



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN DE AUDITORÍAS INTERNAS

DAI-AI-1042-2016

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS

INFORME GENERAL

EXAMEN ESPECIAL A LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL BAJO LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN, NOMBRAMIENTO Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN REGIDOS POR LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, EN LA SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS ACTUAL DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2011/01/01

HASTA : 2015/12/31

EXAMEN ESPECIAL: a los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contratación, nombramiento y libre nombramiento y remoción regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, en la Subdirección de Recursos Humanos actual Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano en el INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS, ubicado/a en el cantón Quito, provincia de Pichincha, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015.

AUDITORÍA INTERNA

Quito – Ecuador

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art	Artículo
CD	Consejo Directivo
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
LOCGE	Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
USD	Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
Carta de presentación	1
CAPÍTULO I INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
Motivo del examen	2
Objetivos del examen	2
Alcance del examen	2
Base legal	3
Estructura Orgánica	4
Objetivo de la entidad	4
Monto de recursos examinados	5
Servidores relacionados	5
CAPÍTULO II RESULTADOS DEL EXAMEN	
Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones	6
Expedientes que respaldan el proceso de vinculación al servicio público, con documentación dispersa, incompleta y desordenada	10
Falta de Actualización del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional	16
Contratación de personal con partidas especiales	22
Nombramientos provisionales y permanentes otorgados a los servidores no fueron respaldados con los documentos de las convocatorias a concursos de méritos y oposición	29
Nombramiento provisional otorgado a Representante Legal de empleador coactivado por el IESS	38
Contratos de servicios ocasionales renovados por varios períodos consecutivos superaron el plazo permitido en la normativa	42
Contratación de personal ocasional sobrepasó el veinte por ciento de la totalidad del personal del IESS	44

Selección de personal que no cumplía con el perfil profesional requerido para el cargo	48
Contratación de Asesores sin identificar necesidades, requerimientos técnicos institucionales o problemas por solucionar	52
Calificación, valoración de asesores y ubicación en escala salarial no corresponde a la hoja de vida y certificados de experiencia presentados	58

Anexo 1: Servidores relacionados

Anexo 2: Expedientes que respaldan el proceso de vinculación al servicio público, con documentación dispersa, incompleta y desordenada

Anexo 3: Ausencia de documentación no permitió evaluar el cumplimiento de perfiles



Ref. Informe aprobado el

Quito, D.M.

Señores
Presidente y Miembros del Consejo Directivo
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Presente

SECRETARÍA DE
AUDITORIAS INTERNAS
CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

PROBADO POR:

FUERA:

M. C. Orbe
28/02/16

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 y selección de personal bajo las modalidades de contratación, nombramiento y libre nombramiento y remoción regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, en la Subdirección de Recursos Humanos actual Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano en el INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS, ubicado/a en el cantón Quito, provincia de Pichincha, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015.

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 contiene 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,
Dios, Patria y Libertad,

Econ. María Cristina Orbe
AUDITORA INTERNA IESS

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial en la Subdirección de Recursos Humanos actual Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano en el IESS, se efectuó en cumplimiento al Plan Operativo de Control 2016 de la Unidad de Auditoría Interna del IESS y de conformidad a la Orden de Trabajo 0002-IESS-AI-2016 de 19 de enero de 2016 suscrita por la Auditora Interna.

Objetivo del examen

Verificar que el proceso de reclutamiento, selección de personal bajo las modalidades de contratación, nombramiento y de libre nombramiento y remoción cumplan con las disposiciones legales, reglamentarias y demás normativa vigente aplicable.

Alcance del examen

El examen comprendió los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contratación, nombramiento y libre nombramiento y remoción regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, en la Subdirección de Recursos Humanos actual Dirección Nacional de Gestión del Talento Humano en el IESS, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015.

No se analizaron 2.039 nombramientos permanentes concedidos durante los años 2011 y 2012 a los servidores y servidoras que estuvieron vinculados a la institución por medio de contratos de servicios ocasionales, en aplicación a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público, debido a que la Contraloría General del Estado efectuó el examen especial "Al cumplimiento de la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público" por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012; y, emitió el informe DADSySS-0005-2105 aprobado el 30 de diciembre de 2014.

Tampoco fueron analizadas las denuncias relacionadas con los siguientes hechos:



- Supuestas irregularidades cometidas en la Dirección Provincial de IESS de Tungurahua para extender nombramientos a varios servidores y cambio de categoría de una servidora, por cuanto la Contraloría General del Estado, Dirección Regional de Ambato, mediante Memorando 12-CAEV-HARP de 10 de junio de 2010, suscrito por el Experto Supervisor B y el Especialista Técnico de Auditoría C, emitieron su opinión, del cual transcribimos los criterios más relevantes:

“... Al haber sido emitidos cinco nombramientos en el año 2004, estos actos administrativos están prescritos de la acción de control, por parte de la Contraloría.- El Auditor Interno Jefe del IESS en oficio 51000000.878 de 29 de noviembre de 2009, ante pedido de la Directora Provincial del IESS de Tungurahua; para que realice un examen especial, indica que no es procedente realizarlo.- Entre otras, estas son las razones fundamentales, para que en nuestra opinión no se realice el examen especial dispuesto mediante orden de trabajo 00697-DR3UA de 2 de junio de 2010...”.

- Presuntas irregularidades en el nombramiento de Directores Provinciales del IESS Chimborazo presentada en la Contraloría General del Estado y al Presidente del Consejo Directivo del IESS el 14 de marzo y 7 de abril de 2014, respectivamente, debido a que el denunciante no proporcionó documentos al equipo auditor que se desplazó hasta la Dirección Provincial de Chimborazo, lo que no permitió realizar un ejercicio de verificación del proceso de selección y designación de servidores institucionales.

Base legal

Con Decreto Supremo 9, publicado en Registro Oficial 6, de 29 de junio de 1970, se suprimió el Instituto Nacional de Previsión; y, con Decreto 40, de 2 de julio de 1970, se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que continúa vigente con la Ley de Seguridad Social publicada en Suplemento de Registro Oficial 465 de 30 de noviembre de 2001, que en su artículo 16 señala que es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía, normativa técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.

El artículo 83 del Reglamento Orgánico Funcional del IESS, emitido con Resolución C.D. 021 de 13 de octubre de 2003, dispuso que la Subdirección de Recursos Humanos aplicará de manera descentralizada, el sistema de administración del

recurso humano del Instituto, de sus Unidades Médicas y de cada seguro especializado y será responsable de la elaboración, actualización y entrega a la Dirección General, por órgano regular, del Plan Estratégico de Recursos Humanos del Instituto, para la aprobación del Consejo Directivo; y, del Plan Operativo Anual de Recursos Humanos con los lineamientos y justificativos de la política de desarrollo de competencias y carrera profesional y de la política de administración del recurso humano.

Con Resolución C.D. 457 de 8 de agosto de 2013, el Consejo Directivo emitió el nuevo Reglamento Orgánico Funcional del IESS, modificó a la Subdirección de Recursos Humanos por la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, estableciendo en el numeral 2.5.2 que será responsable de la planificación, coordinación y dirección de las actividades referentes a los procesos de gestión del talento humano; y, entre sus funciones definirá, implementará y supervisará la aplicación de normas, métodos, instrumentos y procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción del talento humano.

Estructura orgánica

Según el Reglamento Orgánico Funcional del IESS, emitido con Resolución C.D. 457 de 8 de agosto de 2013 y su reforma contenida en la Resolución C.D. 483 de 13 de abril de 2015, la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano depende de la Coordinación General de Servicios Corporativos, la que se reporta directamente a la Dirección General del IESS.

Objetivo de la entidad

Conforme lo dispone el numeral 2.5.2 de la Resolución CD 457, la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano es responsable de la planificación, coordinación y dirección de las actividades referentes a los procesos de gestión del talento humano, que comprende, entre otros aspectos, definir, implementar y supervisar la aplicación de normas, métodos, instrumentos y procedimientos de reclutamiento, selección, contratación e inducción del talento humano.



Monto de recursos examinados

No se determinó un monto de recursos examinados por cuanto el alcance del examen especial fue a los procesos de reclutamiento y selección de personal. En anexo 2 constan los casos analizados por nombramientos y contratos de servicios ocasionales.

Servidores relacionados

Constan en Anexo 1.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "D. CUNEO", is written below the text "Constan en Anexo 1."

CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

Del seguimiento al cumplimiento de tres recomendaciones constantes en el informe DADSySS-0005-2105 del examen especial *“Al cumplimiento de la Disposición Transitoria de la Ley Orgánica del Servicio Público, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012”*, aprobado el 30 de diciembre de 2014 por la Directora de Auditoría de Desarrollo Seccional y Seguridad Social de la Contraloría General del Estado y remitido por ésta con oficio 01431-DADSySS de 20 de enero de 2015, al Director General del IESS, quien lo trasladó al Director Nacional de Gestión de Talento Humano mediante el memorado IESS-DG-2015-0164-M de 27 de enero de 2015, se determinó que no se encuentran cumplidas, mismas que se citan a continuación:

Título del comentario: Documentación que respalda el proceso de vinculación al servicio público, incompleta

“Recomendación.- Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano: .- “... 1. Instruirá a los administradores de talento humano de las unidades del IESS, organicen y archiven los expedientes que sustenten el proceso de aplicación de la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público, con el objeto de mantener actualizada, clasificada y foliada, para garantizar integridad, confiabilidad, autenticidad y exactitud de los procesos, lo que permitirá evidenciar si los aspirantes cumplieron con los requisitos establecidos en la Resolución C.D. 369; además, facilitará una oportuna rendición de cuentas para las acciones de control posterior.”

Título del comentario: Resolución C.D 369, no se ajustó a lo establecido en la LOSEP ni a los lineamientos del Ministerio de Relaciones Laborales en cuanto a reclutamiento y selección de personal.

“Recomendación.-A los miembros del Consejo Directivo:- 1. Reformarán la Resolución C.D. 369 de 1 de julio de 2011, referente al Concurso de Mérito y Oposición para el ingreso de personal, debido a que se opone a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento, debiendo además, sujetarse a las disposiciones del Ministerio de Relaciones Laborales en esta materia.”

“Recomendación.-Al Director General del IESS:- 2. Dispondrá al Director de Gestión de Talento Humano la inmediata aplicación de los establecido en la ley, respecto del concurso de méritos y oposición, esto es, medir objetivamente los niveles de competencias a través de la aplicación de pruebas psicométricas,


 S.E.S

evaluaciones de conocimientos, pruebas psicológicas y entrevistas, con la finalidad de cumplir con lo que señalan las disposiciones legales vigentes para el reclutamiento y selección de personal...”

Situación actual: al 31 de diciembre de 2015: incumplidas

No se ubicaron documentos que demuestren que al 31 de diciembre de 2015, fecha de corte del examen especial, se cumplieron las recomendaciones, por las siguientes consideraciones:

- Respecto a la Recomendación 1 dirigida al Director Nacional de Gestión de Talento Humano, el funcionario que desempeñó esta función desde el 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, al término de su gestión remitió un informe de labores al funcionario que le sucedió en el cargo, en éste le hizo conocer del informe del Organismo de Control para el cumplimiento de las recomendaciones; sin embargo, el Director de Gestión de Talento Humano en funciones a partir del 1 de mayo de 2015, no tomó acciones inmediatas, puesto que mediante memorando IESS-DNGTH-2015-7816-M de 11 de diciembre de 2015, luego de transcurrir siete meses, dispuso a los administradores de talento humano de las unidades del IESS cumplir con la recomendación y que sus resultados le sean comunicados por escrito adjuntando la documentación de soporte, sobre lo cual no proporcionó evidencia de haberse realizado el seguimiento para que organicen y archiven los expedientes que sustenten el proceso de aplicación de la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica del Servicio Público, y evidenciar si los servidores que ingresaron a laborar en el IESS durante el 2011 y 2012, cumplieron con los requisitos establecidos en la Resolución C.D. 369.
- Con relación a la Recomendación 1, dirigida a los Miembros del Consejo Directivo, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones entre el 17 de abril de 2014 y el 24 de abril de 2015, mediante memorando IESS-DNGTH-2015-1391-M de 1 de marzo de 2015 remitió a la Procuraduría del IESS un proyecto de reforma de la Resolución C.D. 369 de 1 de julio de 2011, referente a las Normas de aplicación para viabilizar las disposiciones contenidas en la LOSEP y su Reglamento General, relacionadas al concurso de mérito y oposición, no obstante el Director de Talento Humano en funciones desde el 1 de mayo de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, quien recibió el informe de labores de 24 de abril de 2015 del anterior Director, no realizó el seguimiento sino hasta el 2 de diciembre de 2015 que solicitó con memorando IESS-DNGTH-2015-1391-M al Procurador

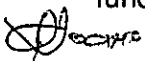
 GETE

del IESS su pronunciamiento, sin haber recibido respuesta; hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha de corte del examen especial.

- En lo que se refiere a la Recomendación 2 dirigida al Director General del IESS, en el informe de labores del Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, le indicó al funcionario que le sucedió en el cargo que en futuros procesos de contratación de personal se deberá observar que se realicen mediante concursos de méritos y oposición, lo cual no ha ocurrido por cuanto al verificar el ingreso de 285 personas producidas desde 1 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2015, período de gestión del nuevo Director de Talento Humano, no se demostró que su incorporación fue el resultado de los respectivos concursos.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no tomó acciones inmediatas que viabilicen el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Organismo de Control, luego de conocer el informe de labores de 24 de abril de 2015 que al término de sus funciones le remitió el anterior Director de Talento Humano, situación que ocasionó que los expedientes no cuenten con documentación actualizada, clasificada y foliada que garanticen su confiabilidad; autenticidad y exactitud de los procesos desarrollados para el ingreso de personal; que no se haya realizado el seguimiento necesario para impulsar la reforma a la Resolución C.D. 369 de 1 de julio de 2011, referente a las Normas de aplicación para viabilizar las disposiciones contenidas en la LOSEP y su Reglamento General, relacionadas al concurso de mérito y oposición; y, que el ingreso de personal a la institución continúe realizándose sin los correspondientes concursos de méritos y oposición, lo que no permitió medir las necesidades institucionales de personal y los niveles de competencias requeridos, por lo que incumplió los artículos 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b), de la Ley Orgánica del Servicio Público; e inobservó la disposición del Director General del IESS contenida en el memorando IESS-DG-2015-0164-M de 27 de enero de 2015, con el que dispuso el cumplimiento de las recomendaciones.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOGGE y 22 de su Reglamento, con oficio 51000000.02.16.09 de 28 de marzo de 2016 se comunicó los resultados provisionales al Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones desde el 1 de mayo de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, a fin de que



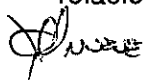
proporcione sus puntos de vista; quien en respuesta al referido oficio y posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, con informes FDQ-NE-DNGTH-0677-2016 y Informe DNGTH-IESS-2016-0404 de 18 de abril de 2016, manifestó:

"... debo señalar que esta Dirección ha efectuado las siguientes acciones para cumplir con las recomendaciones... 1.- Se elaboró circular a nivel nacional dirigida a las UATHS, a fin de dar cumplimiento con la citada recomendación; adjunto Memorando... IESS-DNGTH-2015-7618-M de 2015-12-02 y Memorando... IESS-DNGTH-2015-7816-M de 2015-12-11, documentos con los cuales se da cumplimiento a esta Recomendación.- 2.- Mediante Memorandos... IESS-DNGTH-2015-7622-M, del 2 de diciembre de 2015 e IESS-DNGTH-2015-1391-M, del 1 de marzo de 2015, esta Dirección solicitó a la Procuraduría General, que emita el pronunciamiento jurídico... a fin de que considerando la particularidad de la Resolución C.D. 369... ratifique o rectifique el criterio emitido a través del Memorando... IESS-PG-2015-0499-M, y su posterior remisión a la Dirección General.- Cumpló en informar que no existe respuesta por parte de la Procuraduría General.- 3.- Con Memorando... IESS-DNGTH-2015-7738-M del 8 de diciembre de 2015, solicité a la Dra... Responsable del Subsistema de Reclutamiento y Selección, realizar las acciones administrativas para la aplicación de la recomendación citada..."

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, no adjuntó documentos que demuestren que los responsables de las Unidades Administradoras de Talento Humano del IESS, acataron las disposiciones que impartió con los mencionados memorandos, situación que confirmó que al 31 de diciembre de 2015, no se cumplieron las recomendaciones contenidas en el informe de la Contraloría General del Estado, por lo que no se modifica el criterio de auditoría.

Conclusión

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, en funciones desde el 1 de mayo de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, no tomó acciones inmediatas que viabilicen el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Organismo de Control, luego de conocer el informe de 24 de abril de 2015 que al término de sus funciones le remitió el anterior Director de Talento Humano, situación que ocasionó que los expedientes no cuenten con documentación actualizada, clasificada y foliada que garanticen su confiabilidad, autenticidad y exactitud de los procesos desarrollados para el ingreso de personal; que no se haya realizado el seguimiento necesario para impulsar la reforma a la Resolución C.D. 369 de 1 de julio de 2011, referente a las Normas de aplicación para viabilizar las disposiciones contenidas en la LOSEP y su Reglamento General, relacionadas al concurso de mérito y oposición; y, que el ingreso de personal a la



institución continúe realizándose sin los correspondientes concursos de méritos y oposición, lo que no permitió medir las necesidades institucionales de personal y los niveles de competencias requeridos.

Recomendaciones


Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

1. Coordinará con los responsables de talento humano de las unidades del IESS, para la aplicación de la recomendación 1, constante en el informe DADSySS-0005-2105 del examen especial "Al cumplimiento de la Disposición Transitoria de la Ley Orgánica del Servicio Público, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012", aprobado el 30 de diciembre de 2014 por la Directora de Auditoría de Desarrollo Seccional y Seguridad Social de la Contraloría General del Estado.
2. Impulsará los trámites que viabilicen las reformas a la Resolución C.D. 369 de 1 de julio de 2011, referente a las Normas de aplicación para viabilizar las disposiciones contenidas en la LOSEP y su Reglamento General, relacionadas al concurso de mérito y oposición, lo que permitirá cumplir las recomendaciones contenidas en el informe de la Contraloría General del Estado, sus resultados deberán ser informados de forma permanente a la Dirección General del IESS.

Expedientes que respaldan el proceso de vinculación al servicio público, con documentación dispersa, incompleta y desordenada

El análisis de una muestra de 262 expedientes de los servidores y servidoras incorporados a prestar servicios en la Institución bajo las diferentes modalidades de vinculación tales como nombramientos permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción, de período fijo; y, contrato de servicios ocasionales, establecidas en la LOSEP y su Reglamento; y, la normativa interna institucional, se observó: **(Anexo 2)**.

- En 179 de los 262 expedientes analizados, equivalentes al 68,32%, del personal que ingresó al IESS, no tienen como sustento el pedido de los responsables de las respectivas unidades administrativas o médicas donde fueron a prestar sus servicios.

 27/2

- En 177 de los 262 expedientes analizados, equivalentes al 67,58%, no contaron con el informe de Talento Humano, por lo que la falta de este documento no permitió contar con información sobre la necesidad que motivó el pedido de recurso humano, el perfil del cargo a ocupar, la existencia del cargo vacante, las certificaciones presupuestarias; entre los aspectos básicos.
- En 51 de los 262 expedientes analizados, equivalentes al 19,62 %, no se encontraron, los documentos requeridos a los postulantes previo el ingreso al servicio público, entre estos se encuentran: hoja de vida; respaldos de la preparación académica que sustente el cumplimiento del perfil requerido para el cargo (títulos universitarios, certificados laborales, certificados de capacitación); declaraciones de no estar incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones; y, los nombramientos o contratos expedidos a favor del personal vinculado; y, otros expedientes que contaron con documentación de respaldo no estuvo clasificada, actualizada y completa, hallándose archivada en desorden, en copias simples, sin orden cronológico y sin foliación, lo que imposibilitó su ubicación y la determinación de la veracidad, legalidad y propiedad documental de la vinculación del personal.

En el siguiente cuadro exponemos cuantitativamente el resumen de los hechos referidos:

Año	Expedientes analizados (muestra)	DOCUMENTOS NO UBICADOS							
		Requerimiento Jefe de área		Informe técnico de TH		Certificación Presupuestaria		Documentos Personales	
		Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
2011	79	50	63,29	61	77,22	58	73,42	16	20,25
2012	20	13	65,00	17	85,00	14	70,00	5	25,00
2013	55	44	80,00	46	83,64	43	78,18	17	30,91
2014	74	49	66,22	53	71,62	58	78,38	10	13,51
2015	34	23	67,65	15	44,12	26	76,47	3	8,82
Total	262	179	68,32	177	67,58	173	66,03	51	19,62

Fuente: Expedientes individuales de los servidores y servidoras que reposan en el archivo de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano

Elaborado: Auditoría Interna

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de

2015, no impartieron directrices al personal bajo su dependencia para recabar los documentos relacionados con el sustento y desarrollo del proceso que el área de reclutamiento de Talento Humano debió requerir y obtener al interior de la institución, así como los que se tenía que exigir a los postulantes presenten previo el ingreso al servicio público; no dictaron políticas para el archivo y organización de los expedientes individuales; y; no establecieron lineamientos de evaluación de archivos, lo que ocasionó que la contratación de personal no esté sustentada en procesos documentados, de requerimientos de los responsables de las distintas unidades a las que se incorporaron a prestar sus servicios; que no se cuente con informes técnicos de Talento Humano relacionados con el análisis y sustento previo de la necesidad de contratación; certificaciones presupuestarias; hojas de vida con sus respectivos respaldos, como: títulos universitarios, certificados laborales, certificados de capacitación; declaraciones de no estar incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones; los nombramientos o contratos expedidos a favor del personal vinculado; y, que no se disponga en los expedientes de personal la documentación organizada, clasificada, actualizada y completa, por lo que incumplieron los artículos 12 Tiempos de control, letra a) Control previo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 5 Requisitos para el ingreso y 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b), de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, 3 Del ingreso del Reglamento General de la LOSEP; e inobservaron las Normas de Control Interno 401-03 Supervisión, 405-04 Documentación de respaldo y su archivo y 407-10 Información actualizada del personal; y, el Reglamento Orgánico Funcional del IESS emitido con Resoluciones C.D. 021 de 13 de octubre de 2003 y C.D. 457 de 14 de agosto de 2013, las mismas que en su artículo 83 numeral 11 y numeral 2.5.2 letra h), señalan como responsabilidades del Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, respectivamente, lo siguiente:

"... Art. 83, numeral 11. El establecimiento de los sistemas de información, base de datos, documentación y archivo de los registros relativos a la administración del recurso humano del Instituto para su aplicación obligatoria en las dependencias responsables de la nómina.- Numeral 2.5.2, letra h) Establecer sistemas de información, base de datos, documentación y archivo de los registros sobre la gestión de talento humano, para su aplicación obligatoria en las dependencias responsables de la administración de la nómina..."

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, con oficios 51000000.02.16.06, .07, .08 y .09 de 28 de marzo de 2016, se comunicaron los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos y



Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, a fin de que proporcionen sus puntos de vista.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 8 de abril de 2016, señaló:

“... el archivo donde se mantienen los expedientes del personal que ingresó a la Institución; se encuentra bajo la responsabilidad de la Subdirección Provincial de Servicios Corporativos de Pichincha, a quien corresponde emitir directrices, políticas o procedimientos de archivo.- En cuanto a la observación de “documentos no ubicados” en los expedientes analizados de los años 2014 y 2015, es necesario que se identifique los nombres y apellidos y fechas de ingreso a fin de justificar de mejor manera, y demostrar si fue en el período de gestión del suscrito...”.

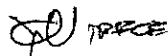
Si bien la afirmación realizada hace relación a las competencias de la Dirección de Servicios Corporativos; la gestión de recursos humanos fue en la Dirección de Talento Humano por cuanto entre sus responsabilidades se encontraba en el Numeral 2.5.2, letra h), descrito anteriormente; de otra parte, no documentó las disposiciones emitidas para la recepción de documentos de aspirantes previo a la incorporación a la institución, no informó sobre los controles que implementó para el envío y cuidado de los documentos al área de archivo, su custodia, por lo que no se modifica el comentario.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, se recibieron los siguientes puntos de vista.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, en comunicación de 14 de abril de 2016, señaló:

“... me permito manifestar que se impartieron instrucciones tanto a las autoridades como a los Coordinadores de Recursos Humanos para corroborar lo enunciado adjunto encontrará el oficio Circular 62100000.10581-PAD de 16 de noviembre de 2012...”.

El oficio que adjuntó el Subdirector hizo referencia a disposiciones que impartió a nivel nacional para la renovación de contratos o nuevas contrataciones de personal para el año 2013, entre las directrices se encuentran aspectos relacionados a los documentos certificados a requerirse a los candidatos, no adjuntó documentación de evaluaciones y acciones de control ejecutadas a sus disposiciones, antes del 2011 ni después del 2012.



El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, en comunicación de 15 de abril de 2016, indicó:

“... Los expedientes, según donde estén ubicados, tienen un custodio que responde por la integridad de los mismos.- 55 o 74 casos sobre un universo de 28.000 expedientes no constituye una muestra significativa.- Los custodios son funcionarios del IESS que están, como todos, obligados a cumplir la ley y el reglamento... por lo tanto no es de obligación de los Directores de Talento Humano, “recordar” a los funcionarios, la obligación de cumplir la ley y su reglamento.- el informe de Auditoría no identifica la identidad de los titulares de los expedientes estudiados, razón por la que resulta imposible analizar cada caso y emitir un criterio motivado sobre ellos...”

Lo manifestado no hace referencia a su gestión con la administración de los documentos que reposan en los expedientes de recursos humanos previo a la incorporación del personal a la institución, tampoco informó respecto de evaluaciones dispuestas o realizadas desde la Dirección de Talento Humano a las áreas operativas del manejo y archivo de expedientes, situación que originó que de la muestra analizada estos contengan las observaciones descritas por lo que no se modifica el comentario.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 14 de abril de 2016, indicó:

“... Con memorando No. IESS-DG-2014-0955-m de 20 de junio de 2014... el economista... ex Director General del IESS, emite disposiciones generales sobre la contratación de personal...”

En el citado memorando el Director General del IESS dispuso que los contratos del nivel central deberán ser numerados y contendrán el visto bueno del Director Nacional de Gestión de Talento Humano, aspectos que el referido funcionario no supervisó su cumplimiento, tal como se constató en los casos de la muestra objeto de nuestro análisis, por lo que no se modifica el comentario.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 1 de mayo de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, en Informe DNGTH-IESS-2016-0404 de 18 de abril de 2016, manifestó:

“... A los aspirantes como requisito obligatorio se solicita la presentación de los documentos habilitantes previo a su incorporación, misma que es revisada por esta Dirección Nacional y enviada a Nómina para el registro en el Sistema y su posterior envío a los expedientes del personal del nivel central, mismos que se encuentran físicamente en el archivo de la Subdirección Provincial de Servicios

 *and ce*

Corporativos de Pichincha, dependencia que asigna los custodios de los mismos.- La Gerencia Institucional de Fortalecimiento del Proceso de Talento Humano, actualmente se encuentra en elaboración el Proyecto de Manual de Políticas para Documentación y Archivo de los Expedientes del Personal Activo y Pasivo de la Institución, en base a la normativa vigente...".

El Director no adjuntó documentación que confirme la veracidad de sus afirmaciones, de otra parte, trasladó su competencia a la Gerencia Institucional de Fortalecimiento del proceso de Recurso de Talento Humano postergando la solución de estos temas, que en criterio de esta Unidad de Control, es básica para el desarrollo de los procesos que administra la Dirección de Talento Humano, por lo que lo mencionado no modifica lo observado en el presente comentario y se ratifica nuestro criterio.

Conclusión

El Subdirector de Recursos Humanos, en funciones desde el 1 de enero de 2011 y el 31 de mayo de 2013; y, los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano desde el 3 de junio de 2013 y el 28 de febrero de 2014; 17 de abril de 2014 y el 24 de abril de 2015; desde el 1 de mayo de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, no impartieron directrices al personal bajo su dependencia para recabar los documentos relacionados con el sustento y desarrollo del proceso que el área de reclutamiento de Talento Humano debió requerir y obtener al interior de la institución, así como los que se tenía que exigir a los postulantes presenten previo el ingreso al servicio público, no dictaron políticas para el archivo y organización de los expedientes individuales; y; no establecieron lineamientos de evaluación de archivos, lo que ocasionó que de una muestra de 262 expedientes de personal que se vinculó al servicio público en el IESS, en 179, no tienen como sustento el pedido de los responsables de las respectivas unidades administrativas o médicas donde fueron a prestar sus servicios; en 177, no contaron con el informe de Talento Humano; en 51, no se encontraron, los documentos requeridos a los postulantes previo el ingreso al servicio público.

Recomendaciones

Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

3. Impartirá directrices al personal bajo su dependencia, para que recaben los documentos relacionados con el sustento y desarrollo del proceso que el área de reclutamiento de Talento Humano debe requerir y obtener al interior de la institución, así como los que tienen que exigir a los postulantes presenten previo

 COINCE


el ingreso al servicio público; los que deberán ser incluidos en los expedientes de personal, entre estos están el pedido de los responsables de las áreas requirentes, elaboración de informes previos de sustento de Talento Humano que incluya el análisis técnico de la necesidad del cargo requerido, a los que se deberán adjuntarse todos los documentos que están obligados a presentar los postulantes para ingresar al servicio público así como los que internamente son exigidos por la institución, los que, conjuntamente con los nombramientos o contratos expedidos a favor del personal vinculado, las que serán de evaluación y seguimiento periódico.

4. Emitirá políticas para el archivo y organización de los expedientes individuales; y; establecerán lineamientos de evaluación de archivos, a fin de que los documentos generados en los procesos de reclutamiento y selección de personal sean remitidos por el personal designado para estos procesos al responsable del archivo; y, este mantenga los expedientes, organizados, clasificados, foliados y completos, debiendo implementar los controles necesarios por la entrega y recepción de estos documentos. Las disposiciones que efectúe serán objeto de evaluación semestral, sus resultados así como la toma de acciones correctivas deberán ser informados a la Dirección General en los mismos períodos.

Falta de actualización del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional

La Comisión Interventora del IESS, mediante Resolución C.I. 097 de 4 de octubre del año 2000 emitió la *"Codificación de grupos ocupacionales y denominaciones de cargos, según el nivel de escolaridad exigida para el desempeño de puestos de trabajo en el I.E.S.S."*, documento que contiene y detalla el nivel de escolaridad requerido para los diferentes grupos ocupacionales que lo conforman el personal de servicios, técnico, tecnólogo, apoyo administrativo, pre profesional y profesional hasta el Nivel 4 de la Institución. En lo que respecta al nivel Directivo, el Consejo Directivo del IESS mediante Resolución C.D. 023 de 6 de noviembre de 2003, emitió la normativa con la descripción y clasificación de puestos institucionales.

Por medio de la Resolución C.D. 457 de 8 de agosto de 2013, el Consejo Directivo del IESS emitió el nuevo Reglamento Orgánico Funcional de la Institución. Con el fin de normar los perfiles que se requiere para los nuevos puestos del Nivel Directivo


 *Mano de la*

creados con esta Resolución, el 13 de septiembre del 2013 el Director General del IESS expidió la Resolución Administrativa 1200000-1787; sin que en esta disposición se describan los perfiles de 30 cargos, como ejemplo podemos señalar el de Subdirector Cantonal Quito; Subdirectores de Regulación y Control del Seguro de Salud; Jefes de Unidades; Subdirecciones Cantonales; Jefaturas de Unidades Cantonales y Provinciales, entre otros.

En el sitio web institucional (www.iess.gob.ec) consta el documento denominado "*Manual de Perfiles de Puestos por Competencias*", que contiene un sello de recepción del Ministerio de Relaciones Laborales. Esta herramienta administrativa hace referencia a puestos cuya descripción pertenece únicamente al personal médico, paramédico y administrativo de las unidades de salud; sin embargo, por lo señalado este documento no reflejó la documentación que respalde la aprobación del Manual por parte del entonces Ministerio de Relaciones Laborales. No identificamos acción administrativa tendiente a obtener su aprobación ante la instancia rectora de talento humano.

La Resolución C.I. 097 de 4 de octubre de 2000 ha servido de base para que el Subdirector de Recursos Humanos y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, cuenten con procedimientos e instrumentos de carácter técnico y operativo para seleccionar al personal, de entre los postulantes para ocupar un cargo público dentro de la entidad, en función de la relación requerimientos establecidos, descripción y perfil de los puestos, instrucción formal, experiencia y nivel de competencias.

No se encontró evidencia documental que el Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, elaboraron y presentaron proyectos para actualizar el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional, documento que debió contener metodológicamente, la estructura de puestos, definición de cada grupo ocupacional, su descripción y valoración genérica y específica con enfoque en la gestión, competencias laborales, conforme a la estructura institucional y normativa legal vigente, dispuesto en los artículos 173 Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional y 174 Valoración y clasificación de puestos creados del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, para que, a través de la Dirección General, se realicen las acciones


 NOCI SE

administrativas respectivas encaminadas a que el Consejo Directivo las emita mediante acto normativo correspondiente, lo que originó que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aplique el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional con grupos ocupacionales señalados en la Resolución C.I. 097 de 4 de octubre de 2000, por lo que según el distributivo de personal al 31 de diciembre de 2015, el 97% de los servidores y servidoras que prestan sus servicios en la institución mantienen cargos de distinta denominación y que no corresponden a la realidad estructural institucional dictada en el 2013; que no se cuente con esta herramienta administrativa para delimitar metodológicamente la nueva estructura de los cargos, definir cada grupo ocupacional, su descripción y valoración genérica y específica con enfoque en la gestión, competencias laborales, y acoplar la estructura institucional a la normativa legal vigente.

Se incumplió los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b); 52 De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano, letras b), d), i) de la LOSEP; 173 Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional y 174 Valoración y clasificación de puestos creados del Reglamento General de la LOSEP; Disposición General Segunda de la Resolución No. SENRES-2005-000042; e inobservaron las Normas de Control Interno 407-02 Manual de clasificación de puestos y 200-03 Políticas y prácticas de talento humano; el Reglamento Orgánico Funcional del IESS emitido con Resoluciones C.D. 021 de 13 de octubre de 2003 y C.D. 457 de 14 de agosto de 2013, las mismas que en su artículo 83 numerales 1 y 2; y, numeral 2.5.2 letra e), señalan como responsabilidades del Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, respectivamente, lo siguiente:

"... Art. 83 numeral 1. La elaboración, actualización y entrega... del Plan Estratégico de Recursos Humanos... para la aprobación del Consejo Directivo; y, del Plan Operativo Anual de Recursos Humanos, para la aprobación del Director de Servicios Corporativos, hasta el 30 de agosto de cada año, con los lineamientos y justificativos de la política de desarrollo de competencias y carrera profesional y de la política de administración del recurso humano.- Numeral 2. Los estudios comparativos con la situación de los mercados de servicios profesionales y laborales, en cuanto a perfiles de calificación y competencia... para la revisión de las políticas de reclutamiento y remuneraciones aplicadas en el Instituto.- Numeral 2.5.2 letra e) Realizar estudios del mercado laboral y profesional, perfiles de calificación y competencias... para la actualización de las políticas de reclutamiento, selección, contratación..."

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, con oficios 51000000.02.16.06, .07, .08 y .09 de 28 de marzo de 2016, se

 Decano

comunicaron los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, y se obtuvieron las siguientes respuestas.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 8 de abril de 2016, señaló:

“... Para la expedición o reformas del Manual de Perfil de Puestos, se debía contar con el Estatuto Orgánico Funcional, que le correspondía elaborar a la dirección Nacional de Planificación conjuntamente con la Dirección nacional de Procesos, mientras no exista este instrumento legal, no se podía realizar ningún cambio a los perfiles de puestos...”.

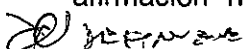
Lo mencionado confirmó que en su condición de Director de Talento Humano no realizó acciones tendientes para que la institución disponga de un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, no remitió documentación que señale o advierta a los ámbitos correspondientes de esta necesidad para cumplir con su competencia y proceder con sustento jurídico en los procesos de clasificación de cargos. Con relación al Reglamento Orgánico Funcional a la fecha de su gestión se encontraba vigente el que fue aprobado con Resolución C.D. 457 de 8 de agosto de 2013, por lo que no se modifica nuestro comentario.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, se recibieron los siguientes puntos de vista.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, en comunicación de 14 de abril de 2016, manifestó:

“... Mediante oficio 62100000.335 PAD, se pone en conocimiento del... Ex Presidente del Consejo Directivo lo siguiente: “... en referencia al tema del Manual de Clasificación de Puestos por Competencias debo informar que esta subdirección adjunta al oficio 62100000-134 de enero de 2012 remitió a la Dirección General el proyecto de REGLAMENTO DE VALORACIÓN DE PUESTOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA EN EL IESS, con la finalidad de que sea remitido al Consejo Directivo”.- En el mismo texto se enuncia.- “Hecho que efectivamente ocurre en enero 23 de 2012, a través del oficio 12000000-CSS-0038 de enero 23 de 2012, a fin de que lo conozcan y procedan con su aprobación; determinando en el seno del Consejo Directivo que el documento debe ser revisado por la Comisión Jurídica, cuyos miembros consideran ciertas reformas, que son analizadas en forma conjunta y se define un proyecto final que se mantiene en dicho organismo...”.

El Subdirector de Recursos Humanos no adjuntó los documentos que respalden su afirmación ni documentación con la que efectuó el seguimiento para obtener la



aprobación del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Institucional, lo que no permitió efectuar el respectivo análisis.


El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, en comunicación de 15 de abril de 2016, informó:

"... Ninguna norma vigente obliga a una actualización periódica del indicado Manual..."

Lo indicado por el Director de Talento Humano demuestra que no realizó acciones encaminadas a cumplir lo estipulado en el artículo 173.- Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional del Reglamento General a la LOSEP, el mismo que señala que las Unidades Administradoras de Talento Humano, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, por lo que no modifica el comentario.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 1 de mayo de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015, en Informe DNGTH-IESS-2016-0404 de 18 de abril de 2016, manifestó:

*"... Con Memorando... IESS-DNGTH-2013-0189-M de 11 de noviembre de 2013, la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, remitió la propuesta de Normativa Secundaria para la implantación de la Resolución C.D. 457, para la consideración de las respectivas autoridades y sugiriendo que, previo a la aprobación de esta Normativa, se socialice su contenido... de lo cual con los documentos detallados a continuación esta dependencia, solicitó a las autoridades correspondientes, se informe el estado de esta propuesta, respuesta que no se cuenta hasta la fecha: Memorando... IESS-DNGTH-2014-2904-M, de 19 de marzo de 2014... Memorando... IESS-DNGTH-2014-2014-2734-M, de 17 de marzo de 2014, dirigido al... Coordinador General de Gestión Estratégica.- Esta propuesta contiene los 30 perfiles de puestos del Nivel Directivo del IESS, que fueron aprobados mediante Resolución Administrativa... 12000000-1787 de 13 de septiembre de 2013 y que no constan en el Anexo 2 de la referida Resolución.- El documento denominado Manual de Perfiles de Puestos por Competencia aprobado por el ex Ministerio de Relaciones Laborales, que consta en el sitio web institucional, contiene la descripción de perfiles de puestos por competencias, indicando en la parte "**Dependencia: Unidades: Administrativa/Médica**".- El Manual de Perfiles de Puestos por Competencias... y la Resolución C.I. 097, son instrumentos técnicos utilizados para los procedimientos de vinculación de personal.- Actualmente, la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, se encuentra levantando la información necesaria para la elaboración del Proyecto de Manual de Puestos Administrativos de la Institución, el mismo que será remitido al Ministerio del Trabajo para su aprobación y posterior implementación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social..."*

 UESD 13

Lo expuesto por el Director confirmó que para la vinculación de personal a la institución se considera la normativa interna expedida en el año 2000 en vista de que no se cuenta con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos actualizado, de otra parte, la comunicación indica que la decisión de reformar el Reglamento Orgánico Funcional en el año 2013, no obedeció a una decisión técnica ni fue sustentada en criterios de necesidad institucional, este hecho se refleja en que al 20 de abril de 2016 la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, según afirma, "...se encuentra levantando la información necesaria para la elaboración del Proyecto de Manual de Puestos Administrativos...", es decir, 27 meses después de la emisión de la Resolución CD 457.


Conclusión

El Subdirector de Recursos Humanos desde el 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013; y, los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano desde el 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no elaboraron ni presentaron al Director General proyectos para actualizar el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional, lo que originó que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aplique el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional con grupos ocupacionales señalados en la Resolución C.I. 097 de 4 de octubre de 2000; que según el distributivo de personal al 31 de diciembre de 2015, el 97% de los servidores y servidoras que prestan sus servicios en la institución se mantengan cargos de distinta denominación y que no corresponden a la realidad estructural institucional dictada en el 2013; que no se cuente con esta herramienta administrativa para delimitar metodológicamente la nueva estructura de los cargos, definir cada grupo ocupacional, su descripción y valoración genérica y específica con enfoque en la gestión, competencias laborales, y acoplar la estructura institucional a la normativa legal vigente.

Recomendación

Al Director General del IESS

5. Definirá con el Director Nacional de Gestión de Talento Humano la presentación prioritaria del proyecto de actualización del Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos que contenga entre otros elementos la metodología, la

 *U. U. U. U. U.*

estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos, documento que constituirá la herramienta que deberá emplearse en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Posteriormente este documento lo pondrá en consideración del Consejo Directivo del IESS, con la finalidad de alcanzar su aprobación y posterior aplicación.


Contratación de personal con partidas especiales

En la muestra de 262 expedientes analizados, se estableció que el 59% del personal fue contratado utilizando la denominada Partida Especial, la misma que se creó en el sistema informático de roles para registrar a quienes fueron contratados mediante la modalidad de servicios ocasionales, sin que para ello sea necesario que exista un cargo vacante disponible, por lo tanto se crearon nuevas partidas por las que no se evidenció la correspondiente autorización del Consejo Directivo del IESS, de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones C.D. 343, 402 y 441 con las que aprobó el presupuesto de la institución, puesto que no se proporcionó al equipo de auditoría documento de aprobación con los lineamientos y directrices para la utilización y aplicación de la Partida Especial.

Según el distributivo de personal al 31 de diciembre de 2015, fecha de corte del examen especial, bajo esta denominación constaron incorporados a la institución 5 736 servidores los que representaron, a esa fecha, una planilla mensual de 8 802 905,00 USD.

No se encontró evidencia documental sobre la existencia de informes técnicos de recursos humanos que demuestre que el Subdirector de Recursos Humanos y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano realizaron el análisis pormenorizado o advertido a las instancias de dirección de las reales, verdaderas necesidades de personal en las diferentes áreas institucionales y de los incrementos de servidores e incumplimientos incurridos bajo esta modalidad de reclutamiento de personal.

Así tenemos que en el período de análisis se crearon partidas especiales a pesar de existir cargos vacantes, tal como se refleja en el siguiente cuadro:

 U-1202 y DOS

Año	Número de partidas especiales creadas	Cargos vacantes disponibles	Diferencia
2011	3 948	1 405	2 543
2012	4 528	1 371	3 157
2013	2 347	1 911	436
2014	3 987	2 201	1 786
2015	4 255	2 989	1 266

Fuente: Distributivos de personal de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano

Elaborado: Auditoría Interna

Lo descrito ocasionó que no se haya justificado de forma técnica o de otra índole el incremento de la nómina del personal de la institución y que las cargos vacantes no fueren ocupados a través de concursos de méritos y oposición conforme lo prevé la normativa legal, es decir mediante procedimientos reglados, necesarios y obligatorios para el ingreso de personal de manera permanente al sector público.

Como ejemplo de lo señalado se exponen los siguientes casos:

La Dirección del Seguro Social Campesino y la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar mantuvieron, cada una de ellas, desde enero hasta diciembre de 2011 un cargo vacante de Administrador; sin embargo, en enero y marzo de 2011 se contrataron, utilizando la partida especial, a dos personas para desempeñar el mismo cargo.

La Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano mantuvo desde octubre a diciembre de 2013 un cargo vacante de Administrador; sin embargo, en octubre de ese año se contrató, con partida especial, una persona con ese mismo cargo.


En el Centro de Atención Ambulatoria El Batán, se mantuvo en los meses de octubre y noviembre de 2014 una vacante de Médico General, en noviembre se incorporó a un profesional médico con esa misma denominación y modalidad de contratación.

Con Resolución IESS-DG-2014-0059-R de 26 de noviembre de 2014, el Director General del IESS aprobó la creación de 128 puestos para el nuevo Centro de Especialidades Médicas Comité del Pueblo, inaugurado el 31 de marzo de 2015, sin embargo, fueron registrados 162 cargos, según consta en el distributivo de personal al 31 de diciembre de 2015, siendo el de Oficinista el de mayor incremento en 21 cargos adicionales, a los 5 aprobados inicialmente en función del Informe Técnico de 19 de noviembre de 2014 suscrito por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano.

SE UICOR Y FDS

Tampoco se ubicaron documentos que sustenten las acciones administrativas realizadas ante el ministerio rector de talento humano respecto al número de puestos necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o procesos, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano y la administración de procesos, así como de la necesidad de los procesos internos institucionales, planes estratégicos y operacionales y la disponibilidad presupuestaria, con la finalidad de que estos puestos/cargos sean incluidos en la planificación estratégica institucional y en el plan operativo anual, para que a partir del siguiente ejercicio fiscal, esos puestos sean creados y ocupados mediante nombramiento, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa legal.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no requirieron la autorización del Consejo Directivo del IESS para el incremento de servidores; no advirtieron a los niveles directivos de los incumplimientos en que se estaban incurriendo al contratar bajo la modalidad de partida especial a un número mayor al autorizado; no demostraron gestión ante el ministerio rector del talento humano, para informar el número de ingresos, la modalidad de contratación adoptada y el aumento de los puestos de trabajo que se produjo como consecuencia de la utilización de la denominada Partida Especial, lo que originó que se registre el ingreso de personal en la nómina institucional, sin el requisito indispensable previo, es decir, la autorización de la autoridad competente (Consejo Directivo) y la existencia de la vacante; no impartieron lineamientos y directrices respecto a la utilización y aplicación de la partida especial, situación que originó el crecimiento no justificado de la nómina institucional, del personal contratado, cuando existían los correspondientes cargos vacantes; es así, que de los 12.300 empleados que registró la nómina al 31 de diciembre de 2010 (donde se incluyen 1 257 cargos vacantes y 2 568 partidas especiales), al 31 de diciembre de 2015 la nómina se incrementó en 9 589 personas al pasar a 21 889 servidores (que incluyen 2 989 puestos vacantes y 5.736 partidas especiales); incumplieron los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b), 56 De la planificación institucional de talento humano y 57 De la creación de puestos de la LOSEP; 141 De la Planificación Institucional de Talento Humano, 142 Efectos de la Planificación del Talento Humano, 151 De la creación de unidades, áreas y puestos en función de las estructuras institucionales y 154 De la creación no

 LEIVA Y CARRA

programada del Reglamento a la LOSEP; e inobservaron las Resoluciones C.D. 343, 402 y 441 con las que el Consejo Directivo del IESS aprobó el presupuesto de la institución de los años 2011, 2012 y 2013, que en su numeral 10.1 disponen:


“... La creación... de puestos... es de responsabilidad exclusiva del Consejo Directivo del IESS, a solicitud justificada del Director General del IESS...”.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, con oficios 51000000.02.16.06, .07, .08 y .09 de 28 de marzo de 2016, se dieron a conocer los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, de los que se obtuvieron los siguientes criterios.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 8 de abril de 2016, señaló:

*“... El personal que consta en el distributivo en la denominada “partida especial” es personal que se incorporó... bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales con la utilización de la partida presupuestaria “Servicios personales por contrato”; y de ninguna manera significa que hayan sido creadas nuevas partidas... corresponde a una agrupación en el sistema de Recursos Humanos y Nómina... no corresponde a ninguna figura estipulada dentro de la normativa que rige las contrataciones.- la expresión de partida especial, es utilizada como léxico interno... para diferenciar los tipos de contrato tanto de LOSEP como de Código de Trabajo.- **En lo referente, a la creación de 3987 partidas especiales**, le indico que jamás se crearon ese número de puestos, a lo que se refiere es a los contratos otorgados en legal y debida forma, con la autorización del Ministerio de Relaciones Laborales hoy Ministerio del Trabajo, conforme Anexo 01 Oficio... MRL-CT-2014-EDT-5201 suscrito por el Subsecretario de evaluación y control técnico del servicio público del Ministerio de Relaciones Laborales.- En lo referente a la creación de puestos sí se realizó, para lo cual me permito adjuntar el informe técnico de creación de 1388 puestos (**Anexo 02**)...”.*

El Director de Talento Humano no proporcionó informes técnicos en los que conste o se establezca que la incorporación de 3 987 servidores que al 31 de diciembre de 2014, mediante contratos de servicios ocasionales constaron registrados en la denominada partida especial, obedeció a un análisis de las reales necesidades de personal en las diferentes áreas institucionales, tampoco informó del número de servidores contratados bajo esa modalidad o de sus variaciones y respecto de la aplicación del gasto a una partida global denominada “especial” cuyo manejo correspondería a una ilimitada necesidad de recursos humanos y económicos lo que motivaría esta utilización.

 *verdad y se p*

El oficio MRL-CT-2014-EDT-5201 de 22 de septiembre de 2014, al que hizo referencia corresponde a una autorización que concedió al IESS el Ministerio de Relaciones Laborales para suscribir 3 390 contratos de servicios ocasionales hasta el 31 de diciembre de 2014, en un porcentaje superior al 20% permitido en la LOSEP y su Reglamento; es decir, no corresponde a un análisis previo a su vinculación y permanencia en el tiempo, puesto que no solamente se mantuvo ese número de servidores sino que se incrementó para diciembre de 2015; y, con relación a la existencia de un informe técnico para la creación de 1 388 puestos, estos se refieren a cargos sujetos el régimen jurídico del Código de Trabajo, que no es materia del presente examen especial.

Lo expuesto evidencia la ausencia de políticas y lineamientos, para seleccionar, contratar recursos humanos, así como de análisis en la utilización y aplicación de las modalidades de contratación permitidas en la norma, hechos que tienen efecto en la entrega de prestaciones y servicios a los cuales está obligada la Institución y sus costos de operación con el consecuente incremento de la masa salarial, aspecto limitado por el Reglamento de la LOSEP en su artículo 143.- De los contratos de servicios ocasionales, por lo que no se modifica nuestro comentario.

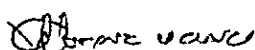
Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, se recibieron los siguientes puntos de vista.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 14 de abril de 2016, indicó:

"... Es necesario señalar que durante mi gestión, se crearon puestos en el área médica, considerando los requerimientos de los responsables de las unidades médicas a nivel nacional..."

El Director de Talento Humano adjuntó documentos con los que justificó la creación de puestos para diferentes unidades médicas, los que no tienen relación con nuestro comentario que se refiere a la contratación de personal a través de partidas especiales, por lo que no se modifica el comentario.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, en comunicación de 14 de abril de 2016, manifestó:



“... La Resolución... MRL-FI-2012-0808, suscrita por la... VICEMINISTRA DEL SERVICIO PÚBLICO, en el considerando 5 manifiesta: “con oficios Nos 62100000-7284PAD y 62100000-11509 PAD de 21 de agosto y 13 de diciembre de 2012 respectivamente, solicitan a esta Cartera de Estado la revisión a la clasificación y valoración de mi setecientos (1700) puestos vacantes”.- Como se puede observar la Subdirección de Recursos Humanos presentó informes técnicos justificando la creación de puestos de trabajo de diversa índole de acuerdo a las necesidades del IESS, de igual manera lo demuestra el informe técnico No 6210000-11432 PAD...”.

Los oficios y la Resolución del Ministerio de Relaciones Laborales a los que hizo referencia el Subdirector de Recursos Humanos tratan sobre la clasificación y valoración de puestos vacantes, hechos que no se relacionan con nuestro comentario el cual está enfocado a procesos de vinculación de personal a través de partidas especiales, por lo que se mantiene el criterio de auditoría.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, en comunicación de 15 de abril de 2016, informó:

“... contratar con cargo a la partida especial NO implica crear “nuevas partidas”, simplemente no hace falta, pues los desembolsos para los pagos de los contratos se los hace con cargo a una sola partida la “partida especial” que está, todos los años, debidamente aprobada por el Consejo Directivo, cuando aprueba el Presupuesto Anual de la entidad.- Respecto a que no se ha realizado informes técnicos (...) les informo que (...) durante el período de mi segunda gestión, se determinó la “plantilla óptima” para los hospitales de Babahoyo y Santo Domingo de los Tsáchilas...”.

Lo expuesto por el Director de Talento Humano confirmó la utilización de partidas especiales para la vinculación de personal y el incremento de servidores, que la participación de la Dirección Nacional de Talento Humano fue escasa o nula al no existir estudios técnicos por medio de los cuales se establecieron las reales necesidades de personal en las distintas unidades de la institución y eliminar esta forma “temporal” de utilización de recursos y de contratación de recursos humanos que se transformó en “permanente” herramienta de administración sin que se haya tomado ni presentado alternativa de solución a esta forma de precarización laboral.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 1 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2015, en Informe DNGTH-IESS-2016-0404 de 18 de abril de 2016, manifestó:

“... La contratación de servicios ocasionales con certificación presupuestaria, no genera la creación de un puesto en la nómina de la institución (...) esta contratación procede siempre y cuando se cuenta con la partida presupuestaria y

[Firma manuscrita]

disponibilidad de los recursos.- La creación de servicios ocasionales con certificación presupuestaria no genera creación de puesto, por lo tanto no necesita la autorización del Consejo Directivo del IESS.- El Director General del IESS... aprobó la creación de 128 puestos para el funcionamiento del Centro de Especialidades Médicas Comité del Pueblo, mismos que fueron ingresados en el Sistema de Nómina (...) los contratos de servicios ocasionales con certificación presupuestaria no generan la creación de puestos, análisis que se puntualizó en líneas anteriores...".

La afirmación "...esta contratación procede siempre y cuando se cuenta con la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos..." no es aceptada por cuanto el requisito básico está relacionado con la necesidad y la existencia del cargo vacante para poder proceder con el trámite, hechos que no se dieron; y, en criterio de esta unidad no proceden cuando estos generan incrementos en el número de servidores pues no han demostrado tener sustento técnico, por lo que su afirmación confirmó que la incorporación de personal adicional al aprobado por el Director General del IESS en la Resolución IESS-DG-2014-0059-R de 26 de noviembre de 2014, en el caso de la unidad médica del Comité del Pueblo, no fue acogida la disposición del Director General, al incorporar 21 Oficinistas más de los 5 que la propia Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano determinó como necesarios en el Informe Técnico de 19 de noviembre de 2014 como necesarios.

Conclusión

El Subdirector de Recursos Humanos en funciones desde el 1 de enero de 2011 y el 31 de mayo de 2013; y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano desde el 3 de junio de 2013 y el 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 y el 24 de abril de 2015; desde el 1 de mayo de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, no requirieron la autorización del Consejo Directivo del IESS para el incremento de servidores; no advirtieron a los niveles directivos de los incumplimientos en que se estaban incurriendo al contratar servicios ocasionales bajo la modalidad de partida especial a un número mayor al autorizado; no demostraron gestión ante el ministerio rector del talento humano, para informar el número de ingresos, la modalidad de contratación adoptada y el aumento de los puestos de trabajo que se produjo como consecuencia de la utilización de la denominada Partida Especial, lo que originó que se registre el ingreso de personal en la nómina institucional, sin el requisito indispensable previo, es decir, la autorización de la autoridad competente (Consejo Directivo) y la existencia de la vacante; no impartieron lineamientos y directrices respecto a la utilización y aplicación de la partida especial, situación que originó el

SOLÍS y OCHO

crecimiento no justificado de la nómina institucional, del personal contratado, cuando existían los correspondientes cargos vacantes; es así, que de los 12.300 empleados que registró la nómina al 31 de diciembre de 2010 (donde se incluyen 1 257 cargos vacantes y 2 568 partidas especiales), al 31 de diciembre de 2015 la nómina se incrementó en 9 589 personas al pasar a 21 889 servidores (que incluyen 2 989 puestos vacantes y 5.736 partidas especiales); y, que existan vacantes que no fueron llenadas no llenadas mediante concurso méritos y oposición.

Recomendación


Al Director General del IESS

6. Dispondrá al Director Nacional de Gestión de Talento Humano que efectúe un análisis en todas las áreas de las unidades médicas y administrativas de la institución, con la finalidad de que previo a la creación de puestos y la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, se sustente técnicamente la necesidad de incorporar nuevo personal a la institución, de conformidad con la planificación estratégica institucional, el plan operativo anual de talento humano, la administración de procesos; y, las vacantes; el informe que deberá preparar como resultado de dicho análisis, por medio del Director General, se presentará para la aprobación del Consejo Directivo del IESS; así como se considere la realización del concurso méritos y oposición de las vacantes existentes.

Nombramientos provisionales y permanentes otorgados a los servidores no fueron respaldados con los documentos de las convocatorias a concursos de méritos y oposición

Conforme constan en los distributivos de personal, entre el período del 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015, se concedieron 8.291 nombramientos provisionales, de estos a diciembre 2015, prestan sus servicios en la institución 3.832 servidores, conforme se expone en el siguiente cuadro:

Período de gestión	Nombramientos unidades médicas	Nombramientos unidades administrativas	Cantidad nombramientos	Continúan a diciembre 2015
2011/01/01 al 2013/05/31	5 330	1 557	6 887	2 975

 *[Handwritten signature]*

Período de gestión	Nombramientos unidades médicas	Nombramientos unidades administrativas	Cantidad nombramientos	Continúan a diciembre 2015
2013/06/03 al 2014/02/28	263	98	361	234
2014/04/17 al 2015/04/30	498	109	607	405
2015/05/01 al 2015/12/31	428	8	436	218
TOTAL	6 519	(*) 1 772	8 291	3 832

Fuente: Distributivos de personal de la Dirección Nacional de Talento Humano

(*) Incluye al Seguro Social Campesino.

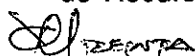
El 24 de mayo de 2011, el Subdirector de Recursos Humanos remitió al Director General del IESS el oficio 62100000-5586 PAD, en el que señaló y pidió lo siguiente:

"... Con el propósito de llenar las vacantes de Médicos Generales y Médicos Especialistas, existentes en la Unidades Médicas a nivel nacional y toda vez que es necesario que la Institución brinde estabilidad a los citados profesionales y de esta manera evitar una continua rotación de que se produce por la renovación de los Contratos de Servicios Ocasionales... me permito solicitar... autorice y legalice la publicación de las CONVOCATORIAS PARA LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA CUBRIR LOS CARGOS VACANTES.- Adjunto díguese encontrar el comunicado que será publicado en los diarios de mayor circulación a nivel nacional, mediante el cual se informa a la ciudadanía lo referente al ingreso de datos a través de la página WEB del IESS, así como los lineamientos que serán considerados para el desarrollo de los concursos citados..."

No fueron proporcionados los documentos que demuestren la aprobación del Director General del IESS a este pedido y el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Reglamento para el reclutamiento y selección de personal para la institución emitido con Resoluciones C.D. 273 y C.D. 372 de 7 de agosto de 2009 y 15 de julio de 2011, respectivamente, tales como:

- Aprobación del Director General para realizar la convocatoria
- Publicaciones efectuadas en los medios de comunicación
- Publicación en la página WEB del IESS
- Número de cargos vacantes en las diferentes unidades médicas
- Denominación de los puestos, especialidad, lugar de trabajo y remuneración
- Requisitos para el cargo
- Lugar, día y hora de recepción de documentos y entrega del banco de preguntas
- Conformación del Tribunal de Méritos y Oposición
- Conformación del Tribunal de Apelaciones

A pesar que en el oficio 62100000-5586 PAD de 24 de mayo de 2011, el Subdirector de Recursos Humanos hizo referencia exclusivamente a la convocatoria a concurso




para conceder nombramientos provisionales a servidores y servidoras en las unidades médicas, fueron otorgados este tipo de nombramiento a servidores de las unidades administrativas, respecto de lo cual no se encontró documento con el pedido del requerimiento efectuado para el personal no médico a la máxima autoridad con su correspondiente aprobación para que se lleven a cabo los respectivos concursos de méritos y oposición.

En lo que respecta a los años 2012, 2013, 2014 y 2015, no fueron proporcionados documentos que demuestren la convocatoria a concursos de méritos y oposición que sirvieron de base para la concesión de nombramientos provisionales en el período de análisis.

A fin de verificar si el número de nombramientos provisionales concedidos en el período de análisis correspondieron a la cantidad de vacantes disponibles en cada una de las unidades médicas y administrativas de la institución, tomamos como muestra los 3.719 nombramientos provisionales otorgados a los servidores y servidoras el 1 de enero de 2013, en los que se señaló que su emisión obedecía a lo estipulado en el literal c) del artículo 18 del Reglamento General de la LOSEP, referente a que para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante, para su designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria, se estableció lo siguiente:

- En 12 expedientes de los servidores tomados como muestra, no existe evidencia del concurso de méritos y oposición que se encontraba convocado, con el que se sustentó la emisión del nombramiento provisional a su favor.
- Al 31 de diciembre de 2012, según el distributivo de personal, existieron 1 372 cargos vacantes; es decir, un número inferior al total de nombramientos provisionales concedidos, sin que por la diferencia exista sustento documental ni aprobación del Consejo Directivo del IESS para la creación de nuevos cargos.
- De los 1.372 cargos vacantes, que reflejó el distributivo del en el 2012, únicamente 199 fueron utilizados con los nombramientos provisionales; sin embargo, efectivamente se emitieron 454 de estos documentos, por cuanto de una vacante, se otorgaron varios nombramientos, como ejemplo de lo señalado, citamos las vacantes de códigos 01816 y 37220, por las que se emitieron 31 y 25 nombramientos provisionales, respectivamente.

 TRUCO Y DECS

- De los 3.719 nombramientos provisionales otorgados a los servidores y servidoras el 1 de enero de 2013; y, 2.479 fueron concedidos a personas que al 31 de diciembre de 2012, tuvieron hasta dos contratos consecutivos con la institución.

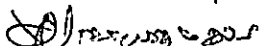
Lo expuesto demuestra que no se cumplió con la autorización de la Dirección General, con las etapas reglamentadas del concurso de méritos y oposición hasta finalizar con la selección de los ganadores de los diferentes cargos y que fue utilizada la convocatoria para viabilizar el otorgamiento de nombramientos provisionales, sustentados en el literal c) del artículo 18.- Excepciones de nombramiento provisional del Reglamento General de la LOSEP, que disponía que se podrá expedir nombramiento provisional 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.

En relación a 403 nombramientos permanentes concedidos en el período de análisis, no fueron proporcionados los documentos que respaldaron los concursos que finalizaron con la selección y designación de los ganadores, requisito indispensable para ingresar y/o proceder con los ascensos dentro del servicio público conforme al ordenamiento constitucional, legal y reglamentario vigente.

En el siguiente cuadro resumen se presenta un detalle de lo comentado:

Período de gestión	Nombramientos unidades médicas	Nombramientos unidades administrativas	Cantidad nombramientos
2011/01/01 al 2013/05/31	175	18	193
2013/06/03 al 2014/02/28	2	0	2
2014/04/17 al 2015/04/30	13	0	13
2015/05/01 al 2015/12/31	190	5	195
TOTAL	380	23	403

En los 262 expedientes de los servidores tomados como muestra para análisis, no constaron en los casos de los servidores que recibieron nombramientos permanentes, los documentos que demuestren los concursos en los que participaron y la designación de haber sido los ganadores, como ejemplo de lo señalado citamos los casos de los servidores portadores de las cédulas de ciudadanía 1713166278 y 1712894128 que ocuparon los cargos de Analista Informático, en la Desarrollo de




Desarrollo Institucional y 1000500148, Abogado 4, en la Procuraduría General del IESS.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no proporcionaron documentos que respalden la emisión de 8.291 nombramientos provisionales y 403 permanentes del período analizado, lo que originó que no se disponga de información a fin de verificar si los mismos fueron producto de un proceso de concursos de méritos y oposición.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, no proporcionó las convocatorias realizadas previo a la emisión de los 3.719 nombramientos provisionales otorgados a los servidores y servidoras el 1 de enero de 2013, en los que se señaló que su emisión obedecía a lo estipulado en el literal c) del artículo 18 del Reglamento General de la LOSEP, referente a que para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante, para su designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria, tampoco presentó evidencia documental que justifique haber entregado nombramientos en número mayor a las 1.372 vacantes existentes en las diferentes unidades médicas y administrativas del IESS, lo que originó que no se disponga de datos para verificar si estos se encuentran sustentados conforme lo dispuesto en la referida disposición.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, incumplieron los artículos: 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos; números 1), 8), 228 de la Constitución de la República del Ecuador, que dispone que el ingreso al servicio público se realizarán mediante concurso de méritos y oposición; 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a), b) y e) de la LOSEP; 5 letra h), 65 al 68, 86 letra b), 87, Art. 5, 17 letra a), 107 Cesación de funciones por haber inobservado en el ingreso al sector público el concurso de méritos y oposición, 176 Del subsistema de selección de personal, 177 Principios del subsistema, letra a) Legalidad, del Reglamento a la LOSEP; e inobservó el Reglamento Interno para el reclutamiento y selección de

 RECURSOS HUMANOS

personal del IESS emitido con Resoluciones C.D. 273 y C.D. 372 de 7 de agosto de 2009 y 8 de agosto de 2011, que en su artículo 1.- Objeto, respectivamente señalaron:

"... mediante el proceso de reclutamiento y una vez cumplidos los requisitos para el desempeño de los puestos de trabajo... sean seleccionados para el concurso de méritos y oposición, en correspondencia a los requerimientos del perfil de los puestos y las competencias de los aspirantes..."

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, con oficios 51000000.02.16.06, .07, .08 y .09 de 28 de marzo de 2016, se comunicaron los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, obteniéndose las siguientes respuestas.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 8 de abril de 2016, señaló:

"... En esta observación indica que se han concedido 27 nombramientos provisionales al respecto le informo que para otorgar un nombramiento provisional no es necesario realizar el concurso de méritos y oposición el fundamento legal para expedir un nombramiento provisional lo señala la ley Orgánica del Servicio Público en el artículo 17 literal b) en concordancia con el artículo 18 del Reglamento a la citada Ley.- Por otra parte indica que en mi gestión se han otorgado nombramientos permanentes al respecto le informo que el personal que usted cita ninguno de ellos fueron nombrados ni contratados en mi período de la investigación realizada se determina que esta personas han sido designadas por los gerentes de los hospitales Teodoro Maldonado Carbo, Carlos Andrade Marín y José Carrasco, amparados en la delegación constante en la resolución N° IESS-DG-2014-0029-R, memorando IESS-DG-2014-0988-M de 24 de junio de 2014..."

El artículo 18, letra c del Reglamento General a la LOSEP, con el que fueron sustentados los nombramientos provisionales estipula que estos se concederán cuando estuviere una partida vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición, lo que no es el caso que nos ocupa; y, las Resoluciones C.D. 461 y C.D. 475 de 26 de diciembre de 2013 y 23 de diciembre de 2014, con las que el Consejo Directivo del IESS aprobó el Presupuesto de la Institución para los años 2014 y 2015, disponen: numeral 11.1 que previo a la contratación de personal, la Dirección de Recursos Humanos y la unidad requirente deberán emitir un informe técnico que justifique tal contratación; y, numeral 11.2 que la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano presentará a través de la Dirección General para la aprobación del Consejo Directivo, hasta el 31 de enero de 2015, el Plan de Optimización de Talento Humano, que se desarrolla bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación,

S/ *REXAMINADO*

aspectos que no fueron documentados ni presentados por lo que no se modifica nuestro comentario.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, se recibieron los siguientes puntos de vista.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, en comunicación de 14 de abril de 2016, manifestó:

“... me permito adjuntar el oficio No 62100000-11734 PAD (...) suscrito por el (...) DIRECTOR GENERAL DEL IESS, SUBROGANTE, en que se puede observar la convocatoria a la que invita a la ciudadanía a nivel nacional a participar en el concurso público de merecimientos y oposición para cubrir 5.474 cargos vacantes de la unidades médicas y administrativas a nivel nacional, para lo cual manifiesta que los aspirantes deberán ingresar sus datos en la página WEB del Ministerio de Relaciones Laborales...”.

La afirmación del Subdirector de Recursos Humanos no fue acompañada de documento que demuestre la coordinación necesaria realizada con el Ministerio de Relaciones Laborales para la publicación del concurso de oposición y méritos; y, si este se llevó a cabo de conformidad con lo dispuesto en la normativa institucional, por lo que no se modifica el criterio de auditoría. No hace mención a los nombramientos provisionales en mayor número al autorizado.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, en comunicación de 15 de abril de 2016, informó:

“... durante mi gestión en Talento Humano (...) redujimos los contratos de servicios ocasionales en aproximadamente 800 personas (...).- Por otro lado, la LOSEP permite utilizar la figura de nombramiento provisional no solo en el caso de haber convocado a concurso un puesto vacante de trabajo, sino también en otras situaciones.- ...el hecho de que el informe no identifica a los titulares de los puestos cuyos nombramientos afirma, son irregulares, imposibilita un análisis objetivo del caso específico y la correspondiente explicación detalla...”.

Si bien la reducción de 800 contratos de servicios ocasionales demuestra que no fueron indispensables, el análisis de los nombramientos provisionales debieron seguir el mismo comportamiento; aspecto que no fue demostrado por el Director de Talento Humano ya que no se refirió a la optimización del recurso humano en la institución; y, respecto a las irregularidades individuales presentadas, los casos fueron puestos en su conocimiento con el oficio 51000000.02.16.07 de 28 de marzo de 2016, por lo que no se modifica nuestro comentario.

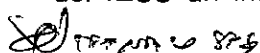
SPD TRUCIOS Y OTRAS

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, en Informe DNGTH-IESS-2016-0404, de 18 de abril de 2016, manifestó:

*“... Los nombramientos emitidos en el año 2015, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuenta con la autorización para realizar la planificación del concurso de méritos y oposición de 101 vacantes para el personal Paramédico bajo el régimen de la LOSEP según memorando... IESS-DNGTH-2015-8344-M de fecha 29 de diciembre de 2015.- Autorización para realizar la planificación del concurso de méritos y oposición de 31 vacantes para el personal administrativo... según memorando... IESS-DNGTH-2015-8270-M de 29 de diciembre de 2015.- Autorización para realizar la planificación del concurso de méritos y oposición de 890 vacantes para el personal de salud... según memorando... IESS-DNGTH-2015-8120-M de 22 de diciembre de 2015.- Autorización para realizar la planificación del concurso de méritos y oposición de 31 vacantes para el personal de salud... según memorando... FDQ-NE-DNGTH-589-2015 de 26 de noviembre de 2015.- Autorización para realizar la planificación y ejecución del concurso de méritos y oposición de 1 vacante Técnico de Archivo.- Según Resolución... C.D. 499 de fecha 2 de octubre de 2015 **Artículo Único.-** Sustituir novecientos cuarenta (940) partidas de contratos ocasionales por partidas de nombramiento permanente, que serán sometidas a concursos de méritos y oposición de Médicos Generales, Médicos Especialistas y Paramédicos para las diferentes unidades médicas.- Por otra parte, debo indicar que a partir del mes de junio de 2014, mediante Resolución... IESS-DG-2014-0029-R y Memorando... IESS-DG-2014-0988-M de 16 y 24 de junio de 2014, respectivamente, se delega a los Gerentes Generales de Hospitales Carlos Andrade Marín, Teodoro Maldonado Carbo, José Carrasco Arteaga, funciones como autoridad nominadora en la administración y gestión de talento humano de cada Unidad Médica, respectivamente...”*

Las afirmaciones expuestas señalan básicamente la autorización para la planificación y ejecución del concurso de méritos, no adjuntó documentación que refleje la ejecución del proceso operativo que conlleva el desarrollo del protocolo desde la selección hasta la suscripción del nombramiento provisional. La delegación de las funciones a la que hace referencia no reconoce que las delegaciones conllevan responsabilidades de supervisión que cómo máxima autoridad del área de Talento Humano mantiene y no es delegable.


Como lo señalamos anteriormente, la Resolución C.D. 475 de 23 de diciembre de 2014, en su numeral 11.2 dispone que la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano presentará a través de la Dirección General para la aprobación del Consejo Directivo, hasta el 31 de enero de 2015, el Plan de Optimización de Talento Humano, que se desarrolla bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico y evaluación. Además, el numeral 11.4 establece que Recursos Humanos deberá presentar al Director General del IESS un informe técnico para la optimización del recurso humano institucional,



para la utilización o eliminación de las vacantes y que en todos los casos, previo a su instrumentación, se requerirá de la aprobación del Consejo Directivo, aspectos que no fueron cumplidos. Con relación a la planificación de concursos de méritos y oposición para cubrir 101 vacantes de Paramédicos, 31 administrativos y 890 de personal de la salud, estas corresponden a diciembre de 2015, es decir, hechos posteriores a la concesión de 332 nombramientos provisionales, cifra que tampoco concuerda con las 2 planificaciones publicadas el 18 y 31 de diciembre de 2014 para 60 profesionales de la salud y 20 Paramédicos; y, respecto a que la Resolución C.D. 499 de fecha 2 de octubre de 2015 dispone sustituir 940 partidas de contratos ocasionales por partidas de nombramiento permanente, no proporcionó documento de los concursos realizados como de sus ganadores. Por las consideraciones expuestas, no se modifica el comentario.

Conclusiones

- El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no proporcionaron documentos que respalden la emisión de 8.291 nombramientos provisionales y 403 permanentes del período analizado, lo que originó que no se disponga de información a fin de verificar si los mismos fueron producto de un proceso de concursos de méritos y oposición.
- El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, no proporcionó las convocatorias realizadas previo a la emisión de los 3.719 nombramientos provisionales otorgados a los servidores y servidoras el 1 de enero de 2013, en los que se señaló que su emisión obedecía a lo estipulado en el literal c) del artículo 18 del Reglamento General de la LOSEP, referente a que para ocupar un puesto cuya partida estuviere vacante, para su designación provisional será requisito básico contar con la convocatoria, tampoco presento evidencia documental que justifique haber entregado nombramientos en número mayor a las 1.372 vacantes existentes en las diferentes unidades médicas y administrativas del IESS, lo que originó que no se disponga de datos para verificar si estos se encuentran sustentados conforme lo dispuesto en la referida disposición.

 2015/05/27

Recomendaciones

Al Director General del IESS

7. Coordinará con el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, para que se realicen las acciones correctivas necesarias tendientes, para que los servidores a quienes en el período de análisis se les concedió nombramientos provisionales permanentes, cumplan con la normativa que regula estos procesos.

Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano


8. Respalda documentadamente todos y cada uno de los nombramientos provisionales otorgados a los servidores institucionales los que provendrán de concursos planificados y publicados; y, para el caso de los nombramientos permanentes, deberá sustentarlos con los documentos de los concursos de méritos y oposición promocionados y que culminarán con la designación de los ganadores.

Nombramiento provisional otorgado a Representante Legal de empleador coactivado por el IESS

Entre los nombramientos provisionales constó el concedido al Representante Legal de la Fundación Augusto César Saltos Jarrín, a quien la institución desde el 10 de febrero de 2011 planteó un juicio coactivo en su contra por incumplir el convenio de purga de mora 2007-025 de 30 de octubre de 2007, para que preste sus servicios en la Procuraduría del IESS como Abogado Grado 13, Servidor Público 7.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en oficio 62100000-7905- PAD de 16 de septiembre de 2013, solicitó al Director General del IESS autorice que se extiendan, entre otros, el nombramiento provisional al mencionado profesional, sustentando su incorporación en lo estipulado en el Art. 18, literal c) del Reglamento de la LOSEP. Posteriormente, mediante oficio 62100000-8353 PAD de 25 de septiembre de 2013 se remitió el nombramiento al Procurador General, a fin de que se proceda con la posesión y aceptación respectiva.

El nombramiento provisional a favor del deudor del IESS lo suscribió el Director General del IESS y tuvo vigencia a partir del 1 de octubre de 2013, sin que

 FERNANDO GONZALES


previamente desde la Dirección de Talento Humano se haya solicitado el cumplimiento de requisitos formales, esto es, la declaración patrimonial juramentada establecida en los artículos 5 de la LOSEP y 3 de su Reglamento de aplicación, como requisito indispensable para el ingreso al servicio público, acto que fue realizado un día posterior, es decir el 2 de octubre de 2013 ante el Notario Vigésimo Cuarto del cantón Quito.

La Declaración Patrimonial, en su texto, página 2, letra c) fielmente expresa: *"No se encuentra en mora de obligaciones con el sector público"*, sin embargo, en el formulario para la declaración patrimonial jurada establecido por la Contraloría General del Estado, en su numeral *"6.2 PASIVOS"* hace constar entre otras deudas contraídas, la obligación pendiente con el IESS, referente a un *"préstamo hipotecario por 850 000,00 USD"*, valor que corresponde al convenio de purga de mora incumplido, sin adjuntar el convenio de pago o documento con el que demuestre haber solucionado su obligación, de conformidad con el segundo inciso del artículo 9 Inhabilidad especial por mora de la LOSEP, por lo tanto, no fue legítima ni consistente su contratación, puesto que las funciones asignadas estuvieron encaminadas a vigilar el cumplimiento estricto por parte de los empleadores del pago al IESS de aportes, fondos de reserva, descuentos, convenios por mora y otros rubros establecidos como ingresos en la institución.

El nombramiento del mencionado profesional no se ingresó al sistema institucional de recursos humanos (e-volution), en cumplimiento al artículo 7 del Reglamento General a la LOSEP y porque no presentó el certificado bancario con el número de la cuenta a la que se debía depositar su remuneración, por lo que no fue procedente el registro del nombramiento, sin embargo prestó servicios en la Procuraduría General del IESS desde el 1 al 16 de octubre de 2013, fecha en la que por medio del oficio 62100000-9314 de 16 de octubre de 2013, el Director General del IESS, dio por terminado el nombramiento provisional.

El Subprocurador del IESS en memorando IESS-PG-2014-2135-M de 29 de julio de 2014, certificó que este Abogado laboró en la Procuraduría General a partir del 1 de octubre de 2013 y que entregó los bienes a entera satisfacción.

El 30 de julio de 2014, es decir 9 meses después, el profesional remitió comunicación al Director Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS, solicitando el pago de su remuneración por los servicios como Abogado que prestó en la Procuraduría General

 *DEPARTAMENTO 1 NUEVO*

del IESS y que por no disponer de una cuenta bancaria activa a su nombre, ha solicitado que el pago de la remuneración sean canceladas mediante cheque institucional, pedido que le fue negado.

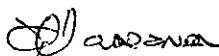
El 16 de agosto de 2014, el Director Nacional de Talento Humano le remitió su respuesta con oficio IESS-DNGTH-2014-0755-OF, dando a conocer al solicitante que mantiene obligaciones patronales incumplidas por 6 cifras altas y que su nombramiento provisional no fue registrado en el sistema de nómina, quien a su vez en comunicación de 20 de agosto de 2014 manifestó su inconformidad a la respuesta dada a su solicitud, y señaló:

"... Fui invitado a colaborar en la Procuraduría General del IESS, por el entonces Procurador.... quien conocía no solo de mi deuda sino también de mi trayectoria profesional..., particular que fue comunicado al Director General...- Se me extendió el nombramiento en virtud de lo expuesto en el inciso segundo del Art. 9 de la LOSEP que dice que se exceptúan los nombramientos expedidos a favor de las personas que se encuentran en mora quienes harán constar la deuda detallada en la declaración juramentada referida...- los sueldos no pueden ser motivo de retención o embargo sin orden judicial... por lo que solicito Señor Director se digne disponer el pago del sueldo que el IESS me adeuda..."

El requerimiento de pago de remuneraciones formulado, fue sometido a consideración de la Procuradora General del IESS por parte del Director Nacional de Talento Humano a través del memorando IESS-DNGTH-2014-0409-M de 3 de septiembre de 2014, a fin de que dicha dependencia emita un criterio para dar una respuesta definitiva al interesado.

La Procuradora General del IESS concluyó en su memorando IESS-PG-2014-2676-M de 9 de septiembre de 2014, remitido al Director General del IESS, por una parte que, habiendo existido acto administrativo de autoridad competente y la prestación de servicios, corresponde proceder con el pago solicitado.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, no elaboró ni presentó informes que reflejen las acciones de verificación documental de requisitos y control previo a remitir al Director General del IESS el nombramiento provisional a favor de un profesional en derecho que prestó sus servicios en la Procuraduría del IESS desde el 1 al 16 de octubre de 2013 como Abogado Grado 13, Servidor Público 7, hecho que ocasionó que la máxima autoridad de la institución incurra en faltas administrativas al suscribir este nombramiento a pesar de que el beneficiario tenía la calidad de Representante



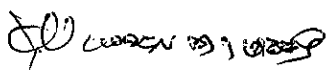
Legal de la Fundación Augusto César Saltos Jarrín, desde el 10 de febrero de 2011 y que el IESS mantenía un juicio coactivo en su contra por incumplir el convenio de purga de mora 2007-025 de 30 de octubre de 2007, por lo que incumplió los artículos 5 Requisitos para el ingreso; 9 Inhabilidad especial por mora, segundo inciso; 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b), de la LOSEP; 3 Del ingreso de su Reglamento de aplicación; e inobservó el Reglamento Orgánico Funcional del IESS emitido con Resolución C.D. 457 de 8 de agosto de 2013, que en su numeral 2.5.2, letra f) señala entre las funciones y responsabilidades del Director Nacional de Gestión de Talento Humano supervisar la aplicación de normas, métodos, instrumentos y procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de talento humano.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, con oficio 51000000.02.16.07.1 de 30 de marzo de 2016 se comunicaron los resultados provisionales al Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones desde el 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, sin haberse recibido respuesta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, en comunicación de 15 de abril de 2016, manifestó:

*“... no fui yo, como Director de Talento Humano el solicitante de la contratación del indicado ciudadano... sino el Procurador General del IESS, en funciones a la fecha... quien, en el memorando 007-PG de septiembre del 2013, (copia adjunta)... dirigido... al Director General del IESS, afirma en lo pertinente: “...luego de haber realizado el análisis correspondiente a las hojas de vida de los profesionales que detallo a continuación, los mismos que **cumplen con el perfil profesional, los conocimientos necesarios en materia penal, de la seguridad social y los demás requisitos**... solicito muy comedidamente, **ordene** a la subdirección de recursos humanos, extienda a los indicados profesionales, en forma inmediata, los nombramientos provisionales.- ...mediante sumilla en al mismo memorando de la referencia, toma las siguientes decisiones mediante código vigente para la gestión documental del IESS: “3-19-25” esto significa, como puede observarse en la copia del memorando: 3- Autoriza el pedido del Dr... Procurador del IESS.- 19- Me ordena tramitar el pedido.- 25- Me ordena atender el pedido del Procurador...”.*

Lo expuesto por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano confirmó la ausencia de informes y verificaciones previas a la incorporación del profesional en derecho, de la misma manera deja ver que la participación en materia de recursos humanos y su contratación es posterior al establecimiento de la necesidad y nada técnica, dejando de lado el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidas en el Reglamento Orgánico Funcional del IESS.



Conclusión

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 3 de junio de 2013 y el 28 de febrero de 2014, no elaboró ni presentó informes que reflejen las acciones de verificación documental de requisitos y control previo a remitir al Director General del IESS el nombramiento provisional a favor de un profesional en derecho que prestó sus servicios en la Procuraduría del IESS desde el 1 al 16 de octubre de 2013 como Abogado Grado 13, Servidor Público 7, hecho que ocasionó que la máxima autoridad de la institución incurra en faltas administrativas al suscribir este nombramiento a pesar de que el beneficiario tenía la calidad de Representante Legal de la Fundación Augusto César Saltos Jarrín, desde el 10 de febrero de 2011 y que el IESS mantenía un juicio coactivo en su contra por incumplir el convenio de purga de mora 2007-025 de 30 de octubre de 2007.

Recomendación

Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

9. Supervisará y evaluará que la documentación presentada por los analistas de Talento Humano, previo a la incorporación del personal verifiquen el cumplimiento de los requisitos establecidos para el ingreso al servicio público, los que deberán ser respaldados con los respectivos informes que serán puestos en conocimiento de los responsables de las unidades requirentes y de la máxima autoridad institucional.

Contratos de servicios ocasionales renovados por varios períodos consecutivos superaron el plazo permitido en la normativa

Dentro de los 262 expedientes analizados, se determinó que con respecto a la contratación de personal bajo la figura de servicios ocasionales, se registraron 27 renovaciones a servidores sujetos a esa modalidad jurídica quienes prestaron servicios por más de 24 meses, en esta situación se encuentran por ejemplo, los servidores portadores de las cédulas de ciudadanía 1717514333, 1713501144, 0703540534, 1712087418, en el cargo de Analista Informático, quienes ingresaron a la Institución el año 2010, y tuvieron renovaciones sucesivas e ininterrumpidas de los contratos durante los años 2011 y 2012, sin que se muestren acciones y análisis realizados por la Subdirección de Recursos Humanos para la aplicación correcta de la

Quintero y cols

normativa legal y reglamentaria dispuesta expresamente que permite la renovación de los contratos bajo esta figura jurídica por una única ocasión.


El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, no realizó el análisis de los contratos de servicios ocasionales que se mantenía con el personal, puesto que en la muestra de 262 expedientes analizados se determinó que se registraron 27 renovaciones a servidores sujetos a esa modalidad jurídica de contratación, quienes prestaron servicios por más de 24 meses, como ejemplo citamos los casos de los servidores portadores de las cédulas de ciudadanía 1717514333, 1713501144, 0703540534, 1712087418, en el cargo de Analista Informático, hecho que ocasionó la renovación de los contratos por el tiempo superior al establecido y que se contraten a personas que cumplieron actividades a las cuales no se dieron por concluidas automáticamente, incumpliendo los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b), 58 De los contratos de servicios ocasionales de la LOSEP; y, 143 De los contratos de servicios ocasionales del Reglamento General de la LOSEP que señalan que el plazo máximo de duración de los contratos de servicios ocasionales será de hasta doce meses o hasta finalizar el ejercicio fiscal en curso y podrá ser renovado por única vez hasta por doce meses adicionales en el siguiente ejercicio fiscal.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOGGE y 22 de su Reglamento, con oficio 51000000.02.16.06 de 28 de marzo de 2016, se comunicaron los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos en funciones en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, sin que se haya recibido respuesta.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, el Subdirector de Recursos Humanos remitió comunicación de 14 de abril de 2016, en la que no se refirió a este comentario.

Conclusión

El Subdirector de Recursos Humanos en funciones desde el 1 de enero de 2011 y el 31 de mayo de 2013 no realizó el análisis de los contratos de servicios ocasionales que se mantenía con el personal que se encontraba prestando sus servicios en la institución por más de dos períodos consecutivos, lo que motivó la renovación de los

 CAROLINA JIMÉNEZ

contratos por el tiempo superior al establecido y que se controlen a personas que cumplieron actividades a las cuales no se dieron por concluidas automáticamente.

Recomendación

Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

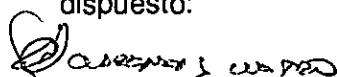
10. Verificará que los contratos de servicios ocasionales tengan una duración máxima de veinte y cuatro meses de conformidad con lo establecido en la normativa legal.

Contratación de personal ocasional sobrepasó el veinte por ciento de la totalidad del personal del IESS

La composición del distributivo de personal reveló que los servidores contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales sobrepasó el 20% de la totalidad del personal de planta de la institución, existiendo casos como en los meses de junio de 2011 y diciembre de 2015, que los porcentajes del personal contratado representaron el 27,47 y 23,02% de la totalidad de la nómina; es decir, que adicionalmente al 20% permitido, se contrató un 27,47% más, por lo que el porcentaje de contratos ocasionales llegó a ser aproximadamente un 50% de la nómina; hechos que denotan una permanente contratación de personal esporádico, temporal y que, pese a existir vacantes en todo el período evaluado, los responsables de la Unidad de Talento Humano no informaron al nivel directivo, ni realizaron los análisis e informes técnicos para la respectiva convocatoria a concursos de méritos y oposición para que las plazas de trabajo sean llenadas con el personal más idóneo de forma permanente, lo que convirtió a la relación laboral en no estable, poco segura y no duradera.

No se ubicaron documentos con los que se demuestre que el exceso del 20% en el personal a contrato fue reportado al Ministerio de Relaciones Laborales.

El siguiente cuadro muestra que en el período evaluado la contratación por servicios ocasionales siempre superó el porcentaje establecido en el ordenamiento jurídico dispuesto:



Concepto	jun-11	dic-11	mar-12	oct-12	dic-13	ago-14	sep-14	mar-15	jun-15	dic-15
Total personal del IESS	12.177	13.153	13.909	15133	14.433	16.085	16.284	18.123	18.047	18.842
20% disposición legal	2.435	2.631	2.782	3.027	2.887	3.217	3.257	3.625	3.609	3.768
Total personal a contrato	5.780	5.248	5.385	6.232	3.288	4.732	4.950	6.926	7.131	8.107
Exceso del 20%	3.345	2.617	2.603	3.205	401	1.515	1.693	3.301	3.522	4.339
Porcentaje exceso	27,47%	19,90%	18,72%	21,18%	2,78%	9,42%	10,40%	18,21%	19,50%	23,02%

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no presentaron estudios técnicos que contengan y demuestren las necesidades institucionales en relación con personal ocasional o temporal y así definir los requerimientos de personal permanente a nombramiento y los de carácter ocasional a contrato, lo que ocasionó que el personal contratado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social bajo esta modalidad de servicios supere el 20% establecido en la normativa legal y reglamentaria correspondiente, convirtiendo la relación laboral en no estable, poco segura y no duradera, incumpliendo los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b), 58 De los contratos de servicios ocasionales de la LOSEP; y, 143 De los contratos de servicios ocasionales del Reglamento General de la LOSEP.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, con oficios 51000000.02.16.06, .07, .08 y .09 de 28 de marzo de 2016, se comunicaron los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, obteniéndose la siguiente respuesta.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 8 de abril de 2016, señaló:

"... se realizó los trámites ante el Ministerio de Relaciones Laborales de ese entonces, a fin de obtener la autorización del Ministerio de Trabajo para contratar personal que excede el 20% permitido en la LOSEP y su Reglamento; es así que mediante oficio N° MRL-CT-2014-EDT-5201 de 22 de septiembre de 2014, suscrito por el Subsecretario de evaluación y control técnico del servicio público; en la parte pertinente señala "de acuerdo a los oficios... IESS-DNGF-2014-0859-M de 05 de septiembre de 2014, suscrito por la... Directora Nacional de Gestión Financiera, IESS-DSSC-2014-3558-M de 08 de septiembre de 2014, suscrito por el... Director del Seguro Social Campesino, IESS-UPSRT-2014-0365-M de 09 de septiembre de 2014, suscrito por la... Jefe de Unidad de Presupuesto del Seguro de Salud, se verifica la existencia de disponibilidad presupuestaria para contratar

CD. CÉSAR FERRER Y CIA. S.A.

personal que exceda el 20% permitido... bajo la modalidad de servicios ocasionales, en tal virtud esta cartera de estado autoriza la suscripción de 3390 contratos... hasta el 31 de diciembre de 2014...".

Como se observa en el cuadro precedente, a agosto de 2014 el personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales superó el 20%, sin que previamente se haya requerido la autorización correspondiente, el pedido del Director de Talento Humano fue tramitado con posterioridad al hecho, es decir de las contrataciones; además, el documento del Subsecretario de Evaluación y Control Técnico del Servicio Público en su oficio MRL-CT-2014-EDT-5201 instruyó a que la Institución deberá realizar la programación del talento humano con la finalidad de identificar a tiempo el personal que está próximo a salir y el que se mantendrá de manera definitiva, para que considerando el inicio de los respectivos concursos de méritos y oposición se otorguen nombramientos provisionales, buscando así eliminar la precarización del talento humano, sin que exista evidencia de haberse acogido lo señalado. En lo que corresponde al año 2015 el Director de Talento Humano no documento aprobación alguna, por lo que no se modifica este comentario.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, se recibieron los siguientes puntos de vista.


El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 14 de abril de 2016, agregó:

"... Con oficio No. MRL-CT-2014-EDT-5201 de 22 de septiembre de 2014, el Subsecretario de Evaluación y Control Técnico del Servicio Público del Ministerio de Relaciones Laborales, autoriza la contratación de 3.390 contratos ocasionales..."

El oficio referido por el Director de Talento Humano corresponde al mismo documento que adjuntó a su comunicación recibida el 8 de abril de 2016, por lo que no aportó con nuevos elementos.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, en comunicación de 15 de abril de 2016, informó:

"... Efectivamente se heredó una nómina numerosa. La Administración del Arq... estuvo empeñada en reducirla sostenidamente, así, se desvinculó aproximadamente 800 personas y se esperaba el siguiente período para una nueva desvinculación, misma que no se llegó a dar, debido al cambio de administración..."

 CADENA J. S. S.

Con lo expuesto por el Director de Talento Humano demostró que si bien en el período de su gestión hubo una disminución del personal contratado bajo la modalidad de servicios ocasionales, no fue suficiente, aún mantuvo un exceso del porcentaje establecido; por lo que, sin justificar el evento motivo de este comentario, este hecho fue informado a la máxima autoridad institucional sin que se conozcan de acciones ante el ministerio rector del talento humano, ni al interior de la Institución para corregir lo descrito, por lo que no se modifica nuestro comentario.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, en Informe DNGTH-IESS-2016-0404 de 18 de abril de 2016, manifestó:


“...me permito puntualizar que a través del Oficio No. MRL-CT-2014-EDT-5201 de 22 de septiembre de 2014, el Ministerio de Relaciones Laborales, autorizó la suscripción de 3390... contratos bajo la modalidad de servicios ocasionales hasta el 31 de diciembre de 2014, en porcentaje superior al 20% permitido en la LOSEP y su Reglamento...”.

Lo expuesto por el Director de Talento Humano confirmó que en el período de su gestión no se requirió la autorización correspondiente previo a contratar personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, puesto que como se observa en el cuadro precedente se incrementó el porcentaje de personal a contrato.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, en su comunicación de 14 de abril de 2016 no se refirió a este comentario.

Conclusión

El Subdirector de Recursos Humanos en funciones desde el 1 de enero de 2011 y el 31 de mayo de 2013; y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano desde el 3 de junio de 2013 y el 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 y el 24 de abril de 2015; desde el 1 de mayo de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, no presentaron estudios técnicos que contengan y demuestren las necesidades institucionales en relación con personal ocasional o temporal y así definir los requerimientos de personal permanente a nombramiento y los de carácter ocasional a contrato, lo que ocasionó que el personal contratado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social bajo esta modalidad de servicios supere el 20% establecido en la

 Cuatrecasas / G. R. R.

normativa legal y reglamentaria correspondiente, convirtiendo la relación laboral en no estable, poco segura y no duradera.

Recomendación

Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

11. Elaborará y presentará estudios técnicos que contengan y demuestren las necesidades institucionales relacionados con personal ocasional o temporal y así definir los requerimientos de personal permanente a nombramiento y los de carácter ocasional a contrato, a fin de determinar el número de contrataciones temporales a efectuarse, los tiempos en los que será necesario utilizar esta forma de contratación y en función de ello establecer los índices propios de rotación de personal contratado en cada ejercicio fiscal.

Selección de personal que no cumplía con el perfil profesional requerido para el cargo

La muestra de 262 expedientes, respecto a la vinculación de personal a nombramiento y a contrato en el Instituto, determinó que 15 casos de servidores que no cumplieron con el perfil y requisitos mínimos, establecidos en la Resolución C.I. 097 de 4 de octubre del año 2000 emitida por la Comisión Interventora del IESS, constante en la "Codificación de grupos ocupacionales y denominaciones de cargos, según el nivel de escolaridad exigida para el desempeño de puestos de trabajo en el I.E.S.S.", y que sirvió de referencia para que los Responsables de la Unidad de Talento Humano consideren los perfiles dentro de los procesos de vinculación de personal en cargos institucionales, así tenemos:

INFORMACIÓN DEL ASPIRANTE				REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES	
Cédula de Identidad	Fecha Ingreso	Dependencia	Título profesional	Cargo	Perfil requerido según Resolución C.I. 097
1718419136	2011/01/01	Dirección Económico Financiera	Ingeniería Comercial	Operador de Computador	Son puestos de trabajo técnico, para cuyo desempeño se exigirá haber obtenido título de Técnico.
1802779965	2011/03/01	Dirección de Desarrollo Institucional	Ingeniero en Electrónica y Telecomunicaciones	Analista Informático	Estudios superiores en Ingeniería en Sistemas
1714261383	2011/09/01	Subdirección de Regulación y Control de Sistema de Pensiones	Licenciado de Psicología	Planificador	Título Profesional en cualquier carrera de nivel superior. Con diplomado de especialidad en planificación o cinco (5) años de experiencia profesional en actividades de planificación

[Firma manuscrita]

INFORMACIÓN DEL ASPIRANTE				REQUERIMIENTOS INSTITUCIONALES	
Cédula de identidad	Fecha ingreso	Dependencia	Título profesional	Cargo	Perfil requerido según Resolución C.I. 097
1803646684	2013/01/01	Dirección del Sistema de Pensiones	Ingeniero Matemático	Administrador Nivel 4	Licenciatura Profesional o Doctorado en Administración de Personal. Administración Pública, de Empresas. Ingeniería Comercial o Ingeniería de Empresas
1714437165	2013/06/01	Dirección General	Ingeniero en Marketing Y Negociación Comercial Internacional	Planificador	Título Profesional en cualquier carrera de nivel superior. Con diplomado de especialidad en planificación o cinco (5) años de experiencia profesional en actividades de planificación
1717214397	2013/10/09	Subdirección de Regulación y Control del Seguro de Riesgos de Trabajo	Ingeniería en Gestión Turística y Medio Ambiente	Administrador Especialista	Doctor en Administración. Ingeniero Comercial, Ingeniero de Empresas, con diploma de especialidad o cinco (5) años de experiencia profesional en administración
1715030860	2013/10/23	Subdirección de Regulación y Control del Seguro de Riesgos del Trabajo	Ingeniero Químico	Administrador Especialista	Profesional en Administración. Ingeniero Comercial, Ingeniero de Empresas.
1718759762	2014/01/01	Subdirección Provincial de Servicios Corporativos	Abogada de los Tribunales	Abogado Especialista	Abogado o Doctor en Jurisprudencia. con diploma de especialidad o cinco (5) años de experiencia profesional en abogacía
1712088739	2014/01/06	Subdirección Provincial de Servicios Corporativos	Administración de Empresas (cursando al momento de ingresar al IESS)	Asistente Administrativo	Son puestos de trabajo tecnológico, para cuyo desempeño se exigirá haber aprobado, tres años de estudios superiores, por lo menos
1716746464	2014/03/05	Subdirección Provincial de Prestación de Pensiones y Riesgos de Trabajo de Pichincha.	Ingeniería en Electrónica y Telecomunicación	Gestor de Riesgos Laborales y del Ambiente	Según el Manual de Perfiles de Puestos por Competencias Aprobados por el MRL: título de tercer nivel, experiencia de 1 año, capacitación de mínimo 40 horas en riesgos laborales y del ambiente.
1716288277	2014/04/11	Dirección Nacional de Planificación	No registra título en el Senecyt	Director Nacional de Planificación	Título Profesional en ciencias administrativas, ciencias económicas, Ingenierías o afines, tiempo de experiencias 4 años o mas
1707634992	2014/07/07	Dirección Nacional de Infraestructura y Equipamiento	Ingeniero de Empresas	Planificador	Título Profesional en cualquier carrera de nivel superior. Con diplomado de especialidad en planificación o cinco (5) años de experiencia profesional en actividades de planificación
1712508918	2014/07/30	Dirección General	Ingeniería en Administración de Empresas	Planificador	Título Profesional en cualquier carrera de nivel superior. Con diplomado de especialidad en planificación o cinco (5) años de experiencia profesional en actividades de planificación
1712755410	2014/11/06	Dirección Nacional de Procesos	Licenciada en Mercadotecnia	Planificador	Título Profesional en cualquier carrera de nivel superior. Con diplomado de especialidad en planificación o cinco (5) años de experiencia profesional en actividades de planificación
1718430307	2014/11/11	Dirección Nacional de Planificación	Ingeniero en Ciencias Geográficas y Desarrollo Sustentable con mención en Ordenamiento Territorial	Analista Administrativo	Estudios en administración de personal, administración pública, administración de empresas (Ingeniería de Empresas o Ingeniería Comercial).

Elaborado por...

En 29 casos verificados (**Anexo 3**) no fue posible constatar el cumplimiento de los perfiles para ocupar un cargo dentro del Instituto, debido a que en los expedientes no contaban con la documentación de respaldo de preparación académica, experiencia profesional, certificados de capacitación y demás requisitos establecidos en la normativa legal e institucional.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; y, del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, no elaboraron ni presentaron informes técnicos, lo que originó que la máxima autoridad del IESS no disponga de criterios e información de quienes estaban postulando a un cargo dentro de la institución, sin cumplir con el perfil profesional requerido; y, que se viabilice la incorporación de 15 servidores que no cumplieran los requerimientos exigidos para cada uno de los puestos; incumpliendo los artículos 228 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición; 5 Requisitos para el ingreso, letra d); y, 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la LOSEP; e inobservaron la Codificación de grupos ocupacionales y denominaciones de cargos, según el nivel de escolaridad exigida para el desempeño de puestos de trabajo en el I.E.S.S., emitida con Resolución C.I. 097 de 4 de octubre del año 2000, que en su artículo 2 Identificación de los puestos de trabajo, dispone:

“... Los puestos de trabajo del IESS serán identificados con el número y la denominación señalados en esta Codificación, según el nivel de escolaridad exigida para su desempeño...”.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, se dieron a conocer a través del oficios 51000000.02.16.06, .07, .08 y .09 de 28 de marzo de 2016, los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, se obtuvieron las siguientes respuestas.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 8 de abril de 2016, señaló:

“... a la fecha de mi gestión se encontraba vigente la resolución... IESS-DG-2014-0002-R de 22 de enero de 2014, suscrito por el ex Director General... en la que resuelve “TERCERA.- En casos excepcionales el director general, de manera

Donoña


exclusiva, podrá disponer la designación, contratación o encargo de personal del nivel directivo del IESS que, a su juicio, pueda desempeñar un determinado cargo para lo cual los requisitos del perfil del puesto no será obligatorios sino referenciales”.- En cuanto a los perfiles con la remuneración de 1676,00 se aplicó los descriptivos del Manual de Clasificación de Puestos Genéricos...”.

El Director de Talento Humano consideró que es perfectamente posible atender los pedidos de la Dirección General; criterio que comparte esta unidad; sin embargo, dejó de observar su responsabilidad en cuanto tiene que ver con señalar las inconsistencias que de las decisiones de las autoridades generan, tampoco proporcionó información de los hechos descritos al Director General del IESS quien tiene entre sus facultades ratificar o rectificar decisiones y disposiciones emitidas por sus antecesores, no fueron presentados los expedientes que la máxima autoridad de la institución autorizó la contratación como es el caso expuesto en el cuadro precedente y que corresponde a nivel directivo que no cumplió con el perfil establecido. La comunicación remitida también contiene afirmaciones relacionadas a la contratación con otros niveles remunerativos e informó que no utilizó la normativa institucional que regula los perfiles de los candidatos, que para este caso era la Resolución C.I. 097 de 4 de octubre de 2000, es decir, la contratación era inminente, por lo señalado no se modifica este comentario.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 11 de abril de 2016, se recibieron comunicaciones de 14 y 15 de abril de 2016 del Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013; y, del Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, en las que no se refirieron a este comentario.

Conclusión

El Subdirector de Recursos Humanos en funciones desde el 1 de enero de 2011 y el 31 de mayo de 2013; y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano desde el 3 de junio de 2013 y el 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 y el 24 de abril de 2015; desde el 1 de mayo de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, no elaboraron ni presentaron informes técnicos, lo que originó que la máxima autoridad del IESS no disponga de criterios e información de quienes estaban postulando a un cargo dentro de la institución, sin cumplir con el perfil profesional requerido; y, que se viabilice la incorporación de 15 servidores que no cumplían los requerimientos exigidos para cada uno de los puestos.

 *ay-cama p uno*

Recomendaciones

Al Director General del IESS

12. Recordará al Director Nacional de Gestión de Talento Humano la obligación que tiene de corregir los procedimientos e informar a la máxima autoridad institucional los incumplimientos en los procesos de contratación de recursos humanos, entre estos se encuentran observaciones relacionadas con el perfil requerido para el desempeño de los cargos, sustentos de formación académica, experiencia, capacitación, lo que le permitirá generar la profesionalización de los servidores que postulan a un cargo dentro de la institución.

Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

13. Arbitrará las acciones correctivas necesarias tendientes a que el personal vinculado cumpla con la normativa institucional que regula los perfiles de los candidatos.

Contratación de Asesores sin identificar necesidades, requerimientos técnicos institucionales o problemas por solucionar

En 23 expedientes tomados como muestra de servidores que ocupan u ocuparon el cargo de asesores en la Institución, en los diferentes niveles de la estructura administrativa, muestra que en ninguno de ellos consta la necesidad del servicio, es decir, el requerimiento por parte de la autoridad solicitante, en el que conste la falencia técnica de la Institución que permita solucionar problemas constantes o irresolutos y que requieran de especialización definida.

Las motivaciones para atender los pedidos de contratación constan en las hojas de vida presentadas por los postulantes en las que constan la nota "*Presidencia Consejo Directivo Asesor 2*" o "*Dirección General Asesor 2*"; y, la rúbrica del Coordinador General de Servicios Corporativos en funciones a la fecha trámite.

Las contrataciones fueron realizadas a favor de profesionales de variadas disciplinas del conocimiento entre estas podemos encontrar; abogados (4); contador público (1); médicos (2); bachilleres (2); ingenieros comerciales (2); licenciado en mercadotecnia (1); ingeniero en ciencias geográficas y desarrollo sustentable (1); ciencias políticas

(1); bachelor MBA (1); ingeniero en comunicación visual (1); doctor en jurisprudencia (1); y, en seis expedientes de asesores no encontramos identificación que demuestren su grado de escolaridad.

La Resolución SENRES-RH-2009-000105 publicada en el Registro Oficial 600 de 28 de Mayo del 2009, en su artículo 1 delegó a las Unidades Administrativas de Recursos Humanos la calificación de Asesores con contratos de servicios ocasionales y con nombramiento; y, el artículo 5 dispuso que las mencionadas Unidades remitirán el informe técnico justificando la necesidad de estos puestos, la descripción de funciones y certificará la valoración de los factores establecidos en el artículo 3 de la presente Resolución, la que a su vez señala que para ocupar los puestos de Asesor 1, 2, 3, 4 o 5 será necesario obtener un mínimo de 500 puntos, de acuerdo con los siguientes factores: Instrucción formal: Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el aspirante se desempeñe eficientemente en el puesto.

El Ministro de Relaciones Laborales, mediante Acuerdo 059 publicado en el Registro Oficial Suplemento 216 de 1 de abril de 2014, expidió la norma técnica para la contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado, reformando con Acuerdos Ministeriales MRL-2014 0105; 134; y, 232 de 7 de mayo, 30 de junio y 13 de noviembre de 2014, respectivamente, definiendo al Asesor como:

“... aquella persona quien, en base a su conocimiento sobre un área requerida por la Institución, se encarga de proveer de informes, guía y orientación técnica a las autoridades del Nivel Jerárquico Superior, para contribuir al mejor manejo o decisión sobre las tareas asignadas durante el desempeño de sus funciones.- Las funciones del puesto de asesor implican, entre otra, ofrecer a través de informes de manera directa su punto de vista técnico y objetivo durante el desempeño para la resolución de problemas específicos; brindar apoyo en las decisiones tomadas; informar acerca de los recursos válidos para tratar situaciones persistentes”.


El artículo 6 del mencionado Acuerdo Ministerial establece un número máximo de asesores para las instituciones y en el evento de que la estructura organizacional de la institución sea superior a 15 autoridades, que se encuentren entre los grados 7 al 5, la distribución tiene que sujetarse obligatoriamente al límite máximo de 15 asesores, los que en ningún caso superarán esa cantidad. Además la máxima autoridad según la necesidad institucional y previo informe técnico de la UATH, podrá incrementar el número fijo de 8 asesores para sí misma (Consejo Directivo), con cargo al número de asesores por estructura organizacional (15), implicando necesariamente reducción del número de asesores asignado a la institución a las autoridades grados 7 al 5; y, el

último inciso de este artículo dispone que sí al 1 de abril de 2014 la institución contaba con un número menor de asesores al límite que les corresponda, no se podía incorporar asesores adicionales durante el resto del ejercicio fiscal 2015.

La revisión de la plantilla institucional de recursos humanos a diciembre de 2015, mostró, por ejemplo, la existencia de 247 abogados, profesionales distribuidos en categorías de Abogados, 1, 2, 3, Especialistas, Expertos y Abogado nivel 3, los que se encuentran vinculados en toda las áreas de la institución; de la misma forma es posible encontrar en el área administrativa, servidores con perfiles para el desarrollo de competencias de asesor, así hay 311 servidores con denominaciones que van desde analistas administrativos 1, 2, 3, de administrador, administrador especialista, administrador experto, administrador nivel 4; hechos que se contraponen al objeto de la contratación al no existir el requerimiento que fundamente la necesidad y el pedido de un nuevo servidor con las características de asesor, esto es, de técnico especialista y en determinados casos con conocimientos de subespecialidad.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no solicitaron a los responsables de las áreas donde serían incorporados el personal vinculado en calidad de asesor, lo que originó que no dispongan de las motivaciones del requerimiento específico de los funcionarios solicitantes con la respectiva aprobación de la máxima autoridad del IESS; y, que se incorpore 23 servidores sin identificar necesidades, requerimientos técnicos institucionales o problemas por solucionar; inobservaron los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la LOSEP, la Resolución SENRES-RH-2009-000105 publicada en el Registro Oficial 600 de 28 de Mayo del 2009, vigente hasta el 12 de marzo de 2014; y, el Acuerdo Ministerial 059 de 13 de marzo de 2014 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 216 de 1 de abril de 2014.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOGGE y 22 de su Reglamento, con oficios 51000000.02.16.06, .07, .08 y .09 de 28 de marzo de 2016, se comunicaron los resultados provisionales al Subdirector de Recursos Humanos y Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, obtuvimos la siguiente respuesta.

 *Carolina...*


El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación de 8 de abril de 2016, señaló:

“... en lo que corresponde a la Dirección General del IESS y conforme a la norma técnica para contratación de consejeros de gobierno y asesores (...) “la máxima autoridad de la institución del estado podrá designar a sus asesoras y asesores directos, a un número máximo de 8” y según consta en su comunicación para la dirección general del IESS constaron 4 asesores contratados, con lo cual se evidencia el cumplimiento de la disposición normativa enunciada.- En lo que respecta a los asesores contratados para el hospital Carlos Andrade Marín de la ciudad de Quito y el Hospital José Carrasco Arteaga, los asesores fueron contratados por los gerentes de dichas casas de salud al amparo de la resolución de delegación de funciones a ellos conferidos por parte del señor Director General (Resolución IESS-DG-2014-0029-R de 16 de junio de 2014, e IESS-DG-2014-0988-M de 24 de junio de 2014)...”.

El artículo 6 del Acuerdo Ministerial 059 de 13 de marzo de 2014 establece un número máximo de 15 asesores para las instituciones, en el evento de que su estructura organizacional sea superior a 15 autoridades, sin embargo al 31 de diciembre de 2014 y 31 de marzo de 2015, dentro del período de gestión del referido Director de Talento Humano, estuvieron incorporados al IESS 25 y 26 asesores, respectivamente, tres de ellos correspondieron al Hospital Carlos Andrade Marín. Por ninguno de los casos emitió los informes dispuestos en la Resolución C.D. 461 de 26 de diciembre de 2013 con la que el Consejo Directivo del IESS aprobó el Presupuesto de la Institución para el año 2014, que en su numeral 11.1 señala que previo a la contratación de personal, la Dirección de Recursos Humanos y la unidad requirente deberán emitir un informe técnico que justifique tal contratación, ni advirtió a la máxima autoridad respecto al número máximo de asesores que de acuerdo a la normativa legal le correspondía contratar a la institución. La exposición nada señala con relación a la necesidad de la contratación ni de los problemas constantes e irresolubles que requieren de especialización definida, por lo que se puede concluir que no existió la necesidad de especialización por tanto la contratación respondió a factores distintos a los constantes en la norma, por lo que no se modifica nuestro comentario.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014, en comunicación de 15 de abril de 2016, informó:

“... En uso de la autonomía administrativa que la constitución le concede al IESS, el Consejo Directivo determinó la norma para la contratación de asesores de sus miembros, y la resolución 457 para la contratación de asesores para las máximas autoridades de la Institución.- ...ver oficios 11000000.043 de 22 de enero de 2013... y 11000000-1602 de 25 de septiembre del 2006...”.

 C. V. GARCÍA → C. V. GARCÍA

Como bien lo señala el Director de Talento Humano, la autonomía institucional constituye un concepto que está consagrado en la constitución, sin embargo, en la práctica es un hecho que no puede ejercerse en los ámbitos que componen el Seguro Social Ecuatoriano, más aún cuando ninguna autoridad institucional ha solicitado o pedido criterio jurídico con el que se delimiten las competencia, términos de la autonomía, responsabilidades, atribuciones; y de otro lado, sus derechos, límites y condiciones que deben regir el accionar institucional y que estos constituyan el eje rector de actuación institucional.

Con el oficio 11000000.043 de 22 de enero de 2013, el Presidente del Consejo Directivo del IESS informó al Director General que el Máximo Órgano de Gobierno del IESS resolvió autorizar 3 asesores con el grado 5 de la escala de remuneraciones del nivel directivo para cada uno de sus tres Miembros, lo que representó un total de 9 Asesores; sin embargo, al 31 de diciembre de 2013, ascendieron a 16 los asesores, asignados así: 11 con el grado 5 al Consejo Directivo; 3 con el grado 4 al Director General; 1 con grado 4 y 1 con grado 1 a la Unidad de Asesoría Técnica, sin que el Director Nacional de Gestión de Talento Humano proporcione evidencia de haber informado y/o advertido a la máxima autoridad respecto al número máximo de asesores que le correspondía contratar a la institución, por lo que no se modifica nuestro comentario.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 1 de mayo al 31 de diciembre de 2015, en Informe DNGTH-IESS-2016-0404 de 18 de abril de 2016, manifestó:

"...la contratación de Asesores, corresponde a un cargo técnico de confianza y de libre remoción dispuesto por las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior de la institución, contratación que está amparada en el referido Acuerdo..."

El Director de Talento Humano no argumentó sobre la necesidad técnica que obligó a requerir al asesor, de su necesidad o de los problemas que resolverá el contratado a estas funciones, más si sobre el número de Asesores que le correspondía contratar a la institución y en ese sentido no advirtió a la máxima autoridad sobre los hechos comentados, puesto que al 31 de diciembre de 2015 constaron creados 43 cargos de Asesores, distribuidos en el Consejo Directivo (18); Dirección General (6); Subdirección General (1); Coordinaciones Generales (2); Dirección de los Seguros Especializados (4); Direcciones Nacionales (3); Hospitales Nivel III (7); Procuraduría

SP CARRERA Y SCS

(1); y, Unidad Técnica de Asesoría (4), cantidad de asesores que superaron lo dispuesto en los Acuerdos referidos, por lo que no se modifica el criterio de auditoría.

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013, en su comunicación de 14 de abril de 2016 no se refirió a este comentario.

Conclusión

El Subdirector de Recursos Humanos en el período del 1 de enero de 2011 al 31 de mayo de 2013 y los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 3 de junio de 2013 al 28 de febrero de 2014; del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2015, no solicitaron a los responsables de las áreas donde serían incorporados el personal vinculado en calidad de asesor, lo que originó que no dispongan de las motivaciones del requerimiento específico de los funcionarios solicitantes con la respectiva aprobación de la máxima autoridad del IESS; y, que se incorpore 23 servidores sin identificar necesidades, requerimientos técnicos institucionales o problemas por solucionar.

Recomendaciones

Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS

14. Estudiará, preparará y presentará al Director General el informe respectivo sobre el número de asesores institucionales, las necesidades que cubren y la importancia de seguir vinculados con la institución.
15. Elaborará los respectivos informes técnicos y legales que serán sometidos a consideración de la máxima autoridad del IESS para su decisión, para los futuros procesos de vinculación de asesores institucionales, los que deberán estar respaldados con los requerimientos y justificativos de las necesidades de la institución a solucionar.

 ~~CIENCIAS~~ 51-12

Calificación, valoración de asesores y ubicación en escala salarial no correspondió a la hoja de vida y certificados de experiencia presentados


En ocho (8) expedientes de los asesores contratados que se detallan a continuación, de los veinte y tres (23) casos verificados para análisis, constaron los informes técnicos de la Unidad de Talento Humano, los que tuvieron como parámetro de calificación y valoración el nivel del título obtenido más no por la relación que exista entre la necesidad institucional y la materia objeto del asesoramiento; en cuanto a la experiencia el puntaje otorgado fue en función del tiempo de labores, más no la materia en la cual van a desarrollar su asesoría:

Fecha informe	Cédula ciudadanía	Denominación
2015/05/02	1707721237	Asesor 2
2015/05/13	1713170106	Asesor 2
2015/06/10	0908951718	Asesor 5
2015/09/01	0917275448	Asesor 3
2015/09/08	1719056127	Asesor 3
2015/09/22	0401201306	Asesor 2
2015/10/01	1706740006	Asesor Dirección General
2015/10/07	1708459225	Asesor 2

Por los restantes quince asesores incorporados entre el 6 de noviembre de 2014 y el 1 de octubre de 2015 no se evidenciaron los informes técnicos, los mismos que en los ocho casos verificados con los que se sustentaron los pedidos de su contratación, contenían los siguientes elementos:

- Antecedentes
- Base legal
- Análisis
- Conclusión
- Recomendación.

En los elementos descritos no se fundamentó la necesidad institucional del recurso a contratar, de manera general contienen las notas y disposiciones de los pedidos, soporte jurídico en el que se sustenta la contratación y el tipo de contrato a suscribir, la conclusión indica el perfil del aspirante, la verificación de preparación académica, de experiencia y capacitación realizada, sin describir la materia relacionada con la asesoría, incluye la valoración obtenida; y, en la recomendación se señaló: "... En

 CMA... & Cto

cumplimiento a la disposición en nota inserta "Presidencia Consejo Directivo Asesor...", soportando este accionar en las disposiciones internas relacionadas, delegaciones y disposiciones administrativas dictadas.

En ninguno de los expedientes tomados como muestra se identificó informes de labores.

El Art. 11, del Informe Técnico, la descripción de actividades y la calificación, del Acuerdo 059 del Ministerio de Relaciones Laborales de 13 de marzo de 2014, dispone:

"... Este informe incluirá la descripción clara de actividades que realizará la persona en el puesto...".

El Art. 13 de los Informes de labores, del mismo Acuerdo, manda:


"...Las y los... asesores deberán presentar de manera trimestral a la máxima autoridad institucional y a la UATH un informe las labores de asesoría realizadas, en el que se incluyan el detalle de tareas asignadas, así como indicadores de su cumplimiento.- Al final de sus labores deberá presentarse un informe final con las respectivas justificaciones técnicas, conclusiones y recomendaciones...".

En cuanto al número de asesores contratados tampoco se observa una línea de acción coherente entre lo legislado, la práctica y la necesidad institucional.

Así podemos señalar los siguientes ejemplos:

El Asesor 2 de cédula de ciudadanía 1713170106, con formación y título de tercer nivel en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, según el informe técnico DNGTH-IESS 2015-0061 de 13 de mayo de 2015, suscrito por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano en funciones a esa fecha, en el componente experiencia obtuvo el puntaje máximo permitido de 500 puntos y en la recomendación manifestó *"... En cumplimiento a la disposición de la Dirección general del IESS, mediante nota "Asesor 2 Presidencia del Consejo"..."*. La experiencia de este Asesor, previa su incorporación al IESS, estuvo relacionada con las siguientes actividades:

- Seguimiento y monitoreo de metas y compromisos del Ministerio de Coordinación de la Producción.

 *Donostia y...*

- Apoyo logístico al Ministro en eventos y reuniones a través de preparación de ayuda memorias, asistencia en preparación de discursos, documentos y materiales de apoyo.
- Coordinación con otras unidades del Ministerio para el despacho de requerimientos de información urgentes por parte de Presidencia.
- Coordinación y solicitud de audiencias con el Presidente.

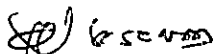
Al Asesor 2 de cédula de ciudadanía 1707721237, con estudios en Artes Liberales, el informe técnico DNGTH-IESS 2015-0062 de 2 de mayo de 2015 del Director Nacional de Gestión de Talento Humano a esa fecha, calificó y valoró la experiencia y capacitación del aspirante en 848 puntos, sin adjuntar el detalle que sustente esta valoración; y, la recomendación constante es la misma señalada en el caso anterior. En la experiencia profesional detalló las actividades siguientes:

- Receptar, investigar y coordinar todo tipo de denuncias del ministerio coordinador así como de los ministerios coordinadores con la Policía Nacional, PJ y Fiscalía.
- Responsable de dar seguimiento al Servicio de Contratación de Obras (SECOB) (sic) como miembros plenos del comité de contratación de obras, coordinando se cumplan todas las obras de infraestructura del sector productivo.

Según el numeral 1, Instrucción Formal, del artículo 8 del Acuerdo Ministerial 059 de 13 de marzo de 2014, que contiene la Norma Técnica para la Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado, segundo inciso señala que *"... En el caso de títulos de tercer nivel y superiores a estos, para considerarlos dentro del puntaje, deberán corresponder a áreas que se encuentran en relación con la materia sobre la cual se brindará la asesoría..."*.

El numeral 2, experiencia, inciso segundo del mismo cuerpo legal hace referencia a que *"... Para la ponderación de la experiencia se asignarán cien (100) puntos por cada año de experiencia laboral, acorde con el tema de asesoría a brindarse hasta el límite máximo de 500 puntos..."*

El Art. 10, del mismo cuerpo legal nos indica:

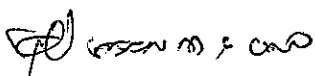
 650420

"... El puntaje... determinará la denominación del puesto máxima a la que puede acceder la o el asesor, pero corresponde a la autoridad nominadora determinar su asignación efectiva o una menor, en atención a la disponibilidad presupuestaria..."

Lo expuesto muestra abundancia de legislación sobre el tema de contratación de recursos humanos para las funciones de asesores, tiempos cortos de vigencia y en el ámbito administrativo el traslado de responsabilidades propias que tiene los Directores Nacionales de asesorar al Máximo Organismo Institucional, en los ámbitos bajo su dependencia y administración; hecho que se observa de forma clara al haberse contratado un Asesor para la Unidad de Asesoría Técnica y Procuraduría, sin considerar los objetivos y funciones propias de las áreas y sus integrantes.

Los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015 y del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2015, no observaron al realizar los procesos de contratación de asesores institucionales, que se emitan informes fundamentados para calificar y valorar a los postulantes a asesores, tomando en consideración sus respectivas hojas de vida y los documentos que los respaldan, lo que originó en 8 casos emitan recomendaciones para contratar asesores con ubicaciones en la escala salarial que no correspondía a la hoja de vida y certificados de experiencia presentados; y, en 15 casos no se elaboraron los referidos informes en el período del 6 de noviembre de 2014 y el 1 de octubre de 2015, limitando la verificación del criterio aplicado para la ubicación del cargo de los servidores de libre remoción; incumplieron el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b), de la Ley Orgánica del Servicio Público; e inobservaron los artículos 8 Del procedimiento de calificación y 11 Del Informe Técnico, la descripción de actividades y la calificación, del Acuerdo Ministerial 059 del Ministerio de Relaciones Laborales de 13 de marzo de 2014, que contiene la Norma Técnica para la Contratación de Consejeros de Gobierno y Asesores en las Instituciones del Estado.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90 de la LOCGE y 22 de su Reglamento, con oficios 51000000.02.16.08 y .09 de 28 de marzo de 2016, se comunicaron los resultados provisionales a los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en los períodos del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015; y, del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, quienes emitieron los siguientes puntos de vista.



El Director Nacional de Gestión de Talento Humano en el período del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015, en comunicación recibida el 8 de abril de 2016, señaló:

"... en lo que corresponde a la Dirección General del IESS y conforme a la norma técnica para contratación de consejeros de gobierno y asesores (...) "la máxima autoridad de la institución del estado podrá designar a sus asesoras y asesores directos..."

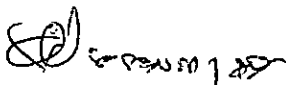
El Director Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, en Informe DNGTH-IESS-2016-0404 de 18 de abril de 2016, manifestó:

"... la contratación de Asesores, corresponde a un cargo técnico de confianza y de libre remoción dispuesto por las Autoridades del Nivel Jerárquico Superior de la institución..."

Los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano no se refirieron en sus comunicaciones a los procesos que realizaron para calificar y valorar a los asesores y si su ubicación en la escala salarial fue producto de su perfil profesional y experiencia demostrada en las áreas motivo de asesoría, por lo que se mantiene el criterio de auditoría.

Conclusión

Los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano en funciones en los períodos del 17 de abril de 2014 al 24 de abril de 2015 y del 1 de mayo de 2015 al 31 de diciembre de 2015, no observaron al realizar los procesos de contratación de asesores institucionales, que se emitan informes fundamentados para calificar y valorar a los postulantes a asesores, tomando en consideración sus respectivas hojas de vida y los documentos que los respaldan, lo que originó en 8 casos emitan recomendaciones para contratar asesores con ubicaciones en la escala salarial que no correspondía a la hoja de vida y certificados de experiencia presentados; y, en 15 casos no se elaboraron los referidos informes en el período del 6 de noviembre de 2014 y el 1 de octubre de 2015, limitando la verificación del criterio aplicado para la ubicación del cargo de los servidores de libre remoción.




Recomendaciones

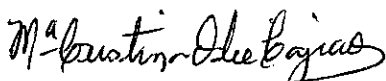
Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

16. Dispondrá a quienes efectúan la elaboración de informes que califican y valoran a los postulantes a asesores incluyan criterios de veracidad, que se efectúe tomando en consideración sus respectivas hojas de vida y los documentos que los respaldan, que sus recomendaciones incluyan la denominación detallada del cargo a ocupar, con la finalidad de que su ubicación se encuentre acorde con su preparación académica, experiencia y capacitación, así como la denominación del puesto y remuneración. Proceso que deberá ser supervisado de manera constante por el titular de la Dirección Nacional de Talento Humano.

17. Elaborará los informes técnicos necesarios para el reclutamiento de personal en los que fundamentará la necesidad institucional del recurso a contratar, su finalidad, funciones a desempeñar y otros elementos de orden técnico de manera que este documento constituya una herramienta para la toma de decisiones por parte de la máxima autoridad.

 *Carolina y otros*

Atentamente,



Econ. María Cristina Orbe
Auditora Interna del IESS