



## CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DNA7 - DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

DNA7-0037-2020

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS

INFORME GENERAL

**Examen Especial a los procesos de reclutamiento, selección, contratación y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal sujeto a la LOSEP y a sus remuneraciones en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo actual Hospital de Especialidades - Teodoro Maldonado Carbo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS y entidades relacionadas, por el período comprendido entre el 1 de enero del 2014 y el 31 de octubre del 2019**

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2014-01-01

HASTA : 2019-10-31

Examen especial a los procesos de reclutamiento, selección, contratación y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal sujeto a la LOSEP y a sus remuneraciones en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo actual Hospital de Especialidades - Teodoro Maldonado Carbo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS y entidades relacionadas, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de octubre de 2019

## ÍNDICE

<b>CARTA DE PRESENTACIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INFORMACIÓN INTRODUCTORIA</b>	
Motivo del examen	2
Objetivos del examen	2
Alcance del examen	2
Base legal	3
Objetivo de la entidad	4
Estructura Orgánica	5
Monto de recursos examinados	6
Servidores relacionados	6
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>RESULTADOS DEL EXAMEN</b>	
Seguimiento de recomendaciones	7
Remuneraciones pagadas en exceso	7
Ausencia de instrumentos de administración de talento humano	11
Proceso de selección, vinculación y renovación de personal en el Hospital	18
Expedientes de personal, sin documentación de respaldo o incompleta	31



**Ref. Informe aprobado: .....**

Quito D.M.,

Señor/a  
Gerente General  
Hospital de Especialidades – Teodoro Maldonado Carbo  
Ciudad

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales efectuó el examen especial a los procesos de reclutamiento, selección, contratación y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal sujeto a la LOSEP y a sus remuneraciones en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo actual Hospital de Especialidades - Teodoro Maldonado Carbo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS y entidades relacionadas, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de octubre de 2019.

La acción de control se efectuó de acuerdo con las Normas Ecuatorianas de Auditoría Gubernamental emitidas por la Contraloría General del Estado. Estas normas requieren que el examen sea planificado y ejecutado para obtener certeza razonable de que la información y la documentación examinada no contienen exposiciones erróneas de carácter significativo, igualmente que las operaciones a las cuales corresponden, se hayan ejecutado de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, políticas y demás normas aplicables.

Debido a la naturaleza de la acción de control efectuada, los resultados se encuentran expresados en los comentarios, conclusiones y recomendaciones que constan en el presente informe.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, las recomendaciones deben ser aplicadas de manera inmediata y con el carácter de obligatorio.

(UHO)  
Atentamente,

  
Ing. Carlos Ríos González  
Director Nacional de Auditoría de Salud y Seguridad Social

## CAPÍTULO I

### INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

#### Motivo del examen

El examen especial al Hospital Teodoro Maldonado Carbo actual Hospital de Especialidades - Teodoro Maldonado Carbo, se realizó en cumplimiento a la disposición del señor Contralor General del Estado, subrogante, contenida en memorando 0142-E-DNPEyEI-GISyE de 5 de noviembre de 2019; y, orden de trabajo 0006-DNA7-2019-I de 12 de noviembre de 2019, con cargo a imprevistos del Plan de Control del año 2019, de la Dirección Nacional de Auditoría de Salud y Seguridad Social.

#### Objetivos del examen

- Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables.
- Determinar la veracidad, propiedad y legalidad de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal sujeto a la LOSEP y a sus remuneraciones.

#### Alcance del examen

El examen especial comprendió el análisis de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal sujeto a la LOSEP y a sus remuneraciones, realizados por el Hospital Teodoro Maldonado Carbo actual Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo y entidades relacionadas, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de octubre de 2019.

Se excluye del análisis los procesos de concursos de méritos y oposición realizados por la Dirección Nacional de Servicios Corporativos del IESS para las Unidades del Nivel III, por delegación del Director General contenida en Resolución Administrativa IESS-DG-

 (DGS)

2016-00018-R-FDQ de 15 de septiembre de 2016, debido a que no fueron realizados por los servidores del Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo.

### **Base legal**

Con Decreto Ejecutivo 18 de 8 de marzo de 1928, se creó la Ley Caja de Jubilaciones y Montepío Civil, Retiro y Montepío Militar, ahorro y Cooperativa, Institución de Crédito con Personería Jurídica, organizada de conformidad con la Ley que se denominó Caja de Pensiones; en Octubre de 1935 se dictó la Ley del Seguro Social Obligatorio y se creó el Instituto Nacional de Previsión, en 1937, se reformó la Ley de Seguro Social Obligatorio y se incorporó el Seguro de Enfermedad; en septiembre de 1963, mediante el Decreto Supremo 517 se fusionó la Caja de Pensiones con la Caja del Seguro para formar la Caja Nacional del Seguro Social; mediante Decreto Supremo 9, publicado en el Registro Oficial 6 de 29 de junio de 1970, se suprimió el Instituto de Previsión; y, 40 de 25 de julio de 1970, publicado en el Registro Oficial 15 de 10 de julio de 1970, se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, como entidad autónoma, con personería jurídica y recursos propios distintos a los del Fisco.

La Ley de Seguridad Social, publicada en el Registro Oficial 465 de 30 de noviembre de 2001, en su artículo 115 estipula que las Unidades Médicas asistenciales de propiedad del IESS, entre ellas el Hospital Teodoro Maldonado Carbo, serán empresas prestadoras de servicios de salud, dotadas de autonomía administrativa y financiera, integradas en sistemas regionales de atención médica organizados por nivel de complejidad, de conformidad con la reglamentación interna que para este efecto dicte el Consejo Directivo.

La Comisión Interventora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, con Resolución C.I. 056 de 26 de enero de 2000, expidió el Reglamento General de las Unidades Médicas del IESS, en el cual se definió la clasificación de las unidades médicas por su nivel de complejidad, correspondiéndole al Hospital Teodoro Maldonado Carbo el nivel III, de referencia zonal, que presta atención médica de hospitalización y ambulatoria de tercer nivel, en cirugía, clínica y cuidado materno infantil, medicina crítica; y, auxiliares de diagnóstico y tratamiento.

 (IESS)

El Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, con Resolución C.D. 468 de 30 de mayo de 2014, expidió el Reglamento Interno para la creación de la nueva estructura orgánica de las Unidades Médicas de Nivel III del IESS; en la que se incorporó como órgano de dirección de gobierno a la Gerencia General.

El Director General del IESS con resolución IESS-RNDG-002-2015 de 26 de noviembre de 2015, expidió la Homologación de los Establecimientos de Salud del IESS acorde a la tipología emitida por el Ministerio de Salud, en la que el Hospital Teodoro Maldonado Carbo se denominó Hospital de Especialidades – Teodoro Maldonado Carbo.

### **Objetivos de la entidad**

El plan médico funcional 2014 - 2017 del Hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo, aprobado con Informe Técnico de 14 de noviembre de 2014 y socializado con memorando IESS-HTMC-CGPYEST-2014-0651-M de 24 del mismo mes y año, define los siguientes objetivos:

#### Objetivo General

- Establecer las principales líneas de acción a seguir en el corto y medio plazo para alcanzar la visión definida por la institución.

#### Objetivos Específicos

- Analizar el sector o la zona de influencia donde se encuentran los afiliados y asegurados que componen la población a atender en el hospital Dr. Teodoro Maldonado Carbo.
- Analizar los principales factores que afectan al desarrollo de una efectiva gestión hospitalaria en la institución.
- Analizar las principales causas de atención médica en la institución.
- Analizar y desarrollar estrategias efectivas que contribuyan al mejoramiento de la gestión hospitalaria en la institución.

 (CUATRO)

## **Estructura Orgánica**

El Consejo Directivo con Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014, emitió el Reglamento Interno para la creación de la nueva estructura orgánica de las Unidades Médicas de Nivel III del IESS, que en el artículo 4 define la siguiente estructura:

### **Órgano de Dirección de Gobierno**

Gerencia General

### **Órganos de Gestión de Gerencia General**

#### Dirección:

Coordinación General Administrativa

Coordinación General Financiera

Coordinación General de Talento Humano

- Planificación y Administración de Talento Humano
- Capacitación y Formación
- Evaluación del Desempeño
- Desarrollo y Fortalecimiento Institucional

#### Dirección Técnica:

Coordinación General de Hospitalización y Ambulatorio

Coordinación General de Trasplantes

Coordinación General de Medicina Crítica

Coordinación General de Diagnóstico y Tratamiento

Coordinación General de Enfermería

Coordinación General de Control de Calidad

Coordinación General de Auditoría Médica

### **Órganos de Apoyo de Gerencia General**

Coordinación General Jurídica

Coordinación General de Docencia

 (CINCO)

Coordinación General de Investigación

Coordinación General de Planificación y Estadísticas

Coordinación General de Tecnologías de Información y Comunicación

Área de Comunicación Social

### **Monto de recursos examinados**

Se analizaron 170 expedientes correspondientes a servidores que ingresaron a partir de enero de 2014 en el Hospital Teodoro Maldonado Carbo actual Hospital de Especialidades Teodoro Maldonado Carbo, bajo las modalidades de contratación, renovación y nombramiento sujeto a la LOSEP; y, el pago de remuneraciones de 90 servidores por 337 212,52 USD, que se detalla en el Anexo 2 y 3.

### **Servidores relacionados**

Anexo 1.  
S (SEIS)

## CAPÍTULO II

### RESULTADOS DEL EXAMEN

#### Seguimiento de recomendaciones

El Auditor Interno del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Director Provincial del Guayas de la Contraloría General del Estado, con oficios 51.000000.208 y 003095-DPGY-AE-2019 de 18 y 28 de noviembre de 2019, respectivamente; certificaron que no realizaron exámenes especiales relacionados con el alcance de la presente acción de control, por lo que en la presente acción de control no se realizó el seguimiento de recomendaciones.

#### Remuneraciones pagadas en exceso

Las Subdirectoras Nacionales de Gestión de Talento Humano y de Transferencias, y Pagos con memorandos IESS-SDNGTH-2019-11567-M e IESS-SDNTP-2020-0006-M de 19 de diciembre de 2019 y 7 de enero de 2020, respectivamente, remitieron en medio magnético las nóminas mensuales, el detalle de servidores desvinculados durante el periodo sujeto a examen; y, las transferencias realizadas a las cuentas de servidores y ex servidores del hospital, por concepto de remuneraciones, desde 1 de enero de 2014 hasta el 31 julio de 2015, fecha en la que se implementó el Sistema de Gestión Financiera E-SIGEF.

Del análisis de la referida la información, se determinaron las siguientes observaciones:

- A 18 servidores se les acreditó en sus cuentas bancarias valores por conceptos de remuneración, transporte y fondos de reserva, en fechas posteriores a sus desvinculaciones de la entidad por 33 761,87 USD; sin que se evidencien las gestiones realizadas para su recuperación hasta la fecha de corte de la presente acción de control. (Anexo 4).
- A 19 servidores se pagó en la nómina del mes de febrero de 2015, valores por "*Reliq. Remuneraciones unificada ley*" y "*Reliq. Remuneraciones unificada contratos*", que  
*(sic)*

fueron pagadas en la nómina de enero de 2015, generándose pagos en exceso por 30 068,50 USD. (Anexo 5).

Lo comentado se presentó por cuanto, las Coordinadoras Generales de Talento Humano, de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano y de la Unidad de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional, no administraron la nómina de personal de los meses de diciembre de 2014, enero y febrero de 2015, con la finalidad de mantener el distributivo actualizado, en razón de que en las dos matrices de renovación de contratos para el año 2015 emitidas con memorando IESS-HTMC-CUAPATH-2014-0005-M y correo electrónico de 30 de octubre de 2014 y 20 de enero de 2015, respectivamente, incluyeron a servidores que se encontraban desvinculados de la entidad; la Coordinadora General de Talento Humano no administró la nómina de personal del mes mayo y junio de 2015, con la finalidad de mantener el distributivo actualizado; el Digitador no realizó el control de ausentismo de los servidores desvinculados; el Asistente Administrativo no registró la "acción laboral de terminación" de 3 servidores en el sistema E-volution; y, el Auxiliar de contabilidad no verificó en el sistema E-volution que la remuneración de enero de 2015, de 19 servidores fue pagada de manera duplicada, ocasionando el pago en exceso de remuneraciones a 37 servidores por 63 830,37 USD, afectando la disponibilidad de recursos de la entidad.

Los servidores antes citados, incumplieron los artículos 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público; numerales 3, 13 y 16 del artículo 22 de la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014; e, inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del control interno", y 401-03 "Supervisión"; y, el memorando IESS-HTMC-DYFI-2015-0003-M de 13 de enero de 2015 suscrito por la Coordinadora de la Unidad de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional, en el que se designaron funciones a los Analistas de Talento Humano.

Con oficios del 0324 al 0326, 0329, 0330, 0348, 0350, 0354, 0358, 0361, 0369, 0370, 0374, 0401, 0411, 0480, 0489, 0502, 0506-0006-DNA7-2019-I de 4, 5, 12, y 28 de febrero de 2020, se comunicaron los resultados provisionales a los servidores relacionados.

El Digitador actuante desde el 1 de enero de 2014 hasta el 8 de mayo de 2015, con oficios DJMM-2020-02-001 y 07-001 de 10 de febrero y 27 de julio de 2020, señaló que

(OCHO)

realizó el control del ausentismo a través del sistema informático determinado para el efecto; sin embargo, no adjuntó documentación que evidencie que comunicó el ausentismo de los 17 servidores desvinculados que percibieron remuneraciones, por lo que el comentario de auditoría se mantiene.

La Coordinadora de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano con periodo de gestión comprendido entre el 1 de octubre de 2014 y el 13 de marzo de 2015, con comunicación de 10 de febrero de 2020, señaló que no le fueron asignadas escrita o verbalmente actividades relacionadas con la renovación de contratos y administración de nómina; no obstante con memorando IESS-HTMC-CUAPATH-2014-0005-M de 30 de octubre de 2014, la citada servidora remitió el formulario PTH5 con el listado del personal de LOSEP al que se debió renovar el contrato, que incluyó personal desvinculado de la entidad, por lo que lo señalado por la servidora, no modifica el criterio de auditoría.

El Auxiliar de Contabilidad y el Asistente Administrativo con periodos de actuación del 1 de enero de 2014 al 31 de octubre de 2019, con comunicaciones de 13 y 14 de febrero de 2020, respectivamente, señalaron que en el caso de las reliquidaciones la revisión consistía en verificar el cargo vacante y número de posición de partida, previo al ingreso; y, del listado de 37 servidores y ex servidores que recibieron pagos en exceso, indicaron que ninguna administración dispuso su análisis.

Auditoría no comparte lo señalado por los servidores, por cuanto el asistente administrativo no registró la "acción laboral de terminación" de 3 servidores en el sistema E-volution; y, el Auxiliar de Contabilidad consta como una de sus funciones el mantener el distributivo actualizado.

La Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde el 9 de marzo al 23 de julio de 2015, con comunicación de 21 de febrero de 2020, señaló que su periodo de gestión fue muy corto, por lo que no pudo realizar la recuperación de los valores pagados en exceso; sin embargo, no adjuntó documentación en el que se evidencie que comunicó a los servidores entrantes las actividades pendientes para la recuperación de dichos valores, por lo que, el criterio de auditoría se mantiene

 (NUEVE)

El Auxiliar de Contabilidad y el Asistente Administrativo con periodos de actuación del 1 de enero de 2014 al 31 de octubre de 2019, con comunicaciones de 28 de julio de 2020, remitieron comprobantes de ingreso a tesorería de valores pagados en exceso por 4 110,83 USD.

La Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde el 9 de marzo al 23 de julio de 2015, con comunicación de 27 de julio de 2020, señaló que solicitaba las nóminas mensualmente al Nivel Central para realizar verificaciones de las mismas; no obstante, se evidenció que no se desvinculó del sistema a la servidora con cédula 0918714114, por lo que percibió las RMU de mayo y junio de 2020 completas, a pesar de haber sido desvinculada de la entidad el 22 de mayo de 2015, por lo que no modifica el criterio de auditoría.

Posterior a la comunicación de resultados provisionales y conferencia final del borrador del informe, los servidores que recibieron pagos en exceso por concepto de remuneraciones, procedieron a la devolución de 54 113,65 USD (Anexo 6), a la cuenta corriente de la entidad según certificaciones de Tesorería; quedando pendiente por recuperar 9 716,72 USD.

### **Conclusión**

Se realizaron pagos en exceso a 37 servidores de la entidad por concepto de remuneraciones, transporte y fondos de reserva, debido a que los servidores responsables no mantuvieron actualizado el distributivo del personal sujeto a LOSEP, por lo que se incluyó para el pago a personal desvinculado de la entidad y se duplicó el pago de la remuneración del mes de enero de 2015, lo que ocasionó pagos en exceso por 63 830,37 USD, de los cuales, 54 113,65 USD se acreditaron durante la ejecución de la auditoría; y pendiente de recuperar la diferencia por 9 716,72 USD.

### **Recomendaciones**

#### **A lo Coordinadores: General de Talento Humano y de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano**

1. Previo a enviar las nóminas para el pago, verificarán que no incluyan a personal desvinculado de la entidad y correspondan al tiempo efectivamente laborado por los servidores, sustentado en el sistema de control de asistencia.

 (DIEZ)

2. Verificarán que los ingresos percibidos por los servidores no contemplen rubros que fueron previamente cancelados, de ser el caso pondrán en conocimiento de la autoridad correspondiente para su recuperación, a fin de evitar que se realicen pagos en exceso.

### **Ausencia de instrumentos de administración de talento humano**

El Consejo Directivo del IESS con Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014, emitió el Reglamento Interno para la creación de la nueva estructura orgánica de las Unidades Médicas de Nivel III del IESS, en el cual se determinó, entre otras, las siguientes funciones de la Coordinación General de Talento Humano y de las Unidades Administrativas de Planificación y Administración de Talento Humano, Desarrollo y Fortalecimiento Institucional, Capacitación y Formación; Evaluación y Desempeño:

*“... **Art. 22. De la Coordinación General de Talento Humano...** 2. Formular la planificación anual del talento humano, de acuerdo a las directrices de la Gerencia General de la Unidad Médica, la Dirección General y el Consejo Directivo del IESS, sobre la base de las normas laborales vigentes... 4. Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos de la Unidad Médica (...).”*

Al respecto, se evidenció que los Coordinadores Generales de Talento humano actuantes a las fechas de la suscripción de los memorandos IESS-HTMC-2015-0277-M, IESS-HTMC-CGTH-2016-2537-M, IESS-HTMC-CGTH-2017-1591-M y 12202-1102-RR-HH-2018-4370-M de 18 de febrero de 2015, 30 diciembre de 2016, 10 de julio de 2017 y 3 de agosto de 2018, señalaron y delegaron a la Coordinadora de la Unidad de Administración del Talento Humano y Coordinadores de las Unidades de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional, respectivamente; la formulación de la Planificación de Talento Humano, la elaboración y revisión de manuales de puestos.

Sin embargo, no existe evidencia de la elaboración de la planificación de talento humano institucional, que contenga la plantilla óptima y el número de puestos necesarios para su funcionamiento; y, de un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Administrativos y de Profesionales de la Salud, éste último hasta el 4 de enero de 2016, que permita determinar las competencias requeridas en el perfil, clasificación y características, nivel de responsabilidad, complejidad, requisitos mínimos para el ingreso y evaluación de los servidores; situación que fue ratificada por la Coordinadora

 (CACE)

General de Talento Humano con oficio IESS-HTMC-CGTH-EEPSR-2019-07-Of de 21 de diciembre de 2019, en el que señaló:

*"...en los archivos físicos y digitales que reposan en la Coordinación General de Talento Humano, no existen planificaciones de talento humano de los años 2014, 2015, 2016, 2017 (...)"*.

En relación a la Planificación de los años 2018 y 2019, remitió la "*matriz de planificación del talento humano por nivel territorial - matr-05*", que corresponde a uno de los insumos establecidos en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano para su elaboración y no a la planificación solicitada.

Además, con oficio CGTH-EEPSR-2019-02 de 30 de noviembre de 2019, remitió el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de las Unidades Médicas de Salud del IESS, vigente desde el 5 de enero de 2016, para el personal administrativo adjuntó un manual de perfiles de puestos por competencias, del cual no se evidenció su aprobación; y, adjuntó resoluciones administrativas emitidas por los Directores Generales del IESS, que actuaron en el período sujeto de análisis, con las cuales delegaron la administración y gestión de talento humano a los Gerentes Generales, Directores y Coordinadores Generales de Talento Humano para que apliquen los Subsistemas de Talento Humano en conjunto con la Dirección o Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano.

Al respecto, se evidenció que el Director y Subdirectores Nacionales de Gestión de Talento Humano realizaron reuniones de trabajo con servidores del Hospital para capacitarlos sobre la elaboración de plantillas óptimas de la unidad médica y dispusieron la aplicación de la "*Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano*" para la elaboración de la Planificación de Talento Humano, según constan en memorandos IESS-HTMC-CGTH-2016-2310-M, IESS-SDNGTH-2018-4670 y 3890 -M, IESS-DSGSIF-2018-4632-M, IESS-DNSC-2018-0811, 0960 y 0988 -M e IESS-SDNGTH-2019-7089-M de 25 de noviembre de 2016; 6, 17, 28 de agosto, 6 de septiembre, 9 y 15 de octubre de 2018; y, 22 de julio de 2019; suscritos por el Coordinador General de Talento Humano del Hospital, Subdirectores Nacionales de Gestión de Talento Humano y Directora Nacional de Servicios Corporativos.

 (DOCE)

El Prosecretario con oficio IESS-PCD-2020-0002-OF de 21 de enero de 2020, remitió las resoluciones emitidas por el Consejo Directivo para la formulación de la Planificación Anual de Talento Humano del Hospital; sin que se evidencie su cumplimiento.

Situaciones que se presentaron debido a que el Director y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, los Gerentes Generales en sus respectivos periodos de actuación, no emitieron directrices para la formulación de la Planificación de Talento Humano; así como no supervisaron la aplicación de directrices emitidas por el nivel central, respectivamente; los Coordinadores Generales de Talento Humano, la Coordinadora de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano, los Coordinadores de la Unidad de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional; no formularon la Planificación de Talento Humano aplicando lo que señala la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano; y, no elaboraron los Manuales de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Unidad Médica para personal Administrativo y de Salud, éste último hasta el 4 de enero de 2016; ocasionando que exista alta rotación de servidores e ingreso de personal sin cumplir con un perfil técnico legal respecto del puesto, incumpliendo los principios de eficiencia, eficacia y efectividad en la administración del talento humano.

Por lo expuesto, los referidos servidores incumplieron los artículos: 52 "*De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano*" literales d) y h), y 56 "*De la planificación institucional del talento humano*" de la Ley Orgánica del Servicio Público; 141 "*De la planificación institucional del talento humano*" y 173 "*Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional*", de su Reglamento General; 4 "*Orgánico funcional*", numeral 2.5.2 "*Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano*", literal f), de la Resolución CD 457 de 19 de agosto de 2013; 10 "*De la Gerencia General de la Unidad Médica*", numeral 9; 22 "*De la Coordinación General de Talento Humano*", numerales 2 y 4 de la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014; 10 "*Estructura Descriptiva*", del numeral 4.3.4 "*GESTIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO*", literales b), i), j) y k) de la Resolución CD 535 de 8 de septiembre de 2016; 1 de la Resolución Administrativa de 24 de junio de 2014 puesta en conocimiento mediante memorando IESS-DG-2014-0988-M de misma fecha, numeral 10; 9 de la Resolución Administrativa IESS-DG-2015-0005-RFDQ numeral 9; 9 de la Resolución Administrativa IESS-DG-2016-0004-FDQ numeral 5; 9 de las Resolución Administrativa IESS-DG-2016-00010-FDQ numeral 5; 3 de la

 (TRECE)

Resolución Administrativa IESS-DG-2017-0001-DMA-FDQ numeral 5; 3 de la Resolución Administrativa IESS-DG-2018-0006-DMA-FDQ numeral 5; 3 de la Resolución Administrativa IESS-DG-2018-0001-RFDQ numeral 5; 4 Resolución Administrativa IESS-DG-2018-CG-002-RFDQ numeral 5; 5 de la Resolución Administrativa IESS-DG-DR-2018-002-RFDQ numeral 6; 5 de la Resolución Administrativa IESS-DG-AL-2019-005-RFDQ numeral 6, de 24 de junio de 2014; 15 de junio de 2015; 1 de febrero y 29 de abril de 2016; 26 de diciembre de 2017; 11 de enero, 2 y 27 de febrero, 5 y 26 de octubre de 2018; y, 27 de junio de 2019, suscritas por los Directores Generales del IESS actuantes; e, inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del control interno", 200-03 "Políticas y prácticas de talento humano", 401-03 "Supervisión", 407-01 "Plan de talento humano", 407-02 "Manual de clasificación de puestos".

Con oficios 325, 330, 369, 370, 378, 398, 401, 404, 405, 407, del 408 al 410, 437, 462, 478, del 480 al 483, 486, 495, 502, 506, 521, 524, 528, 533 -0006-DNA7-2019-I; y, EMI-OF-DNA7-00135-2020, del 00140 al 00147-2020, 00167-2020, 00175-2020, 00176-2020, 00178-2020, del 00180 al 00182 -2020 de 4, 12, 14, 17, 28 de febrero de 2020 se comunicaron los resultados provisionales a los servidores relacionados.

El Gerente General actuante entre el 8 de agosto y 18 de diciembre de 2014, con comunicación de 18 de febrero y 23 de julio de 2020, manifestó que dispuso la reestructuración y organización de la unidad médica al Coordinador General de Talento Humano, la cual estaba orientada en contratar personal que se ajuste al perfil requerido; no obstante, no se evidenció las directrices emitidas para la elaboración de la planificación de talento humano, en calidad de delegado del Director General del IESS para la aplicación de los Subsistemas de Talento Humano en conjunto con la Coordinación General de Talento Humano del Hospital, según memorando IESS-DG-2014-0988-M de 24 de junio de 2014.

La Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde el 9 de marzo al 23 de julio de 2015, con comunicación de 21 de febrero de 2020, señaló que las directrices para la elaboración de la Planificación de Talento Humano eran emitidas por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano; sin embargo, no se evidenció por parte de la servidora, la formulación de la Planificación de Talento humano y el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del personal administrativo del

(CATORCE)

hospital a base de las directrices emitidas por la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, por lo que el criterio de auditoría se mantiene.

El Gerente General actuante desde el 17 de julio de 2015 hasta el 7 de marzo de 2016, con oficio IESS-HTMC-JUTON-2020-0002-O de 24 de febrero de 2020, señaló que es de entera responsabilidad de la Coordinación General de Talento Humano todo trámite referente a contrataciones, más aún, cuando sus decisiones se debían a disposiciones y autorizaciones de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano.

El Gerente General que actuó desde el 18 de octubre de 2016 hasta el 31 de mayo de 2017, con comunicación de 26 de febrero de 2020, señaló que los instrumentos y directrices eran impartidas por la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, las cuales eran socializadas en talleres a las Unidades de Talento Humano de las Unidades Médicas.

Auditoría no comparte lo señalado por los Gerentes Generales, puesto que en sus funciones atribuidas en la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014, se les delegó la facultad de emitir directrices para la elaboración de la Planificación de Talento Humano; y, supervisar los procesos de la Coordinación General de Talento Humano.

El Coordinador General de Talento Humano con período de gestión comprendido entre el 1 de noviembre de 2017 y el 8 de enero de 2018, con oficio XASB-002-2020-O y XASB-008-2020-O de 2 de marzo y 27 de julio de 2020, señaló que en su período se encontraba vigente la Resolución CD 535 que le facultaba a la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano la emisión de directrices para la elaboración de los instrumentos de talento humano; sin embargo, la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014, le faculta a la Coordinación General de Talento Humano la elaboración de la Planificación de Talento Humano y la formulación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos a base de las directrices emitidas por el Nivel Central, por lo que auditoría no comparte lo comentado por el servidor.

El Coordinador General de Talento Humano que actuó desde el 14 de octubre de 2016 hasta el 10 de julio de 2017, con oficio MAYB-EEHTMCTH-IESS-003 de 3 de marzo de 2020, señaló:

*"...respecto al tema de Ausencia de Instrumentos de Talento Humano, dichos productos eran competencia de la Dirección Nacional de Talento Humano y de la*  
*G (QUIXCE)*

*Gerencia Institucional del Proceso de Talento Humano, ..., sin embargo, conforme a la disposición de dichas autoridades envié la Plantilla Óptima... para que sea analizada por la Gerencia Institucional de Fortalecimiento; envié propuestas para inclusión de nuevos cargos en el Manual de Puestos Institucional, envié directrices para la Planificación contenidas en las Normas de Control Interno (...)"*

Además, con oficio IMP-BORR-001-2020-MAYB-EEHTMC de 27 de julio de 2020, señaló que participó en la inclusión de puestos al Manual de Descripción, Valoración, y Clasificación de Puestos de los profesionales de la Salud de las Unidades Médicas del IESS y que realizó una propuesta para modificar la estructura del hospital.

Lo comentado por el servidor no modifica el criterio de auditoría, debido a que no se evidenció la elaboración de un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos para el personal administrativo de la Unidad Médica; y, sobre la Planificación de Talento humano se evidenció que remitió una plantilla óptima a planta central de la cual no se adjuntó documentos que permitan verificar que su contenido este de acuerdo a lo que especifica la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano.

Las Coordinadoras Generales de Talento Humano y de la Unidad de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional, y la Gerente General que actuaron en los periodos comprendidos entre el 2 de julio de 2018 y el 31 de octubre de 2019; 1 de agosto de 2018 y 31 de octubre de 2019; y, del 9 de febrero al 29 de agosto de 2019; con oficios IESS-HTMC-CGTH-EEPSR-2020-21-Of, MEMV-EEPSR-2020-0001-Of, IESS-HTMC-SEED-001-O e MEMV-EEPSR-2020-0002-Of de 11, 12, 13 de marzo y 29 de julio de 2020, respectivamente, proporcionaron los informes en los cuales se determinaron brechas de talento humano del hospital tanto para personal administrativo como de salud; y, sobre el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del personal administrativo adjuntaron la Resolución CI 097 de 4 de octubre de 2000, con la cual la Comisión Interventora del IESS, aprobó la codificación, grupos ocupacionales y denominaciones de cargos según el nivel de escolaridad exigida para el desempeño de puestos de trabajo.

Lo manifestado por las servidoras no modifica el criterio de auditoría, debido a que la determinación de brechas es un insumo, no la Planificación de Talento Humano, puesto que no se evidenció planificación de contratos, nombramientos, cambios administrativos, traspasos, jubilaciones, es decir, todo aquello que se va a ejecutar durante todo el año como lo establece la Norma Técnica del Subsistema de Planificación

Q (dieciseis)

de Talento Humano; y, la Resolución que adjunta no constituye un manual de puestos debido a que no contiene la descripción de las tareas, responsabilidades, análisis de competencias y requisitos de los puestos de la estructura organizativa.

La Coordinadora de la Unidad de Fortalecimiento y Desarrollo Institucional que actuó desde del 13 de noviembre de 2017 y el 31 de julio de 2018, señaló que informó que se atendió todos los trámites y disposiciones emitidas por las autoridades competentes relacionados a la administración de talento humano, que incluye temas inherentes al "Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional" y "Orgánico Funcional"; sin embargo, no se adjuntó la Planificación de Talento Humano y el Manual de Valoración de Puestos del personal Administrativo por lo que no modifica el criterio de auditoría.

La oficinista – Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde el 11 de marzo y el 8 de agosto de 2014, con comunicación de 28 de julio de 2020, señaló que la planificación se realizó en el 2013 a base del cual se legalizaron contratos en su período de gestión; sin embargo no adjuntó documentos que permitan verificar que existió el documento aprobado y que este se encuentre de acuerdo a lo que establece la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano, por lo que no modifica la observación de auditoría.

La Coordinadora General del Talento Humano que actuó desde el 9 de marzo al 23 de julio de 2015, con comunicación de 27 de julio de 2020, señaló que la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano fueron quienes realizaron los trámites correspondientes de la Planificación de Talento Humano y el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos del personal administrativos, especificando que posterior a su fecha de salida se convocó a una reunión de socialización, sin embargo, no adjuntó la planificación formulada por el hospital; y, en lo referente al manual corresponde al personal de salud y no para los servidores administrativos, por lo que no se modifica el criterio de auditoría.

## Conclusión

El Hospital no contó con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado del personal administrativo; y, para el personal médico hasta el 4 de enero de 2016; y, con Planificación de Talento Humano Institucional, que contenga la

 (DISCUSIÓN)

plantilla óptima y el número de puestos necesarios para su funcionamiento; por cuanto los servidores responsables no elaboraron estos instrumentos; lo que ocasionó que exista alta rotación de servidores e ingreso de personal sin cumplir con un perfil técnico legal respecto del puesto, incumpliendo los principios de eficiencia, eficacia y efectividad en la administración del talento humano.

**Recomendación**

**Al Gerente General**

- Emitirá directrices a los Coordinadores Generales de Talento Humano para que elaboren conjuntamente con el Director Médico y Director la Planificación de Talento Humano Institucional, el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Administrativos, que será puesto en consideración de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano, para que esta a su vez eleve a conocimiento y aprobación de la Dirección Nacional de Servicios Corporativos, Director General y Consejo Directivo del IESS, respectivamente, con la finalidad de contar con los instrumentos de administración de talento humano que regulen la vinculación del personal de la entidad.

**Proceso de selección, vinculación y renovación de personal en el Hospital**

Vinculación de servidores del Nivel Jerárquico Superior que no cumplieron con el perfil requerido para los cargos

En los expedientes de 44 servidores del Nivel Jerárquico Superior, se evidenció que 7 no cumplieron con la instrucción formal requerida en la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014, como se detalla a continuación:

Requerimientos según Resolución CD 468		Información servidor vinculado		
Cargo	Título registrado en el SENESCYT	Cargo	Fecha de Ingreso	Título registrado en la SENESCYT
Gerente General	Título de tercero y cuarto nivel en áreas administrativas o económicas o de Gestión Unidad Médica o de Gestión Social	Gerente General	2017-06-01	No registra título en la SENESCYT
Coordinador General Administrativo	Título de tercer nivel en áreas económicas o financieras o administrativas	Coordinador General Administrativo	2015-08-04	Acuicultor

*(DIECIOCHO)*

Requerimientos según Resolución CD 468		Información servidor vinculado		
Cargo	Título registrado en el SENESCYT	Cargo	Fecha de Ingreso	Título registrado en la SENESCYT
Jefe de la Unidad	Título de tercer nivel relacionado a la Unidad	Jefe de la Unidad de Alimentación, Esterilización y Lavandería	2015-03-01	Diseñador Gráfico Ingeniero en Diseño Gráfico
Coordinador de Control de Calidad	Título de tercer nivel en áreas económicas o financieras o administrativas o médicas	Jefe de la Unidad de Contratación Pública	2014-11-04	Ingeniero bioquímico administrador en explotación de recursos acuáticos Ingeniero en Gestión Turística y Hotelera
Coordinador General de Talento Humano	Título de tercer nivel en áreas económicas, administrativas o sicología industrial	Coordinador de Control de Calidad	2017-11-21	Magister en Seguridad y Defensa
		Coordinador General de Talento Humano	2016-01-20	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República
		Coordinador General de Talento Humano	2016-10-14	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República

Lo comentado se presentó debido a que el Director y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano; los Planificadores-Delegados de la Dirección y Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano; los Gerentes Generales; los Coordinadores Generales de Talento Humano; y, Coordinador de la Unidad de Evaluación del Desempeño – Responsable de Talento Humano; previo a la suscripción de las acciones de personal, respectivamente, no verificaron el cumplimiento del perfil requerido para los puestos, ocasionando que se vincule al Hospital, personas que no cumplieron con las competencias y exigencias del cargo al cual fueron asignados.

Por lo expuesto los servidores antes citados incumplieron los artículos 22 "Deberes de las o los servidores públicos", literal a), de la Ley Orgánica del Servicio Público; 32 "ATRIBUCIONES Y DEBERES", literal g), de la Ley de Seguridad Social; 4 "Orgánico funcional", numeral 2.5.2 "DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO", literal a) del de la Resolución CD 457 de 8 de agosto de 2013; 10 "De la Gerencia General de la Unidad Médica", numeral 9; 22 "De la Coordinación General de Talento Humano", numeral 1; y el anexo de la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014; 10 "Estructura Descriptiva", del numeral 4.3.4 "GESTIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO", literal n) de la Resolución CD 535 de 8 de septiembre de 2016; 1 de la Resolución Administrativa emitida el 24 de junio de 2014, constante en memorando IESS-DG-2014-0988-M de misma fecha, numeral 1; 9 de la Resolución Administrativa IESS-DG-2015-0005-RFDQ, numeral 1; 12 de Resolución Administrativa

9 (DIECINUEVE)

IESS-DG-2016-00010-FDQ, numeral 1 de 15 de junio de 2015, 8 de enero y 29 de abril de 2016, suscritos por los Directores General del IESS actuantes, respectivamente; e, inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del Control Interno", 401-03 "Supervisión" y 407-03 "Incorporación de Personal".

Personal contratado en grupos ocupacionales de nivel profesional, sin título universitario

Se vinculó a 14 servidores (Anexo 7) mediante contratos de servicios ocasionales, en grupos ocupacionales del nivel profesional de las escalas remunerativas mensuales unificadas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo; a pesar de no contar con un título de tercer nivel.

Lo comentado se presentó debido a que los Coordinadores Generales de Talento Humano, utilizaron un Manual de Perfiles de Puestos Administrativos; del cual no se tiene evidencia de su aprobación y en cuyos grupos ocupacionales 5, 6, y 7 no requerían título profesional; sin embargo, de acuerdo a la Resolución SENRES-RH-2005-000042 de 2 de septiembre de 2005, emitida por el Secretario Nacional Técnico, vigente hasta la fecha, estos grados corresponden al nivel profesional y requieren un título de tercer nivel.

La Coordinadora General de Talento Humano, con oficio IESS-HTMC-CGTH-EEPSR-2020-09-Of de 30 de enero de 2020, señaló:

*"... se usa la resolución No. MRL-2012-0021 en el cual se establece la RMU según grupo ocupacional... de la misma manera, por directrices de planta central y según manual de perfiles aprobados por el Ministerio de Relaciones Labores, el perfil de asistente administrativo no requería título de tercer nivel (...)"*

Sin embargo, la resolución MRL-2012-0021 a la que hace referencia, establece las escalas de remuneraciones mensuales unificadas, que para el caso de los servidores públicos 5, 6 y 7 requieren título profesional.

Lo comentado se presentó debido a que los Analistas Administrativos, el Asistente Administrativo y los Coordinadores Generales de Talento Humano elaboraron, revisaron y suscribieron los informes técnicos de talento humano; sin verificar que el personal a contratarse cuenten con el título de tercer nivel para ocupar grupos ocupacionales de

 (USIAE)

nivel profesional, ocasionando que se vincule a la unidad médica, personas que no cumplieron con los requisitos técnicos y legales para el ingreso a la entidad.

Por lo expuesto, los servidores antes citados incumplieron los artículos: 20 "Prohibición de registrar" y 22 "Deberes de las o los servidores públicos", literal a) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 7 de la Resolución SENRES-RH-2005-000042 de 2 de septiembre de 2005; 1 de la Resolución MRL-2012-0021 de 27 de enero de 2012; 22 "De la Coordinación General de Talento Humano", numeral 1; de la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014; e, inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del Control Interno", 401-03 "Supervisión" y 407-03 "Incorporación de Personal".

Expedientes de servidores vinculados a la entidad sin documentos requeridos para el ingreso al servicio público

En 69 expedientes (Anexo 8) del personal del Hospital Teodoro Maldonado Carbo, se evidenció que a la posesión, los servidores vinculados presentaron posterior a la vinculación los requisitos para el ingreso conforme los artículos 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 3 de su Reglamento General; y, artículo 4 de la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de febrero de 2017, de 8 de septiembre de 2017, entre ellos, las declaraciones patrimoniales de inicio de gestión, declaraciones de Paraísos Fiscales a partir de septiembre de 2017; y, los certificados de no tener impedimento de ejercer cargo público, de los cuales en algunos casos además estaban caducados; así:

Documentos para el ingreso al sector Público	Documentos entregados posteriores a la fecha de vinculación	Certificados Caducados
Certificado de no tener impedimento de ejercer cargo público.	14	26
Declaración Patrimonial de Inicio de Gestión.	37	
Declaración de Paraísos Fiscales a partir de septiembre del 2017.	9	

Lo comentado se presentó debido a que los Coordinadores: Generales de Talento Humano y de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano en sus respectivos periodos de gestión; no controlaron y verificaron que se cuente con los documentos habilitantes para el ingreso al sector público previo a la posesión de los

(VEINTINUEVE)

cargos, ocasionando el ingreso de servidores a la entidad sin cumplir con los requisitos establecidos en las disposiciones legales vigentes.

Respecto del personal extranjero contratado, la Directora de Empleo y Reconversión laboral con oficios MDT-DERL-2019-0918 y MDT-DERL-2019-0988 de 28 de noviembre y 19 de diciembre de 2019, respectivamente, remitió el detalle de las autorizaciones y solicitudes que fueron negadas por el Ministerio de Relaciones Laborales para los profesionales extranjeros que han laborado en el HTMC; en el que se evidenció que 22 servidores (Anexo 9) no contaron con la autorización, de los cuales en 16 servidores no efectuaron el seguimiento a la solicitud presentada y en 6 no solicitaron la solicitud, conforme lo determina el artículo 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público, así:

No. Servidores Extranjeros	Solicitud de autorización laboral	Autorización para laborar emitido por MDT
16	Si	No
6	No	No

Lo comentado se presentó por cuanto los Gerentes Generales y Coordinadores Generales de Talento Humano no solicitaron al Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo la autorización para laborar de 6 servidores extranjeros; y, los Gerentes Generales y los Coordinadores Generales de Talento Humano en sus respectivos periodos de gestión, no efectuaron el seguimiento de las solicitudes para la autorización del 16 servidores extranjeros, ocasionando el ingreso de personal a la entidad sin cumplir con los requisitos establecidos en la ley.

Los citados servidores incumplieron los artículos 5 "*Requisitos para el ingreso*", literales c), g) y último párrafo; 22 "*Deberes de las o los servidores públicos*", literal a), de la Ley Orgánica del Servicio Público; 3 "*Del ingreso*", numerales 1), 2) y 4) de su Reglamento; 4 "*Prohibición de ocupación y desempeño de cargos en el sector público*", de la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de febrero de 2017, de 8 de septiembre de 2017; 1 "*Solicitud de autorización laboral*", del acuerdo MDT-2015-0006 Instructivo para la autorización laboral de personas extranjeras para prestar sus servicios en el sector público, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 423 de 23 de enero de 2015; 3 "*Autorización laboral*", del Acuerdo Ministerial 173 Instructivo a personas extranjeras para trabajar en sector público, publicado en Registro Oficial 332 de 21 de septiembre de 2018; 20 "*De la Dirección del Hospital*", numeral 9,

(VER ANEXOS)

de la Resolución CD 233 de 11 de diciembre de 2008; 10 "De la Gerencia General de la Unidad Médica", numerales 4 y 9; 22 "De la Coordinación General de Talento Humano", numeral 1; de la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014; e, inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del Control Interno", 401-03 "Supervisión" y 407-03 "Incorporación de Personal", y, las funciones detalladas en el memorando IESS-HTMC-CGTH-2017-0640-M de 24 de marzo de 2017 suscrito por el Coordinador General de Talento Humano, respectivamente.

Nombramientos provisionales otorgados sin cumplir con procedimiento técnicos legales

La Subdirectora Nacional de Gestión de Talento Humano con oficio IESS-SDNGTH-2019-11567-M e IESS-SDNGTH-2020-0058-OF de 19 de diciembre de 2019 y 24 de enero de 2020, proporcionó las planificaciones para concursos de méritos y oposición ingresadas en la plataforma de socio empleo, en las que constan las partidas de nombramientos provisionales y señaló:

*"... Durante el período comprendido entre el 01 de enero de 2014 hasta 14 de septiembre de 2016, bajo aplicación de las resoluciones antes referidas, la Coordinación General de Talento humano del Hospital Teodoro Maldonado Carbo fue quien administró los Concursos de Méritos y Oposición correspondiente a dicha casa de salud (...)"*

Sin embargo, se evidenció que 21 partidas de nombramientos provisionales (Anexo 10) no se encontraron planificadas ni convocadas a concurso, a pesar de ser un requisito legal para su emisión, conforme determina el literal c) del artículo 18 del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, que señala:

*"... Para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, para cuya designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria. Este nombramiento provisional se podrá otorgar a favor de una servidora, un servidor o una persona que no sea servidor siempre que cumpla con los requisitos establecidos para el puesto (...)"*

Situación que se presentó, debido a que el Coordinador General y Directora Nacional de Servicios Corporativos, los Directores y Subdirector Nacionales de Gestión de Talento Humano, la Delegada de la Dirección y Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano, los Gerentes Generales, los Coordinadores Generales de Talento Humano, el Coordinador de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano, la oficinista – Responsable de Talento Humano, previo a la suscripción de las acciones de personal, no verificaron que las partidas o posiciones sean planificadas y

*(VEINTITRÉS)*

proyectadas para concursos de méritos y oposición a través de una convocatoria, lo que ocasionó que no se cumpla con el procedimiento establecido.

Por lo expuesto, los servidores antes citados incumplieron los artículos 22 "*Deberes de las o los servidores públicos*", literal a), de la Ley Orgánica del Servicio Público; 18 "*Excepciones de nombramiento provisional*", literal c), del Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 "*Responsables del Control Interno*", 401-03 "*Supervisión*" y 407-03 "*Incorporación de Personal*".

Las deficiencias comentadas ocasionaron que se vincule a personal a través de contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales y de libre nombramiento y remoción, que no cumplieron con el perfil del cargo para el cual fueron contratados, como es título profesional, a base de un manual de puestos de perfiles administrativos que no fue aprobado, permitiendo que se ubique a servidores sin título de tercer nivel en grupos ocupacionales profesionales; y, sin cumplir con los requisitos técnicos y legales para su posesión al cargo, como el certificado de no tener impedimento para ejercer cargo público, declaraciones patrimoniales de inicio de gestión y de paraísos fiscales, afectando la gestión institucional.

Con oficios 323, 325, 362, 369, 372, 373, del 375 al 381, 383, 394, 395, 398, 400, 401, del 403 al 416, del 418 al 420, 427, 439, 460, 462, 465, 466, 477, 478, del 480 al 483, 486, 487 489, 492, 495, 496, 505, 506, 508, 513, 514, 517, 519, 520, 524, 527, 528, 533, 535, 640-0006-DNA7-2019-I; y, EMI-OF-DNA7-126-2020, del 129 al 133-2020, 135-2020, 138-2020, del 140 al 145-2020, 167-2020, 168-2020, 170-2020, 175-2020, 176-2020, del 178 al 181-2020 de 4, 12, 14 y 28 de febrero de 2020, se comunicaron los resultados provisionales a los servidores relacionados.

El Gerente General actuante entre el 8 de agosto y 18 de diciembre de 2014, con comunicaciones de 18 de febrero y 3 de marzo de 2020, referente a los nombramientos suscritos en su período de gestión que no cumplieron con el perfil requerido para el puesto, señaló que el área de talento humano era la encargada de la elaboración del informe técnico y de verificar la documentación de respaldo; sin embargo, de acuerdo a las funciones atribuidas en la resolución CD 468 tenía la obligación de supervisar los

 (VEINTICUATRO)

procesos de reclutamiento, selección y contratación; por lo que no se modifica la observación de auditoría.

La Analista Administrativa que actuó desde el 2 al 31 de marzo de 2015, con comunicación de 19 de febrero de 2020, señaló:

*"...el cargo que postuló e iba a desempeñar fue Asistente Administrativo mismo que no requería título universitario con base al perfil aprobado por el Ministerio de Trabajo del Hospital Teodoro Maldonado Carbo... Se verificó documentación previo al ingreso del funcionario en mención (...)"*

Lo comentado por la servidora no modifica la observación de auditoría, debido a que se basó en un perfil del cual no se tiene evidencia de la aprobación por parte del Ministerio de Trabajo; y, al utilizar las escalas remunerativas del ente rector no verificó que el servidor público 5 requería título profesional para su ingreso al sector público; además, de la información que reposa en el expediente del servidor con cédula 0919984542, se evidenció que el certificado de no tener impedimento legal para ejercer cargo público se encontraba caducado y la declaración juramentada de inicio de gestión se realizó posterior a su fecha de vinculación.

La Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde el 9 de marzo al 23 de julio de 2015, con comunicación de 21 de febrero de 2020, señaló que el IESS utilizaba un Manual de puestos que no estaba relacionado con la tabla sectorial del Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo, por lo que solicitó al ente rector que efectúe una intervención al hospital. Además, señaló:

*"...responsabilizo a los señores ... si se perdió algún documentos de ingreso al Sector Público de algún funcionario dentro de mi gestión por cuanto era la persona Responsable de Selección y Contratación de Personal de Talento Humano ... y responsabilizo al Oficinista de Archivo de Talento Humano Sr....si se perdió algún documentos de ingreso al Sector Público de algún funcionario dentro de mi gestión por cuanto era responsable de archivar la documentación en las carpetas de los funcionarios del Hospital (...)"*

Lo comentado por la servidora no modifica la observación de auditoría, debido a que en conocimiento de que los grupos ocupacionales SP5 requerían título profesional, emitió informes técnicos favorables de vinculación de personal que no cumplía con este requisito; y, no adjuntó las delegaciones con las cuales dispuso a la analista de talento

*Q (VERIFICAR)*

humano y al oficinista como responsables de los procesos de selección, contratación, y archivo de los expedientes del personal.

La Directora Administrativa con período de gestión del 15 de abril al 21 de mayo de 2014, con comunicación de 29 de febrero de 2020, señaló:

*"...la responsabilidad de revisar y asegurar que se cuente con todos los documentos requeridos para la contratación de personal es una labor operativa que debe ser ejecutada por las Unidades de Talento Humano, quienes son los responsables de cumplir con la normativa vigente en las leyes respecto a los requisitos para el ingreso al servicio público (...)"*

Lo manifestado por la servidora no modifica el criterio de auditoría, debido a que no supervisó que previo a la vinculación del servidor, se cumpla con los requisitos técnicos y legales para posesión del mismo.

El Coordinador General de Talento Humano que actuó desde el 1 de noviembre de 2017 hasta el 8 de enero de 2018, con oficio XASB-002-2020-O y XASB-008-2020-O de 2 de marzo y 27 de julio de 2020, en relación al perfil de los NJS señaló que planta central del IESS, elaboraba las acciones de personal e informes técnicos y que la unidad de talento humano del hospital registraba la novedad en el sistema de nómina; la declaración de paraísos fiscales se lo realizó en el mes de febrero de 2018 por disposición de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano; de los nombramientos provisionales señaló que los informes técnicos eran emitidos por la unidad de Concurso de Méritos y Oposición de Quito; respecto de los servidores extranjeros proporcionó la solicitud realizada al Ministerio de Trabajo.

Criterio que no es compartido por auditoría debido a que la responsabilidad de verificar que los servidores cumplan con los requisitos establecidos en las disposiciones legales y que se cuenten con todos los respaldos, correspondía a la Unidad de Talento Humano del Hospital según consta en memorando FDQ-NE-DNGTH-2017-4904 de 20 de noviembre de 2017, suscrito por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano; y, la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular efectuada el 19 de febrero de 2017, estuvo vigente desde el 8 de septiembre de 2017; además, no adjuntó documentación que evidencie que las partidas de nombramientos provisionales hayan sido convocadas; y, no adjuntó la autorización emitida por el Ministerio de Trabajo para personas extranjeras.

 (VERPANTISEIS)

Los Coordinadores Generales de Talento Humano y los Analistas Administrativos, periodos de gestión comprendidos entre el 11 de marzo y el 8 de agosto de 2014, el 6 de agosto de 2015 y el 29 de enero de 2016, el 9 de marzo y el 25 de junio de 2015, el 1 de abril de 2015 y el 31 de octubre de 2019, con memorando IESS-HTMC-CGJ-2020-0694-M y comunicaciones de 2, 3, 5 de marzo, 27 y 28 de julio de 2020, respectivamente, sobre los contratos que se otorgaron a servidores que no cumplieron con el título profesional adjuntaron el oficio circular IESS-DNGTH-2014-0005-C de 27 de marzo de 2014, suscrito por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, en el cual indicó que los perfiles estaban publicados en la intranet del hospital; no obstante, el Manual de puestos para el personal administrativo no estaba aprobado y de acuerdo a la Resolución SENRES-RH-2005-000042 de 2 de septiembre de 2005, emitida por el Secretario Nacional Técnico, vigente hasta la fecha, el grado ocupacional 5 corresponden al nivel profesional y requieren un título de tercer nivel, por lo que auditoría no comparte el criterio de los servidores.

La Analista Administrativa que actuó desde el 1 de abril de 2015 y el 30 de abril de 2016, con comunicación de 5 de marzo de 2020, sobre los nombramientos provisionales adjuntó las planificaciones para concursos de méritos y oposición proyectadas en los que se detallan fechas, nombres del puesto y número de vacantes lo cual no permite verificar cual la partida estuvo planificada para concurso por lo que no modifica el criterio de auditoría.

La Coordinadora General de Talento Humano, con período de gestión comprendido entre el 2 de julio de 2018 y el 31 de octubre de 2019; con oficio IESS-HTMC-CGTH-EEPSR-2020-21-Of de 11 de marzo de 2020; señaló que las solicitudes realizadas al Ministerio de Trabajo para personal extranjero nunca fueron respondidas; además, indicó que los servidores que laboraron bajo la modalidad de contratos por servicios ocasionales en el 2019 fueron vinculados en el 2018.

Lo manifestado por la servidora no modifica el criterio de auditoría, debido a que no se evidenció el seguimiento a las solicitudes realizadas ante el Ministerio de Trabajo para personal extranjero; y, si bien la vinculación de los servidores se realizó en el 2018 el cual tuvo una vigencia hasta 31 de diciembre de 2018, los servidores siguieron laborando en el hospital en el 2019 a través de renovaciones según consta en el sistema

 (REVISIÓN)

E-VOLUTION, de lo cual no se tiene evidencia de su requerimiento, autorización, informe técnico y certificación presupuestaria.

La Directora Administrativa que actuó desde el 1 de enero y el 16 de marzo de 2014, con comunicación de 10 de marzo de 2020, señaló que no era su responsabilidad la vinculación de personal, no obstante, en la Resolución CD 233 de 11 de noviembre de 2008, se le asignó la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de las políticas, normas, y procesos de reclutamiento, selección, contratación del personal, por lo que desde el nivel central le remitían los contratos suscritos por autoridades competentes y se le designaba la responsabilidad de controlar que los servidores no se encuentren incurso en las inhabilidades y prohibiciones previstas en la Ley, razón por la cual no modifica el criterio de auditoría.

El Coordinador General de Talento Humano que actuó desde el 14 de octubre de 2016 hasta el 10 de julio de 2017, con oficio MAYB-EEHTMCTH-IESS-004 de 10 de marzo de 2020, señaló:

*“... La suscripción de los nombramientos de libre remoción era de competencia exclusiva de la Dirección Nacional de Talento Humano socializando mediante la Circular Nro. IESS-DNGTH-2017-0005-C.- ..., una serie de requisitos para la vinculación bajo esta modalidad, pero que en ningún caso solicita revisión adicional por parte de la Coordinación General de Talento Humano de la Unidad Médica.- las actividades para la contratación de personal y revisión de requisitos previo al ingreso recaían sobre la Coordinación de Planificación y Administración del Talento Humano.- ...La competencia para la suscripción de los nombramientos provisionales recaía sobre el Director Nacional de Talento Humano.- Por ello, debo señalar que en mi calidad de Coordinador..., en el proceso de vinculación mediante esta modalidad, mi labor se encontraba relacionada con realizar las solicitudes de nombramientos provisionales que llegaban a mi conocimiento, trasladándolas a la Dirección Nacional de Talento Humano...dispuse en varias ocasiones a todo el personal de la Coordinación... cumplir con sus funciones con responsabilidad (...).”*

Además, con oficio IMP-BORR-001-2020-MAYB-EEHTMC de 27 de julio de 2020, señaló que el Director Nacional de Gestión de Talento Humano con oficio circular IESS-DNGTH-2017-0005-C de 13 de marzo de 2017, dispuso al Coordinador General de Talento Humano del Hospital el cumplimiento de requisitos para la vinculación de servidores del Nivel Jerárquico Superior entre los que consta receptor una copia simple de los títulos registrados en la SENESCYT, certificado de no tener impedimento legal para desempeñar cargo público, declaración juramentada, entre otros.

*(REINTEGRO)*

Lo comentado por el servidor no modifica el criterio de auditoría, debido a que de acuerdo a las disposiciones del Nivel Central era responsabilidad de la Coordinación General de Talento Humano del Hospital verificar que el personal previo al ingreso al sector público cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP y receptor dicha información, razón por la cual en la parte posterior de la acción de personal consta la rúbrica del Coordinador; además, en los requerimientos de los nombramientos provisionales realizados por talento humano del hospital se hace mención a las planificaciones de concursos de méritos y oposición, sin que adjunte documentación que permita verificar que las partidas fueron convocadas.

La Analista Administrativo – Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde 1 de abril de 2015 hasta el 30 de abril de 2016; y, desde el 22 y 23 de julio y del 4 al 5 de agosto de 2015, respectivamente, con comunicación de 23 de julio de 2020 señaló que para la contratación del asistente administrativo consideró las disposiciones emitidas por el Nivel Central en el año 2014, que no exigían título universitario para el cargo señalado; no obstante las contrataciones se realizaron en el 2015; y, sobre el certificado de no tener impedimento legal del servidor con cédula 0919895474 adjuntó un print de pantalla de búsqueda en el sistema del Ministerio de Trabajo sin que constituya el certificado.

El analista Administrativo y Asistente Administrativo que actuaron desde el 9 de marzo al 25 de junio de 2015 y el 1 de abril y 16 de junio de 2015, con comunicaciones de 27 de julio de 2020, señalaron que siguieron disposiciones de la máxima autoridad y que aplicaron un manual de puestos administrativos aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Lo comentado por los servidores no modifica el criterio de auditoría debido a que no adjuntaron el documento con el que se evidencie la aprobación del Ministerio de Trabajo del Manual de Puestos Administrativos.

### **Conclusión**

Se vinculó personal al hospital a través de contratos de servicios ocasionales, nombramientos provisionales y de libre nombramiento y remoción, que no cumplieron con el perfil del cargo para el cual fueron contratados; a base de un manual de puestos

 (VEINTINUEVE)

de perfiles administrativos que no fue aprobado, permitiendo que se ubique a servidores sin título de tercer nivel en grupos ocupacionales profesionales; situaciones que se presentaron debido a que los servidores responsables no verificaron las exigencias técnicas y legales para la posesión al cargo; ocasionando que se vincule personal que no cumplía con los requisitos exigidos para desempeñar las actividades propias del puesto afectando la gestión institucional.

### **Recomendaciones**

#### **A los Coordinadores Generales de Talento Humano, de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano.**

4. Previo a la vinculación de los servidores de Nivel Jerárquico Superior, verificarán que cuenten con la documentación que permita confirmar la capacitación, formación complementaria, la experiencia para ocupar cargos Directivos y la instrucción formal requerida en las disposiciones legales; y, validarán la documentación del personal que se encuentra laborando para tomar las acciones correctivas correspondientes.
5. Verificarán que los servidores vinculados en grupos ocupacionales de nivel profesional cuenten con título de tercer nivel y validarán la documentación de los servidores que se encuentran laborando para tomar las acciones correctivas correspondientes.
6. Verificarán previo a la suscripción de contratos y nombramientos que el personal cumpla con los requisitos establecidos para su vinculación y regularizarán la información de los servidores que se encuentran laborando actualmente o de ser el caso tomarán las acciones correctivas necesarias.
7. Realizarán el seguimiento y control de la presentación de informes de labores trimestrales y de fin de gestión de los asesores contratados por el hospital y mantendrán los expedientes que cuenten con toda la documentación necesaria para el control posterior que incluya los formularios de calificación de formación, experiencia, capacitación; y, las hojas de vida.

 (PREMIA)

### **Expedientes de personal, sin documentación de respaldo o incompleta**

De los 170 expedientes de servidores vinculados a la entidad solicitados para análisis, bajo las modalidades de: nombramiento provisional, nombramiento de libre nombramiento y remoción, contratos de servicios ocasionales y civiles por servicios profesionales, establecidos en la LOSEP y su Reglamento; y, renovación de contratos, 11 no fueron proporcionados por la Coordinadora General de Talento Humano (Anexo 11), por cuanto no se encuentran en los archivos de la unidad conforme informó con oficios CGTH-EEPSR-2019-01, IESS-HTMC-CGTH-EEPSR-2019-06-Of, IESS-HTMC-CGTH-EEPSR-2020-02-Of de 21 de noviembre y 12 de diciembre de 2019; y, 4 de enero de 2020; respectivamente; y, en 159 se verificó que la documentación de sustento no se encontraba completa, actualizada y archivada en orden cronológico, como se detalla a continuación:

- En 79 expedientes no se evidenció el requerimiento de la unidad administrativa o médica. (Anexo 12)
  
- En 63 expedientes no se evidenció el informe técnico favorable de talento humano, que permita verificar el cumplimiento de los requisitos para ingresar como son: la necesidad que motivó el pedido del recurso humano, el perfil del cargo a ocupar y la existencia del cargo vacante; y, en 33 casos no consta la certificación presupuestaria. (Anexos 13 y 14)
  
- En 103 expedientes no se encontró los documentos requeridos a los postulantes previo al ingreso al sector público, como son: hoja de vida, respaldos de la preparación académica que sustente el cumplimiento del perfil requerido para el cargo (títulos universitarios, certificados labores, certificados de capacitación), declaración juramentada, declaraciones de paraísos fiscales, certificado de no tener impedimento legal para ejercer cargo público; y, en 12 casos, no se evidenció los contratos, acciones de personal o autorizaciones renovaciones de contratos, expedidos a favor de los servidores vinculados. (Anexos 15 y 16)

Lo comentado se presentó debido a que los Coordinadores Generales de Talento Humano que actuaron desde el 1 de enero de 2014 hasta el 13 de octubre de 2016, no impartieron directrices al personal bajo su dependencia para recabar los documentos

 (TECINIA YUNU)

relacionados con el sustento y desarrollo del proceso que el área de reclutamiento de talento humano, así como no dictaron políticas para el archivo y organización de los expedientes individuales a fin de salvaguardar su integridad; los Coordinadores Generales de Talento humano que actuaron desde el 14 de octubre de 2016 hasta el 31 de octubre de 2019, no supervisaron que los expedientes contengan la documentación actualizada y completa de los procesos de vinculación y renovaciones de contratos; la Coordinadora de la Unidad de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional y los Coordinadores de la Unidad de Administración y Planificación de Talento Humano, no verificaron que los expedientes de los servidores se encuentren con la documentación actualizada y completa de los procesos de vinculación y renovaciones de contratos que permita verificar la integridad de la información; lo que ocasionó que no se disponga de información veraz y oportuna para la toma de decisiones y toda la documentación solicitada para el control posterior.

Los servidores antes citados incumplieron los artículos 22 "*Deberes de las o los servidores públicos*", último párrafo, de la Ley Orgánica del Servicio Público; 22 "*De la Coordinación General de Talento Humano*", numeral 1 y 16; de la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014; e inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 "*Responsables del control interno*", 405-04 "*Documentación de respaldo y su archivo*" y 407-10 "*Información actualizada del personal*"; 6.1 numeral 1 del "*INSTRUCTIVO DE GESTIÓN PARA EL ARCHIVO DE LOS EXPEDIENTES DEL PERSONAL ACTIVO Y PAGO DEL IESS*" de marzo de 2017; y, las funciones dispuestas por la Coordinadora de la Unidad de Desarrollo y Fortalecimiento Institucional y Coordinadores Generales de Talento Humano con memorandos IESS-HTMC-CGTH-2017-0640-M, IESS-HTMC-2017-1591-M y 12202-1102-RR-HH-2018-4376-M de 13 de enero de 2015, 10 de julio de 2017 y 3 de septiembre de 2018, respectivamente.

Con oficios 325, 369, 388, 390, 392, 398, 400, 401, 404, 405, 407, 408, 409, 411, 412, 414, 416, 418, 419, 462, 465, 477, 478, 480, 481, 482, 483, 485, 486, 487, 489, 495, 496, 506, 508, 518, 519, 520, 524, 527, 529-0006-DNA7-2019-I; y, EMI-OF-DNA7-145 y 181-2020 de 4, 12, 14 y 28 de febrero de 2020, se comunicaron los resultados provisionales a los servidores relacionados.

La Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde el 9 de marzo al 23 de julio de 2015, con comunicación de 21 de febrero de 2020, señaló que responsabiliza al

Oficinista, sobre la pérdida de algún documento puesto que es responsable de archivar  
(TREINTA Y OCHO)

la información en las carpetas de los funcionarios del hospital; sin embargo, no adjuntó un documento con el cual haya delegado las funciones citadas, por lo que se modifica el criterio de auditoría.

El Coordinador General de Talento Humano con periodo de gestión desde el 1 de noviembre de 2017 hasta el 8 de enero de 2018, con oficio XASB-002-2020-O de 2 de marzo de 2020, no presentó argumentos relacionados con el comentario y no adjuntó actas de entrega de recepción suscrita con el Coordinador saliente que permita verificar la integridad de los archivos, por lo que se mantiene el criterio de auditoría.

La Oficinista – Coordinadora General de Talento Humano que actuó desde el 11 de marzo al 8 de agosto de 2014, con memorando IESS-HTMC-CGJ-2020-0694-M de 2 de marzo de 2020, adjuntó documento con el cual entregó los procesos que quedan pendientes al nuevo Coordinador, sin embargo, no se evidenció el acta entrega recepción de los archivos del personal entre el coordinador saliente y entrante que contenga un inventario de los mismos y permita verificar su integridad, por lo que el comentario de auditoría se mantiene.

La Coordinadora de Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano que actuó desde el 3 de septiembre de 2018 hasta el 31 de octubre de 2019, con oficio IESS-HTMC-CUAPATH-EEPSR-2020-02-Of de 4 de marzo de 2020, adjuntó su delegación de funciones entre las que consta registrar y actualizar las hojas de vida, expedientes, identificación, registros de asistencia, vacaciones; sin embargo, se evidenció que los expedientes no se encuentran completos con toda la documentación que sustente las vinculaciones y renovaciones de los servidores, además, no se evidenció que haya suscrito un acta de entrega recepción de los archivos del personal con el Coordinador saliente que permita contar con un inventario de los mismos y salvaguardar su integridad.

El Coordinador General de Talento Humano que actuó desde el 14 de octubre de 2016 hasta el 10 de julio de 2017, con oficio MAYB-EEHTMCTH-IESS-004 de 10 de marzo de 2020, señaló:

*“...emitió directrices, disposiciones y regulaciones para el manejo del archivo... el procedimiento interno del manejo del archivo.. la delegación de la custodia,*  
 (TRENTA Y TRES)

*manejo y conservación del archivo de talento humano al Asistente Administrativo (...)*”.

Además, con el Coordinador de la Unidad de Planificación y Administración de Talento Humano que actuó desde el 4 de julio de 2017 y el 31 de julio de 2018, oficio IMP-BORR-001-2020-MAYB-EEHTMC y comunicación de 27 y 30 de julio de 2020, señalaron que los informes técnicos emitidos por el nivel central no debían constar en los expedientes de los servidores; así, como las renovaciones de contratos se las realizaba de forma automática.

Lo comentado por los servidores no modifica el criterio de auditoría, debido a que de acuerdo a la Resolución CD 468 de 30 de mayo de 2014, la Coordinación General de Talento Humano era el área encargada de mantener los expedientes actualizados de los servidores; además, no se evidenció que supervisó al custodio delegado de los archivos del personal, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones emitidas.

El Coordinador General de Talento Humano que actuó desde el 20 de enero al 13 de octubre de 2016, con comunicación de 29 de julio de 2020, señaló que entregó todos los documentos y archivos pendientes al término de su gestión; sin embargo, no adjuntó el acta entrega recepción y el inventario donde conste los documentos remitidos al servidor entrante por lo que no modifica el criterio de auditoría.

## **Conclusión**

Los expedientes de los servidores contratados bajo las modalidades de: nombramiento provisional, de libre nombramiento y remoción, contratos de servicios ocasionales y civiles por servicios profesionales, no cuentan con la documentación completa que sustente su vinculación y renovación, debido a que los servidores responsables no emitieron directrices para el archivo y organización de los expedientes individuales, a fin de salvaguardar su integridad; no supervisaron que los expedientes contengan la documentación actualizada y completa de los procesos de vinculación y renovaciones de contratos; lo que no permitió verificar la veracidad, propiedad y legalidad de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal sujeto a la LOSEP.

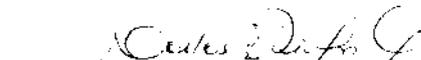
 (TREINTA Y CUATRO)

**Recomendación**

**Al Coordinador General de Talento Humano**

8. Realizará controles periódicos al personal responsable de la custodia, conservación y mantenimiento del archivo de la documentación de respaldo de los expedientes del personal que permita verificar la integridad de la información y realizar el control posterior, de lo cual dejará constancia en informes que permitan

verificar su cumplimiento.  
*(RESUMEN Y CÍRCULO)*

  
Ing. Carlos Riquelme González

**Director Nacional de Auditoría de Salud y Seguridad Social**