

Nº C.C.:

Nº NIS : 51136

PERIODO : 2015

Nº INGRESO DPECC :



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MORONA SANTIAGO

DR2-DPMS-AI-0049-2015

GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON
LOGROÑO

INFORME GENERAL

EXAMEN ESPECIAL AL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE
TALENTO HUMANO; DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTÓN LOGROÑO; POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 1 DE ENERO DE 2011 Y EL
31 DE DICIEMBRE DE 2014

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2011/01/01

HASTA : 2014/12/31

Orden de Trabajo : 04085-3-2015-DR2-DPMS-AI

Fecha O/T :

28/08/2015

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINAS
Índice	
Carta de presentación	1
CAPÍTULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
Motivo del examen	2
Objetivos del examen	2
Alcance del examen	3
Base legal	3
Estructura orgánica	3
Objetivos de la entidad	4
Monto de recursos examinados	5
Servidores relacionados	5
CAPÍTULO II	
RESULTADOS DEL EXAMEN	
No se utilizó la plataforma tecnológica Red Socio Empleo del Ministerio de Trabajo	6
No se registró la información del personal en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano SIITH, implementado por el Ministerio del Trabajo	9
Ausencia de las necesidades de personal en la planificación de talento humano	11
Anexo 1: Servidores relacionados	



Ref. Informe aprobado el

Adriana Segura Yumbra
31 DIC. 2015

Logroño, **31 DIC. 2015**

Señores

Alcalde y Miembros del Concejo Municipal
Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Logroño
Ciudad.

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial al proceso de reclutamiento, selección y contratación de talento humano, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Logroño; por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2014.

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

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

De conformidad con lo dispuesto en el 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,

Adriana Segura Yumbra
Dra. CPA Adriana María Segura Yumbra
AUDITORA GENERAL INTERNA
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN
LOGROÑO

JNO

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Logroño, se realizó con cargo al Plan Operativo de Control del año 2015, de la Unidad de Auditoría Interna y de conformidad a la orden de trabajo 04085-3-2015-DR2-DPMS-AI, de 28 de agosto de 2015.

Objetivos del examen

General

- Verificar que los procesos de reclutamiento, selección y contratación de talento humano; y los contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales, se hayan efectuado en cumplimiento de las disposiciones legales reglamentarias y demás normativa aplicable.

Específicos

- Verificar si los expedientes de los servidores que ingresaron a prestar sus servicios en la entidad durante el período examinado, están debidamente respaldadas con la documentación de soporte respectiva.
- Verificar si para el ingreso del talento humano a la carrera administrativa, se diseñó y aplicó el subsistema de reclutamiento y selección.
- Revisar si la contratación del talento humano, se realizó de acuerdo con las normas legales vigentes, la planificación institucional y los objetivos de la entidad.



Alcance del examen

El examen especial al proceso de reclutamiento, selección y contratación de talento humano, cubrió el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2014.

Base legal

El Municipio del cantón Logroño, fue creado mediante Ley, contenida en el Decreto Legislativo 7, publicado en el Registro Oficial 114 de 22 de enero 1997. Mediante Ordenanza aprobada por el Concejo el 27 de diciembre de 2010, cambió su denominación a Gobierno Municipal del cantón Logroño.

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 240 de la Constitución de la República del Ecuador y los artículos 7 y 57, letra a) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; mediante ordenanza de 1 de agosto de 2012, se denomina Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Logroño.

Estructura orgánica

De acuerdo al artículo 7, de la Ordenanza que Reglamenta el Orgánico Estructural y Funcional. Deberes y Atribuciones de los Servidores Municipales. Denominación, Clasificación y Valoración de Puestos del Gobierno Municipal del cantón Logroño, se establece los siguientes procesos:

Proceso Legislativo

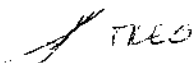
- Concejo Municipal

Proceso Gobernante

- Alcaldía

Proceso Habilitante Asesor

- Comisiones Especiales y Permanentes del Concejo
- Gestión Legal



- Unidad de Auditoría Interna
- Secretaría General

Proceso Sustantivo o Productivo; Generador de Valor

- Gestión de Obras Públicas
- Unidad de Gestión Ambiental y Desarrollo
- Unidad de Desarrollo Social

Proceso Habilitante o de Apoyo

- Gestión Financiera
- Gestión Administrativa y Talento Humano

Objetivos de la entidad

Según el artículo 2, de la Ordenanza que Reglamenta el Orgánico Estructural y Funcional. Deberes y Atribuciones de los Servidores Municipales. Denominación, Clasificación y Valoración de Puestos del Gobierno Municipal del cantón Logroño, entre otros, sus objetivos son:

- a) Procurar el bienestar de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales.
- b) Planificar e impulsar el desarrollo físico del cantón y de sus áreas urbanas y rurales.
- c) Acercar el espíritu de integración de todos los actores sociales y económicos, el civismo y la confraternidad de la población para lograr el crecimiento progreso del cantón.
- d) Coordinar con otras entidades, el desarrollo y manejo de la cultura, educación y la asistencia social.
- e) Investigar, analizar y recomendar las soluciones más adecuadas a los problemas que enfrenta el Gobierno Municipal, con arreglos a las condiciones cambiantes, en lo social, político y económico.


- f) Estudiar la temática municipal y recomendar la adopción de técnicas de gestión racionalizada y empresarial, con procedimientos de trabajo uniformes y flexibles, tendientes a profesionalizar y especializar la gestión del gobierno local.
- g) Auspiciar y promover la realización de reuniones permanentes para discutir los problemas municipales, mediante el uso de mesas redondas, seminarios, talleres, conferencias, simposios, cursos y otras actividades de integración y trabajo.
- h) Capacitación de los recursos humanos, que apunte a la profesionalización de la gestión municipal.

Monto de recursos examinados

Para este tipo de examen el monto a examinar es indeterminado.

Servidores relacionados

Constan en Anexo 1.

 UNCO

CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

No se utilizó la plataforma tecnológica Red Socio Empleo del Ministerio del Trabajo

El 15 de mayo del 2013, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Logroño realizó el llamamiento a concurso de méritos y oposición para la selección y designación de: Jefe de Talento Humano, Técnico Ambientalista, y Jefe de Fiscalización; proceso que culminó con la declaración de ganadores, el 15 de julio y el 29 de julio de 2013, llenándose por consiguiente las vacantes de los cargos mencionados.

Este proceso estuvo a cargo del Jefe de Talento Humano y el Comisario Municipal como Administrador del proceso de reclutamiento y selección de personal, designado por el Alcalde mediante memorandos 00651 y 00977 de 25 de abril y de 3 de junio de 2013.

Dichos concursos se realizaron sin utilizar la plataforma tecnológica del subsistema de reclutamiento y selección del personal administrada por el Ministerio del Trabajo a través de la página web www.socioempleo.gob.ec, que es el único medio válido para la aplicación y seguimiento del proceso de reclutamiento y selección para el ingreso de servidores protegidos por la carrera del servicio público. En su lugar se realizó las convocatorias conforme el artículo 10 del Reglamento para los Concursos de Méritos y Oposición del Gobierno Municipal del cantón Logroño, de 1 de noviembre de 2012, que en su parte pertinente establece:

"...Art.10.- Convocatoria.- La Unidad de Administración de Talento Humano realizará la convocatoria a concurso de méritos y oposición mediante publicaciones en dos emisoras de radio: una de la ciudad de Sucúa y otra de la ciudad de Macas, en la página web institucional (www.municipiologronio.gob.ec) y a través de carteleras de información del Gobierno Municipal del cantón Logroño, durante 3 días continuos..."

Lo que ocasionó que no se garantice el libre acceso al concurso de méritos y oposición por más ciudadanos y propender la igualdad de condiciones.

SELS

Este hecho se presentó debido a que el Jefe de Talento Humano y el Comisario Municipal como Administrador del proceso de reclutamiento y selección de personal no aplicaron la normativa legal vigente relacionada con los concurso de méritos y oposición y no tomaron acciones a fin de que se realice el mismo a través de la utilización de la plataforma de la Red Socio Empleo.

El Jefe de Talento Humano, inobservó los artículos 9 y 12, letras a) y b) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; artículos 22, letras a) y b), 50, letra b), 51, último inciso, y 52, letras a) y ñ), de la Ley Orgánica del Servicio Público; artículo 2 y 4 de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de personal, emitida mediante Acuerdo Ministerial MRL-2012-0056, de 20 de abril de 2012, publicada en el Registro Oficial 702, de 14 de mayo de 2012, reformado el 8 de julio de 2013; la disposición general novena del Reglamento para los Concursos de Méritos y Oposición del Gobierno Municipal del cantón Logroño, de 1 de noviembre de 2012, que hace referencia lo que no esté previsto en el reglamento y que fuera aplicable se estará a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento general; el artículo 27, letras b), d) y o) de la Ordenanza que Reglamenta el Orgánico Estructural y Funcional. Deberes y Atribuciones de los Servidores Municipales. Denominación, Clasificación y Valoración de Puestos, de 7 de diciembre de 2012; y, las Normas de Control Interno 100-01 Control Interno, 100-03 Responsables de Control Interno, 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y 407-03 Incorporación del personal.

El Comisario Municipal al ser el Administrador del proceso de reclutamiento y selección de personal, inobservó los artículos 22, letras a) y b), 50, letra b), 51, último inciso, y 52, letras a) y ñ), de la Ley Orgánica del Servicio Público; artículo 2 y 4 de la Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de personal, emitida mediante Acuerdo Ministerial MRL-2012-0056, de 20 de abril de 2012, publicada en el Registro Oficial 702, de 14 de mayo de 2012, reformado el 8 de julio de 2013; la disposición general novena del Reglamento para los Concursos de Méritos y Oposición del Gobierno Municipal del cantón Logroño, de 1 de noviembre de 2012, que hace referencia lo que no esté previsto en el reglamento y que fuera aplicable se estará a lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento general; el artículo 27, letra d), b) y o) de la Ordenanza que reglamenta el Orgánico Estructural y Funcional. Deberes y Atribuciones de los Servidores

SIETE

Municipales. Denominación, Clasificación y Valoración de Puestos, de 7 de diciembre de 2012; y, las Normas de Control Interno 100-01 Control Interno, 100-03 Responsables de Control Interno, 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y 407-03 Incorporación del personal.

Con oficios 018 y 019-UAI-EETH-GADMCL-AMSY-2015, de 27 de octubre de 2015, se comunicó del particular al Jefe de Talento Humano y al Comisario Municipal como Administrador del proceso de reclutamiento y selección de personal, sin recibir respuesta.

Por lo expuesto, el Jefe de Talento Humano y el Comisario Municipal como Administrador del proceso de reclutamiento y selección de personal no actuaron de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador artículo 83, *"Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 1.- Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente..."* en relación con el artículo 226, ibidem, dando lugar a que incumplieran sus atribuciones y obligaciones dispuestas en el artículo 77 Máximas autoridades, titulares y responsables, número 2 Autoridades de las unidades administrativas y servidores, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Conclusión

El Jefe de Talento Humano y el Comisario Municipal como Administrador del proceso de reclutamiento y selección de personal no aplicaron las disposiciones legales relacionadas con el concurso de méritos y oposición de 3 puestos protegidos por la carrera del servicio público, a fin de que se realice a través de la página web www.socioempleo.gob.ec del Ministerio del Trabajo; lo que ocasionó que no se garantice el libre acceso a concursar por más ciudadanos y propender la igualdad de condiciones.

 OCHO

Recomendaciones

Al Alcalde

1. Dispondrá al Jefe de Talento Humano que los concursos de méritos y oposición que realice la entidad, para llenar las vacantes, se utilice la plataforma creada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, denominada Red Socio Empleo.

Jefe de Talento Humano

2. Presentará al Alcalde una propuesta de actualización del Reglamento para los Concursos de Méritos y Oposición del Gobierno Municipal del cantón Logroño, de 1 de noviembre de 2012, conforme los cambios que se establecen en el Ministerio del Trabajo.

No se registró la información del personal en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano SIITH, implementado por el Ministerio del Trabajo

El Jefe de Talento Humano que actuó en el período examinado, de acuerdo a su función que desempeña en la entidad, es responsable de mantener actualizado, aplicar y registrar información en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano SIITH, implementado por el Ministerio del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 52, letra g) de la Ley Orgánica del Servicio Público y la disposición transitoria, PRIMERA, del Acuerdo Ministerial MRL-2013-0093, de 22 de mayo de 2013, que dispone:

"...En el plazo de 30 días contados a partir de la publicación de este Acuerdo las instituciones que se encuentren en el ámbito de este acuerdo deberán implementar obligatoriamente el registro de información en el SIITH..."

Se ha verificado que hasta el 31 de diciembre de 2014, no se registró esta información.

Situación que se dio debido a que el Jefe de Talento Humano no tomó acciones a fin de mantenerla actualizada en esta herramienta informática de administración, gestión y desarrollo de talento humano para el ingreso de los componentes, entre otros, el

 NUEVE

Registro de Información, Estructura Institucional, Administración de Personal; y, el Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.

El Jefe de Talento Humano inobservó los artículos 9 y 12, letras a) y b) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; artículos 22, letras a) y b), 52 letra g) de la Ley Orgánica del Servicio Público y los artículos 133 y 134 de su reglamento; artículo 2 y la disposición transitoria, PRIMERA de la Norma Técnica para el Uso del Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones – SIITH, emitida mediante Acuerdo Ministerial MRL-2013-0093 de 22 de mayo de 2013, publicada en el Registro Oficial 8, de 5 de junio de 2013; y el artículo 27, letras b), d) y o) de la Ordenanza que reglamenta el Orgánico Estructural y Funcional. Deberes y Atribuciones de los Servidores Municipales. Denominación, Clasificación y Valoración de Puestos, de 7 de diciembre de 2012; y, las Normas de Control Interno 100-01 Control Interno, 100-03 Responsables de Control Interno, 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y 600-01 Seguimiento continuo o en operación.

Lo que ocasionó que no se mantenga un control interno apropiado en el manejo de la información de las servidoras y servidores de la entidad.

Con oficio 016-UAI-EETH-GADMCL-AMSY-2015, de 27 de octubre de 2015, se comunicó del particular al Jefe de Talento Humano, sin recibir respuesta.

Por lo expuesto, el Jefe de Talento Humano no actuó de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador artículo 83, *“Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 1.- Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente...”* en relación con el artículo 226, ibídem, dando lugar a que incumpliera sus atribuciones y obligaciones dispuestas en el artículo 77 Máximas autoridades, titulares y responsables, número 2 Autoridades de las unidades administrativas y servidores, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

 DIEZ

Conclusión

El Jefe de Talento Humano al no tomar acciones a fin de mantener actualizada la información del personal en el SIITH (Sistema Informático Integrado de Talento Humano) para el ingreso de los componentes, entre otros, el Registro de Información, Estructura Institucional, Administración de Personal; y, el Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal, ocasionó que el control interno del personal de la entidad no sea apropiado.

Recomendación

Al Jefe de Talento Humano


3. Solicitará al Ministerio de Trabajo la clave de acceso, ingresará la información del personal en el SIITH (Sistema Informático Integrado de Talento Humano) y lo mantendrá actualizado conforme los requerimientos establecidos por el Ministerio de Trabajo.

Ausencia de las necesidades de personal en la planificación de talento humano

Del análisis realizado al proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, se ha determinado que, durante el período de actuación, el Jefe de Talento Humano no presentó como parte del plan anual de los años 2011-2014, las necesidades institucionales de incorporación de personal al Alcalde a fin de que sean aprobadas, para su posterior ejecución.

El proceso que siguió la entidad para contratar personal ocasional fue el siguiente: el requerimiento de personal de los directores departamentales o Jefes respectivos se presentaba al Alcalde, quien solicitaba tanto el informe favorable por parte del Jefe de Talento Humano como la elaboración del contrato al Procurador Síndico, quienes en base a la presentación de los requisitos y la partida presupuestaria correspondiente, continuaban con el proceso de contratación.

Además se procedió con la contratación de manera indefinida de los siguientes servidores amparados bajo el Código del Trabajo:

 ONCE

Servidores – Código del Trabajo – Contrato indefinido 2011-2014			
No.	Cargo	Inicio	Tipo contrato
1	Operador de Rodillo	2013/02/01	Indefinido
2	Albañil	2014/04/01	Indefinido
3	Obrero	2014/04/05	Indefinido
4	Obrero	2014/03/06	Indefinido
5	Obrera	2014/03/12	Indefinido
6	Obrero	2014/03/05	Indefinido
7	Auxiliar de Servicios	2014/02/05	Indefinido
8	Obrero	2014/03/05	Indefinido
9	Auxiliar en servicios de Mantenimiento	2014/02/01	Indefinido
10	Obrero-Ayudante de Carpintería	2014/02/05	Indefinido
11	Chofer-Vehículo de Recolección de Desechos Sólidos	2014/03/10	Indefinido
12	Obrero-Ayudante de Carpintería	2014/02/05	Indefinido
13	Mecánico	2014/04/01	Indefinido
14	Guardián Residente en la Planta de Tratamiento de Agua Potable	2014/03/01	Indefinido

Fuente: Información proporcionada por el Jefe de Talento Humano.

Los 14 servidores que fueron contratados indefinidamente, no se encontraban formando parte de la planificación respectiva.

Lo comentado se presentó debido a que el Jefe de Talento Humano no coordinó con los Directores y Jefes departamentales las necesidades de personal para las diferentes áreas a fin de establecerlas técnicamente sobre la base de un diagnóstico institucional basado en el plan estratégico de la entidad y considerando las disposiciones legales relacionadas.

Lo que ocasionó que para el proceso de reclutamiento, selección y contratación de talento humano, no se cuente con esta herramienta institucional para la administración de Personal.

 DOCE


El Jefe de Talento Humano, inobservó los artículos 9 y 12, letras a) y b) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, los artículos 22, letras a) y b), 52, letras a) y h) y 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público; 139, 141 y 142 del Reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público; el artículo 27, letras a), b), d) y o) de la Ordenanza que reglamenta el Orgánico Estructural y Funcional. Deberes y Atribuciones de los Servidores Municipales. Denominación, Clasificación y Valoración de Puestos, de 7 de diciembre de 2012; y, las Normas de Control Interno 100-01 Control Interno, 100-03 Responsables de Control Interno 200-03 Políticas y prácticas de talento humano y 407-01 Plan de Talento Humano.

Con oficio 035-UAI-EETH-GADMCL-AMSY-2015, de 4 de noviembre de 2015, se comunicó del particular al Jefe de Talento Humano, sin recibir respuesta.

Por lo expuesto, el Jefe de Talento Humano no actuó de conformidad con la Constitución de la República del Ecuador artículo 83, *"Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 1.- Acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente..."* en relación con el artículo 226, ibídem, dando lugar a que incumpliera sus atribuciones y obligaciones dispuestas en el artículo 77 Máximas autoridades, titulares y responsables, número 2 Autoridades de las unidades administrativas y servidores, letra a) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Conclusión

El Jefe de Talento Humano, no incluyó como parte del plan de talento humano por los años 2011-2014, las necesidades de personal relacionadas con el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, lo que ocasionó que no se cuente con esta herramienta indispensable para la administración de talento humano.

 TEECE

Recomendación

Al Alcalde

4. Dispondrá al Jefe de Talento Humano, que elabore como parte del plan operativo anual de talento humano, las necesidades de personal de las diferentes áreas, para su respectiva aprobación, lo que permitirá una programación técnica para la contratación de personal.



Dra. CPA Adriana María Segura Yumbra
AUDITORA GENERAL INTERNA

