SECRETARÍA GENERAL
POR: Silvana
FECHA: 2019-10-03 HORA: 11:47
COD. SECRETARÍA: 1129
COD. QUIPUX:

ECUADOR
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

OFICIO: 125-GPI-UAI-LMM-2019

SECCIÓN: Unidad Auditoría Interna

ASUNTO: Remito ejemplar del informe aprobado

Dr. Hugo Flor
Prefecto de Imbabura
0340-2019

Ibarra, 3 de octubre de 2019

Abogado
Pablo Aníbal Jurado Moreno
PREFECTO
DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA
Presente. -

De mi consideración:

Para su conocimiento y fines pertinentes, remito a usted un ejemplar del informe DNAI-AI-0383-2019, aprobado por el señor Director Nacional de Auditorías Internas, el 17 de septiembre de 2019; y, recibido en la Unidad de Auditoria Interna del Gobierno Provincial de Imbabura el 2 de octubre de 2019, del examen especial a los procesos de planificación, clasificación de puestos, reclutamiento, selección y capacitación de personal, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018.

La información y los resultados obtenidos se servirá encontrar en el informe antes mencionado, el mismo que contiene los comentarios, conclusiones, recomendaciones; con el objeto de mejorar la administración y conseguir el establecimiento de un sólido sistema de control interno, de las operaciones administrativas y financieras, efectuadas por la entidad, es conveniente que los servidores relacionados a cumplir las recomendaciones derivadas de la acción de control las apliquen de manera inmediata y con el carácter de obligatorio, de conformidad con lo que disponen los artículos 77 numeral 1 y letras c) y d); y 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Adicionalmente, agradeceré informar sobre el cumplimiento de las recomendaciones.

Atentamente,

Dra. Luz María Maldonado C.
AUDITORA GENERAL INTERNA

Adjunto: 1 ejemplar de Informe aprobado

CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍAS INTERNAS

DNAI-AI-0383-2019

GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA

INFORME GENERAL

Examen Especial a los procesos de planificación, clasificación de puestos, reclutamiento, selección y capacitación de personal, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018

TIPO DE EXAMEN : EE PERIODO DESDE : 2015-01-01 HASTA : 2018-12-31

GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA

Examen Especial a los procesos de planificación, clasificación de puestos, reclutamiento, selección y capacitación de personal, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018

DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍAS INTERNAS

Quito - Ecuador

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

AI	Auditoría Interna
Art.	Artículo
USD	Dólares Estados Unidos de Norteamérica
UTN	Universidad Técnica del Norte

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINAS
Carta de presentación	1
CAPÍTULO I	
Información introductoria	
Motivo del examen	2
Objetivo del examen	2
Alcance del examen	2
Base Legal	2
Estructura orgánica	3
Objetivos de la entidad	4
Monto de recursos examinados	4
Servidores relacionados	4
CAPITULO II	
Resultados del examen	
Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones	5
No se transmitió los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación	8
Falta de informes en la creación de puestos en la entidad	11
Anexos:	
Anexo 1: Servidores relacionados	
Anexo 2: Monto de recursos examinados	
Anexo 3: Seguimiento de recomendaciones	

0000 04

ECUADOR
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

Ref.: Informe aprobado el 2019-09-17.

Ibarra,

Señores
PREFECTO Y CONSEJEROS PROVINCIALES
GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA
Presente. –

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectúo el examen especial a los procesos de planificación, clasificación de puestos, reclutamiento, selección y capacitación de personal, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018.

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.

Atentamente,

Mgs. Luz María Maldonado Córdova
AUDITORA GENERAL INTERNA

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial al Gobierno Provincial de Imbabura se realizó de conformidad a la orden de trabajo 0001-DNAI-AI-I-GADPI-2019 de 11 de febrero de 2019, y en cumplimiento del plan operativo anual de control del año 2019, de la Unidad de Auditoría Interna.

Objetivo del examen

- Determinar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables en los procesos sujetos a examen.

Alcance del examen

El examen especial se ejecutó a los procesos de planificación, clasificación de puestos, reclutamiento, selección y capacitación de personal, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018.

Base legal

La primera sesión del Consejo Provincial de Imbabura se instaló el 1 de enero de 1946. El 26 de junio de 2001, se resolvió cambiar el nombre de Consejo Provincial de Imbabura al de Gobierno Provincial de Imbabura, según consta en la Ordenanza Administrativa de la citada fecha, publicada en el Registro Oficial 380 de 31 de julio de 2001. Esta decisión fue tomada de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 228 de la Constitución Política de la República del Ecuador, promulgada el 11 de agosto de 1998 y, el literal a) del artículo 29 de la Ley Orgánica de Régimen Provincial Codificada.

Mediante Ordenanza de 30 de noviembre de 2012, de conformidad al artículo 40 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, se aprobó la denominación de Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura; sin

perjuicio de que también se pueda utilizar la denominación de Gobierno Provincial de Imbabura.

Estructura orgánica

La organización del Gobierno Provincial de Imbabura, de acuerdo con la Resolución Administrativa GPI-P-031-2018, del 28 de agosto de 2018, está conformada por los siguientes procesos:

1. Procesos gobernantes:

1.1. Función Legislativa y de Fiscalización (Consejo Provincial)

1.2. Función Ejecutiva Provincial (Prefecta y/o Prefecto)

2. Procesos agregadores de valor

2.1. Dirección General de Vialidad e Infraestructura

2.2. Dirección General de Fiscalización

2.3. Dirección General de Desarrollo Económico

2.4. Dirección General de Planificación

2.5. Dirección General de Recursos Hídricos

2.6. Dirección General de Ambiente

2.7. Dirección General de Cooperación Internacional

3. Procesos habilitantes

3.1. Nivel de Asesoría

3.1.1 Coordinación General

3.1.2. Auditoría General Interna

3.1.3. Procuraduría Síndica

3.1.4. Dirección General de Comunicación Estratégica

3.2. Nivel de Apoyo

3.2.1. Dirección General Administrativa

3.2.2. Dirección General Financiera

3.2.3. Dirección General de Contratación Pública

3.2.4. **Dirección General de Talento Humano**

3.2.5. Dirección General de Tecnología de la Información

3.2.6. Secretaría General y Atención a la Ciudadanía

Fuente: Artículo 11 del Estatuto Orgánico por Proceso del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura, aprobado mediante Resolución Administrativa GPI-P-031-2018, del 28 de agosto de 2018.

Objetivos de la entidad

- Desarrollar procesos de planificación participativa, articulando planes de los niveles: nacional, regional, provincial, cantonal y parroquial;
- Diseñar políticas, planes y programas tendientes a fortalecer la inclusión social y el desarrollo cultural, que permitan hacer de Imbabura una provincia equitativa solidaria e intercultural.

Fuente: Art.10 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Provincial de Imbabura, aprobado mediante Resolución Administrativa GPI-P-031-2018, del 28 de agosto de 2018.

Monto de recursos examinados

Por la naturaleza del examen especial, el monto de recursos examinados es indeterminado para los procesos de planificación, clasificación de puestos, reclutamiento, y selección de personal, en el anexo 2 se detallan los procesos de selección y reclutamiento analizados; para los procesos de capacitación, el monto de recursos examinados asciende a 80 430,72 USD., como se demuestra a continuación:

Año	Cuenta servicios de capacitación	Valor pagado USD
2015	6.3.4.06.03	29 315,69
2016	6.3.4.06.03	7 997,58
2017	6.3.4.06.03	25 161,57
2018	6.3.4.06.03	17 955,88
TOTAL		**80 430,72**

Fuente: Mayor general de Contabilidad

Servidores relacionados

Anexo 1.

CUATRO

CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

En el informe DR7-DPI-0039-2018 del examen especial a los gastos en remuneraciones, por el periodo de actuación entre 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2017, aprobado el 10 de septiembre de 2018 y remitido a la máxima autoridad con oficio 1406-DPI-2018 de 13 de noviembre de 2018; se emitieron 6 recomendaciones, de las cuales no se cumplió la siguiente recomendación:

Título del comentario: Cobro de remuneraciones de servidora que laboró en el mismo horario en dos entidades públicas

Al Director General de Talento Humano

> *"... 5.- Establecerá procedimientos de control previo al pago de remuneraciones, que **permita verificar el efectivo cumplimiento de actividades en los horarios reportados como laborados por los servidores de la entidad**; a fin de no afectar los recursos institucionales (...)".*

Situación actual:

La máxima autoridad de la entidad con memorando GPI-N-P-2018-0190-M de 20 de noviembre de 2018, dispuso al Director General de Talento Humano Encargado el cumplimiento de las recomendaciones del informe aprobado, quien con oficio GPI-DGTH-2019-0053-O de 26 de febrero de 2019, informó al Equipo de Auditoría que dispuso con memorando GPI-DGTH-2018-0090-M de 30 de noviembre de 2018, al Jefe de Talento Humano (S), a las Analistas de Talento Humano 1, realicen los controles periódicos de la permanencia de los servidores de la institución, en un formato denominado " rol funcionarios", en donde, en la última columna se verificó la permanencia con un visto o varios conceptos del traslado de los servidores a otras dependencias de la institución; sin embargo, en los citados registros las celdas donde constan los nombres de 19 Directores y Subdirectores se encontraron vacías y sin

ninguna observación, además no existe el registro de ingreso y salida en el sistema informático aplicado por la entidad.

Mediante oficio 031-GPI-UAI-LMM-2019 de 9 de abril de 2019, se solicitó a la Universidad Técnica del Norte, la certificación de los horarios de 19 servidores del Gobierno Provincial de Imbabura.

Mediante oficio 061-UTN-R de 25 de abril de 2019, el Rector de la Universidad Técnica del Norte, adjuntó el oficio 515-GTH-UTN de 25 de abril de 2019 suscrito por el Director de Talento Humano de la Universidad Técnica de Norte, en el que se incluye como anexo los horarios de clases por docente del ciclo académico septiembre 2018-febrero 2019, evidenciándose que un servidor del Gobierno Provincial de Imbabura mantuvo actividades docentes de 07h00 a 09h00 los días lunes y miércoles, y de 16h00 a 17h00 los días martes, miércoles y viernes.

Se inobservó lo establecido en el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; artículos 24 letra b) y 12 de la Ley Orgánica del Servicio Público y artículo 9 de su Reglamento.

Hecho que se produjo por cuanto, el Director General de Talento Humano encargado en su período de actuación del 6 de junio de 2016 al 31 de diciembre de 2018, no coordinó, no supervisó, y no estableció procedimientos para la implementación de la recomendación 5 del informe DR7-DPI-0039-2018 que permita verificar el cumplimiento de las actividades de los servidores en los horarios reportados por la entidad previo al pago de remuneraciones; ocasionando que no se mejoren los procesos de control de los sistemas administrativos, y financieros del Gobierno Provincial de Imbabura.

Mediante oficio 036-GPI-UAI-LMM-2019 de 10 de abril de 2019, se comunicó los resultados provisionales al Director General de Talento Humano Encargado en su período de actuación comprendido entre el 6 de junio de 2017 y el 31de diciembre de 2018.

Con oficio GPI-DGTH-2019-0034-O de 15 de abril de 2019, el Director General de Talento Humano Encargado, en su período de gestión comprendido desde el 6 de junio de 2017 hasta el 31de diciembre de 2018, manifestó lo siguiente:

"... Durante el periodo que me encuentro al frente de esta Unidad, he considerado cada uno de los lineamientos establecidos en la normativa vigente, así como las recomendaciones emitidas en el informe DR7-DPI-0039-2018 del examen especial a los gastos en remuneraciones, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2017, esa (sic) así que en relación al punto señalado me permito indicar que la Dirección General de Talento Humano cuenta con un flujo de proceso para el pago de remuneraciones en el cual consta el flujo, producto, responsable y descripción de la actividad a realizar, evidenciando así el control previo que se realiza en el Sistema Olimpo para el efectivo cumplimiento de actividades en los horarios reportados por los servidores de la entidad incluidos los servidores de nombramiento y remoción (...)".

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados mediante oficio GPI-DGTH-2019-0039-O de 10 de mayo de 2019, el Director General de Talento Humano Encargado, en su periodo de gestión comprendido desde el 6 de junio de 2017 hasta el 31de diciembre de 2018, manifestó lo siguiente:

"... La recomendación emitida por Auditoría, no era dirigida a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, sino más bien a una modalidad específica contractual, por lo que en ninguna parte de la recomendación del informe DR7-DPI-0039-2018, habla de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, por lo que no se podría aducir que hay un incumplimiento de la recomendación por la Dirección General de Talento Humano.- Cabe mencionar que los servidores de libre nombramiento y remoción y los servidores dignatarios elegidos por elección popular, no tienen horario fijo, tal como se demostró con la documentación presentada constante en Memorando Nro. GPI-DGTH-2016-061-M de 01 de julio de 2016, Oficio Nro. GPI-PS-2016-013-O y Oficio Nro. GPI-DGTH-2016-0030-0, de 07 de julio de 2016, incluso se adjuntó la contestación emitida por el Ministerio de Trabajo, quien es el único órgano del ramo que puede pronunciarse técnica y legalmente en lo que se refiere a la administración del talento humano; pronunciamiento en el que, se concluye que los servidores de libre nombramiento y remoción no tiene horarios fijo,(sic) y éste será regulado por la máxima autoridad de la institución.- Además Auditoría Interna, confunde lo que es el horario de la institución (Gobierno Provincial de Imbabura), con lo que es el horarios que disponen el Prefecto que laboren sus Directores, Subdirectores, Asesores, y Coordinadores, siendo la razón, por la que la Ley (LOSEP y Reglamento) sabiamente dispone que éstos funcionarios no tiene derecho al pago de horas extraordinarias y suplementarias. (tal como ya se demostró en los descargo presentados.- Existe el sistema Quipux, en el cual se puede verificar el trabajo que realizan estos servidores, que refleja día y hora de despacho de actividades, y además de las delegaciones a las que son encomendados (fuera del horarios de la institución) por lo que existe, además este archivo digital en el que se constata el trabajo de estos servidores, por lo que no se puede aducir que no hay control previo al pago de sus remuneraciones.-Se adjunta a la presente, la disposición emitida por el Prefecto

SIETE

quien es el único que puede ejercer control sobre los funcionarios de libre nombramiento y remoción (...)".

Lo manifestado por el servidor, no modifica el comentario de Auditoría, por cuanto no se estableció procedimientos de control, para verificar el cumplimiento de las actividades de los servidores de libre nombramiento y remoción de acuerdo a la jornada laboral establecida que es 8:h00 am a 16:h45 pm.

Conclusión

El Director General de Talento Humano Encargado no coordinó, no supervisó, ni estableció procedimientos para la implementación de la recomendación 5 del informe DR7-DPI-0039-2018, que permita verificar el cumplimiento de las actividades de los servidores en los horarios reportados por la entidad previo al pago de remuneraciones; ocasionando que no se mejoren los procesos de control de los sistemas administrativos, y financieros del Gobierno Provincial de Imbabura.

Recomendación

Al Prefecto

1. Dispondrá y vigilará que el Director General de Talento Humano de cumplimiento a las recomendaciones emitidas en los informes aprobados de auditoría interna y externa de la Contraloría General del Estado, a fin de mejorar el control interno de las operaciones administrativas y financieras del Gobierno Provincial de Imbabura.

No se transmitió los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación

La Directora General de Talento Humano, elaboró los planes de capacitación para el año 2015, priorizando las necesidades para cada unidad administrativa con su respectivo presupuesto, el mismo que fue aprobado por la máxima autoridad; en el transcurso del año se ejecutaron las capacitaciones planificadas y no planificadas, las mismas que contaron con la certificación presupuestaria, requerimiento y los certificados de aprobación de los diferentes cursos, sin embargo, en 10 cursos en los cuales la entidad invirtió recursos económico por 16 742,09 USD., los mismos que fueron recibidos por diferentes servidores con temas de acuerdo a su área de especialización,

no se evidenció la transmisión de conocimientos para otros servidores, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Nro.	Fecha de los cursos de capacitación	Temas de capacitación 2015	Valor cancelado USD.	Nro. participantes	Réplica
1	2015-01-23	Gerencia Pública	3 362,24	7	No
2	2015-02-26	Nueva versión USHUAY	1 876,00	4	No
3	2015-03-04	Escuela de formación de contratación pública	2 794,40	5	No
4	2015-03-13	Sondeos comunitarios de gestión de planificación y presupuestos participativos	1 100,00	15	No
5	2015-03-26	Revestimientos asfálticos para vías	1 136,69	4	No
6	2015-04-10	Auditor SART para el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales	850,00	1	No
7	2015-09-10	Taller BIG DATA rentabilizando la Información	891,52	4	No
8	2015-09-10	Licencia: Prevención de riesgos de la construcción	3 024,00	6	No
9	2015-11-09	Curso Diseño Estructural aplicando la norma Ecuatoriana de la construcción con ETABS y SAFE	760,00	3	No
10	2015-12-10	Taller de trazado y diseño geométrico de vías-carreteras	947,24	7	No
TOTAL			16 742,09		

Fuente: Plan de Capacitación 2015

Se inobservó lo establecido en los artículos 73 de la Ley Orgánica de Servicio Público, 209 de su Reglamento y 8 párrafo último del Acuerdo Ministerial MRL-2014-0136 de 9 de julio de 2014.

> *"... Art. 8 párrafo último del Acuerdo Ministerial MRL-2014-0136.- Las y los servidores de la institución que participen en procesos de formación y capacitación suscribirán el convenio de devengación de conformidad con lo dispuestos en la LOSEP y su Reglamento General, y tendrá la obligación de*

transferir los conocimientos adquiridos en la capacitación a través de eventos internos planificados por la UATH institucional (...)".

Situación que se originó por cuanto la Directora General de Talento Humano en su periodo de actuación del 12 de enero de 2015 al 6 de junio de 2016, no elaboró una reglamentación interna en la que se planifique eventos de capacitación internos para que los servidores que asistieron a cursos, talleres y seminarios, transmitan los conocimientos adquiridos al resto del personal de la entidad, ocasionando que no se actualicen los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores en beneficio de la gestión institucional.

Mediante oficios 0048, 0049-0001-DNAI-AI-I-GADPI-2019 de 26 de marzo de 2019, se comunicó los resultados provisionales al Director General de Talento Humano (E) y Directora General de Talento Humano.

Con comunicación de 8 abril de 2019, la Directora General de Talento Humano en su periodo de actuación del 12 de enero de 2015 al 6 de junio de 2016, indicó:

"... La Directora de Talento Humano del Gobierno Provincial de Imbabura, mediante comunicación verbal comunicó al personal a mi cargo sobre la obligación que tiene de replicar a todos los compañeros de trabajo, los conocimientos que se recibían por concepto de capacitación institucional, con el fin de manejar el mismo criterio y conocimiento en el desarrollo de nuestras competencias y atribuciones (...)".

Lo manifestado por la Directora General de Talento Humano, no modifica el comentario de auditoría, por cuanto, no se replicó los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación en los cuales la entidad invirtió recursos, a otros servidores de la entidad.

Conclusión

La Directora General de Talento Humano, no elaboró una reglamentación interna en la que se planifique eventos de capacitación internos para que los servidores que asistieron a cursos, talleres y seminarios, transmitan los conocimientos adquiridos al resto del personal de la entidad, ocasionando que no se actualicen los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores en beneficio de la gestión institucional.

Recomendación

Al Director General de Talento Humano

2. Elaborará un reglamento interno donde se establezca procedimientos y programas, para garantizar que los conocimientos adquiridos por los servidores en los cursos de capacitación, en las que la entidad invirtió recursos puedan transmitir a aquellos servidores que no pudieron asistir, con la finalidad de mejorar la gestión institucional.

Falta de informes en la creación de puestos en la entidad

Para la Planificación de Talento Humano del año 2015, se incluyó 9 puestos, los mismos que constaron en el distributivo del personal como creación, de los cuales, se realizó el proceso de contratación como Nivel Jerárquico Superior para el cargo de Subdirector de Fiscalización Vial y Recursos Hídricos contando con la autorización de la máxima autoridad, además de la documentación de la certificación presupuestaria, y los informes de talento humano para la contratación; y mediante concurso de méritos y oposición para el cargo de Jefe de Software y Web, en donde se realizó la convocatoria al concurso, con la descripción del puesto que consta en el manual a través de la Plataforma Tecnológica del Ministerio del Trabajo, se registró las hojas de vida de los postulantes con los méritos establecidos para el puesto requerido, se realizaron las pruebas técnicas y psicométricas, la entrevista y la declaración del ganador del concurso, los otros cargos no fueron cubiertos; sin embargo, en la Dirección de Talento Humano, no se evidenció la elaboración de los informes para la creación de los 9 puestos, y la plantilla de talento humano de acuerdo al siguiente cuadro:

GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA	
CREACIÓN DE PUESTOS AÑO 2015	
Dependencia	**Denominación del Puesto**
Prefectura	Asesor de la Prefectura
Dirección General de Comunicación Estratégica	Subdirector de Prensa y Relaciones Públicas
Subdirector de Coordinaciones Administrativas	Subdirector de Coordinación Administrativa
Unidad de Contratación Pública	Asistente de Apoyo 3
Dirección Financiera	Asistente Contable
Tesorero	Tesorero
Unidad de Sofware y Web	Jefe de Software y Web
Dirección de Fiscalización	Subdirector de Fiscalización Vial y Recursos Hídricos
Subdirección de Administración de Contratos de Obras	Subdirector de Administración de Contratos y Obra

CPCIE

Se inobservó el artículo 14 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Talento Humano emitida mediante Acuerdo Ministerial Resolución SENRES-2005-000141, publicada en el Registro Oficial No.199 de 31 de enero de 2006, modificada el 4 de enero de 2018.

> *"... Art. 14.- En el caso de los gobiernos seccionales autónomos, universidades y escuelas politécnicas y aquellas instituciones que, según la Constitución Política de la República y la ley, gozan de autonomía para su organización y funcionamiento, la autoridad nominadora para la creación de puestos procederá previo informe de la Unidad de Administrativa de Recursos Humanos y acorde con la presente norma (...)".*

Situación que se originó por cuanto el Director de Talento Humano, en su periodo de actuación del 26 de mayo de 2014 al 8 de enero de 2015, no elaboró 9 informes para la creación de nuevos puestos considerados en la planificación del talento humano del año 2015; ocasionando que no se cuente con un documento en donde se determine las necesidades para la creación de nuevos cargos en función de las tareas y actividades alineadas a la estructura orgánica y la planificación institucional.

Mediante oficio 0089-0001- DNAI-AI-I-GADPI-2019, de 24 de abril de 2019, se comunicó los resultados provisionales al Director de Talento Humano, sin respuesta alguna.

Conclusión

En la planificación de Talento Humano del año 2015, se contempló la creación de 9 puestos para las diferentes unidades administrativas, sin embargo, el Director de Talento Humano, no elaboró los informes técnicos para la creación de los nuevos puestos considerados en la planificación del talento humano del año 2015; ocasionando que no se cuente con un documento en donde se determine las necesidades para la creación de nuevos cargos en función de los tareas y actividades alineadas a la estructura orgánica y la planificación institucional.

Recomendación

Al Director General de Talento Humano

3. Previo a la creación de puestos, elaborará el estudio del perfil del puesto, detallando los objetivos, responsabilidades, competencias y remuneración, de tal

manera que se cuente con los justificativos técnicos, para el cumplimiento de las actividades institucionales.

Atentamente,

Dra. Luz María Maldonado Córdova
AUDITORA GENERAL INTERNA