



RESUMEN EJECUTIVO

El estudio se efectuó en atención del plan anual operativo del Area de Servicios Administrativos, Abastecimiento e Infraestructura para el 2018, con el propósito de evaluar el apego a las disposiciones normativas, en el proceso de aplicación de las pruebas de selección y la gestión del equipo Interdisciplinario de Selección (EIS).

En el estudio se determinó que el marco normativo que regula la aplicación de la evaluación psicológica laboral a los candidatos de primer ingreso en la institución data del año 2008 y no ha sido sujeto de actualización.

Mediante la revisión efectuada se determinó que el manual para la realización de investigaciones sociolaborales de selección de personal para profesionales en Trabajo Social fue aprobado en el año 2003, siendo que en 15 años no ha sido sujeto de actualización.

Se determinó que las normas y procedimientos para la aplicación de pruebas médicas previo empleo en la CCSS, está vigente desde el año 2007, sin que hayan sido actualizadas.

Está Auditoría evidenció que no se dispone de un Manual o Instructivo que operativice la gestión de los equipos interdisciplinarios de selección.

Mediante solicitud de información a la Dirección de Administración y Gestión de Personal se constató que durante el periodo 2016-2017 ingresaron a la institución un total de 2317 funcionarios, sin embargo, un 25% de esos funcionarios fueron evaluados fuera de tiempo, parcialmente evaluados o sin evaluar en los plazos establecido en la Normativa de Relaciones Laborales de la Institución.

La circular Cir. 014662 "Directrices en materia de Equipos interdisciplinarios de Selección (EIS) de 1998", establece la participación de los EIS en procesos de evaluación para primer Ingreso, reubicación interinstitucional (movilidad horizontal), recontractación (para exfuncionarios de la Caja o del sector público), otorgamiento de beca de estudio para formación académica, y procesos de selección para sustituciones interinas, sin embargo, los EIS están siendo aplicados solamente a primeros ingresos y recontractaciones.

Sobre estos aspectos señalados, esta Auditoría emitió las recomendaciones respectivas, solicitando entre otros, a la Gerencia Administrativa ejecutar las acciones pertinentes para instruir lo correspondiente para que se valore en el proceso requerido por el órgano colegiado, lo siguiente:

- La actualización del marco normativo que regula la aplicación psicológica laboral a los candidatos de primer ingreso.
- La actualización de la normativa para la realización de investigaciones sociolaborales de selección de personal



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
AUDITORIA INTERNA

-La aplicación de las normas y procedimientos para la aplicación de pruebas médicas previo empleo.

Regular la gestión de los equipos interdisciplinarios de selección

Por otra parte a la Dirección de Administración y Gestión de Personal se recomienda analizar lo expuesto en los hallazgos 3, 4 y 5 del presente informe, en relación con la eficacia del EIS, su aplicación solamente a primeros ingresos y recontrataciones y la existencia de equipos interdisciplinarios incompletos, y posteriormente conforme al resultado obtenido en el estudio adoptar las acciones pertinentes para resolver la problemática en la gestión de los equipos interdisciplinarios de selección.



ÁREA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, ABASTECIMIENTO E INFRAESTRUCTURA

**ESTUDIO DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LAS NORMAS Y APLICACIÓN DE LOS EQUIPOS
INTERDISCIPLINARIOS DE SELECCIÓN (EIS) EN LA VALORACIÓN DE CANDIDATOS DE NUEVO INGRESO,
REINGRESO Y ASCENSOS INTERINOS EN LA INSTITUCIÓN.
GERENCIA ADMINISTRATIVA U.E. 1104
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL U.E. 1131**

ORIGEN DEL ESTUDIO

La evaluación se efectuó de conformidad con el Plan Anual Operativo 2018 del Área Servicios Administrativos, Abastecimiento e Infraestructura.

OBJETIVO GENERAL

Determinar el apego a las disposiciones normativas en la gestión de los equipos Interdisciplinarios de Selección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar la gestión de los equipos interdisciplinarios de selección en la contratación de personal de primer ingreso.
- Verificar el cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes en la materia, para la valoración por los EIS de los candidatos de nuevo ingreso o reingreso.
- Realizar un análisis de costo-beneficio en la aplicación de las pruebas de primer ingreso.
- Corroborar si la institución ha efectuado una actualización normativa considerando los aspectos discriminatorios incluidos en la nueva Reforma Procesal Laboral.

ALCANCE

El estudio comprende la revisión y análisis de las actividades ejecutadas por la administración activa en los siguientes aspectos: eficacia y oportunidad en la gestión de los EIS, cumplimiento normativo, estandarización de pruebas, durante el período 2017.

El estudio se elaboró entre el 10 de setiembre al 10 de octubre de 2018.

METODOLOGÍA

Para el logro del objetivo propuesto, se aplicaron los siguientes procedimientos metodológicos:

Solicitud, revisión y análisis de:



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL AUDITORIA INTERNA

- Protocolo exclusivo para la evaluación psicológica laboral.
 - Normas y procedimientos para la aplicación de las pruebas médicas previo empleo de la CCSS.
 - Manual para la realización de investigaciones sociolaborales de selección de personal para profesionales en Trabajo Social.
 - Revisión de los compromisos de gestión remitidos por las unidades de gestión de recursos humanos para el periodo 2017.
 - Revisión de los mecanismos de control interno aplicados por la Dirección de Administración y Gestión de Personal para garantizar la correcta aplicación de las pruebas de selección EIS.
- Entrevista al funcionario:
 - Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo

MARCO NORMATIVO

- Ley General de Control Interno
- Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público
- Circular 14662-1998 Directrices en materia de Equipos interdisciplinarios de Selección (EIS).
- Circular SRSP-1032-99 Criterio legal en relación con Equipo Interdisciplinario de Selección.
- Circular DAGP-0771-2017 Aplicación de la evaluación médica en los Equipos Interdisciplinarios de Selección.
- Política integral de Recursos Humanos 2010.
- Cir. SAE-156-2011. Aclaración respecto a solicitud de resultados obtenidos por la evaluación de los Equipos Interdisciplinarios de Selección (EIS) como requisito para efectuar nombramientos interinos.

ASPECTOS NORMATIVOS A CONSIDERAR

Esta Auditoría, informa y previene al Jерarca y a los titulares subordinados, acerca de los deberes que les corresponden, respecto a lo establecido en el artículo 6 de la Ley General de Control Interno, así como sobre las formalidades y los plazos que deben observarse en razón de lo preceptuado en los numerales 36, 37 y 38 de la Ley 8292 en lo referente al trámite de nuestras evaluaciones; al igual que sobre las posibles responsabilidades que pueden generarse por incurrir en las causales previstas en el artículo 39 del mismo cuerpo normativo, el cual indica en su párrafo primero:

“Artículo 39.- Causales de responsabilidad administrativa

El jерarca y los titulares subordinados incurrirán en responsabilidad administrativa y civil, cuando corresponda, si incumplen injustificadamente los deberes asignados en esta Ley, sin perjuicio de otras causales previstas en el régimen aplicable a la respectiva relación de servicios (...).”



ASPECTOS GENERALES

La Normativa de Relaciones Laborales en el artículo 8 dispone que la Institución mantendrá su política de empleo y salarios, mediante el proceso de reclutamiento, con el propósito de atraer a la institución el personal más calificado, priorizando y respetando en todo momento la continuidad laboral.

En los casos de personal nuevo, todo candidato a servir en la Institución deberá someterse a los procedimientos, tales como entrevista, pruebas de aptitud, pruebas psicométricas, clínicas y médicas, acordes con el cargo, en forma previa y en los primeros tres meses del ingreso y dos meses para los profesionales en ciencias médicas.

Además, que todas las pruebas deben estar previamente definidas en un protocolo de la Institución y se constituye su realización en requisito de ingreso, no así sus resultados que serán, conforme con los pronunciamientos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, materia meramente recomendativo. Asimismo, se dispone que la persona trabajadora tendrá el debido acceso a los resultados obtenidos, así como a los instrumentos utilizados para la elaboración una vez obtenidos los resultados. La jefatura que solicita el proceso será la competente para la decisión que corresponda de nombrar al personal de nuevo ingreso, mediante acto debidamente fundamentado.

Equipo Interdisciplinario de Selección.

Es oportuno señalar que el artículo 192 de la Constitución Política dispone que "... los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada...", asimismo, el numeral 21 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social indica: "El personal de la Caja será integrado a base de idoneidad comprobada y los ascensos de categoría se otorgarán tomando en cuenta los méritos del trabajador en primer término y luego la antigüedad en el servicio..."

En ese sentido, las pruebas establecidas a nivel institucional son el medio establecido para cumplir con los artículos 191 y 192 Constitucionales, lo anterior ha sido manifestado por parte de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en la resolución N° 01786 del 20 de febrero de 2004, en la que en lo que interesa señala:

"Tal y como se ha expuesto, el tema de selección de personal lleva inmersa la posibilidad para la administración pública de elaborar pruebas a efectos de determinar la idoneidad requerida para el acceso al régimen, por lo que a nivel institucional se ha regulado tanto en la Normativa de Relaciones Laborales como en las Normas que Regulan las Relaciones Laborales entre la Caja Costarricense de Seguro Social y los Profesionales en Medicina, Microbiología, Farmacia, Odontología y Psicología la procedencia de aplicar tales instrumentos."

Así entonces, las Gerencias de la Institución emitieron la circular 014662 de fecha 22 de setiembre de 1998, en la que se establecieron los objetivos, la conformación, las características de las acciones, las funciones y competencias de los Equipos Interdisciplinarios de Selección denominados EIS.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL AUDITORIA INTERNA

Según esta circular la conformación de los EIS implica la integración de conocimientos de un grupo de profesionales capacitados en diversos campos, a fin de planear, investigar, ejecutar y evaluar acciones conjuntas hacia un objetivo específico, cual es el de reclutar y seleccionar al personal idóneo' a las necesidades Institucionales en materia de Recursos Humanos.

La función de dichos equipos es brindar apoyo a la oficina de recursos humanos en la labor de reclutamiento y selección de personal, en la evaluación de las personas oferentes que solicitan ingreso a esta Institución, recontrataciones o que participan para el otorgamiento de becas con fines de formación académica y los procesos de selección para nombramientos interinos.

Con la política de modernización de la Caja y con la finalidad de que el proceso de reclutamiento y selección de personal se llevara cabo en forma ágil, eficiente y oportuna, por medio de una evaluación biopsicosocial de los oferentes, se estableció, que en cada centro de trabajo (Hospitales Nacionales, Hospitales Especializados, Direcciones Regionales de Servicios Médicos, Direcciones Regionales Administrativas, Unidad de Gestión de Recursos Humanos, Clínicas y Hospitales) debía implementarse un Equipo Interdisciplinario de Selección. Dicho equipo se conformaría por profesionales de las áreas de medicina (preferiblemente con conocimientos en el área laboral), trabajo social, psicología y debía ser coordinado por un funcionario de la oficina de recursos humanos, debidamente acreditado por el jefe.

Así las cosas, el Equipo Interdisciplinario de Selección participa en la evaluación de los oferentes en los siguientes procedimientos:

- Ingreso por primera vez a la Caja.
- Reubicación interinstitucional (movilidad horizontal).
- Recontratación (para exfuncionarios de la Caja o del sector público).
- Otorgamiento de beca de estudio para formación académica. Este procedimiento se aplica en los casos en que el CENDEISS establezca en los requisitos, la evaluación por parte del Equipo Interdisciplinario de Selección (EIS).
- Procesos de selección para sustituciones interinas

Etapas en las que interviene el EIS.

I. Planeamiento del Recurso Humano

El planeamiento del recurso humano le corresponderá efectuarlo a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos o al Encargado de la Oficina de Recursos Humanos y realizará las siguientes actividades:

- Actualización de la información del recurso humano.
- Inventario de necesidades de recursos humanos.
- Elaboración del cronograma para la evaluación de oferentes con el EIS.

II. Reclutamiento del Recurso Humano

La Unidad de Gestión de Recursos Humanos local efectuará las siguientes tareas:



- Revisión del registro de elegibles interno
- Consulta de oferentes externos registrados en el portal de RH.
- Verificación de la información presentada.

III. Selección del Recurso Humano y elaboración del perfil del puesto

El Equipo Interdisciplinario de Selección es el responsable de elaborar el perfil del puesto por evaluar, para elaborar dicho perfil se toman en cuenta los siguientes sujetos y fuentes de información:

- Revisión del Manual Descriptivo de Puestos, para establecer requisitos formales y analizar las funciones del puesto.
- Definir un perfil del puesto que incluya las características que debe poseer la persona que vaya a ocupar el puesto.

IV. De la aplicación de las pruebas por parte del Equipo Interdisciplinario de Selección.

Corolario con lo anterior, se han establecido tres disciplinas para evaluar de manera integral al funcionario, a fin de determinar su idoneidad, razón por la cual se ha empleado la siguiente metodología para la evaluación:

-Disciplina de Psicología se regula mediante el "Protocolo Exclusivo para realizar Evaluación Psicológica Laboral", aprobado por la Gerencia Administrativa, mediante el oficio GA-35571-08.

La metodología utilizada consiste en:

- Aplicación de batería de 5 pruebas psicométricas: Inteligencia, Personalidad, Actitudes, Aptitudes y de Psicopatología.
- Realización de entrevista laboral.

-La disciplina de Trabajo Social se regula mediante el "Manual para la realización de investigaciones Sociolaborales de Selección de Personal para Profesionales en Trabajo Social C. C.S.S. Aprobado por: Gerencia de División Administrativa, Gerencia de División Médica, Gerencia de División Financiera, Gerencia de División de Pensiones, según el oficio N.2817 de fecha 12 de enero de 2002.

La metodología utilizada consiste en:

- Aplicación de instrumentos sociolaborales
- Entrevista sociolaboral

La disciplina de Medicina Laboral está regulada mediante las "Normas y Procedimientos para la aplicación de Pruebas Médicas Previo Empleo en la C.C.S.S aprobado en el año 2003.

La metodología utilizada consiste en:

- Aplicar examen físico previo empleo



- Placa de RX
- Exámenes de laboratorio
- Análisis de historial médico y valoración de resultados de exámenes aplicados

Una vez aplicadas las referidas pruebas a nivel institucional a saber, médica, psicológica y de trabajo social, el Equipo Interdisciplinario de Selección procederá con el análisis de los resultados y recomendación técnica para el puesto evaluado.

Elaborados los informes cualitativos y cuantitativos por parte de psicología, trabajo social y medicina, se comunica por escrito al coordinador del EIS que se ha concluido la evaluación para que éste convoque para la reunión de discusión de resultados al interno del EIS.

En la reunión del EIS cada profesional indicará de acuerdo con el perfil del puesto la calificación, las fortalezas y debilidades detectadas, la recomendación técnica u otra información importante para el análisis del caso. Analizada la información, los integrantes del EIS determinarán si recomiendan técnicamente al oferente o no lo recomiendan, para el o los puestos evaluados y la calificación definitiva por cada disciplina.

Para que el oferente obtenga la condición de idoneidad, debe aprobar la evaluación realizada por cada una de las disciplinas con una nota igual o superior al 70 %, así como cumplir con los requisitos del puesto.

El coordinador del EIS realizará un acta donde conste por escrito la reunión efectuada y remitir una copia a los integrantes del EIS.

Sobre la comunicación de los resultados al oferente.

Toda notificación de resultados de la valoración del EIS debe cumplir con la indicación clara de la condición de idoneidad o no idoneidad en relación con el puesto evaluado, fecha de evaluación y tiempo de validez de esta, así como el señalamiento del lugar y días hábiles con que cuenta el oferente para solicitar devolución de resultados por parte del EIS. El coordinador del EIS será el responsable de comunicar al oferente por escrito y firmado por la Jefatura de Recursos Humanos, estos resultados.

También debe señalar que el resultado tiene una validez de un año para el puesto evaluado, a partir de la fecha de notificación del resultado final; en el entendido de que no presente nombramientos con la Institución, por lo que deberá esperar ese periodo para solicitar una nueva evaluación para el mismo puesto, ya sea en el mismo centro de trabajo o en cualquier otro centro de la CCSS.

En la notificación, se le deberá indicar por escrito que cuenta con tres días hábiles a partir de dicha notificación, para solicitar por escrito, ante la respectiva Oficina de Recursos Humanos, la devolución de los resultados cualitativos por parte del EIS.



Sobre la devolución de resultados al oferente (EIS).

En los casos en que el oferente no indique la disciplina en la cual solicita la devolución de resultados, se realizará en equipo. Para ello, el coordinador del EIS, definirá en conjunto con los integrantes de éste, la fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la devolución. Esa información la remitirá por escrito al oferente. un día hábil siguiente a la solicitud de devolución del evaluado.

En caso, que el oferente señale la disciplina en la cual tiene interés que se le brinde la devolución, se coordinará con el profesional respectivo. Durante el proceso de devolución de resultados al oferente, los integrantes del EIS, le entregarán un oficio firmado por la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos (con copia al EIS o profesional responsable de la devolución), en donde se le indique que se adjunta el informe cualitativo de resultados.

El informe debe contener las fortalezas y debilidades detectadas en el oferente, producto de las evaluaciones realizadas, según el perfil del puesto evaluado. El coordinador del EIS (cuando se brinde devolución en equipo) o el profesional responsable de la devolución, elaborará el acta de devolución de resultados.

Como dato de importancia se presenta a continuación la cantidad de evaluaciones efectuadas durante el período comprendido entre el 2014 y 2017:

Cuadro N.º 1
Aplicación de Pruebas EIS a nivel Nacional
Cantidad de pruebas ejecutadas
Periodo 2014-2017

Ingresos período 2014	Ingresos período 2015	ingresos período 2016	Ingresos período 2017
1894	1666	2085	2317

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal

De lo anterior se colige un evidente crecimiento en la aplicación de pruebas de selección de primer ingreso para nuevos candidatos, aumentando en un 81% su aplicación.

Dada la importancia de este proceso la Máxima Autoridad de la institución acordó mediante el artículo 11°, de la sesión número 8976, celebrada el 12 de julio de 2018, respecto al Equipo Interdisciplinario de Selección denominado EIS:

“ACUERDO PRIMERO: dar por recibido y aprobado el informe presentado por la Gerencia Administrativa y la Dirección de Administración y Gestión de Personal referente a "Informe para la atención acuerdo adoptado en el artículo 11 de la sesión número 8976 celebrada el 12 de julio de 2018 respecto al Equipo Interdisciplinario de Selección denominado EIS.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL AUDITORIA INTERNA

Además, se tiene por atendido lo requerido a la administración en el artículo 11°, de la sesión N° 8976, celebrada el 16 de julio de 2018.

ACUERDO SEGUNDO: Con respecto a los Equipos Interdisciplinarios de Selección, se instruye a la Dirección de Administración y Gestión de Personal, a que, por medio de la Gerencia Administrativa, se presente a esta Junta Directiva, una propuesta integral de Reglamento, para el fortalecimiento del proceso de reclutamiento y selección de personal de primer ingreso en la Institución en el plazo de tres meses."

HALLAZGOS

1. SOBRE LAS NORMAS QUE FUNDAMENTAN LA GESTIÓN DE LAS DISCIPLINAS QUE COMPONEN LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS DE SELECCIÓN.

1.1 SOBRE EL PROTOCOLO EXCLUSIVO PARA REALIZAR EVALUACIÓN PSICOLOGICA LABORAL

El marco normativo que regula la aplicación de la evaluación psicológica laboral a los candidatos de primer ingreso en la institución data del año 2008 y no ha sido sujeto de actualización.

Al respecto el Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo manifestó:

"Esas modificaciones no se han indicado de forma escrita, sin embargo, es de mencionar, que se ajustan a las variables que el protocolo pretende evaluar, toda vez que las pruebas son revisadas por la Lic. Hernández."

La Ley General de Control Interno en el Artículo 13, en el inciso a) señala que es responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados:

"...Documentar, mantener actualizados y divulgar internamente, las políticas, las normas y los procedimientos de control que garanticen el cumplimiento del sistema de control interno institucional y la prevención de todo aspecto que conlleve a desviar los objetivos y las metas trazados por la institución en el desempeño de sus funciones..."

De conformidad al Manual de Organización de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el apartado 6.7 "Responsabilidades de los niveles organizacionales y funciones sustantivas" se indica que la Dirección:

"Es responsable de dirigir, planificar, coordinar, controlar y evaluar en forma estratégica los recursos y la gestión a nivel macro, con la finalidad de lograr el desarrollo efectivo de la organización, la oportunidad, la calidad en la prestación de los servicios que se otorgan a los usuarios y facilitar el cumplimiento de la misión y de la visión establecida."

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establece como uno de los objetivos del Sistema de Control Interno el siguiente:



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL AUDITORIA INTERNA

"...Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. El SCI debe coadyuvar a que la organización utilice sus recursos de manera óptima, y a que sus operaciones contribuyan con el logro de los objetivos institucionales..."

Además, las citadas normas en su punto 4.5 indican:

"...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2..."

Las Normas de Control Interno para el Sector Público en su capítulo II Normas sobre el ambiente de control, referente a la idoneidad del personal, establecen que el personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas, con este propósito al respecto la norma 2.4 indica lo siguiente:

"(...) las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales."

En ese sentido, el Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo manifestó respecto a la necesidad de actualizar el protocolo en mención:

"No se ha efectuado ninguna actualización reciente. Si indico que se está trabajando en una actualización de todo el procedimiento conforme lo solicitado por la Junta Directiva, que incluye un análisis de las disciplinas que conforman el EIS."

1.2 SOBRE EL MANUAL PARA LA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIONES SOCIOLABORALES DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA PROFESIONALES EN TRABAJO SOCIAL CCSS

Mediante la revisión efectuada se determinó que el manual para la realización de investigaciones sociolaborales de selección de personal para profesionales en Trabajo Social fue aprobado en el año 2003, siendo que en 15 años no ha sido sujeto de actualización.

La Ley General de Control Interno en el Artículo 13, en el inciso a) señala que es responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados:

"...Documentar, mantener actualizados y divulgar internamente, las políticas, las normas y los procedimientos de control que garanticen el cumplimiento del sistema de control interno institucional y la prevención de todo aspecto que conlleve a desviar los objetivos y las metas trazados por la institución en el desempeño de sus funciones..."



De conformidad al Manual de Organización de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el apartado 6.7 “Responsabilidades de los niveles organizacionales y funciones sustantivas” se indica que la Dirección:

“Es responsable de dirigir, planificar, coordinar, controlar y evaluar en forma estratégica los recursos y la gestión a nivel macro, con la finalidad de lograr el desarrollo efectivo de la organización, la oportunidad, la calidad en la prestación de los servicios que se otorgan a los usuarios y facilitar el cumplimiento de la misión y de la visión establecida.”

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establece como uno de los objetivos del Sistema de Control Interno el siguiente:

“...Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. El SCI debe coadyuvar a que la organización utilice sus recursos de manera óptima, y a que sus operaciones contribuyan con el logro de los objetivos institucionales...”

Además, las citadas normas en su punto 4.5 indican:

“...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2...”

Las Normas de Control Interno para el Sector Público en su capítulo II Normas sobre el ambiente de control, referente a la idoneidad del personal, establecen que el personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas, con este propósito al respecto la norma 2.4 indica lo siguiente:

“(...) las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales.”

Corolario con lo expuesto, el Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo indicó a este Órgano de Control respecto a la actualización del marco normativo:

“No ha tenido modificaciones recientes”

1.3 SOBRE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE PRUEBAS MÉDICAS PREVIO EMPLEO EN LA CCSS

Se determinó que las normas y procedimientos para la aplicación de pruebas médicas previo empleo en la CCSS, está vigente desde el año 2007, sin que hayan sido actualizadas.



Al respecto, el Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo indicó a este Órgano de Control que, en el año 2009, se realizó una actualización al protocolo y fue presentado a la Gerencia Administrativa y Gerencia Médica no obstante no fue aprobada. Para este segundo semestre del 2018, el Área de Salud Ocupacional tiene lista una versión nueva del protocolo médico, la cual se pretende presentar con la modificación a todo el proceso de ingreso.

La Ley General de Control Interno en el Artículo 13, en el inciso a) señala que es responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados:

“...Documentar, mantener actualizados y divulgar internamente, las políticas, las normas y los procedimientos de control que garanticen el cumplimiento del sistema de control interno institucional y la prevención de todo aspecto que conlleve a desviar los objetivos y las metas trazados por la institución en el desempeño de sus funciones...”

De conformidad al Manual de Organización de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el apartado 6.7 “Responsabilidades de los niveles organizacionales y funciones sustantivas” se indica que la Dirección:

“Es responsable de dirigir, planificar, coordinar, controlar y evaluar en forma estratégica los recursos y la gestión a nivel macro, con la finalidad de lograr el desarrollo efectivo de la organización, la oportunidad, la calidad en la prestación de los servicios que se otorgan a los usuarios y facilitar el cumplimiento de la misión y de la visión establecida.”

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establece como uno de los objetivos del Sistema de Control Interno el siguiente:

“...Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. El SCI debe coadyuvar a que la organización utilice sus recursos de manera óptima, y a que sus operaciones contribuyan con el logro de los objetivos institucionales...”

Además, las citadas normas en su punto 4.5 indican:

“...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2...”

Las Normas de Control Interno para el Sector Público en su capítulo II Normas sobre el ambiente de control, referente a la idoneidad del personal, establecen que el personal debe reunir las competencias y valores requeridos, de conformidad con los manuales de puestos institucionales, para el desempeño de los puestos y la operación de las actividades de control respectivas, con este propósito al respecto la norma 2.4 indica lo siguiente:



“(...) las políticas y actividades de planificación, reclutamiento, selección, motivación, promoción, evaluación del desempeño, capacitación y otras relacionadas con la gestión de recursos humanos, deben dirigirse técnica y profesionalmente con miras a la contratación, la retención y la actualización de personal idóneo en la cantidad que se estime suficiente para el logro de los objetivos institucionales.”

Corolario con lo expuesto, el Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo indicó a este Órgano de Control respecto a la actualización del marco normativo:

“No ha tenido modificaciones recientes”

Lo descrito obedece a que la Administración Activa no ha efectuado los esfuerzos necesarios para actualizar el marco normativo.

La desactualización de la normativa que regula los procesos puede generar diversas interpretaciones de los funcionarios a cargo, asimismo, dificulta los procesos de monitoreo y fiscalización de la gestión.

2. SOBRE LA EXISTENCIA DE UN MANUAL QUE OPERATIVICE LA GESTIÓN DE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS DE SELECCIÓN

Está Auditoría evidenció que no se dispone de un Manual o Instructivo que operativice la gestión de los equipos interdisciplinarios de selección.

Mediante la revisión efectuada se observa el documento denominado: “Manual de normas y procedimientos de los procesos de reclutamiento y selección en los que interviene el equipo interdisciplinario de selección (EIS), con fecha julio 2007, sin embargo, este no fue aprobado y a su vez, no se observa el desarrollo de alguna propuesta similar en los últimos 11 años.

La Ley General de Control Interno en el Artículo 13, en el inciso a) señala que es responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados:

“...Documentar, mantener actualizados y divulgar internamente, las políticas, las normas y los procedimientos de control que garanticen el cumplimiento del sistema de control interno institucional y la prevención de todo aspecto que conlleve a desviar los objetivos y las metas trazados por la institución en el desempeño de sus funciones...”

De conformidad al Manual de Organización de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el apartado 6.7 “Responsabilidades de los niveles organizacionales y funciones sustantivas” se indica que la Dirección:

“Es responsable de dirigir, planificar, coordinar, controlar y evaluar en forma estratégica los recursos y la gestión a nivel macro, con la finalidad de lograr el desarrollo efectivo de la organización, la oportunidad, la calidad en la prestación de los servicios que se otorgan a los usuarios y facilitar el cumplimiento de la misión y de la visión establecida.”



Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establece como uno de los objetivos del Sistema de Control Interno el siguiente:

“...Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. El SCI debe coadyuvar a que la organización utilice sus recursos de manera óptima, y a que sus operaciones contribuyan con el logro de los objetivos institucionales...”

Además, las citadas normas en su punto 4.5 indican:

“...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2...”

Al respecto el Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo manifestó:

“a la fecha no existe un documento que operativice el procedimiento, principalmente se orienta con lo descrito en la circular 14662”

Cabe mencionar que la circular 14662 sobre “Directrices en materia de Equipos interdisciplinarios de Selección (EIS), establece la participación de los EIS en procesos de selección para sustituciones interinas, sin embargo, data del año 1998, siendo el único marco regulatorio vigente.

Si bien la circular 14662 de 1998 es la que regula la gestión de los equipos interdisciplinarios de selección actualmente tiene 20 años de antigüedad lo que denota que la administración activa no ha sido lo suficientemente eficiente y eficaz en la elaboración de una política, manual o instructivo.

El no disponer de una política, manual o instructivo acorde a los lineamientos establecidos, representa un riesgo para la administración activa, ya que es por medio de ese documento que se logra establecer un marco general de estrategias, planes u objetivos claros para la selección de candidatos idóneos.

3. SOBRE LA EFICACIA¹ EN LA GESTIÓN DEL EIS.

Mediante solicitud de información a la Dirección de Administración y Gestión de Personal se constató que durante el periodo 2016-2017 ingresaron a la institución un total de 2317 funcionarios, sin embargo, un 25% de esos funcionarios fueron evaluados fuera de tiempo, parcialmente evaluados o sin evaluar en los plazos establecido en la Normativa de Relaciones Laborales de la Institución.

El siguiente cuadro resume la aplicación de las pruebas de conformidad con la información suministrada por las Unidades de Gestión de Recursos Humanos mediante el compromiso de gestión:

¹ Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.



Cuadro N.º 2
Aplicación de Pruebas EIS a nivel Nacional
Por Direcciones regionales de Salud y Hospitales
Periodo 2017

Nombre	Total de Ingresos por primera vez a la CCSS	Personas Evaluadas por el E.I.S según Normativa	Personas Evaluadas Fuera de Tiempo	Personas Evaluadas Parcialmente	Personas ingresaron sin evaluar
DRSS Brunca- Áreas de Salud	65	53	7	29	4
DRSS Central Norte- Áreas de Salud	180	125	54	11	4
DRSS CENTRAL Sur- Áreas de Salud	272	197	58	12	18
DRSS Chorotega- Áreas de Salud	56	34	19	14	5
DRSS Huetar Atlántica- Áreas de Salud	97	56	26	7	16
DRSS Huetar Norte- Áreas de Salud	41	15	22	12	4
DRSS Pacífico Central- Áreas de Salud	84	63	15	1	6
Hospitales Nacionales y Especializados	629	624	5	5	1
Hospitales Periféricos	416	274	96	29	19
Hospitales Regionales	477	419	43	36	15
Totales	2317	1860	345	156	92

Fuente: Elaboración propia con fundamento en información suministrada por la Dirección de Administración y Gestión de Personal.

Al mismo tiempo se presenta la distribución por hospitales regionales, periféricos, nacionales-especializados y área de salud:

Cuadro N.º 3
Aplicación de Pruebas EIS a nivel Nacional
Distribución por hospitales y áreas de salud
Periodo 2017

CATEGORÍA	Total de Ingresos por primera vez a la CCSS	Personas Evaluadas por el E.I.S según Normativa	Personas Evaluadas Fuera de Tiempo	Personas Evaluadas Parcialmente	Personas ingresaron sin evaluar
Hospitales Regionales	477	419	5	36	15
Hospitales Periféricos	416	274	96	29	19
Hospitales Nacionales y Especializados	629	624	43	5	1
Áreas de Salud	795	543	201	86	57
Totales	2317	1860	345	156	92

Fuente: Elaboración propia con fundamento en información suministrada por la Dirección de Administración y Gestión de Personal.



El Estatuto de Servicio de la Institución dispone en cuanto procesos de selección:

"Proceso de selección del personal

Artículo 13: El Departamento de Personal tramitará y recomendará todo lo que se relacione con la selección del personal, en sus diferentes aspectos de ingreso, ascenso y traslado.

Cualquier movimiento de personal regirá a partir de la fecha de la aprobación de la Gerencia a menos que el documento que autoriza el movimiento exprese lo contrario.

Artículo 14 El ingreso o el ascenso a puestos de la Institución estará sujeto a la comprobación previa de la idoneidad de los aspirantes, idoneidad que se demostrará por los medios que este Estatuto establece.

Artículo 15 Los candidatos a un puesto vacante, antes de la rendición de las pruebas de aptitud, deberán comprobar, por medio de certificaciones o constancias, que satisfacen los requisitos establecidos en el Manual de Clasificación y en las disposiciones legales o reglamentarias aplicables.

Para estos efectos el Departamento de Personal determinará las equivalencias de los requisitos señalados en el Manual de Clasificación".

De conformidad al Manual de Organización de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el apartado 6.7 "Responsabilidades de los niveles organizacionales y funciones sustantivas" se indica que la Dirección:

"Es responsable de dirigir, planificar, coordinar, controlar y evaluar en forma estratégica los recursos y la gestión a nivel macro, con la finalidad de lograr el desarrollo efectivo de la organización, la oportunidad, la calidad en la prestación de los servicios que se otorgan a los usuarios y facilitar el cumplimiento de la misión y de la visión establecida."

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establece como uno de los objetivos del Sistema de Control Interno el siguiente:

"...Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. El SCI debe coadyuvar a que la organización utilice sus recursos de manera óptima, y a que sus operaciones contribuyan con el logro de los objetivos institucionales..."

A pesar de que el proceso aplicación de pruebas para primer ingreso relevantes debido a sus objetivos, no se observan acciones concretas de la administración activa para su mejora, en aspectos tales como dependencia y carencia de recurso humano destacado en esta actividad; situación que se contraponen a dos de los objetivos del sistema de control interno, relacionados con garantizar la eficiencia y eficacia de las operaciones y el cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico.



El no disponer de un proceso robusto y acorde a las necesidades de la CCSS, no garantiza que el personal contratado por la institución reúna las competencias, idoneidad y capacidades blandas requeridas para colaborar como servidor de la institución, situación que podría tener un impacto directo en la prestación de los servicios de salud.

4. SOBRE LA APLICACIÓN DE PRUEBAS EIS PARA PROCESOS DE SELECCIÓN INTERINOS Y REUBICACIÓN INTERINSTITUCIONAL

La circular Cir. 014662 “Directrices en materia de Equipos interdisciplinarios de Selección (EIS) de 1998”, establece la participación de los EIS en procesos de evaluación para primer Ingreso, reubicación interinstitucional (movilidad horizontal), recontractación (para exfuncionarios de la Caja o del sector público), otorgamiento de beca de estudio para formación académica, y procesos de selección para sustituciones interinas, sin embargo, los EIS están siendo aplicados solamente a primeros ingresos y recontractaciones.

La Dirección de Recursos Humanos mediante la Circular 014662 del 22 de setiembre de 1998, indico:

“Conformación del EIS:

Para dar sustento al anterior objetivo dentro de la política de modernización de la Caja y con la finalidad de que el proceso de reclutamiento y selección de personal se lleve cabo en forma ágil, eficiente y oportuna, por medio de una evaluación biopsicosocial de los oferentes, se estableció que en cada centro de trabajo (Hospitales Nacionales, Hospitales Especializados, Direcciones Regionales de Servicios Médicos, Direcciones Regionales Administrativas, Unidad de Gestión de Recursos Humanos, Clínicas y Hospitales) debe implementarse un Equipo Interdisciplinario de Selección (EIS), conformado por profesionales de las áreas de medicina (preferiblemente con conocimientos en el área laboral), trabajo social, psicología y coordinado por un (a) funcionario (a) de la oficina de recursos humanos, debidamente acreditado (a) por el jefe.

Los directores o jefes de las unidades que por su misma naturaleza de trabajo no cuenten con la totalidad de los profesionales que integran el EIS, actuarán de la siguiente forma:

- a) En caso de que él o la profesional que falte para conformar el EIS sea el médico (a), solicitará por escrito al director del centro médico asistencial más cercano los servicios del profesional a cargo de esta labor en dicha unidad.*
- b) En caso de que él o la profesional que falte sea el (la) psicólogo (a) o el Trabajador (a) Social, solicitará por escrito al director o Directora Regional los servicios del o el profesional destacado (a) en la Dirección Regional correspondiente. De no contar la Dirección Regional con este tipo de profesional, solicitará el apoyo del o el profesional destacado (a) en la Subárea de Reclutamiento y Selección.*

Característica de las acciones del EIS:

Las acciones del EIS deben caracterizarse por un alto grado de confidencialidad en el manejo de la información por parte de los miembros que la integran, así como por la oficina de recursos



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL AUDITORIA INTERNA

humanos y las jefaturas de servicio de la Institución a las cuales se les efectúa la devolución de los resultados obtenidos, producto de la evaluación de cada uno de los oferentes.

Las funciones del EIS son las siguientes:

- 1. Brindar el apoyo requerido por la oficina de recursos humanos en la evaluación de los y las oferentes de primer ingreso a la Institución, en la evaluación de los y las oferentes que solicitan reingreso a la Institución, en la evaluación de los y las candidatos (as) que participan en los diferentes concursos en los cuales se tiene establecida la participación del EIS, así como en los procesos de selección que se realicen para nombramientos interinos o en propiedad.*
- 2. Colaborar con la oficina de recursos humanos en la confección de estrategias para atraer a los y las oferentes internos (as) y externos (as) que se ajusten a las necesidades del centro de trabajo.*
- 3. Colaborar con la oficina de recursos humanos en la confección de estrategias para que en el centro de trabajo ingrese a laborar aquel personal cuyas características se aproximen a lo requerido según el "Perfil ideal del Trabajador de la Caja Costarricense de Seguro Social".*
- 4. La oficina de recursos humanos debe informar con la debida anticipación a los participantes en los diferentes procesos de selección, que serán sometidos a evaluación por parte del EIS, con el propósito de que los y las candidatos (as) se encuentren en las condiciones óptimas para realizar las pruebas requeridas.*

Competencia y función del EIS:

Evaluar a nivel local los oferentes de primer ingreso a la Institución, los oferentes que solicitan reingreso, los candidatos que participan en los diferentes concursos regulados por directrices Institucionales, así como en los procesos de selección para nombramientos interinos o en propiedad, haciendo del conocimiento de la oficina de recursos humanos y de la jefatura respectiva los resultados, para que ésta tome la decisión que corresponda. Lo anterior con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 192 de nuestra Constitución Política.

Los resultados del EIS no son vinculantes sino recomendativos para la jefatura que tiene la necesidad de ocupar el puesto.

Revisión o aclaración de las recomendaciones del EIS en caso de concursos:

Los o las oferentes evaluados (as) por el EIS, podrán presentar en forma individual y por escrito recurso de revisión o aclaración del resultado obtenido en la evaluación, ante la oficina de recursos humanos que promueve el concurso, de acuerdo con el mecanismo y plazos establecidos en el inciso 8.2, página 124 del Manual de Reclutamiento y Selección."



Al respecto se consultó al Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo sobre el sustento normativo para la NO aplicación de pruebas EIS a los funcionarios que opten por participar para sustituciones interinas en la actualidad:

“No hay un documento que indique esa condición. Sin embargo, cuando se aprueba la Normativa de Relaciones Laborales, en su artículo 8, se indica que la evaluación se aplicará al momento de ingreso de la persona trabajadora, sin hacer señalamiento que se aplique en otro proceso.”

Lo anterior evidencia que la Administración Activa no ha realizado un análisis sobre la aplicación de las pruebas de selección EIS a los funcionarios que apliquen para procesos de selección interinos, dejando esto a una interpretación del artículo 8 de la Normativa de Relaciones Laborales.

La no aplicación de pruebas psicométricas a los oferentes en los distintos procesos de selección podría ocasionar el otorgamiento de ascensos interinos a funcionarios no idóneos.

5. SOBRE LOS EQUIPOS INTERDISCIPLINARIOS DE SELECCIÓN INCOMPLETOS.

Mediante revisión de información suministrada por la Dirección de Administración y Gestión de Personal se constató que un total de 41 unidades de gestión de recursos humanos no disponen del equipo interdisciplinario de selección completo para la correcta aplicación de las pruebas de selección EIS.

El siguiente cuadro resume la cantidad de centros asistenciales con el EIS incompleto según categoría:

Cuadro N.º 4
EIS Incompleto
Según categoría de centros de salud
Periodo 2017

Categoría	Total de Centros	Centros con EIS Incompleto
Hospitales Regionales	7	0
Hospitales Periféricos	13	1
Hospitales Nacionales y Especializados	9	1
D.R.S.S Central Norte	23	8
D.R.S.S Central Sur	23	3
D.R.S.S Brunca	6	6
D.R.S.S Chorotega	11	7
D.R.S.S Huetar Atlántica	8	4
D.R.S.S Pacífico Central	11	2
D.R.S.S Huetar Norte	8	8

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal

Cuadro N.º 5
Especialidad faltante en cada centro asistencial



Según categoría de centros de salud
Periodo 2017

Categoría	Profesional con el que No cuenta:
Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE)	Psicología
Hospital De Upala	Psicología y Trabajo Social
Área de Salud Alajuela Oeste	Psicología
Área de Salud Palmares	Psicología
Área de Salud Poás	Trabajo Social
Área de Salud San Isidro	Psicología
Área de Salud Santa Barbara	Psicología
Area de Salud Puerto Viejo	Psicología
Area Salud Alfaro Ruiz	Psicología
Área de Salud Valverde Vega	Psicología
Área de Salud Paraíso- Cervantes	Psicología
Área de Salud Corralillo	Psicología
Área de Salud Goicoechea 1	Psicología
Área de Salud Buenos Aires	Psicología
Área de Salud Golfito	Psicología
Área de Salud Pérez Zeledón	Psicología
Área de Salud Corredores	Psicología
Área de Salud Osa	Psicología y Trabajo Social
Área de Salud Coto Brus	Psicología
Área de Salud Carrillo	Psicología
Área de Salud Abangares	Psicología
Área de Salud Nicoya	Psicología
Área de Salud Tilarán	Psicología
Área de Salud Bagaces	Psicología
Área de Salud Hojancha	Psicología
Área de Salud Nandayure	Psicología
Área de Salud Colorado	Psicología
Área de Salud Talamanca	Psicología
Área de Salud Matina	Psicología
Área de Salud Valle la Estrella	Psicología
Área de Salud Guápiles	Psicología
Area Salud San Rafael de Puntarenas	Psicología
Area Salud Orotina	Psicología
Área de Salud Montes de Oro	Psicología
Área de Salud Santa Rosa de Pocosol	Psicología
Área de Salud Ciudad Quesada	Psicología
Área de Salud La Fortuna	Psicología
Área de Salud Guatuso	Psicología
Área de Salud Florencia	Psicología



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
AUDITORIA INTERNA

Área de Salud Pital	Psicología
Área de Salud Los Chiles	Psicología
Area Salud Aguas Zarcas	Psicología

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal

Según la información se observa que la mayor carencia se concentra en los profesionales en psicología.

La Circular 014662 del 22 de setiembre de 1998 emitida por la Dirección de Recursos Humanos, indico:

“Conformación del EIS:

(...) debe implementarse un Equipo Interdisciplinario de Selección (EIS), conformado por profesionales de las áreas de medicina (preferiblemente con conocimientos en el área laboral), trabajo social, psicología y coordinado por un (a) funcionario (a) de la oficina de recursos humanos, debidamente acreditado (a) por el jefe.

La Ley General de Control Interno en el Artículo 13, en el inciso a) señala que es responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados:

“...Documentar, mantener actualizados y divulgar internamente, las políticas, las normas y los procedimientos de control que garanticen el cumplimiento del sistema de control interno institucional y la prevención de todo aspecto que conlleve a desviar los objetivos y las metas trazados por la institución en el desempeño de sus funciones...”

De conformidad al Manual de Organización de la Dirección de Administración y Gestión de Personal en el apartado 6.7 “Responsabilidades de los niveles organizacionales y funciones sustantivas” se indica que la Dirección:

“Es responsable de dirigir, planificar, coordinar, controlar y evaluar en forma estratégica los recursos y la gestión a nivel macro, con la finalidad de lograr el desarrollo efectivo de la organización, la oportunidad, la calidad en la prestación de los servicios que se otorgan a los usuarios y facilitar el cumplimiento de la misión y de la visión establecida.”

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, establece como uno de los objetivos del Sistema de Control Interno el siguiente:

“...Garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones. El SCI debe coadyuvar a que la organización utilice sus recursos de manera óptima, y a que sus operaciones contribuyan con el logro de los objetivos institucionales...”

Además, las citadas normas en su punto 4.5 indican:

“...El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer actividades de control que orienten la ejecución eficiente y eficaz de la gestión institucional. Lo anterior, tomando en cuenta, fundamentalmente, el bloque de legalidad, la naturaleza de sus



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL AUDITORIA INTERNA

operaciones y los riesgos relevantes a los cuales puedan verse expuestas, así como los requisitos indicados en la norma 4.2...”

Cabe destacar que la Dirección de Administración y Gestión de Personal a través del oficio DAGP-1182-2018 indicó respecto a un análisis efectuado para verificar el cumplimiento de la norma que regula la gestión del EIS:

“El Área Dotación de Personal de la Dirección Administración y Gestión de Personal procedió con la elaboración de un estudio con efectos de revisar la situación actual de los equipos, para tales efectos realizó un mapeo a nivel nacional de los 120 centros de trabajo que cuentan con Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

En dicho estudio se logró determinar que aproximadamente 41 de estos centros no cuentan con el EIS completo, siendo que el área que mayormente adolece en estos es la de Psicología.

Por otro lado, se logró determinar que en las Direcciones Regionales de Sucursales no se cuenta con ninguno de los profesionales que conforman el EIS que permitan practicar las referidas pruebas.”

Al respecto el Lic. Víctor Zamora Murillo Jefe Subárea de Admisión y Empleo manifestó respecto a la validez de las pruebas aplicadas a los oferentes de primer ingreso en donde se evidencia el faltante de un profesional de cualquier especialidad:

“El proceso implica la aplicación de las tres disciplinas para que el resultado tenga validez, sea positivo o negativo.”

Lo descrito anteriormente, está relacionado con la carencia del recurso humano necesario para la conformación de los equipos interdisciplinarios de selección EIS.

Mientras la Institución no disponga de equipos interdisciplinarios completos se dificulta garantizar que los funcionarios contratados cumplan con aspectos de idoneidad y también expone a la institución a posibles conflictos laborales al decretar validez o no a la aplicación de pruebas de selección incompletas.

CONCLUSIÓN

El estudio efectuado en materia de gestión de los Equipos Interdisciplinarios de Selección (EIS), evidenció circunstancias que merecen la atención de la administración activa en los procesos que involucran gestión de las personas, en particular, para el proceso de reclutamiento y selección de personal de primer ingreso, reingreso y ascensos interinos, así como, la emisión y desarrollo de la política, manual o instructivo institucional para la gestión del EIS.

En cuanto a la actualización del marco normativo de la gestión de los Equipos Interdisciplinarios de Selección, se evidencia la necesidad de renovar la regulación interna en materia de psicología laboral, trabajo social y medicina, con el objetivo de mejorar los procesos sustantivos de las unidades de gestión.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL AUDITORIA INTERNA

Sobre el tema de aplicación de las pruebas EIS, se logró evidenciar que un 25% de los funcionarios contratados en el periodo 2017 fueron evaluados fuera de los plazos establecidos en la Normativa de relaciones Laborales y demás norma que regula esta gestión, por lo tanto, se requiere fortalecer y complementar el equipo interdisciplinario EIS con profesionales en psicología y trabajo social para completar las pruebas EIS en un alto porcentaje de centros asistenciales.

Por otro lado, la circular establece la participación de los EIS en procesos de evaluación para primer Ingreso, reubicación interinstitucional (movilidad horizontal), recontractación (para exfuncionarios de la Caja o del sector público), otorgamiento de beca de estudio para formación académica, y procesos de selección para sustituciones interinas, estos están siendo aplicados solamente a primeros ingresos y recontractaciones.

Al mismo tiempo el estudio logró determinar que aproximadamente 41 de estos centros no cuentan con el EIS completo, siendo que el área que mayormente adolece en estos es la de Psicología, así como debilidades en la conformación de los equipos en las Direcciones Regionales de Sucursales ya que no se cuenta con ninguno de los profesionales que conforman el EIS que permitan practicar las referidas pruebas.

Concluida la evaluación, es criterio de esta Auditoría que los procesos institucionales de la gestión del talento humano son susceptibles de mejora, de tal forma que la Institución pueda evolucionar a mejores prácticas en la implementación de pruebas de selección para primer ingreso.

RECOMENDACIONES

AL LIC. WALTER CAMPOS PANIAGUA SUB DIRECTOR, EN SU CALIDAD DE DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL O A QUIEN EN SU LUGAR OCUPE EL CARGO

1. En concordancia con el hallazgo 1 y 2 de este informe, relativos al marco normativo que regula la gestión de los EIS y de conformidad con lo instruido por Junta Directiva en el artículo 11°, de la sesión número 8976, presentar una propuesta de marco normativo que regule la gestión y las disciplinas que componen los equipos interdisciplinarios de selección, para promover el fortalecimiento del proceso de reclutamiento y selección de personal en la Institución.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación anterior, debe remitirse a esta Auditoría en el plazo de 3 meses, la documentación que evidencie el marco normativo que regula las actividades de los EIS.

2. Analizar lo expuesto en los hallazgos 3, 4 y 5 del presente informe, en relación con la eficacia del EIS, su aplicación solamente a primeros ingresos, recontractaciones y la existencia de equipos interdisciplinarios incompletos, para que la administración valore considerar los hallazgos citados en la propuesta de marco normativo que debe presentar a Junta Directiva.

Para acreditar el cumplimiento de la recomendación anterior, debe remitirse a esta Auditoría en el plazo de 3 meses posteriores al recibo de este informe, la documentación donde conste que se haya considerado los temas expuestos por esta Auditoría Interna en la propuesta final presentada a Junta Directiva.



COMENTARIO DEL INFORME

De conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Auditoría Interna, los resultados del presente estudio fueron comentados con el Lic. Walter Campos Paniagua Sub Director a/c de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, Lic. Oscar Ramirez Alpizar Jefe Área de Dotación de Personal y Licda. Patricia Alvarado Cascante Asesora de Gerencia Administrativa.

Al respecto se recibieron las siguientes observaciones:

Recomendación N. °1:

El Lic. Walter Campos Paniagua solicita se corrija la redacción de la recomendación en la supresión de los puntos que detallan las disciplinas que componen el Equipo Interdisciplinario de Selección, por indicar únicamente el “marco normativo que regule las disciplinas que componen la gestión del EIS”.

- Se atiende las observaciones de la Administración debido a que sintetiza el requerimiento expuesto por este órgano de fiscalización y no implica un cambio de fondo de lo recomendado.

Comenta la Licda. Patricia Alvarado que se valore trasladar esta recomendación a la Dirección de Administración y Gestión de Personal, respecto de lo cual el Lic. Walter Campos indica encontrarse de acuerdo.

- En virtud de la observación realizada por la administración, y considerando que la Dirección dispone de competencias para la atención de lo recomendado, se considera viable acoger lo expuesto por los representantes de la administración activa.

Recomendación N. °2:

El Lic. Oscar Ramírez Alpizar solicita se corrija la redacción de la recomendación para que se elimine “...y conforme al resultado obtenido” para que la administración valore conforme a los hallazgos citados por la Auditoría se incorporen en la propuesta que será presentada a Junta Directiva.

- Se ajusta la recomendación en virtud del interés de la administración en incorporar los temas expuestos por esta Auditoría en la propuesta final que será presentada a Junta Directiva. Asimismo se considera que lo solicitado por el representante de la administración no implica un cambio sustancial a lo recomendado.

El Lic. Walter Campos Paniagua solicita cambio del plazo de 2 meses a 3 meses y también que para acreditar el cumplimiento y la recomendación se presente un documento donde conste la incorporación de los hallazgos en la propuesta final presentada a Junta Directiva.

- Al respecto, se considera viable ampliar el plazo para la atención de la recomendación. En cuanto



**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
AUDITORIA INTERNA**

a lo expuesto respecto a la presentación de un documento donde conste la incorporación de los hallazgos en la propuesta final, no se efectúa cambios en la recomendación debido a que coincide con lo requerido por la Auditoría para la acreditación del cumplimiento.

ÁREA SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, ABASTECIMIENTO E INFRAESTRUCTURA

Lic. Héctor Hernández Vega
ASISTENTE DE AUDITORIA

Lic. Alexander Nájera Prado
JEFE DE ÁREA

ANP/HHV/lba