



OFICIO 074-DR7-AI

Sección: DIRECCIÓN REGIONAL 7

Asunto: Entrega de informe aprobado

*Yajala
23-06-2015
EFD
2213-E*

Ibarra, 15 de junio de 2015

Señores
PREFECTO Y CONSEJEROS
GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA
Presente

*Tafato Humano
Acertos correctivos
y recomendaciones
23-06-2015*



De mi consideración:

Adjunto al presente remito copia del Informe DR7-DPI-AI-0014-2015, aprobado en esta Dirección Regional 7 de la Contraloría General del Estado, el 15 de junio de 2015, del Examen Especial a los procesos administrativos para la contratación del personal, del **GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA**, ubicado en el cantón Ibarra, Provincia de Imbabura; por el período comprendido entre el 01 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014, para conocimiento de los servidores de la entidad y principalmente para el cumplimiento de las recomendaciones, las mismas que deberán ser aplicadas de manera inmediata y con carácter de obligatorio, conforme lo disponen los artículos 77 numerales c) y d); y, 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

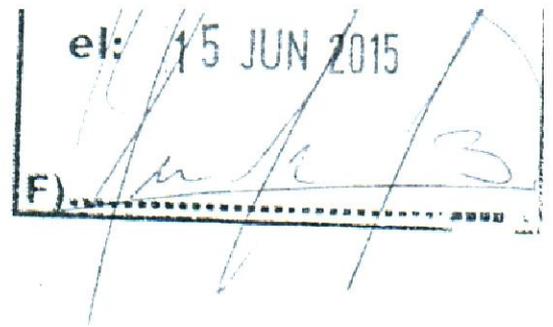
Atentamente,
Por el Contralor General del Estado,



Dr. Franklin Terán Bravo
DIRECTOR REGIONAL 7, ENCARGADO

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

AI	Auditoría Interna
Art.	Artículo
COOTAD	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía Descentralización
DR7	Dirección Regional 7
DPI	Delegación Provincial de Imbabura
DTH	Dirección de Talento Humano
GPI	Gobierno Provincial de Imbabura
Ing.	Ingeniero
LMM	Luz María Maldonado
LOSEP	Ley Orgánica de Servicio Público
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales
UAI	Unidad de Auditoría Interna
USD	Dólares Estados Unidos de Norteamérica
UATH	Unidad de Talento Humano



Ref: Informe aprobado el

Ibarra,

Señor
PREFECTO
GOBIERNO PROVINCIAL DE IMBABURA
Presente.-

De mi consideración:

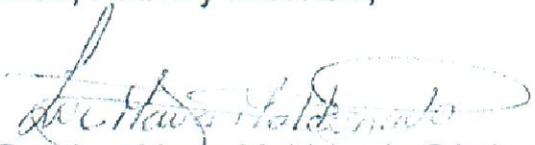
La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial a los procesos administrativos para la contratación de personal y, selección de personal a través de concursos de Méritos y oposición en el Gobierno Provincial de Imbabura, ubicada en la ciudad de Ibarra, cantón Ibarra, provincia de Imbabura, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

Nuestra 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 Art. 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.

Bevo
Atentamente,
Dios, Patria y Libertad,


Dra. Luz María Maldonado Córdova
AUDITORA GENERAL INTERNO

- Verificar si se utilizaron todos los medios de difusión para el reclutamiento y selección del personal, a través de la página web www.socioempleo.gob.ec.
- Determinar si la selección del personal cumple con las formalidades y requisitos previstos en la normativa sobre la materia.
- Verificar que se haya contado en forma oportuna con el informe favorable de Talento Humano, certificado de no tener impedimento para ocupar cargo público, declaración patrimonial juramentada, certificado de no adeudar al Gobierno Provincial de Imbabura.

Alcance del examen

El examen especial se realizó a los procesos administrativos para la contratación de personal y, selección de personal a través de concursos de Méritos y oposición, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

Base Legal del Gobierno Provincial de Imbabura

Mediante Ordenanza de Denominación del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Imbabura de 30 de noviembre de 2012, de conformidad al Art. 40 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, correspondiente al Gobierno Provincial de Imbabura, 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

De conformidad al Reglamento Orgánico Funcional de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Provincial de Imbabura, aprobado mediante resolución GPI-P-012-2014 de 23 de abril de 2014, en su Artículo 6 estableció los siguientes procesos:

PROCESOS GOBERNANTES:

Nivel Directivo:

Función Legislativa y Fiscalizadora:

Consejo del Gobierno Provincial y Comisiones

GPI-P-012-2014

- Tecnificar los procesos de administración y gestión institucional.

Monto de recursos examinados

En el presente examen no se analizaron los montos de los recursos financieros por cuanto su alcance corresponde a aspectos administrativos.

Servidores relacionados

El detalle de servidores relacionados consta en el Anexo 1.

2016/01

Norma de Control Interno 407-03

"...Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño..."

Deficiencia que se produjo debido a que los Directores de Administración de Talento Humano y Subdirector de Talento Humano en su respectivo periodo de gestión, para la contratación del personal por servicios ocasionales y libre nombramiento y remoción, no elaboraron ni dispusieron por escrito se elaboren los perfiles de puestos, y además no contaron con el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucionales; ocasionando que la contratación se haya realizado sin previo análisis técnico.

Por lo expuesto, los mencionados servidores incumplieron además las atribuciones y obligaciones determinadas en el artículo 77, numeral 2, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, e inobservaron la Norma de Control Interno 100-03 Responsables del control interno.

Mediante oficios Nos. 16, 18, 19, 24, 58, 65 y 93, 95-UAI-GPI-LMM-2015 de 23 y 28 de enero; y, 4 y 16 de marzo de 2015, se puso en conocimiento los resultados provisionales al Prefecto, Director Administrativo de Talento Humano, Subdirector y Jefe de Talento Humano en sus respectivos períodos de gestión.

Mediante comunicado de 2 de febrero de 2015, la Directora de Administración de Talento Humano manifestó lo siguiente en su parte pertinente.

"...En lo que respecta al período de gestión de mi persona tengo que manifestar que el Gobierno Provincial de Imbabura no existía un Manual de Clasificación y Selección del Puesto, pero sí existía la Norma de Subsistema de Reclutamiento y Selección del Puesto del Gobierno Provincial de Imbabura.- Por lo que tengo conocimiento que en año 2012, ante la ausencia de este manual el Gobierno Provincial de Imbabura realizó una consultoría, la misma que entro en ejecución en el mes de mayo del 2014..."

Mediante comunicación de 24 de marzo de 2015, la Directora de Administración de Talento Humano, en su parte pertinente manifiesta lo siguiente:

"...Al respecto debo manifestar que en el Gobierno Provincial de Imbabura no existía un Manual de Puestos, es por eso que el Director del Área requirente en



Plan de Talento Humano sin considerar el diagnóstico de las necesidades de Talento Humano.

La Unidad de Talento Humano del Gobierno Provincial de Imbabura, para el año 2012 no estableció un plan de talento humano; y, para el período 2013-2014 se elaboró el respectivo documento, en el que se consideraron las políticas generales del proceso de gestión del talento humano; políticas operativas respecto a bienestar social, formación, capacitación y salud ocupacional; programas de inducción, re inducción; clima organizacional, evaluación, programas de capacitación, bienestar; beneficios y horarios, sin embargo no incluyó el análisis de la situación histórica de la incorporación de talento humano de acuerdo a los planes y necesidades institucionales.

Hechos que incumplieron los artículos: 52 Letra h); 55 y 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 139 de su Reglamento General; e inobservaron los arts. 3, 4 y 5 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos y las Normas de Control Interno 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y 407-01 Plan de talento humano, que indican respectivamente:

Artículo 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público

"...Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborará y presentará la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados..."

Art. 3 Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos

"...Permite analizar y determinar la situación histórica, actual y proyectada de los recurso humanos, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura organizacional, planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados..."

407-01 Plan de talento humano

"...Los planes de talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucional..."

Deficiencia que se produjo por cuanto la Directora de Talento Humano no coordinó ni verificó el Plan de Talento Humano 2013-2014, antes de remitir al Prefecto para su autorización, el Subdirector de Talento Humano no dispuso ni elaboró el Plan del año 2012; y el Jefe de Talento Humano al elaborar el plan 2013-2014, originando que no

Recomendación

A la Directora de Administración de Talento Humano

2. Dispondrá al Jefe de Talento Humano que en el Plan de Talento Humano, considere el diagnóstico de la situación histórica, actual y proyectada del personal del Gobierno Provincial de Imbabura, determinado la necesidad de selección y contratación del personal en base a los planes y proyectos a ser ejecutados, y lo remitirá al Prefecto para su aprobación.

Falta de publicación en la página web socio empleo de los procesos de Reclutamiento y Selección del Personal

Mediante resolución No. GPI-P-007-2013 de 14 de enero de 2013, se estableció los parámetros de los 15 puestos vacantes existentes en el Gobierno Provincial de Imbabura, entre ellos tenemos:

Nro.	Unidad Administrativa	Cargo
1	Dirección de Comunicación	Coordinadora de Relaciones Públicas
2	Subdirección de Turismo	Asistente Administrativo
3	Dirección de Gestión Ambiental	(2) Ing. Recursos Naturales
4	Sub Dirección de Infraestructura Física	Ingeniero Civil
5	Procuraduría Síndica	Abogado 2
6	Dirección de Fiscalización	Fiscalizador
7	Dirección de Talento Humano	Abogado Laboral
8	Dirección Administrativa	Asistente Administrativo
9	Subdirección de Cooperación Internacional	Analista de Cooperación Internacional
10	Dirección de Tecnología de la Información	Analista en Sistema y Gestión
11	Subdirección de Planificación	Geógrafo
12	Subdirección de Apoyo Estratégico	Asistente de Campo
13	Subdirección de Gestión Ambiental	Asistente Administrativo
14	Subdirección de Planificación	Técnico en Sistemas de Producción Territorial
15	Subdirección de Planificación	Técnico en Asentamientos Poblacional

El 23 de enero de 2013, el Prefecto (e) autorizó iniciar el proceso de reclutamiento y selección del personal mediante el respectivo concurso.

Alfonso

autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración, entre otros, del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal observando lo determinado en la presente norma...”.

Artículo 4 de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal

“...Todo proceso de reclutamiento y selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público deberá realizarse obligatoriamente a través de concurso de Méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales como único medio válido para la aplicación y seguimiento de un proceso de reclutamiento y selección, en la cual se tendrá que ingresar, registrar y gestionar cada etapa del concurso a través de la página web www.socioempleo.gob.ec...”.

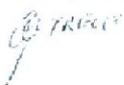
Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal

“...En el proceso de selección, se aplicarán las disposiciones legales, reglamentos y otras normas que existan sobre la materia...”.

La Directora de Seguimiento y Monitoreo del Ministerio del Trabajo, con oficio MDT-DSMUATH-2015-00159-OF de 25 de febrero de 2015, en el párrafo cuarto y quinto indicó:

“...Mediante Acuerdo Ministerial No. 00142-2011, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 155 de 15 de junio del 2011, se expidió la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público la cual en su artículo 2 determina el ámbito de aplicación las misma que son obligatorias en todas las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público.- El Gobierno Provincial de Imbabura, en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014. Debió elaborar reglamentación interna observando la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público, emitido por esta Cartera de Estado...”.

Los Directores de Administración de Talento Humano en sus respectivos periodos de gestión no dispusieron la publicación en la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal, administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales, www.socioempleo.gob.ec. el concurso de Méritos y oposición y los reportes de verificación de postulaciones, calificación de pruebas de conocimiento, puntaje de evaluación de pruebas psicométricas, entrevistas y el reporte de puntaje final; ocasionando que en el proceso de Reclutamiento y Selección del Personal para llenar las 15 vacantes en el GPI, se haya limitado la participación de la mayor cantidad de aspirantes con los perfiles requeridos para cada puesto sometido a concurso.



Público; y la Norma de Control Interno de la Contraloría General del Estado 407-03 Incorporación de personal.

Recomendaciones

Al Prefecto

3. Dispondrá a la Directora de Administración de Talento Humano realice la reforma de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal del Gobierno Provincial de Imbabura, observando todos los parámetros establecidos en la normativa emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales; y, enviará a la Procuraduría Síndica el proyecto de reforma para su revisión y posterior aprobación por su autoridad.

A la Directora de Administración de Talento Humano

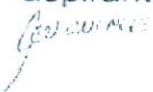
4. Los procesos de reclutamiento y selección del personal, que se realicen en el Gobierno Provincial de Imbabura, desde su inicio hasta la declaración del ganador, serán publicado en la página web www.socioempleo.gob.ec, con la finalidad de que se cuente con la mayor participación de aspirantes para el puesto vacante.

Aspirantes no cumplieron con los requisitos de capacitación establecidos en el perfil de puestos

Se publicó en la página web del Gobierno Provincial de Imbabura, los perfiles donde constan las horas y temas de capacitación que deben cumplir los aspirantes al concurso de méritos y oposición que se desarrollará desde el 10 de enero al 16 de abril de 2013.

Mediante oficio No. GPI-DATH-2013-016 C y GPI-DATH-2013-0017-C de 21 de febrero de 2013, la Directora de Administración de Talento Humano, convocó al Tribunal de Méritos y Oposición para la verificación de las postulaciones de 15 puestos vacantes.

El Tribunal de Méritos y Oposición el 21 de febrero de 2013, suscribió las actas de verificación de postulaciones considerando los requisitos de instrucción formal, experiencias y capacitación, en donde se indicó que han cumplido con la totalidad de horas de capacitación establecidas en los perfiles de puestos, sin embargo 13 aspirantes para diferentes puestos, no cumplieron con los temas y horas de capacitación



postulantes pasar a la siguiente fase que es la prueba de conocimiento, a pesar de no haber cumplido con las horas y temas de capacitación; ocasionando que el tribunal no asegure de que el perfil personal corresponda al perfil establecido por la institución.

Por lo expuesto, los mencionados servidores incumplieron además las atribuciones y obligaciones determinadas en el artículo 77, numeral 2, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, y Norma de Control Interno 100-03 Responsables del control interno.

Con oficios Nos. 35, 36, 37, 39, 41, 49, 50, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 97 y 99 UAI-GPI-LMM-2015 de 10 y 25 de febrero y 20 y 23 de marzo de 2015, se comunicó resultados provisionales al Prefecto, miembros del Tribunal del Concurso de Méritos y Oposición para ocupar los 15 puestos vacantes.

Con comunicado de 9 de marzo de 2015, la Presidenta del Tribunal de Méritos y Oposición y Directora de Administración de Talento Humano en su período de gestión manifestaron:

"... En los perfiles para los puestos vacantes se estableció parámetros en todas las áreas, en cuanto a los temas y horas de capacitación, el Tribunal de Méritos y Oposición posesionado para el efecto, realizó la verificación de postulaciones apegados a la normativa legal vigente, y se procedió de conformidad al Art. 19 de la Norma del Subsistema del Reclutamiento y Selección del Personal del Gobierno Provincial de Imbabura que textualmente dice: Art. 19.- De la verificación de postulaciones.- La verificación de postulaciones constituye el procedimiento, mediante el cual se convalida los requisitos del puesto establecido por la Sub Dirección de Talento Humano, en la convocatoria, con la información consignada por las y los aspirantes en las respectivas " Hojas de Vida", determinando los casos de coincidencia y generando el listado correspondiente..."El Tribunal de Méritos y Oposición apegado a la normativa legal y con la finalidad de garantizar un proceso participativo, en lo referente a los temas y horas de capacitación, realizó un análisis a los parámetros establecidos convalidando en alguno casos la capacitación con la experiencia de los postulantes, la cual está correlacionada con los conocimientos que debe tener el mismo para ocupar el puesto requerido, y asesorado por el técnico en la materia, en este caso el Director o su delegado del área requirente, quien tiene los conocimientos del puesto vacante..." "...Para citar ejemplos de lo expuesto en el párrafo anterior tenemos que: un postulante, no tiene el parámetro de "...comercio electrónico", pero tiene 40 horas de informática, entendiéndose que los dos parámetros se relacionan; en otro caso, el postulante ha sido inspector de trabajo por más de 10 años y también Juez de Trabajo, es decir cuenta con la experiencia necesaria que convalida con la capacitación requerida..."

Mediante oficio No. GPI-DDEGARH-SFPT-2015-0053-O de 2 de marzo de 2015, el

G. DÍAZ Y SIBIJE

Conclusión

Los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, al convalidar y verificar los requisitos entre el perfil de puestos publicados en la página web del Gobierno Provincial de Imbabura, y la hoja de vida de los aspirantes, admitieron a los postulantes pasar a la siguiente fase que es la prueba de conocimiento, a pesar de no cumplir con las horas y temas de capacitación; ocasionando que no se asegure que el perfil personal corresponda al perfil establecido por la institución. inobservando el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador, 52 letra i) de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 1 y 15 de la Norma de Subsistema Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público, Norma de Control Interno 100-03 Responsables del control interno.

Recomendación

Al Prefecto

5. Dispondrá a la Directora de Administración de Talento Humano que para la verificación de las postulaciones, debe observar el cumplimiento de los perfiles establecidos y solicitados para el Concurso de Méritos y Oposición, los mismos que deben estar contemplados en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, para lo cual en los nombramientos que ya están elaborados, adoptará las acciones pertinentes para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público y la Norma de Subsistema Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público.

Ausencia y falta de oportunidad de presentación de los requisitos para ingresar al sector público.

En la revisión de los archivos de los expedientes que reposan en la Dirección de Talento Humano, se pudo observar que:

- En 21 contratos ocasionales para diferentes puestos, se entregó la documentación con hasta quince días posteriores a la vigencia del contrato, como son los certificados de no adeudar al Gobierno Provincial de Imbabura, Declaración Patrimonial Juramentada de bienes y de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidad o prohibición; el certificado de no tener impedimento

Revisado y aprobado

Mediante comunicado de 24 de marzo de 2015, la Directora de Administración de Talento Humano en su parte pertinente manifiesta:

"...Los informes de Talento Humano fueron presentados en cada uno de los contratos y el responsable de realizarlo conforme llegaban las partidas presupuestarias y elaboración de los contratos respectivos es el analista de Talento Humano..."

Con comunicado de 25 de marzo de 2015, el Director de Administración de Talento Humano en su parte pertinente manifiesta:

"...el retraso en la presentación de ciertos documentos, puede obedecer al proceso normal de transición en la administración institucional..."

Lo manifestado por los servidores no modifica el comentario de Auditoría Interna, por cuanto se remitió los contratos para su legalización, sin contar con la documentación suficiente y oportuna.

Conclusión

El Prefecto legalizó los contratos sin contar con toda la documentación suficiente y oportuna, los Directores de Administración de Talento Humano y Subdirector, en sus respectivos periodos de gestión, remitieron a la máxima autoridad del ejecutivo para su legalización los contratos de personal por servicios ocasional y de libre nombramiento y remoción, sin contar con la documentación suficiente y oportuna tales como: certificado de no adeudar al Gobierno Provincial de Imbabura, Declaración Patrimonial Juramentada y de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidad o prohibición, el certificado de no tener impedimento legal para ingresar al sector público y el informe favorable de la Unidad de Talento Humano del Gobierno Provincial de Imbabura, ocasionando que los contratos se hayan suscrito sin contar con la documentación necesaria para ingresar al sector público, incumpliendo los artículos 231 de la Constitución de la República del Ecuador, art. 5 letra g) y g.3) de la Ley Orgánica de Servicio Público, art. 1, 3 numeral 1) 2) y 3) y art. 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público y 2 de la Ley que Regula las Declaraciones Patrimoniales Juramentadas e inobservaron las Normas de Control Interno 407-03 Incorporación de personal y 405-07 Formularios y documentos.

Q. VICENTE Y. CARRERA

las instituciones que se encuentren en el ámbito de aplicación de este acuerdo deberán implementar obligatoriamente el registro de información en el SIITH...”.

Los Directores de Administración de Talento Humano en sus respectivos periodos de gestión, descuidaron disponer se realice el registro en el sistema establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo, los contratos y nombramientos a partir del mes de julio de 2013 y 2014, ocasionando que los actos y procedimientos administrativos respecto a gestión y desarrollo del talento humanos no estén actualizados.

Por lo expuesto, los mencionados servidores incumplieron además las atribuciones y obligaciones determinadas en el artículo 77, numeral 2, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Los resultados provisionales fueron puestos en conocimiento a los Prefectos, Analista de Recursos Humanos, y Directores de Administración de Talento Humano en sus respectivos períodos de gestión con oficio No. 64, 72, 74, 75 y 76-UAI-GPI-LMM-2015 de 16, 17 y 18 de marzo de 2015.

Mediante oficio 008-GPI-DATH-2015 de 18 de marzo de 2015, el Analista de Recursos Humanos manifestó en su parte pertinente:

“...En el artículo 18 inciso cuarto de la Ley Orgánica del Servicio Público textualmente indica “Para el caso de contratos de servicios ocasionales no será necesario acción de personal, debiendo únicamente registrarse en la Unidad de Administración de Talento Humano”; por tanto los contratos de servicios ocasionales se los registra manualmente con su debida numeración y además transparentando con la entrega de una copia con la persona contratante...”.

Mediante comunicado de 24 de marzo de 2015, la Directora de Administración de Talento Humano, en su parte pertinente manifiesta lo siguiente:

“...La Ley Orgánica del Servicio Público, en el Art. 18, sobre el registro de nombramiento y contratos dice: “ Art. 18.- Registro de nombramientos y contratos.- Los nombramientos deberán ser registrados dentro del plazo de quince días, en la Unidad de Administración de Talento Humano de la respectiva entidad...”.

Mediante comunicación de 25 de marzo del Director de Administración de Talento Humano en su parte pertinente manifiesta en su parte pertinente:

“...En este tema puedo manifestar que se procedió de acuerdo a lo dispuesto

Nombres y apellidos	Cargo	Período de gestión
Pablo Aníbal Jurado Moreno	Prefecto	2014-05-15 2014-12-31*
Diego Oswaldo García Pozo	Prefecto	2009-08-01 2014-05-14
Carlos Ernesto Merizalde Leitón	Director de Administración de Talento Humano	2014-05-26 2014-12-31
Gabriela Alexandra Báez Montenegro	Directora de Administración de Talento Humano	2013-01-01 2014-05-05
Ángela Concepción Agreda Benavides	Procuradora Síndica	2012-05-29 31-12-2014*
Miguel Leonardo Solá Iñiguez	Procurador Síndico	2011-01-01 2012-12-31
Cosme MacArthur Ortega Bustamante	Director de Gestión Tecnológica	2014-05-27 2014-12-31*
Rosa Elizabeth Vásquez Reina	Directora Administrativa y Presidenta del Tribunal de Méritos y Oposición	2012-05-01 2014-05-09
Patricio Rubén Velalcazar Andrade	Director de Desarrollo Económico y Gestión Ambiental y Vocal de Tribunal de méritos y oposición	2012-06-01 2014-05-09
Alfonso David Monge Caiza	Director de Comunicación Institucional y Relaciones Públicas y Vocal del Tribunal de Méritos y Oposición	2012-06-12 2014-01-15
Lenin Fernando Miño Ortega	Asistente de Programación y vocal del Tribunal de Méritos y Oposición	2006-01-01 2014-12-31*

Nombres y Apellidos	año 2012							
	Dirección a la que pertenece	Cargo o Función	Vigencia de Contrato	Fecha de suscripción contrato	Informe Talento Humano	Certificado de no Adeudar al GPI	Declaración Patrimonial Juramentada, nepotismo prohibición	Certificado de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público
ALARCON FELIX KARLA ESTEFANIA	Viceprefectura	Secretaría Ejecutiva 1	02-04-2012 31-12-2012				03/04/2012	06/03/2012
ARCINIEGA CABRERA MARCIA ESPERANZA	Patronato de Acción Social	Técnico	01-09-2012 31-12-2012	01/09/2012		15/10/2012	26/09/2012	26/09/2012
CARRERA LOPEZ ANDRES EDUARDO	Dirección de Fiscalización	Fiscalizador	03-09-2012 03-12-2012	14/09/2012		05/09/2012	05/09/2012	04/09/2012
HERRERA CEVALLOS MONICA ELIZABETH	Patronato de Acción Social	Técnico	01-10-2012 31-12-2012			02/10/2012	10/10/2012	10/10/2012
JIMENEZ ESPINOSA IVON CATALINA	Patronato de Acción Social / Dirección de	Técnico / Subdirectora de Gestión Internacional	01-02-2012 31-12-2012	28/02/2012		27/02/2012	24/02/2012	24/02/2012
ALOMIA VALENCIA PAOLA ELIZABETH	Patronato de Acción Social	Asistente Contador	01-09-2012 31-12-2012	01/09/2012		21/09/2012	21/09/2012	21/09/2012
MORALES SEVILLA CRUZ NOE	Asesoría de Prefectura	Especialista en Comunicación Digital	04-09-2012 31-12-2012	10/09/2012	13/09/2012	con oportunidad	con oportunidad	con oportunidad

Nombres y Apellidos	año 2013							
	Dirección a la que pertenece	Cargo o Función	Vigencia de Contrato	Fecha de suscripción contrato	Informe Talento Humano	Certificado de no adeudar al GPI	Declaración Patrimonial Juramentada	Certificado de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público
ALARCON FELIX KARLA ESTEFANIA	Vice prefectura	Secretaría Ejecutiva	02-01-2013 31-12-2013	18/01/2013	24/01/2013			
ARCINIEGA CABRERA MARCIA ESPERANZA	Patronato de Acción Social	Técnico	02-01-2013 31-12-2013	17/01/2013				
CARRERA LOPEZ ANDRES EDUARDO	Dirección de Fiscalización	Fiscalizador	02-01-2013 31-12-2013	18/01/2013	23/01/2013			
SANDRA DE LAS MORALES	Dirección a la que pertenece	Guardalmacén General Jefe	02-01-2013 31-12-2013	18/01/2013	24/02/2013			
MORALES SEVILLA CRUZ NOE	Dirección de comunicación	Especialista en Comunicación Digital	02-01-2013 31-12-2013	23/01/2013	23/01/2013			
TROYA CAICEDO LIZETH DEL CONSUELO	Dirección de Infraestructura	Topógrafa	02-01-2013 31-12-2013	18/01/2013	23/01/2013			
ESPIN VALLADARES ROSARIO DEL CARMEN	Dirección de Desarrollo	Técnico del Proyecto	01-02-2013 31-12-2013	02/02/2013	06/03/2013			11/03/2014
GUAMAN PIZANAN MIGUEL ANGEL	Dirección de Desarrollo Económico	Asistente Técnico	02-01-2013 31-12-2013	23/01/2013	25/01/2013			
PEÑAFIEL HURTADO CATALINA SALOME	Prefectura	Asesora	01-10-2013 31-12-2013	01/10/2013		14/01/2013	11/01/2013	11/01/2013

Nombres y Apellidos	año 2014							
	Dirección a la que pertenece	Cargo o Función	Vigencia de Contrato	Fecha de suscripción contrato	Informe Talento Humano	Certificado de no adeudar al GPI	Declaración Patrimonial Juramentada y de no encontrarse en nepotismo o prohibición	Certificado de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público
ACOSTA TORRES ANA CAROLINA	Dirección de Planificación	Asistente del Proyecto	07-04-2014 31-12-2014	10/04/2014		08/04/2014	09/04/2014	08/04/2014
ARROYO ALVARADO ENA KATYA	Cooperación Internacional	Contadora	19-03-2014 31-12-2014	01/04/2014		21/03/2014	10/03/2014	25/03/2014
CERON GRUEZO LUCIA REBEKA	Desarrollo Económico	Promotora	10-02-2014 31-12-2014	12/03/2014		13/02/2014	13/02/2014	13/02/2014
FLORES MERIZALDE CARLOS OSWALDO WILSON	Comunicación Institucional	Asistente Administrativo	02-01-2014 31-12-2014	17/01/2014		07/01/2014	09/01/2014	06/01/2014
NAPOLÉON	Prefectura	Asesor	02-01-2014 31-12-2014	17/01/2014		RENOVACIÓN	29-04-2014 (fin de gestión)	RENOVACIÓN

* Información obtenida de la documentación proporcionada de la Dirección de Administración de Talento Humano

Elaborado por: Luz María Maldonado
Fecha: 02-03-2015

Revisado por: Ing. Luis Arguello
Fecha: 02/03/15

	Dirección a la que pertenece	Cargo o Función	No. Contrato	Contrato	Fecha de suscripción contrato	Humano	Adeudar al GPI	nepotismo prohibición	Certificado de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público
BYRON	Subdirección de Estudios y Diseño	Ingeniero Civil	090-GPI-STH-2012	11-06-2012 31-12-2012	11/06/2012	Cumplida	Cumplida	NO	NO
JAIME	Dirección de Gestión técnica	Director	16/10/2012	Nombramiento	16/10/2012	Cumplida	NO	NO	NO
LIZETH	Dirección de Desarrollo Económico	Topógrafo	092-GPI-STH-2012	13-06-2012 31-12-2013	13/06/2012	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
ESDEOCA	Dirección de Desarrollo Económico	Técnico en Turismo	0046-GPI-STH-2012	08-10-2012 31-12-2012	05/10/2012	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
PAOLA	Patronato de Acción Social	Asistente Contador	027-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	17/01/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
KARLA	Viceprefectura	Secretaria Ejecutiva 1	081-GPI-STH-2012	02-04-2012 31-12-2012		NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
CABRERA ZA	Patronato de Acción Social	Técnico	026-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	17/01/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
JEVALLOS H	Patronato de Acción Social	Técnico	025-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	17/01/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
SARSA IVON	Prefectura	Asesora de Gestión Técnica	205-GPI-PS-2013	01-07-2013 31-12-2013	01/07/2013	NO	NO	NO	NO

Segundo Contrato 2013

Apellidos	Dirección a la que pertenece	Cargo o Función	No. Contrato	Vigencia de Contrato	Fecha de suscripción contrato	Informe de Talento Humano	Certificado de no Adeudar al GPI	Declaración Patrimonial Juramentada, nepotismo prohibición	Certificado de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público
A BYRON	Subdirección de Estudios y Diseños	Ingeniero Civil	034-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	18/01/2013	Cumplida	NO	NO	NO
SARSA IVON	Prefectura	Asesora de Gestión Técnica	205-GPI-PS-2013	01-07-2013 31-12-2013	01/07/2013	NO	NO	NO	NO
MARCIA	Patronato de Acción Social	Técnico	026-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	17/01/2013	NO		Cumplida	Cumplida
LLADARES RMEN	Dirección de Desarrollo Económico y Gestión ambiental	Técnico del Proyecto	106-GPI-PS-2013	01-02-2013 31-12-2013	02/02/2013	Cumplida	NO	NO	Cumplida
MIGUEL	Dirección de Desarrollo Económico	Asistente Técnico	042-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	23/01/2013	Cumplida	NO	NO	NO
JAIME	Prefectura	Asesor	0022-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	02/01/2013	Cumplida	NO	Cumplida	NO
PAOLA	Patronato de Acción Social	Asistente Contador	027-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	17/01/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
PAULINA	Dirección de Desarrollo Económico	Técnico de Turismo	045-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	23/01/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
VERONICA	Dirección Administrativa	Asistente Administrativo	156-GPI-PS-2013	10-05-2013 31-12-2013	20/05/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
CATALINA	Prefectura	Asesora	261-GPI-PS-2013	01-10-2013 31-12-2013	01/10/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
JAIME	Prefectura	Asesor	0022-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	02/01/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
MONICA	Patronato de Acción Social	Técnico	025-GPI-PS-2013	02-01-2013 31-12-2013	17/01/2013	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida

Tercer Contrato 2014

Apellidos	Dirección a la que pertenece	Cargo o Función	No. Contrato	Vigencia de Contrato	Fecha de suscripción contrato	Informe de Talento Humano	Certificado de no Adeudar al GPI	Declaración Patrimonial Juramentada, nepotismo prohibición	Certificado de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público
BYRON	Subdirección de Estudio y Diseño	Ingeniero Civil	065-GPI-PS-2014		02-01-2014 31-05-2014	Cumplida	Cumplida	NO	NO
ELLA CRUZ	Dirección de Tecnologías de la Información	Especialista en Comunicación Digital	024-GPI-PS-2014	02-01-2014 31-08-2014	17/01/2014	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
VERONICA	Dirección Administrativa	Atención al cliente	068-GPI-PS-2014		02-01-2014 03-12-2014	Cumplida	Cumplida	NO	NO
EZO LUCIA	Dirección de Desarrollo Económico	Promotora	090-GPI-PS-2014	10-02-2014 31-12-2014	12/03/2014	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
RES ANA	Dirección de Planificación	Asistente del Proyecto	151-GPI-PS-2014	07-04-2014 31-12-2014	10/04/2014	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida
RADO ENA	Cooperación Internacional	Contadora	119-GPI-PS-2014	19-03-2014 31-12-2014	01/04/2014	NO	Cumplida	Cumplida	Cumplida

Atestada de la documentación proporcionada por la Dirección de Administración de Talento Humano

Luz María Maldonado
Dra. Luz María Maldonado Córdova

Supervisado por: Luis Arguello
Fecha: 2014/03/03

Nombres y apellidos	Cargo	Período de gestión
Rosa Ángela Osejo Cabezas	Jefa de Contratación Pública y Vocal del Tribunal de Méritos y Oposición	2013-01-02 2013-12-31
Willians Napoleón Revelo Cuaspu	Analista de Recursos Humanos y Vocal del Tribunal de Méritos y Oposición	1987-06-01 2014-12-31*
Juan Fernando Acosta Chamorro	Jefe de Talento Humano	2010-10-15 2014-12-31*
	Subdirector de Talento Humano	2012-02-24 2012-09-23
Darío Xavier Benítez Carranco	Ingeniero Agropecuario y Miembro del Tribunal de Méritos y Oposición	2013-02-18 2014-31-12*
Marco Widmer Caicedo López	Abogado 2 y Miembro del Tribunal de Méritos y Oposición	2013-01-02 2014-12-31*

* Corte del examen especial

en el Art. 18 Registro de nombramientos y contratos...”.

Lo indicado por los servidores no modifica el comentario de Auditoría Interna por cuanto los contratos ocasionales y nombramientos emitidos a partir del mes de julio de 2013 no fueron ingresados al sistema informático integrado del Talento Humano y Remuneraciones SIITH.

Conclusión

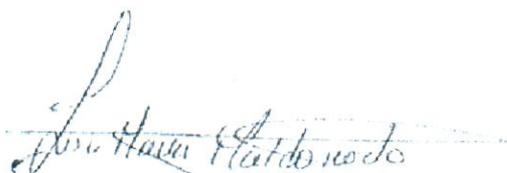
Los Directores de Administración de Talento Humano en sus respectivos períodos de gestión, no dispusieron el registro en el sistema informático integrado del talento humano y remuneraciones SIITH los contratos y nombramientos a partir del mes de julio de 2013; ocasionando que los actos y procedimientos administrativos respecto a la gestión y desarrollo del talento humano no estén ingresados al sistema; incumpliendo los artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, 134 de su Reglamento General 3, 6 numeral 3) y Disposición transitoria primera.

Recomendación

A la Directora de Administración de Talento Humano

7. Dispondrá al Analista de Recursos Humanos realice todas las gestiones necesarias ante el Ministerio de Trabajo, para crear el usuario y la clave pertinente a fin de mantener actualizada la información respecto a la gestión y desarrollo del talento humano.

Atentamente,



Dra. Luz María Maldonado C.
AUDITORA GENERAL INTERNA

Recomendación

Al Prefecto

- 6 Dispondrá a la Directora Administrativa que previo al ingreso del personal al Gobierno Provincial de Imbabura y elaboración de contratos y nombramientos, verifique la existencia oportuna de toda la documentación necesaria para ingresar al sector público, la misma que adjuntara a los contratos o nombramientos, de ser el caso para su revisión y posterior legalización.

Falta de aplicación del sistema informático integrado del Talento Humano y Remuneraciones SIITH

Los contratos y nombramientos a partir del 5 de julio de 2013, no fueron ingresados al sistema informático integrado del Talento Humano y Remuneraciones SIITH, herramienta establecida por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Por lo que los Directores Administrativos de Talento Humano, incumplieron los artículos 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público, 134 y 143 inciso décimo) de su Reglamento General 3, 6 numeral 3) y Disposición transitoria primera de la Norma Técnica para el uso del Sistema Informático Integral del Talento y Remuneraciones-SIITH , que en su parte pertinente manifiesta:

Artículo 3 de la Norma

"...Ámbito de aplicación.- Esta norma es aplicable a todas las instituciones, entidades y organismos del Estado determinados en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público..."

Artículo 6 numeral 3)

"...Realizará a través del SIITH el registro de los ingresos, reingresos, traslados, traspasos, cambios administrativos e intercambio de puestos; nombramientos, contratos, ascensos; cesación de funciones; permisos, vacaciones; en general, todos los movimientos de personal referente a la administración de talento humano de su institución y los casos de aplicación del régimen disciplinario..."

Disposición transitoria

"... En el plazo de 30 días contados a partir de la publicación de este Acuerdo,

NOVENO 7/2013

legal para ingresar al sector público y el informe favorable de la Unidad de Talento Humano, tal como se indica en el anexo 1.

- En 27 expedientes no se adjuntaron los certificados de no adeudar al Gobierno Provincial de Imbabura, Declaración Patrimonial Juramentada y de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidad o prohibición, el certificado de no tener impedimento legal para ingresar al sector público y el informe favorable de la Unidad de Talento Humano, conforme se detalla en el anexo 2.

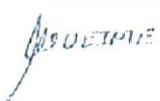
Los servidores que no cumplieron con los requisitos para ingresar al sector público al momento de la acción de control no mantienen relación laboral, toda vez que ha concluido la contratación.

Inobservando los artículos 231 de la Constitución de la República del Ecuador; art. 5 letra g y g.3) de la Ley Orgánica de Servicio Público y art. 1 y 3 numeral 1) 2) y 3) y art. 143 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público y 2 de la Ley que Regula las Declaraciones Patrimoniales Juramentadas y las Normas de Control Interno 407-03 Incorporación de personal y 405-07 Formularios y documentos.

Inobservancia que originó que el Prefecto Provincial legalice los contratos sin contar con toda la documentación suficiente y oportuna, los Directores de Administración de Talento Humano y Subdirector de Talento Humano en su respectivo periodo de gestión, ya que remitieron a la máxima autoridad del ejecutivo para la legalización de los contratos de personal por servicios ocasionales y nombramientos de libre remoción, sin contar con la información oportuna y suficiente; ocasionando que los contratos se hayan suscritos sin contar con la documentación necesaria para ingresar al sector público.

Por lo expuesto, los mencionados servidores incumplieron además las atribuciones y obligaciones determinadas en el artículo 77, numeral 1 y 2, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, y Norma de Control Interno 100-03 Responsables del control interno.

Con oficios 58, 59, 60, 71, 72, 93 -UAI-GPI-LMM-2015 de 4, 18 y 23 de marzo de 2015, se puso en conocimiento los resultados provisionales al Prefecto, Directores Administrativos de Talento Humano, Subdirector y Jefe de Talento Humano y Analista de Recursos Humanos en sus respectivos periodos de gestión.



vocal del Tribunal de Méritos y Oposición del concurso, para seleccionar el cargo Ingeniero de Recursos Naturales y Asistente Administrativo manifestó lo siguiente en su parte pertinente:

"...le informo que se analizaron todos los parámetros establecidos, haciendo hincapié en la experiencia del postulante la cual esta correlacionado con la capacitación o conocimiento que debe tener el mismo para ocupar el puesto requerido..."

Mediante comunicación de 9 de marzo de 2015, el vocal del Tribunal de Méritos y Oposición del concurso para seleccionar el cargo el Abogado 2, en su parte pertinente dice:

"...Nunca recibí un documento debidamente motivado que abalice legalmente mi delegación; es decir para que, y hasta cuando debía cumplir la supuesta delegación como miembro del Tribunal de Méritos y Oposición, es más la persona que debía verificar la postulación para abogado 2, es el Procurador Síndico como Director del área del puesto vacante, más no yo que en ese entonces ocupaba el puesto de abogado; es verdad que existen firmas mías en el acta de verificación de postulación, pero lo hice en calidad de veedor de esa etapa del proceso, es más, y nunca tuve ni voz ni voto en la verificación..."

Mediante comunicado de 6 de marzo de 2015, el vocal del Tribunal de Méritos y Oposición del concurso para seleccionar el cargo Analista de Sistemas manifestó lo siguiente:

"...la comisión procedió a analizar todas las carpetas y seleccionar a los postulantes de acuerdo con sus capacidades certificadas por sus cursos de capacitación o su trayectoria laboral. Tomando en cuenta que el perfil y capacitación requerida era de un nivel básico, y muchos de los cursos presentados por los postulantes evidenciaban un nivel superior al requerido aunque no el mismo nombre..."

Con oficio No. GPI-DTH-2015-0027-O de 26 de febrero de 2015, el vocal del Tribunal de Méritos y Oposición del concurso para seleccionar el cargo Abogada Laboral en su parte pertinente manifestó lo siguiente:

"...se procedió a determinar los casos de coincidencia entre la información proporcionada por los aspirantes y el perfil requerido, estableciendo que deben pasar a la siguiente fase la mayor cantidad de aspirantes, a fin de que el proceso sea participativo..."

Lo manifestado por los Miembros del Tribunal, no modifica el comentario de Auditoría Interna, por cuanto para la verificación de los postulantes no observaron los temas y horas de capacitación determinada en los perfiles de puestos.

Adriano 16/11/15

definidas, pasando a la siguiente fase del concurso que es la prueba de conocimiento, tal como se indica en el cuadro siguiente:

Unidad Administrativa	Postulante No.	Horas de capacitación establecida en el perfil	Horas cumplidas según hoja de vida de postulante	Horas no Cumplidas	Pasan a la siguiente pase	Ganadores del concurso de Méritos y oposición
Subdirección de Turismo	1	288	8	280	SI	Gana
	2		281	7	SI	
	3		7	281	SI	
Subdirección de Gestión Ambiental	3	332	0	332	SI	
	4		40	292	SI	
	6		0	332	SI	
Subdirección de Gestión Ambiental	1	616	406	70	SI	
Procuraduría Sindica	4	270	30	200	SI	
Dirección de Tecnología de la Información	2	257	0	257	SI	
	4		70	187	SI	
Dirección Administrativa	5	240	100	140	SI	
Dirección de Talento Humano	1	846	776	70	SI	Gana
	2		0	846	SI	

*Información obtenida de los perfiles y la hoja de vida, proporcionada por la Directora de Administración de Talento Humano.

Se inobservó el artículo 52 letra i) de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 1 y 15 de la Norma de Subsistema Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público, que en su parte pertinente establece:

Artículo 1 y 15 de la Norma de Subsistema Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público

“... Esta norma tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a la Unidad de Administración del Talento Humanos-UATH, o quien hiciera sus veces, de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la LOSEP y su Reglamento General, escoger a la persona más idónea entre las y los aspirantes para ocupar un puesto público, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucionales y las competencias de las y los aspirantes...”.

“...asegurarse de que su perfil personal corresponda al perfil descrito en la convocatoria y si reúne los requisitos solicitados para el puesto escogido...”.

Esta deficiencia originó que los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, al convalidar y verificar los requisitos entre el perfil de puestos publicado en la página web del Gobierno Provincial de Imbabura, y la hoja de vida de los aspirantes, admitieron a 13

03.01245036

Inobservancia que se produjo por cuanto los Directores de Administración de Talento Humano en sus respectivos periodos de gestión, desconocían el procedimiento relacionado sobre la publicación en la plataforma tecnológica.

Por lo expuesto, los mencionados servidores incumplieron además las atribuciones y obligaciones determinadas en el artículo 77, numeral 2, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, y las Normas de Control Interno, 100-01 Control Interno y 100-03 Responsables del control interno.

Con oficio No. 16, 18, 19, 24, 93 y 95-GPI-UAI-LMM-2015 de 23 y 28 de enero y 23 de marzo de 2015, se comunicó los resultados provisionales al Prefecto, Director Administrativo de Talento Humano en sus respectivos periodos de gestión.

Mediante comunicado S/N de 2 de febrero de 2015, la Directora de Administración de Talento Humano indicó lo siguiente:

"...El tener la institución una Norma propia de Subsistema de Reclutamiento y Selección, basados en la autonomía otorgada por la Constitución de la República Art. 228, 238, 240 y el Art. 354 inciso segundo y 360 del COOTAD; art. 51, de la LOSEP; por lo que la Unidad de Talento Humano se rigió a lo establecido en la misma, publicándose todo el proceso de selección en la página web del Gobierno Provincial de Imbabura..."

Lo manifestado por la Directora de Administración de Talento Humano, no modifica el comentario de auditoría interna, por cuanto no se publicó el proceso de reclutamiento y selección del personal en el Gobierno Provincial de Imbabura en la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección de personal administrada por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Conclusión

Los Directores de Administración de Talento Humano en sus respectivos periodos de gestión, no dispusieron ni publicaron el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la página web www.socioempleo.gob.ec, ocasionado que se limite una mayor participación de los aspirantes que reúnan los perfiles establecidos por el Gobierno Provincial de Imbabura; incumplieron los artículos 425 de la Constitución de la República del Ecuador, 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 181 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicios Público, e inobservó los arts. 2, 4, 12 y 14 de la Norma de Subsistema Reclutamiento y Selección del Personal del Sector

Para la publicación de los procesos de selección y reclutamiento del personal se observó la Norma de Reclutamiento y Selección de Personal del Gobierno Provincial de Imbabura, legalizada mediante resolución Nro. 35-GPI-P-2012 de 4 de diciembre de 2012.

Se realizó la publicación de la convocatoria para el proceso de Selección y Reclutamiento para los 15 puestos vacantes, en la página web www.imbabura.gob.ec del Gobierno Provincial de Imbabura y en el diario la Hora, pero no se consideró la publicación en la página web www.socioempleo.gob.ec.

Incumplió los artículos 425 de la Constitución de la República del Ecuador, 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 181 de su Reglamento General, Además inobservaron los artículos 2, 4, 12 y 14 de la Norma de Subsistema Reclutamiento y Selección del Personal del Sector Público del acuerdo MRL-2012-000056 y la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal, que indica respectivamente.

Constitución de la República del Ecuador

"...El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos..."

Artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público

"...Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano es sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia..."

Artículo 181 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público

"...El Ministerio de Relaciones Laborales establecerá las políticas y normas mediante la cual se llevará a cabo los procesos para las convocatorias a los concursos de Méritos y oposición utilizando medios escritos digitales..."

Artículo 2 de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal

"...De conformidad con el último inciso del artículo 51 de la LOSEP será responsabilidad de las UATH, o quien hiciere sus veces, de los gobiernos

se considere el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas.

Por lo expuesto, los mencionados servidores incumplieron además las atribuciones y obligaciones determinadas en el artículo 77, numeral 2, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, y las Normas de Control Interno 100-01 Control interno y 100-03 Responsables del control interno.

Mediante oficios 16,18, 24, 45, 61, 63, 70, 93 y 100 GPI-UAI-LMM-2015 del 23 y 28 de enero y 12 de febrero; 10, 17 y 23 de marzo de 2015, se comunicó los resultados provisionales al Prefecto, Subdirector, Jefe de Talento Humano y Director Administrativo de Talento Humano en sus respectivos períodos de gestión.

Mediante comunicación de 24 de marzo de 2015, la Directora de Administración de Talento Humano en su parte pertinente indicó:

"...Al respecto debo manifestarle que el Plan de Talento Humano fue aprobado por la máxima autoridad..."

Lo expresado por la Directora de Administración de Talento Humano no modifica el comentario de Auditoría Interna, por cuanto en el plan de talento humano periodo 2013-2014 no consideraron un diagnóstico de la situación histórica y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso.

Conclusión

La Directora de Administración de Talento Humano no supervisó ni verificó el plan de talento humano período 2013-2014 antes de remitir al Prefecto para su autorización, que conste el diagnóstico de la situación presente y futura del personal y determinar el número de personal necesario para el cumplimiento de los objetivos y programas, el Subdirector de Talento Humano no dispuso ni elaboró el Plan del año 2012; y, el Jefe de Talento Humano no consideró el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas e incumplieron los artículos: 55 y 139 de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General; e inobservaron los arts. 3, 4 y 5 de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación de Recursos Humanos y las Normas de Control Interno 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y 407-01 Plan de talento humano.

03/01/17

su solicitud indicaba el perfil y las áreas a desempeñarse, el mismo que era autorizado por la máxima autoridad.

Lo expresado por la Directora de Talento Humano, no modifica el comentario de Auditoría Interna, por cuanto no contó con el Manual de Descripción y Clasificación de Puestos para la contratación del personal por servicios ocasionales y de libre nombramiento.

Conclusión

Los Directores de Administración de Talento Humano y Subdirector de Talento Humano en sus respectivos períodos de gestión, para la contratación de personal por servicios ocasionales y libre nombramiento y remoción en los años 2012, 2013 y 2014, no dispusieron ni elaboraron los perfiles de puestos en el que incluyan los requisitos mínimos que deben cumplir los aspirantes para ser contratados, ni contaron con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucionales; incumplieron los artículos 52 letra d) de la Ley Orgánica de Servicio Público y 173 del Reglamento General de la Ley, e inobservaron la disposición general cuarta de la Norma del Subsistema Reclutamiento y Selección de Personal; ocasionando que se contraten servidores, sin un análisis y fundamentos técnicos.

Recomendación

Al Prefecto

1. Dispondrá a la Directora de Administración de Talento Humano que en coordinación con los Directores de cada unidad administrativa, elaborarán el Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, basado en un estudio técnico de las necesidades institucionales, que permita definir las tareas, responsabilidades, competencias y requisitos que deben cumplir los servidores para cada puesto de trabajo, y lo remitirá para su aprobación, para lo cual en los contratos que ya están elaborados, adoptará las acciones pertinentes para dar cumplimiento con lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento.

CÁPITULO II

RESULTADOS GENERALES

Ausencia de un Manual de Clasificación y Perfiles de Puestos.

El Gobierno Provincial de Imbabura no contó con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucionales, ni con los perfiles de puestos, en el que incluyan los requisitos mínimos que deben cumplir los aspirantes para ser contratados por servicios ocasionales, libre nombramiento y remoción en los años 2012, 2013 y 2014.

Se incumplieron los artículos 52 letra d) de la Ley Orgánica de Servicio Público y 173 del Reglamento General de la Ley, e inobservaron la Disposición General Cuarta de la Norma de Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal y las Normas de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos y 407-03 Incorporación de personal, que en su parte pertinente manifiestan:

Artículo 52 letra d) de la Ley Orgánica de Servicio Público

“...Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales...”.

Disposición General Cuarta.- Designación Directa

“...Son de designación directa los puesto de libre nombramiento y remoción, los de período fijo, aquellos llenados conforme el literal b.1) al b.4) del artículo 17 de la LOSEP, los contratos de servicios ocasionales, así como el personal con contrato para laborar en proyectos a mediano y largo plazo. Para todas estas posiciones se deberá reunir los requisitos exigidos para cada puesto en el manual de puestos institucional o el manual de puestos genéricos, según sea el caso...”.

Norma de Control Interno 407-02

“...La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal...”.

1001 SEPS

Función Ejecutiva:

Prefectura Provincial
Viceprefectura
Organismo de Participación
Ciudadana y Control Social

-PROCESOS AGREGADOR DE VALOR:

Nivel Operativo:

Dirección de Gestión de Vialidad Rural Provincial
Dirección de Gestión de Desarrollo Económico Productivo
Dirección de Gestión Ambiental y Riego
Dirección de Fiscalización

-PROCESOS HABILITANTES

Procesos Habilitantes de Asesoría

Dirección de Planificación Institucional
Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas
Dirección de Cooperación Internacional
Dirección de Gestión Jurídica

-PROCESOS HABILITANTES DE APOYO

Secretaría General y Gestión Documental
Dirección de Gestión Financiera
Dirección de Gestión de Talento Humano
Jefatura de Talento humano
Jefatura de Seguridad e Higiene en el Trabajo
Dirección de Gestión Administrativa
Dirección de Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación

-NIVEL DE GESTIÓN Y EJECUCIÓN DESCONCENTRADA

Patronato de Acción Social del Gobierno Provincial de Imbabura
Empresa Pública del Complejo Público de Chachimbiro
Empresa Pública de Vialidad

Objetivos de la entidad

- Fomentar el desarrollo económico provincial.
- Consolidar el sistema de transporte y movilidad provincial.
- Implementar el sistema de gestión ambiental provincial con enfoque intercultural y visión de cuenca hidrográfica.
- Diseñar políticas, planes y programas, tendientes a fortalecer la inclusión social, el desarrollo cultural que permita hacer de Imbabura una provincia equitativa, solidaria e intercultural.
- Generar mecanismos de articulación y lineamientos para la coordinación endógena institucional e interinstitucional.

Quintero

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial a los procesos administrativos para la contratación del personal en del Gobierno Provincial de Imbabura, se realizó en cumplimiento a la orden de trabajo 24103-1-2015-DR7-DPI-AI de 05 de enero de 2015, suscrito por el señor Delegado Provincial de Imbabura de la Contraloría General del Estado, y en cumplimiento al Plan Operativo de Control del año 2015, de la Unidad de Auditoría Interna, aprobado por el Contralor General del Estado.

Mediante memorando 323-DPyEI-GISyE de 20 de marzo de 2015, suscrito por la señora Subcontralora General del Estado, subrogante, autorizó la modificación de la descripción del examen especial a: los procesos administrativos para la contratación de personal y, selección de personal a través de concursos de Méritos y oposición, en el Gobierno Provincial de Imbabura, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

Objetivos del examen

General:

- Determinar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes, que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

Específicos:

- Determinar mediante verificaciones si los procesos de reclutamiento fueron realizados a través de la página web www.socioempleo.gob.ec socio empleo.
- Determinar si para el reclutamiento y selección del personal se aplicaron procedimientos del Manual de Puestos Institucional o el Manual de Puestos Genérico.

gras

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINAS
CARTA DE PRESENTACIÓN	1
CAPÍTULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
-Motivo del examen	2
-Objetivos del examen	2
Generales	2
Específicos	2
-Alcance del examen	3
-Base legal	3
-Estructura orgánica	3
-Objetivos de la entidad	4
-Montos de recursos examinados	5
-Servidores relacionados	5
CAPÍTULO II	
RESULTADOS DEL EXAMEN	
-Ausencia de un Manual de Clasificación y Perfiles de Puestos	6
-Plan de Talento Humano sin considerar el diagnóstico de las necesidades de Talento Humano.	9
-Falta de publicación en la página web socio empleo de los procesos de Reclutamiento y Selección del Personal.	11
-Aspirantes no cumplieron con los requisitos de capacitación establecidos en el perfil de puestos.	15
-Ausencia y falta de oportunidad de presentación de los requisitos para ingresar al sector público.	19
-Falta de aplicación del sistema informático integrado del Talento Humano y Remuneraciones SIITH.	22
ANEXOS	
-Nómina de Servidores relacionados (Anexo 1)	

EXAMEN ESPECIAL a los procesos administrativos para la contratación del personal selección de personal a través de concursos de méritos y oposición del Gobierno Provincial de Imbabura, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2014.

AUDITORÍA INTERNA

IMBABURA - ECUADOR