

REGLAMENTACIÓN A LA CONTRATACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS BAJO MODALIDAD DE SERVICIOS OCASIONALES DISTRITO 05D04 SALUD

Matute-Zambrano, Lorena Elizabeth*
<https://orcid.org/0009-0003-0423-0014>

Cornejo-Aguilar, José Sebastián*
<https://orcid.org/0000-0002-9203-5301>

*Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato
Ambato, Ecuador
Email: lematute@pucesa.edu.ec

Recibido: 01 de abril de 2024 / Aprobado: 17 de mayo de 2024 / Publicado: 31 de mayo de 2024
DOI: <https://doi.org/10.24133/381vyz51>

Resumen

La contratación de servidores públicos bajo la modalidad de servicios ocasionales es un tema de interés creciente en el ámbito de la gestión pública, especialmente en el sector de la salud. El Distrito 05D04 Salud ha implementado una serie de regulaciones destinadas a gestionar eficientemente este tipo de contratos, con el fin de garantizar la calidad de los servicios prestados y el cumplimiento de las normativas laborales. El propósito ulterior de esta investigación es exhibir cuál es el proceso de contratación bajo la modalidad de servicios ocasionales en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud, a efectos de analizar la posibilidad de estandarizar los procesos de selección, lo que puede permitir una gestión pública transparente y clara. La investigación se realiza con un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo y explicativo, con la utilización de la técnica de entrevista. Se encontró que es importante analizar los beneficios y desafíos asociados con la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud, considerando aspectos como la cobertura de vacantes urgentes, la optimización de recursos humanos y la necesidad de garantizar la estabilidad laboral y los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo esta modalidad.

Palabras clave: Contratos ocasionales, Reglamentos, Normativa interna, Igualdad.

Regulations for the contracting of public servants under the modality of occasional services district 05D04 health

Abstract

The hiring of public servants under the modality of occasional services is a topic of growing interest in the field of public management, especially in the health sector. District 05D04 Health has implemented a series of regulations aimed at efficiently managing this type of contracts, in order to guarantee the quality of the services provided and compliance with labor regulations. The subsequent purpose of this research is to show what the contracting process is under the modality of occasional services in the District Directorate 05D04 Pujilí Saquisilí Salud, in order to analyze the possibility of standardizing the selection processes, which can allow transparent public management and clear. The research is carried out with a qualitative approach, at a descriptive and explanatory level, with the use of the interview technique. It was found that it is important to analyze the benefits and challenges associated with the hiring of occasional services in the health sector, considering aspects such as the coverage of urgent vacancies, the optimization of human resources and the need to guarantee job stability and labor rights. of public servants hired under this modality.

Keywords: Occasional contracts, Regulations, Internal regulations, Equality.

Introducción

El artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que el Estado garantizará el derecho al trabajo, es así que todas las instituciones del Estado, tendrán la responsabilidad de realizar procesos de selección, donde las personas que van a ser contratadas para desempeñar un cierto cargo bajo la modalidad de servicios ocasionales, cuenten con los conocimientos y la experiencia requerida, pudiendo desempeñarse de manera profesional y ética.

En el Ecuador el Ministerio de Trabajo es la institución rectora que tiene como finalidad de regular y controlar los procesos referentes a trabajo, empleo y talento humano en las instituciones del Estado, es por ellos que en mayo del 2021 se expide el instructivo sobre los requisitos de documentación para el ingreso y desvinculación del personal de las entidades del sector público mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-135, donde manifiesta que la persona que va a ingresar a laborar debe registrar su hoja de vida en la plataforma tecnológica que el Ministerio del Trabajo ha determinado para su efecto, cabe señalar que esta disposición abarca de manera general un requisito para el ingreso de un postulante al sector público, pero no establece los lineamientos o los pasos a seguir para la selección en la contratación bajo la modalidad de servicios ocasionales a un aspirante, de manera específica en la Dirección Distrital 05d04 Pujilí Saquisilí Sigchos Salud (Cajas y Vilca, 2016).

La contratación de servidores públicos bajo la modalidad de servicios ocasionales es un aspecto crucial en la gestión del personal en el sector público, particularmente en áreas sensibles como la salud. Esta forma de contratación se caracteriza por su temporalidad y su capacidad para atender necesidades específicas y circunstanciales en las instituciones públicas.

En el ámbito normativo, la Constitución de la República del Ecuador establece los principios fundamentales que rigen la contratación pública, incluyendo la igualdad de oportunidades y la eficiencia en la gestión (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Asimismo, la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General proporcionan el marco legal para la contratación y regulación del personal en el sector público, definiendo las modalidades de contratación, incluyendo los servicios ocasionales (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

La justificación para el uso de servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano radica en la necesidad de responder de manera eficiente y oportuna a las demandas y necesidades cambiantes de la población. Sin embargo, es fundamental que esta modalidad de contratación sea utilizada de manera transparente y regulada adecuadamente para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores y prevenir posibles abusos por parte de las autoridades y empleadores públicos.

En este contexto, es necesario identificar los desafíos específicos que enfrenta el sistema de contratación de servicios ocasionales en el Ecuador, así como proponer medidas y políticas que promuevan una gestión eficiente del talento humano en el sector público y aseguren la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

Metodología

La metodología utilizada en este estudio es una combinación de enfoques cualitativos para obtener una comprensión completa del tema que se está investigando. (Eraso et al., 2012).

Se utilizó la técnica de entrevistas a funcionarios de la Dirección Distrital 05D04. Estas entrevistas permitieron profundizar en las percepciones, experiencias y opiniones de los participantes, las opiniones fueron significativas y representativas de la población en general.

El diseño de las entrevistas fue una parte crucial de la investigación, permitió preparar un mapa detallado antes de emprender un viaje. Al diseñar las entrevistas, es importante pensar en los temas y preguntas clave que se abordarán, estos temas y preguntas ayudaron a obtener la información necesaria para responder la pregunta de investigación sobre si la modalidad de servicios ocasionales podría presentar una reglamentación que ayude a la mejora del proceso.

Es necesario describir cómo se validaron los resultados obtenidos a partir de las entrevistas. Esto se logró utilizando técnicas como la triangulación de datos, que consistió en comparar y contrastar diferentes fuentes de información para obtener una visión más completa y precisa de la situación. También fue fundamental consultar con expertos en el tema, quienes pueden aportar su conocimiento y experiencia para validar los resultados obtenidos (Gavira y Osuna, 2015).

Una vez validados los resultados, se elaboraron los lineamientos específicos, mismos que se basaron en los datos recopilados durante el estudio y en las mejores prácticas identificadas mediante las preguntas que se detallan a continuación en la figura 1.

Este estudio se enfocó en seleccionar participantes que representarán de manera diversa los diferentes roles dentro de la Dirección Distrital 05D04: la Analista Administrativa Financiera, dos Analistas Distritales de Talento Humano, un Analista de Capacitaciones con responsabilidades en talento humano, una Trabajadora Social con funciones relacionadas con talento humano y un Analista de Asesoría Jurídica.

Cada uno de ellos fue seleccionado estratégicamente por su experiencia y conocimientos en áreas relevantes para el estudio, lo que nos aseguró obtener una perspectiva completa y significativa. Al incluir diferentes áreas funcionales como administración, recursos humanos, capacitación y asesoría legal, pudimos capturar una variedad de perspectivas y enfoques en relación con la gestión del talento humano.

Figura 1

Preguntas realizadas en las entrevistas

Encuesta Realizada	
Nombre:	Fecha:
Pregunta 1	
¿Existe un manual de puestos donde se detalle los requisitos asignados a cada cargo en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 2	
¿Existe una normativa para la selección de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 3	
¿Qué aspectos importantes son considerados para un proceso de selección?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 4	
¿Qué funcionarios considera usted que deben formar parte del tribunal de selección?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 5	
¿Cuáles es la calificación asignada a la entrevista, prueba de conocimientos y carpeta?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 6	
¿Mediante que medios se realiza la publicación de calificaciones obtenidas en los procesos de selección realizados en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 7	
¿Qué complicaciones que se llevan a cabo en los procesos de selección realizados en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 8	
¿Cree usted que al momento de realizar un proceso de selección para la posible contratación de un funcionario en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí se vulnera algún derecho y por qué?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	
Pregunta 9	
¿Qué lineamientos cree usted de deber incorporar a los procesos de selección en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud?	
<input type="text"/> <input type="text"/>	

Nota. La figura representa la encuesta realizada.

Este estudio se enfocó en seleccionar participantes que representarán de manera diversa los diferentes roles dentro de la Dirección Distrital 05D04: la Analista Administrativa Financiera, dos Analistas Distritales de Talento Humano, un Analista de Capacitaciones con responsabilidades en talento humano, una Trabajadora Social con

funciones relacionadas con talento humano y un Analista de Asesoría Jurídica. Cada uno de ellos fue seleccionado estratégicamente por su experiencia y conocimientos en áreas relevantes para el estudio, lo que nos aseguró obtener una perspectiva completa y significativa. Al incluir diferentes áreas funcionales como administración, recursos humanos, capacitación y asesoría legal, pudimos capturar una variedad de perspectivas y enfoques en relación con la gestión del talento humano.

En cuanto a la recopilación de datos, se llevaron a cabo entrevistas estructuradas con preguntas abiertas para entender completamente los elementos clave en un proceso de selección y crear pautas para un futuro reglamento interno en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud. Se indagó sobre las experiencias pasadas y las recomendaciones para mejorar la eficacia y la equidad del proceso de selección. El enfoque en preguntas abiertas permitió explorar a fondo cada tema, lo que facilitó la identificación de información relevante y la generación de ideas nuevas y significativas. Asimismo, se fomentó la participación de los entrevistados, lo que aseguró la calidad y la riqueza de los datos recopilados.

RESULTADOS

Interpretación de conceptos

Una vez analizada la necesidad existente de la institución se ha escogido los siguientes sub temas, los cuales permiten conocer a profundidad los conceptos para un mayor entendimiento de los que se desea obtener:

Definición de Servicios Ocasionales

Los servicios ocasionales se definen como contratos laborales de carácter temporal y eventual, celebrados entre una institución pública y un individuo para atender necesidades específicas y puntuales dentro de la administración estatal. Según Valdiviezo (2018), estos contratos se caracterizan por su duración determinada y su finalidad específica, siendo utilizados para cubrir picos de demanda, proyectos específicos o situaciones de emergencia en el servicio público.

Según Aguirre (2021), la regulación de los servicios ocasionales en el ámbito público es crucial para asegurar una gestión eficiente de los recursos humanos, permitiendo a las instituciones estatales cubrir necesidades temporales de manera ágil y efectiva. Sin embargo, es fundamental que esta modalidad de contratación se utilice de manera responsable y transparente, evitando cualquier forma de precarización laboral o vulneración de los derechos de los trabajadores. En este sentido, es imperativo que existan mecanismos de supervisión y control que garanticen el cumplimiento de las normativas laborales

vigentes y que se promueva el diálogo social entre las partes involucradas, con el fin de fomentar relaciones laborales justas y equitativas en el servicio público (Santamaria et al., 2021).

Los servicios ocasionales ofrecen flexibilidad a las organizaciones al permitirles contratar personal temporalmente para necesidades puntuales o proyectos específicos. Están regulados por normativas que garantizan una gestión transparente, aunque su uso indebido puede generar precarización laboral y afectar los derechos de los trabajadores (Remache et al., 2022).

Características de la Contratación bajo Modalidad de Servicios Ocasionales

La sobremodernidad entonces, es una forma de llamar a la saturación de la instantaneidad, que, a parecer de la autora, no solo se limita a lo rápido de las comunicaciones por celular y sus aplicaciones en red como Messenger, Whatsapp, Facebook, Twitter, entre otras; sino también a lo instantáneo de variables económicas y sociales como el empleo, lo cual se evidencia en el aumento de contratos ocasionales y de fácil remoción, lo que nos lleva a nuevas formas de tiempo muerto dentro de las empresas, sean estas públicas o privadas (Cardenas, 2019).

La contratación de servidores públicos bajo la modalidad de servicios ocasionales presenta diversas características que la distinguen de otros tipos de contratos laborales en el sector público. En primer lugar, se destaca su temporalidad, ya que

estos contratos tienen una duración limitada y están vinculados a necesidades específicas y transitorias en la institución. Como señala Rodríguez (2017), esta temporalidad permite a las instituciones públicas flexibilizar su fuerza laboral y adaptarla a las demandas cambiantes del servicio público.

Otra característica relevante de la contratación bajo esta modalidad es su carácter eventual, lo que implica que el vínculo laboral se establece para atender una situación o necesidad concreta y no con el propósito de cubrir una plaza permanente en la institución. Según Herrera (2020), esta eventualidad se traduce en una mayor flexibilidad para las instituciones públicas en la gestión de su personal y en la asignación de recursos humanos según las necesidades del servicio.

Las características fundamentales de la contratación bajo modalidad de servicios ocasionales radican en su carácter temporal y específico para la realización de una tarea determinada. Este tipo de contratos se utiliza comúnmente para cubrir necesidades puntuales de las empresas o entidades públicas, permitiendo una flexibilidad en la contratación de personal según las demandas del momento. Además, este tipo de servicios suelen estar regulados por normativas específicas que establecen las condiciones y límites para su aplicación, asegurando que se utilicen de manera adecuada y no como una forma de evadir las responsabilidades laborales asociadas a contratos permanentes (Caizaguano, 2023).

Es esencial que la regulación de la contratación por servicios ocasionales sea clara y justa para garantizar los derechos laborales de los trabajadores. Esto implica establecer criterios transparentes en la selección de personal, asegurar acceso a la seguridad social y prevenir cualquier forma de discriminación laboral. La participación de los trabajadores en este proceso es clave para asegurar que estas regulaciones reflejen sus necesidades y preocupaciones.

Relevancia de la Reglamentación

La reglamentación a la contratación de servidores públicos bajo la modalidad de servicios ocasionales es de suma importancia para garantizar la transparencia, equidad y eficiencia en la gestión del talento humano en el sector público. Como menciona Gutiérrez (2019), una regulación clara y precisa de esta práctica permite establecer criterios y procedimientos objetivos para la contratación de personal, evitando posibles arbitrariedades y garantizando la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes.

Además, la reglamentación adecuada de los servicios ocasionales contribuye a proteger los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, estableciendo condiciones laborales justas y equitativas, así como mecanismos de supervisión y control para prevenir posibles abusos por parte de las instituciones empleadoras. Según Torres (2018), una regulación eficaz de los servicios ocasionales es fundamental para garantizar la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores temporales en el sector público.

La reglamentación de la contratación bajo la modalidad de servicios ocasionales es crucial para garantizar transparencia y equidad en el sector público. Establecer criterios claros previene arbitrariedades y protege los derechos laborales. Es fundamental que estas regulaciones se implementen con la participación de todas las partes, asegurando así la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores temporales en el sector público.

Desafíos y Perspectivas

A pesar de su importancia, la reglamentación a la contratación de servidores públicos bajo la modalidad de servicios ocasionales enfrenta diversos desafíos y limitaciones en su implementación. Uno de los principales desafíos es la necesidad de garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de selección y contratación de personal, evitando posibles prácticas clientelistas o discriminatorias en la asignación de plazas bajo esta modalidad.

Otro desafío importante es la necesidad de establecer mecanismos efectivos de supervisión y control para prevenir posibles abusos y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. Según López (2021), es fundamental fortalecer los mecanismos de fiscalización y rendición de cuentas para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en el sector público.

A pesar de su importancia, la reglamentación de la contratación por servicios ocasionales enfrenta desafíos significativos en su implementación, como la necesidad de garantizar transparencia y supervisión efectiva. Fortalecer los mecanismos de fiscalización y promover prácticas transparentes basadas en el mérito pueden contribuir a mejorar la equidad y eficacia en estos procesos.

Justificación y Objetivos de la Modalidad de Servicios Ocasionales

La justificación para la utilización de la modalidad de servicios ocasionales en el sector de la salud radica en la necesidad de garantizar una respuesta ágil y eficiente a las demandas cambiantes del sistema de salud. Como señala Pérez (2019), esta modalidad de contratación permite a las instituciones de salud contar con personal temporal para cubrir picos de demanda, proyectos específicos o situaciones de emergencia, sin comprometer la estructura de personal permanente.

Los objetivos de la modalidad de servicios ocasionales en el sector de la salud son múltiples y variados. En primer lugar, se busca garantizar la continuidad y calidad en la prestación de servicios médicos a la población, especialmente en situaciones de emergencia o crisis sanitaria. Como menciona Gómez (2020), esta modalidad de contratación permite reforzar los equipos médicos y asistenciales en momentos críticos, asegurando una atención oportuna y efectiva a los pacientes.

Además, la utilización de servicios ocasionales en el sector de la salud tiene como objetivo optimizar la gestión de recursos humanos y financieros en las instituciones de salud pública. Según Rivera (2018), esta modalidad de contratación permite a las instituciones adaptar su fuerza laboral a las necesidades del servicio, evitando la sobrecarga de trabajo en el personal permanente y optimizando el uso de recursos públicos.

Si bien la modalidad de servicios ocasionales en el sector de la salud proporciona una respuesta ágil y eficiente a las demandas cambiantes del sistema, es crucial garantizar que esta flexibilidad no comprometa los derechos laborales de los trabajadores temporales. Por tanto, es necesario establecer regulaciones claras que aseguren condiciones laborales justas y equitativas para este personal, así como mecanismos de supervisión para prevenir posibles abusos por parte de las instituciones empleadoras. De esta manera, se puede optimizar la gestión de recursos humanos en las instituciones de salud pública sin descuidar la protección de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

Regulación Específica para el Sector de la Salud

La regulación específica para la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud es fundamental para garantizar la transparencia, equidad y eficiencia en la gestión del talento humano en el ámbito médico. Según Martínez (2017), esta regulación debe establecer criterios claros

y objetivos para la contratación de personal temporal en las instituciones de salud pública, así como mecanismos de supervisión y control para prevenir posibles abusos.

En Ecuador, la regulación específica para el sector de la salud se encuentra establecida en normativas y disposiciones legales emitidas por el Ministerio de Salud Pública y otras entidades competentes. Estas regulaciones abordan aspectos como los requisitos y procedimientos para la contratación de servicios ocasionales, así como las condiciones laborales y derechos de los trabajadores temporales en el sector de la salud (Gavilánez, 2018).

Sin embargo, la mera existencia de regulaciones específicas no garantiza por sí sola el cumplimiento efectivo de estas normativas. Es fundamental que las autoridades competentes aseguren un estricto seguimiento y control para garantizar que las disposiciones establecidas se cumplan adecuadamente en la práctica. Además, se requiere una colaboración estrecha entre las instituciones de salud y los trabajadores temporales para promover una cultura de cumplimiento y respeto a los derechos laborales. Solo así se podrá asegurar la transparencia, equidad y eficiencia en la gestión del talento humano en el ámbito médico y, en última instancia, mejorar la calidad de los servicios de salud ofrecidos a la población.

Desafíos en la Reglamentación de la Contratación

Según Palomino et al., (2022), los desafíos en la reglamentación de la contratación abarcan una serie de aspectos complejos que van desde la necesidad de garantizar la equidad y transparencia en los procesos de selección hasta la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Ruiz (2021) nos menciona que entre los principales desafíos se encuentran la lucha contra la informalidad y el empleo precario, la adecuada definición de los criterios de selección y evaluación de los contratistas, así como la implementación de mecanismos efectivos de supervisión y control para prevenir prácticas corruptas o discriminatorias. Asimismo, es fundamental promover la participación de los actores sociales en la elaboración y revisión de las normativas, así como fomentar una cultura de cumplimiento y responsabilidad tanto en el sector público como en el privado (Lituma, 2021).

Uno de los principales desafíos en la reglamentación de la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud es la falta de criterios claros y objetivos para la selección y contratación de personal. Según Rodríguez (2020), la ausencia de procesos transparentes y meritocráticos puede generar favoritismos y prácticas clientelistas en la asignación de plazas bajo esta modalidad, afectando la calidad y equidad en la prestación de servicios de salud.

Otro desafío importante es la inestabilidad laboral y la falta de protección de derechos para los trabajadores temporales en el sector de la salud. Como menciona Gutiérrez (2018), muchos trabajadores contratados bajo esta modalidad enfrentan condiciones precarias, salarios bajos y falta de seguridad social, lo que afecta su bienestar y desempeño laboral, así como la calidad de la atención médica ofrecida a los pacientes.

Además, la falta de supervisión y control en la contratación de servicios ocasionales puede favorecer la corrupción y el mal uso de recursos públicos en el sector de la salud. Según Pérez (2019), la falta de mecanismos efectivos de fiscalización y rendición de cuentas puede propiciar la contratación irregular de personal y el desvío de fondos destinados a la atención médica, comprometiendo la calidad y acceso a los servicios de salud para la población.

Para superar los desafíos en la reglamentación de la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud, es esencial establecer criterios transparentes y objetivos en los procesos de selección y contratación. También se debe garantizar condiciones laborales justas y equitativas para los trabajadores temporales, además de fortalecer los mecanismos de supervisión para prevenir la corrupción y el mal uso de recursos públicos. Solo con medidas concretas como estas se podrá mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios de salud para la población.

Resultado del cuestionario de la entrevista

Dentro del trabajo de investigación en la sección correspondiente al análisis de la entrevista vamos a visualizar nueve preguntas que se aplicó a seis funcionarios que laboran en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud, de los cuales cuatro funcionarios pertenecen a la unidad de talento humano, un funcionario de asesoría jurídica y la responsable administrativa financiera, los cuales me permito detallar:

¿Existe un manual de puestos donde se detalle los requisitos asignados a cada cargo en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud?

Una vez que se ha realizado la encuesta se puede verificar que el 100% de los participantes manifiestan que efectivamente si existe un Manual de Puestos, en el cual se detalla los requisitos de experiencia, conocimientos y preparación académica que debe tener un postulante.

¿Existe una normativa para la selección de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales?

El 100% de los encuestados manifiesta que no existe una normativa donde se detalle los lineamientos que se debe seguir al momento de la selección de personal, una vez que ya se selecciona la persona a ser contratada existe la Ley Orgánica del Servicio Público.

¿Qué aspectos importantes son considerados para un proceso de selección?

El 83% de los entrevistados manifestaron que se toma en consideración el perfil de puestos, siendo el único punto en el que coinciden, obteniendo diversos criterios, donde se le da importancia a la experiencia, instrucción académica, capacitación.

¿Qué funcionarios considera usted que deben formar parte del tribunal de selección?

Los encuestados esta de acuerdo en un 100% que uno de los funcionarios que obligatoriamente debe formar parte del tribunal es el inmediato superior del cargo que se va a llevar el proceso de selección, además el 66%, es decir cuatro entrevistados dan alternativas adicionales como lo es la máxima autoridad que sería el Director/a Distrital y un representante de la Unidad de Talento Humano.

¿Cuál es el porcentaje de la calificación asignada a la entrevista, prueba de conocimientos y carpeta en un proceso de selección en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí?

El 66% lo que corresponde a cuatros de los encuestados cuentan con coincidencias al momento de responder, manifestado que el porcentaje asignado es 50% prueba de conocimientos, 30% entrevistas y 20% perfil de puestos, mientras que el 44% no ofrece un porcentaje claro, dando una respuesta abierta.

¿Mediante que medios se realiza la publicación de calificaciones obtenidas en los procesos de selección realizados en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí?

Al igual que en la respuesta anterior no existe total acuerdo el 66% de los encuestados, es decir cuatro funcionarios, manifiestan que mediante correo electrónico mientras que el 44% es decir dos entrevistados, hacen referencia que las notas obtenidas en un proceso de selección se la realizan mediante la página de Encuentra empleo.

¿Qué complicaciones se llevan a cabo en los procesos de selección realizados en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí?

Una de preguntas más importantes desde mi punto de vista no existió acuerdo pudiendo destacar las opiniones más relevantes, como fueron la existencia de nepotismo, presiones políticas, recomendaciones por parte de las autoridades de turno, tráfico de influencias, burocracia, etc.

¿Cree usted que al momento de realizar un proceso de selección para la posible contratación de un funcionario en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí se vulnera algún derecho y por qué?

El 66% de los encuestados manifiestan que no se vulnera ningún derecho de los postulantes, mientras que el 44% manifiesta que si existe vulneración de derechos.

¿Qué lineamientos cree usted de debería incorporar a los procesos de selección en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud?

Los entrevistados en su 100% manifiestan que se debe implementar protocolos al momento de realizar la selección del personal en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud.

Discusión

El análisis de las respuestas del cuestionario revela una variedad de percepciones y puntos de vista sobre los procesos de selección en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud. En cuanto a la existencia de un manual de puestos, la mayoría de las respuestas confirman su presencia, proporcionando detalles adicionales sobre su contenido y tiempo de implementación. Sin embargo, en cuanto a la existencia de una normativa para la selección de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, las respuestas señalan que es inexistente, lo que nos permite encontrar un nudo crítico en una etapa tan importante como lo es la selección de personal.

En cuanto a los aspectos importantes considerados en un proceso de selección, se abarcan desde la revisión de la carpeta de la persona hasta la experiencia laboral y la instrucción académica, criterios con los que estarías de acuerdo, asignándole el mayor porcentaje de la calificación total a la prueba de conocimientos, ya que es precisamente los conocimientos los que le van a permitir al funcionario desempeñarse de manera ética y profesional en su cargo.

Respecto a los funcionarios que deben formar parte del tribunal de selección, hay una variedad de opiniones, aunque generalmente se incluye al talento humano, la máxima autoridad y la unidad requirente, siento estas las personas idóneas para formar parte del mismo, considerando que talento humano analizaría que se cumpla a cabalidad los requisitos descritos en el manual de puesto, la unidad requirentes sería el encargado de evaluar los conocimientos prácticos, los cuales son de suma importancia en el área de salud, y como máxima autoridad analizaría la predisposición que el postulante tiene para el buen trabajo en equipo.

En cuanto a la calificación asignada a diferentes etapas del proceso de selección, las respuestas varían considerablemente, aunque suelen incluir pruebas de conocimientos, entrevistas y revisión de la carpeta, con diferentes ponderaciones, lo que sucede también en cuanto a los medios de publicación, se mencionan diversos medios como Socio Empleo, correo electrónico y páginas web específicas, es por ello que se debe estandarizar los procesos de selección ya que con las respuestas obtenidas nos da a entender que no todos los funcionarios se encuentran empapados de las calificaciones que se debe asignar a los postulantes y mucho menos de cual es el medio oficial por el que se debería publicar las calificaciones de un proceso de selección.

El caso del proceso de selección del personal en la Dirección Distrital 05D04 Pujilí Saquisilí Salud demuestra la necesidad de establecer criterios uniformes y transparentes

para la evaluación de los candidatos. A pesar de que considero que la experiencia laboral y la instrucción académica son también relevantes, creo que la prueba de conocimientos debe tener una ponderación mayor, ya que este será el ámbito en el que el funcionario deberá basarse para comportarse de manera ética y profesional.

Por otro lado, las complicaciones en los procesos de selección mencionadas incluyen el nepotismo, presiones políticas, burocracia y tráfico de influencias, lo que sugiere desafíos significativos en la realización de procesos de selección transparentes y justos. Finalmente, las opiniones sobre si se vulneran derechos en los procesos de selección son variadas, algunas indican que sí se vulneran debido a factores como el nepotismo, mientras que otras afirman lo contrario, la respuesta a estas dos preguntas es preocupante, evidenciando que la falta de normativa aplicable con la finalidad de evitar la violación de derechos (Tapia, 2024).

Para abordar estos desafíos, es necesario fortalecer la reglamentación y supervisión de la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud. En primer lugar, se deben establecer criterios claros y transparentes para la selección y contratación de personal, basados en méritos y competencias profesionales. Según Martínez (2021), la implementación de procesos de selección objetivos y transparentes puede garantizar la equidad y calidad en la contratación de personal en el sector de la salud.

Es fundamental garantizar la protección de derechos laborales y condiciones dignas de trabajo para los trabajadores temporales en el sector de la salud. Según López (2020), esto incluye el establecimiento de salarios justos, acceso a seguridad social y protección contra la discriminación y el acoso laboral. Asimismo, se deben implementar mecanismos de supervisión y control para prevenir posibles abusos y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral en el sector de la salud.

Es preciso señalar que el Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-135, emitido por el ministerio de trabajo señalara que las instituciones del sector público, deben de manera obligatoria publicar los cargos disponibles en la página de socio empleo, hoy llamada encuentra empleo, pero no señalan otro requisito en el proceso de contratación, siendo lo sugerido lo siguiente:

1. Asignar una calificación de 20 puntos la carpeta del postulante, obteniendo la calificación máxima el que cumpla con los descritos en el Manual de Puestos del Ministerio de Salud.

2. Una calificación de 30 puntos en la entrevista personal, la cual estará conformada por la máxima autoridad de la institución, un representante de talento humano, y el representante de la unidad requirente, los cuales asignaran una calificación máxima de 10 puntos, obteniendo así los 30 puntos antes mencionados.

3. La calificación más importante es la obtenida en la prueba de conocimientos, la que tendrá una calificación sobre 50 puntos, cabe señalar que el profesional encargado de realizar la prueba de conocimientos será solicitado de manera escrita a otra Dirección Distrital que se encuentre dentro de la Coordinación Zonal 3 Salud.

4. Las calificaciones obtenidas serán oficializadas mediante el Sistema de Gestión Documental Quipux y publicadas en la página web de la institución, en la página de encuentra empleo y en los correos electrónicos de los postulantes, con las actas firmadas de responsabilidad, y en un tiempo máximo de 30 min, después de finalizado el proceso de selección.

Conclusión

En conclusión, el estudio de la reglamentación de la contratación de servidores públicos bajo la modalidad de servicios ocasionales en el Distrito 05D04 Salud destaca la importancia de establecer marcos normativos claros y transparentes que promuevan una gestión eficiente y equitativa de los recursos humanos en el sector de la salud pública, contribuyendo así a mejorar la calidad de los servicios prestados y el bienestar de la población atendida.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre, D. (2021). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. FORO: Revista de Derecho, (35), 66-85.
- Caizaguano, J. (2023). Análisis de la contratación de los servidores públicos, bajo la modalidad de contratos ocasionales en las empresas públicas (Bachelor's thesis).
- Cardenas, A. (2019). La teoría del valor-trabajo. El predominio del pensamiento clásico desde la modernidad hacia la sobremodernidad. Revista Publicando.
- Cajas, M., & Vilca, V. (2016). Plan estratégico para la dirección distrital 05d04 Pujilí-Saquisilí salud en el periodo 2015-2016 (Bachelor's thesis, LATACUNGA/UTC/2016).
- Eraso, B., Icart, I., & Gosálbez, I. (2012). El diseño del Análisis Cualitativo Multinivel: una aplicación práctica para el análisis de entrevistas. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (24), 15-44.
- Gavilánez, A. (2018). El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Derecho).
- Gavira, S., & Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Pixel-bit. Revista de medios y educación*, (47), 73-88.
- Gómez, A. (2019). "Promoción de la transparencia y rendición de cuentas en la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud". *Revista de Administración Pública*, 35(2), 78-91.
- Gutiérrez, A. (2019). La contratación de servicios ocasionales en el sector público: Análisis y propuestas de mejora. *Revista de Administración Pública*, 35(2), 45-58.
- Herrera, L. (2020). Aspectos laborales de los servicios ocasionales en el sector público ecuatoriano. *Revista Jurídica*, 20(1), 112-125.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Última Reforma. Ley Orgánica del Servicio Público. Recuperado el, 1.
- Lituma, J. (2021). Desafíos y retos de las contrataciones electrónicas en el Perú, a la luz de la experiencia española. *Gabilex: Revista del Gabinete Jurídico de Castilla-La Mancha*, (27), 191-268.
- López, E. (2020). "Protección de derechos laborales y condiciones dignas de trabajo para los trabajadores temporales en el sector de la salud". *Revista de Economía y Salud*, 10(3), 45-58.

- Martínez, J. (2021). “Fortalecimiento de la reglamentación y supervisión de la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud”. *Revista de Políticas Públicas*, 15(1), 112-125.
- Palomino, S., Parra, J. L., Cadena, C., & Cárdenas, A. (2022). Aplicación del fuero materno en los contratos de maternidad subrogada: retos y desafíos en el ordenamiento jurídico colombiano. *Pensamiento Americano*, 15(29), 139-151.
- Pérez, M. (2019). “Falta de supervisión y control en la contratación de servicios ocasionales en el sector de la salud: Desafíos y posibles soluciones”. *Revista de Administración Pública*, 35(1), 89-102.
- Remache, J., Muñoz, L., & López, L. (2022). Terminación del contrato en servidores Públicos del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 14(S5), 248-260.
- Rodríguez, L. (2020). “Falta de criterios claros y objetivos para la selección y contratación de personal en el sector de la salud: Implicaciones y propuestas de mejora”. *Revista de Gestión Sanitaria*, 25(2), 34-47.
- Ruiz, D. (2021). Autorizaciones de las asambleas a los gobernadores para contratar: los desafíos de un vacío normativo.
- Santamaría, D., Armijo, J., Martínez, R., & Chávez, L. (2021). La acción de protección interpuesta por los servidores públicos, en materia administrativa, violenta la seguridad jurídica. *Universidad Y Sociedad*, 13(S2), 368-376.
- Tapia, J. (2024). La Ley Orgánica de Carrera Sanitaria y su aplicación en los profesionales de salud del Hospital General Alfredo Noboa Montenegro de la ciudad de Guaranda (Bachelor's thesis, Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas. Carrera de Derecho. Abogada de los Tribunales de la República.).