

Año: 2019

HOSPITAL ESCUELA UNIVERSITARIO (HEU)

PROCESO: OBSERVACIÓN A CONTRATACIÓN DE PERSONAL PARA NOMBRAMIENTO DE PLAZAS DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA, TÉCNICOS INSTRUMENTISTAS QUIRÚRGICOS, RADIOLOGÍA Y ANESTESIOLOGÍA DEL HEU.

SINTESIS DE VEEDURÍA

1. Antecedente

El Consejo Nacional Anticorrupción (CNA), a través de la Unidad de Auditoría Social (UAS), brindó acompañamiento en el proceso de contratación y selección de personal para nombramiento de plazas del personal auxiliar de enfermería, técnicos instrumentistas quirúrgicos, radiología y anestesiología; por lo que se asistió a las reuniones de trabajo de la comisión designada para tales efectos, a partir del 16 de septiembre; todo con el propósito de observar el desarrollo del proceso y presentar sugerencias orientadas a fortalecer el mismo.

***Normativa aplicable:** Ley de Contratación del Estado (LCE), su Reglamento y demás aplicable.

***Procedimiento:** Concurso Interno.

***Proceso / Acto Observado:** Reuniones de análisis y evaluación.

2. Aspectos relevantes observados

- Se explicó al equipo veedor que el viernes 13 de septiembre se entregó al área de Talento Humano, los documentos del proceso junto con el listado de hojas de vida presentadas/admitidas hasta ese momento, teniendo como resultados los siguientes:
 - a) **Auxiliar de enfermería:** Cuarenta y siete (47) postulantes;

- b) **Instrumentistas Quirúrgicos:** Cuatro (4) postulantes;
 - c) **Técnicos en Radiología:** Dos (2) postulantes;
 - d) **Técnico en Anestesiología:** Tres (3) postulantes.
- No se tuvo conocimiento respecto a la asignación presupuestaria que se usará para este concurso, así como los criterios con los que la Comisión Interventora determinó las plazas que se someterían a concurso, la fundamentación del cronograma propuesto, criterios de evaluación, sistema de puntaje, entre otros.
 - El proceso no estaba regulado por parte del HEU, no se tenía claridad en cuanto a la normativa a emplear.
 - Como recordatorio se hizo mención que se hace un concurso de selección internamente en caso del personal que ya está en la institución, o externo, en caso de contratar recursos que no están empleados en la institución.
 - Los expedientes fueron recibidos por la oficina de Talento Humano, dependencia encargada de cerciorarse de que todos estuvieran completos, según los 4 documentos que se pidieron en los memorándums que ordenaban el desarrollo del concurso.

- Los criterios para utilizar en el concurso se encontraban contenidos en los memorándums:
 - a. No. 084-DDTH-HE-2019 de 5 de septiembre de 2019; y
 - b. No. 085-DDTH-HE-2019 de 6 de septiembre de 2019.

Ambos consignaban la documentación que se solicitó a los participantes (Currículum Vitae, Copia de Tarjeta de Identidad, Título o diploma -según puesto al que se aplica-, hoja antecedentes penales actualizados, y fotografía tamaño carné), además de mencionar brevemente algunos criterios que se evaluarían y el puntaje que se asignaría; lo cual, a criterio de este Consejo, no estaba dotado de la claridad y precisión necesaria.

- En la segunda reunión, la comisión procedió a discutir los métodos para evaluar la puntuación en cuanto a las faltas y el desempeño del trabajador.
- De igual forma, se inició la evaluación de los postulantes al puesto de Técnico Instrumentista.
- Al pretender asignar puntaje, la comisión no tenía claro como valorar la experiencia profesional del personal; ya que el primer participante no acompañó constancias de trabajo.
- En este sentido, la veeduría explicó a la comisión que no se consideraba adecuado penalizar o disminuir puntos a un postulante por no haber aportado documentación que no fue exigida como parte del concurso.
- La comisión interventora fijó el porcentaje de aprobación del concurso con un mínimo de 80% para poder obtener la plaza; resultando que quienes no llegaron a esa calificación, no podrían ser seleccionados.
- Ante la falta de normativa aplicable, se recomendó establecer un marco regulatorio suficiente adaptado a las necesidades propias del HEU, en el cual se fijen parámetros y conceptos a seguir para el correcto desarrollo del proceso de selección de personal a lo interno. De igual forma, fijar un procedimiento específico de convocatoria y publicación (divulgación) de las bases del proceso de selección.
- Se recomendó al HEU definir claramente previo al inicio de cualquier proceso de esta índole, el presupuesto que se utilizaría para cubrir las plazas que se contratarán; ya que este fue un aspecto que no quedó claro ante el equipo veedor.
- Se sugirió al HEU definir la posibilidad de aplicar a una o más plazas o si es posible aplicar a una plaza diferente del puesto que ostente el postulante al momento de participar.
- Se recomendó delimitar con mayor precisión lo relativo al manejo y custodia de los expedientes de los postulantes que participan.
- Se recomendó al HEU regular sus relaciones laborales internas y procesos de selección, reclutamiento o selección; ya que se observó fragilidad en muchos aspectos relacionados con esta temática.
- En vista que no se observaron parámetros necesarios que evidenciaran un procedimiento claro que garantizara la transparencia, eficacia y validez del proceso, el CNA optó por no acompañar el mismo.

3. Conclusión o Balance Final

Pese a que nuestra labor no es de carácter vinculante, se sugirió considerar las recomendaciones presentadas, puesto que las mismas podrían contribuir para incorporar indicadores de transparencia, claridad y pudieran servir a establecer procesos claros y transparentes, ya que se advirtieron varias lagunas trascendentales en el proceso, mismos que impidieron realizar un acompañamiento activo, ya que a criterio de este ente veedor no se contaba con el marco necesario.

En consecuencia, reiteramos que el CNA es una instancia de sociedad civil que realiza esfuerzos para prevenir, disuadir y combatir la corrupción en cualquiera de sus facetas o modalidades, incluyendo los entes gubernamentales.