Seguro Social

Lic. Gustavo Picado Chacón

Octubre, 2011