



N° C.C.:

N° NIS : 40084

PERIODO : 2023

# CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE COTOPAXI

DPCPX-0004-2024

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PANGUA

## INFORME GENERAL

**Examen Especial a los procesos de planificación, selección, reclutamiento, contratación e ingreso del personal sujeto a la LOSEP bajo las modalidades de contratación por nombramiento provisional, permanentes; contratos ocasionales; así como civiles de servicios profesionales y su pago; a la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968), por el período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023**

TIPO DE EXAMEN : EE

PERIODO DESDE : 2018-07-01

HASTA : 2023-04-30

Orden de Trabajo : 0010-DPCPX-AE-2023

Fecha O/T : 2023-05-22

**Examen especial a los procesos de planificación, selección, reclutamiento, contratación e ingreso del personal sujeto a la LOSEP bajo las modalidades de contratación por nombramiento provisional, permanentes, contratos ocasionales; así como civiles de servicios profesionales y su pago; a la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968) en el GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PANGUA, ubicado/a en la ciudad de El Corazón, cantón Pangua, provincia de Cotopaxi, por el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023.**

## RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

<b>Siglas / Abreviaturas</b>	<b>Descripción</b>
<b>CEASB</b>	Centro de Estudios Avanzados en Seguridad de Represas
<b>CD</b>	Disco Compacto
<b>GAD</b>	Gobierno Autónomo Descentralizado
<b>IESS</b>	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
<b>IVA</b>	Impuesto al Valor Agregado
<b>LOSEP</b>	Ley Orgánica del Servicio Público
<b>PDYOT</b>	Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial
<b>SIITH</b>	Sistema Informático Integrado del Talento Humano
<b>SENECYT</b>	Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación
<b>SRI</b>	Servicio de Rentas Internas
<b>UATH</b>	Unidad Administrativa de Talento Humano
<b>UNILA</b>	Universidad Federal de la Integración Latino- Americana
<b>USD.</b>	Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica

## ÍNDICE

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
Carta de presentación	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>INFORMACIÓN INTRODUCTORIA</b>	
Motivo del examen	2
Objetivos del examen	2
Alcance del examen	2
Base legal	3
Estructura orgánica	3
Objetivos de la entidad	5
Monto de recursos examinados	6
Servidores/as relacionados	6
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>RESULTADOS DEL EXAMEN</b>	
Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones	7
Plan Anual de Talento Humano con inconsistencias y sin documentación que sustente el análisis de la capacidad operativa de las unidades administrativas	7
Expedientes de nombramientos provisionales y servicios ocasionales, desordenados y sin documentación completa	15
Contratos civiles de servicios profesionales no se encontraron justificados	22
Novedades en la contratación de personal por contratos ocasionales y nombramientos provisionales	34
Observaciones en las etapas de oposición y entrevista de los concursos de méritos y oposición planificados en los años 2018 y 2022	44
Pagos posteriores a la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968)	75
<b>Anexos</b>	
- Anexo 1.- Servidores relacionados	



Ref: Informe aprobado el ..... 2024 - 01 - 30.

Latacunga,

Señor/a

Alcalde

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua

Sucre y Ramon Campaña

Presente. -

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial a los procesos de planificación, selección, reclutamiento, contratación e ingreso del personal sujeto a la LOSEP bajo las modalidades de contratación por nombramiento provisional, permanentes; contratos ocasionales; así como civiles de servicios profesionales y su pago; a la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPT-DRSA-SA-2020-0044 (2968) en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, por el período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, que fue realizado por la Auditoría Externa de la Dirección Provincial de Cotopaxi de conformidad a la orden de trabajo 0010-DPCPX-AE-2023 de 22 de mayo de 2023.

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

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

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

Atentamente,

Dra. Natalia Susana Vargas Ávarez MSc.

**DIRECTORA PROVINCIAL 2 – COTOPAXI (E)**

## CAPÍTULO I

### INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

#### Motivo del examen

El examen especial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, se realizó en cumplimiento a la orden de trabajo 0010-DPCPX-AE-2023 de 22 de mayo de 2023, con cargo al Plan Anual de Control año 2023, de la Auditoría Externa de la Dirección Provincial de Cotopaxi, modificada con memorando 0120 DPCPX-2023 de 13 de junio de 2023.

#### Objetivos del examen

- Determinar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normativa aplicable para los procesos de planificación, selección, reclutamiento, contratación e ingreso del personal sujeto a la LOSEP bajo las modalidades de contratación por nombramiento provisionales, permanentes, contratos ocasionales; así como civiles de servicios profesionales.
- Verificar si los pagos efectuados por contratos civiles de servicios profesionales se realizaron en sujeción a los términos contractuales establecidos.
- Determinar si la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968) se haya efectuado en cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.

#### Alcance del examen

Se analizó los procesos de planificación, selección, reclutamiento, contratación e ingreso del personal sujeto a la LOSEP bajo las modalidades de contratación por nombramiento

Procesos

provisional, permanentes; contratos ocasionales; así como civiles de servicios profesionales y su pago; a la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968), por el período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023.

### **Base legal**

La Ilustre Municipalidad del cantón Pangua, provincia de Cotopaxi, se creó con Decreto Supremo 167 publicado en el Registro Oficial 179 de 2 de junio de 1938, fijando la cabecera cantonal en la parroquia El Corazón.

El Concejo Municipal en sesiones ordinarias de 3 y 10 de mayo de 2002, aprobó la Ordenanza de cambio de denominación a Gobierno Municipal del cantón Pangua, la misma que fue sancionada por el Alcalde el 16 de mayo de 2002.

El Concejo Municipal en sesiones ordinarias de 21 y 25 de enero de 2011, aprobó la Ordenanza que cambió la denominación a Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionada por el Alcalde el 27 de enero de 2011.

### **Estructura orgánica**

De conformidad al artículo 10 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pangua, aprobado por el Alcalde mediante Resolución Administrativa 015-GADMUPAN-2022-AI de 19 de mayo de 2022, se establece la siguiente estructura:

#### **1. NIVEL CENTRAL**

##### **1.1. PROCESOS GOBERNANTES**

###### **1.1.1. Nivel Directivo**

- 1.1.1.1. Órgano de Gobierno**  
Concejo Municipal
- 1.1.1.2. Direccionamiento Estratégico**  
Alcalde/Alcaldesa

*Free*

- 1.1.1.3. **Gestión Estratégica**  
Vicealcalde/Vicealcaldesa

## 1.2. PROCESOS SUSTANTIVOS

### 1.2.1. Nivel Operativo

- 1.2.1.1. **Gestión de Planificación y Desarrollo**  
Director/a de la Gestión de Planificación y Desarrollo
- 1.2.1.2. **Gestión Ambiental y Saneamiento**  
Director/a de Gestión Ambiental y Saneamiento
- 1.2.1.3. **Gestión de Servicios Públicos**  
Responsable de la Unidad de Servicios Públicos
- 1.2.1.4. **Gestión de Obras Públicas**  
Director/a de la Gestión de Obras Públicas Alcantarillado
- 1.2.1.5. **Gestión de Turismo, Cultura y Recreación**  
Responsable de la Unidad de Turismo, Cultura y Recreación
- 1.2.1.6. **Gestión de Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social**  
Responsable de la Unidad de Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social
- 1.2.1.7. **Gestión de Fiscalización**  
Responsable de la Unidad de Fiscalización

## 1.3. PROCESOS ADJETIVOS

### 1.3.1. Nivel de Asesoría

- 1.3.1.1. **Gestión de Procuraduría Síndica**  
Procurador/a Síndico/a
- 1.3.1.2. **Unidad de Comunicación**  
Responsable de la Unidad de Comunicación
- 1.3.1.3. **Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional**  
Responsable de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

### 1.3.2. Nivel de Apoyo

#### 1.2.3.1 Gestión Administrativa

- 1.3.2.1.1. **Gestión de Compras Públicas**  
Director/a Administrativo/a
- 1.3.2.1.3 **Gestión de Guardalmacén**  
Responsable de la Unidad de Almacén
- 1.2.3.1.4 **Gestión de Tecnologías de la Información y Comunicación**  
Responsable de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación

*Paumto*

- 1.3.2.2. Unidad de Administración de Talento Humano**  
Responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano
- 1.3.2.3. Gestión Financiera**  
Director/a Financiero/a
  - 1.3.2.3.1. Gestión de Presupuesto**  
Responsable de la Unidad de Presupuesto
  - 1.3.2.3.2. Gestión de Contabilidad**  
Responsable de Unidad de Contabilidad
  - 1.3.2.3.3. Gestión de Rentas**  
Responsable de la Unidad de Tesorería
  - 1.3.2.3.4.1. Juzgado de Coactiva**  
Secretario/a General
- 1.3.2.4. Secretaría General**  
Secretario/a General

## **2. NIVEL DESCONCENTRADO Y ADSCRITOS**

### **2.1. Procesos Sustantivos**

- 2.1.1.1. Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón Pangua**
- 2.1.1.2. Junta Cantonal de Protección de Derechos de la Niñez y Adolescencia del Cantón Pangua**
- 2.1.1.3. Registro de la Propiedad Inmobiliaria y Mercantil**  
Registrador/a de la Propiedad Inmobiliaria y Mercantil

### **Objetivos de la entidad**

En el artículo 6 del del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pangua, aprobado por el Alcalde mediante Resolución Administrativa 015-GADMUPAN-2022-AI de 19 de mayo de 2022, constan los siguientes objetivos institucionales, relacionados con la acción de control:

- Impulsar el crecimiento y desarrollo integral del Cantón a través de la implementación de procesos de planificación y ordenamiento territorial con la activa participación ciudadana.
- Realizar estudios, diseño, construcción y mantenimiento de la obra pública vial, así como la ejecución de proyectos ambientales y desarrollo social, de conformidad con los

*Pangua*

deberes constitucionales, funciones, competencias y atribuciones establecidas en las leyes.

- Incrementar el nivel de gestión institucional mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano en la generación de productos y servicios, simplificación de procesos y administración transparente de los recursos financieros, materiales y tecnológicos.

### Monto de recursos examinados

En relación a los procesos de planificación, selección, reclutamiento, contratación e ingreso del personal sujeto a la LOSEP bajo las modalidades de contratación por nombramiento provisional, permanentes, contratos ocasionales; la cuantía es indeterminada.

En el caso de contratos civiles de servicios profesionales y a la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968), se detalla a continuación:

Transacciones	Descripción	Año	Valor USD.
655	Contrato civil de servicios profesionales	2020	456,03
1111	Liquidación Haberes Sumario Administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968)	2021	8 534,57
433, 541, 709, 892, 1064, 1242, 1438, 1630, 1762 y 1926	Contratos civiles de servicios profesionales	2022	10 015,75
337, 340, 341, 443 y 444	Contratos civiles de servicios profesionales	2023*	5 505,73
<b>Total:</b>			<b>19 006,33</b>

Fuente: Auxiliar Presupuestario de Gastos

\*Hasta: 30 de abril

### Servidores/as relacionados

Anexo 1.

*JSERS*

## CAPÍTULO II

### RESULTADOS DEL EXAMEN

#### Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

La Contraloría General del Estado, no emitió ni aprobó informes de auditoría gubernamental durante el período sujeto a examen; ni con el alcance del presente examen especial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua; razón por la cual no se efectuó el seguimiento de recomendaciones.

#### **Plan Anual de Talento Humano con inconsistencias y sin documentación que sustente el análisis de la capacidad operativa de las unidades administrativas**

Para el ejercicio económico 2019, se prorrogó el presupuesto anual de 2018 del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, en cumplimiento al artículo 107 Presupuestos prorrogados del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, publicado en el Registro Oficial 306 Segundo Suplemento, de 22 de octubre de 2010, que señala:

*“... Hasta que se apruebe el Presupuesto General del Estado del año en que se posesiona el Presidente o Presidenta de la República, regirá el presupuesto inicial del año anterior. En el resto de presupuestos del sector público se aplicará esta misma norma (...).”*

Y el artículo 83 de su Reglamento que establece:

*“... Programación presupuestaria en el año que se posesiona autoridades de elección popular de los gobiernos autónomos descentralizados y sus empresas públicas y entidades adscritas.- Hasta que se apruebe el Presupuesto Público de cada gobierno autónomo descentralizado del año en que se posesiona la autoridad de elección popular, regirá el Presupuesto Inicial del año anterior.- Una vez aprobado el presupuesto público ... por parte de sus respectivas instancias de aprobación conforme la legislación aplicable y a este reglamento, la Dirección Financiera correspondiente, en el término de 30 días, actualizará el presupuesto codificado a la fecha de aprobación del presupuesto del año en curso (...).”*

*PSIETE*

Sin embargo, el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, estructuró y elaboró la Planificación Anual de Talento Humano para el año 2019, que fue aprobada por el Alcalde con Resolución Administrativa 001 de 20 de noviembre de 2018, sin considerarse el antecedente del año anterior 2018, que consistió en la contratación de personal bajo las modalidades de contratos ocasionales, nombramientos provisionales y personal permanente, de un total de 103 servidores públicos.

De los cuales en la Reforma a la Planificación del año 2019, aprobado por la máxima autoridad a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-002 de 2 de agosto de 2019, procedió a la supresión de tres partidas: 310.71.01.05.10 Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos - SP5, 320.71.01.05.13 Guardia Relleno Sanitario - SPS1 y 320.71.01.05.14 Guardia de Talleres - SPS1, a la vez se crearon 27 puestos para las diferentes unidades administrativas, dando un total de 127 partidas, que no contó con la motivación legal ni con la documentación de respaldo que justifiquen su creación.

Además, estos cargos se encontraron considerados en el distributivo de remuneraciones anual de 2019, aprobado en el presupuesto para el ejercicio económico 2019 en sesión ordinaria de Consejo Municipal en segunda y definitiva instancia de 14 de agosto de 2019, así:

<b>Programa: 110. Administración General</b>			
1	110.51.01.05.27	Guardián Administrativo	SPS1
2	110.51.01.05.28	Guardián Administrativo	SPS1
3	110.51.01.05.29	Asesor de Alcaldía	SP10
4	110.51.01.05.30	Secretario de Comisiones	SP3
5	110.51.01.05.31	Secretario Ejecutivo Administrativo	SP1
<b>Programa: 120. Administrativo – Financiero</b>			
6	120.51.01.05.10	Asistente Financiero	SPA2
<b>Programa: 210. Servicios Sociales: Cultura, Turismo Recreación y Comunicación</b>			
7	210.71.01.05.05	Relacionista Público	SP3
<b>Programa: 320. Higiene y Remediación Ambiental</b>			
8	320.71.01.05.19	Trabajador de Camal	SPS1
9	320.71.01.05.20	Trabajador de Camal	SPS1
<b>Programa: 330. Agua Potable y Alcantarillado</b>			
10	330.71.01.05.08	Operador de Agua Potable	SPS1
11	330.71.01.05.09	Operador de Agua Potable	SPS1
12	330.71.01.05.10	Operador de Agua Potable	SPS1
13	330.71.01.05.11	Operador de Agua Potable	SPS1
14	330.71.01.05.12	Asistente de Agua Potable y Alcantarillado	SPA2
<b>Programa: 360. Otros Servicios Comunes</b>			
15	360.71.01.05.15	Albañil	SPS2
16	360.71.01.05.16	Albañil	SPS2
17	360.71.01.05.17	Jornalero de Obras Públicas	SPS1
18	360.71.01.05.18	Jornalero de Obras Públicas	SPS1
19	360.71.01.05.19	Jornalero de Obras Públicas	SPS1

*foano*

Programa: 110. Administración General			
20	360.71.01.05.20	Jornalero de Obras Públicas	SPS1
21	360.71.01.05.21	Jornalero de Obras Públicas	SPS1
22	360.71.01.05.22	Jornalero de Obras Públicas	SPS1
23	360.71.01.05.23	Jornalero de Obras Públicas	SPS1
24	360.71.01.05.24	Jornalero de Obras Públicas	SPS1
25	360.71.01.05.25	Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos	SP5
26	360.71.01.05.26	Especialista en Fiscalización 1	SP5
27	360.71.01.05.27	Inspector de Maquinaria y Trabajos Municipales	SPA3

En relación a las Planificaciones Anuales de Talento Humano correspondientes a los años 2019, 2021 y 2023, aprobadas con Resoluciones Administrativas 001 de 20 de noviembre de 2018, 13 UTH-GADMUPAN-2020 de 4 de noviembre de 2020 y 047-UTH-GADMUPAN-2022 de 21 de noviembre de 2022, no contaron con las planillas de talento humano que debían ser elaboradas por los servidores responsables de cada unidad administrativa de la entidad, con lo cual se establecería el número de servidores requeridos para el cumplimiento de los productos o servicios proyectados por las unidades requirentes durante el año fiscal, las que debieron ser verificadas por el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano de acuerdo a la Estructura Orgánica Institucional que se mantuvo vigente a las fechas de emisión de los planes anuales de talento humano; siendo la línea básica para la formulación de los planes de talento humano institucional; determinándose que estos no se sustentaron con respecto a la situación actual, y proyección de contrataciones de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, habilitación de partidas vacantes, creaciones y supresión de puestos, entre otros, contempladas en las respectivas plantillas.

Dentro de los planes anuales de talento humano, no fue considerado el Plan de Optimización y Racionalización con los Campos de Gestión de Talento Humano, en base a la identificación de las brechas de necesidades de incrementos o excedentes de personal entre la situación actual y proyectada, a través de movimientos de personal, habilitación de partidas vacantes, contratos de servicios ocasionales, contratos civiles de servicios profesionales, creación y supresión de puestos y la priorización para cubrir el requerimiento de personal.

Además, no se contó con el respaldo documental de la información que sustentó la elaboración de la matriz de planificación de talento humano por niveles territoriales; reporte

PNICUE

de brechas por unidad, proceso o proyecto; lista de asignaciones para traslados administrativos a otras unidades o procesos; lista de asignaciones para habilitación de partidas vacantes; lista de asignaciones para contratos de servicios ocasionales respecto de las diferencias en las brechas; lista de asignaciones para revisión a la clasificación de partidas vacantes habilitadas; lista de asignaciones para supresiones de puestos; lista de asignaciones para creación de puestos; lista de asignaciones para desvinculaciones de personal; informe de optimización y racionalización por niveles territoriales e informe del plan consolidado de la planificación de talento humano.

Para el año 2019, correspondió a un presupuesto prorrogado donde no se mantuvo información de años anteriores; para el año 2023, de igual manera donde además se evidenció no fue elaborado el plan de talento humano del año 2022, que permita determinar la situación actual y proyectada del recurso humano en función de la estructura administrativa, a fin de garantizar que se cuente con el número necesarios de servidores a corto, mediano y largo plazo, sin embargo, se realizaron creaciones y supresiones de puestos sin que se evidencie la planificación de Talento Humano así:

CARGOS	
<b>Creaciones Puestos</b>	Analista de sistemas 2
	Especialista en seguridad y prevención de riesgos laborales de prevención
	Trabajador Social
	Director de Talento Humano
<b>Supresiones Puestos</b>	Analista de sistemas 2
	Especialista en seguridad y prevención de riesgos laborales de prevención
	Trabajador Social
	Director de Talento Humano

Situaciones que se originaron por cuanto los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano de los períodos de gestión comprendidos entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, entre el 1 de julio de 2020 y el 1 de julio de 2021, entre el 2 de julio de 2021 y el 4 de julio de 2022 y entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de abril de 2023, no sustentaron la información obtenida del análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad o proceso interno para la generación de los productos y servicios de demanda interna o externa, que constituyó los resultados integrales de la

P Diez

planificación del talento humano así como de la definición de los planes de optimización y racionalización del mismo, lo que ocasionó que no se garantice la calidad y cantidad del recursos humano en función de la estructura administrativa vigente, por lo que los servidores inobservaron los artículo, 52 De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano letra h); 55 Del subsistema de planificación del talento humano, 56 De la planificación institucional del talento humano de la Ley Orgánica del Servicio Público; 141 De la planificación institucional del talento humano del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; incumplieron los artículos 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, letra a) Funciones y Atribuciones, números 1, 3, 4 y 11 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado por el Alcalde el 25 de noviembre de 2015; 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, letra a) Funciones y Atribuciones, números 1, 8, 9 11 y 12 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0086 artículos 3 De las directrices y lineamientos para la administración del Subsistema de Planificación, 8 A la Unidad de Administración del Talento Humano - UATH, letras b) y d), 16 De la plantilla de talento humano, 18 De la metodología para la determinación de la plantilla de talento humano letra a), 23 Del proceso de optimización y 26 De la consolidación de la planificación del talento humano de la Norma Técnica del Subsistema Planificación del Talento Humano, publicada en el Registro Oficial 474 de 6 de mayo de 2015 y Reformada con Acuerdo Ministerial MDT-2017-0007, publicada en el Registro Oficial 961 de 13 de marzo de 2017 y las Normas de Control Interno, 100-03 Responsables del control interno y 407-01 Plan de talento humano, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

Ponce

Con oficios 0068, 0069 y 0070-0010-DPCPX-AE-2023, de 3 de octubre de 2023, respectivamente, se comunicó los resultados provisionales a los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano en sus respectivos períodos de actuación.

Posterior a la lectura del borrador de informe, el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano en funciones entre el 1 de julio de 2020 y el 1 de julio de 2021, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de abril de 2023, en comunicación de 17 de octubre de 2023, señaló:

*"... para realizar la planificación 2021 se trabajó con el distributivo aprobado para el año 2020, posterior se levantó la información de la matriz de diagnóstico institucional como lo establece el art. 15 de la norma TÉCNICA SUBSISTEMA PLANIFICACIÓN DE TALENTO Humano (sic).- consecuentemente NO se procedió a realizar las plantillas de talento humano por motivo que no se crearon nuevos puestos para el ejercicio fiscal 2021.- Para la cual si se procedió a elaborar la matriz de planificación de talento humano por niveles territoriales la cual es la matriz 05, la cual se encuentra la información consolidada de la situación actual y situación propuesta de acuerdo al nivel territorial.- Una vez realizado el análisis de resultados de la Matriz de Planificación del talento humano por nivel territorial, se procedió con las listas de asignaciones.- se generará (sic) el informe de manera automática una vez ingresada la información en la "Matriz del talento humano por nivel territorial".- Y finalmente se procede con el informe del plan consolidado de la planificación de talento humano, ya que no existe documentación de respaldo por motivo que son matrices la cual se imprime y se procede a firmar con las firmas de respaldo (...)"*

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que se elaboró el diagnóstico institucional con el cual generó los productos y servicios de demanda interna; sin embargo, no se contó con la plantilla de talento humano en el que debió constar el número de servidores públicos requeridos por cada Unidad o Dirección que integran la estructura orgánica institucional, a través del análisis de las cargas de trabajo mediante la aplicación de factores de frecuencia, volumen y tiempo efectivo de ejecución de las actividades para el logro de sus productos o servicios, y cuyos resultados hayan permitido establecer la línea base de la planificación del talento humano institucional a la fecha de la emisión de la misma; además, se mantuvieron sin información los formatos denominados: lista de asignaciones para traslados de puestos a otras unidades o

*A doce*

instituciones, lista de asignación para supresión de puestos, en el caso de la lista de asignación para desvinculaciones de personal constó un solo registro.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, del periodo de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, en comunicación de 18 de octubre de 2023, indicó:

*“... durante mi gestión realicé el Plan Anual de Talento Humano, el cual contiene el análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad. Los documentos que sustentan dicho plan reposan en la Unidad de Talento Humano. - Respecto al presupuesto prorrogado, es preciso considerar que hasta la aprobación del nuevo presupuesto se pueden realizar reformas de traspasos, respetando el monto total inicial. - Dichas planificaciones fueron estructuradas y elaboradas por cada unidad requirente de la Institución, detallando sus necesidades de talento humano. Fueron revisadas y verificadas por el Especialista de Talento Humano, conforme la Estructura Orgánica vigente al momento de su emisión. - Las planificaciones consideraron la situación y proyección de necesidades institucionales, fundamentando técnicamente la contratación bajo distintas modalidades contractuales (...).”*

En relación al Plan de Talento Humano del año 2019, para su ejecución con presupuesto prorrogado del ejercicio económico 2018, aprobado con Resoluciones Administrativas 001 el 20 de noviembre de 2018, que fue proporcionado por la Unidad de Talento Humano y por el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano; sin embargo adjunto a su comunicación, mantuvo únicamente la matriz de planificación de talento humano por niveles territoriales, sin que esté en función del plan del año que lo antecede, con el reporte de diagnóstico institucional, lista de asignaciones para traslados administrativos a otras unidades o procesos internos, lista de asignaciones para habilitación de partidas vacantes, lista de asignaciones para contratos de servicios ocasionales, lista de asignaciones para supresiones de puestos, lista de asignaciones para creaciones de puestos, lista de asignaciones para desvinculaciones de personal, informe de optimización y racionalización por nivel territorial e informe del plan consolidado de la planificación del talento humano; en el caso de reformas de traspasos, el examinado no comentó al respecto; sino respecto de la Reforma al Plan Anual de Talento Humano 2019, que posterior a la aprobación del presupuesto de la entidad y posesión de la autoridad del Gobierno

FTRECE

Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, se procedió a la supresión de tres partidas y a la vez se crearon 27 puestos para las diferentes unidades administrativas, mismas que no contó con la motivación legal ni con la documentación de respaldo que justifiquen su creación; por lo que, el comentario se mantiene.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 2 de julio de 2021 y el 04 de julio de 2022, en oficio 0005 de 18 de octubre de 2023, manifestó:

*“... Aunque no se incluyó documentación específica de respaldo en el momento de la creación de puestos, la aprobación por parte de la máxima autoridad respalda la legitimidad de estas acciones. - Las plantillas de talento humano, que se requerían para definir las necesidades de personal y formular planes de talento humano institucional, no se presentaron. Sin embargo, es importante destacar que los planes se ajustaron a la estructura organizativa existente en ese momento. Además, los planes fueron aprobados por la máxima autoridad, lo que confirma su conformidad con las políticas de la entidad (...).”*

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, no realizó la plantilla de talento humano que conlleve a determinar la situación actual y proyectada del recurso humano en función de la estructura administrativa, a fin de garantizar que se cuente con el número necesarios de servidores a corto, mediano y largo plazo; sin embargo, no fue proporcionado el Plan Anual de Talento Humano del año 2022, que permita verificar si se ajustó a la estructura organizativa existente a ese momento y que el mismo fue aprobado por la máxima autoridad, como lo asevera en la comunicación.

### Conclusión

Las Planificaciones Anuales de Talento Humano correspondientes a los años 2019, 2020, 2021 y 2023, respectivamente, no contaron con la documentación de sustento que permita determinar la situación actual y proyección del recurso humano en función de la estructura administrativa, debido a que no mantuvieron el respaldo en la elaboración de la planificación del talento humano, lo que ocasionó que no se garantice la calidad y cantidad del recurso humano en función de la estructura administrativa vigente.

*CATORCE*

## **Recomendaciones**

### **Ai Jefe de Talento Humano**

1. Realizará el análisis del portafolio de los productos y servicios de cada unidad requirente con los responsables de los mismos, con la finalidad de validar que esos productos y servicios se encuentren contemplados en el Estatuto Orgánico legalmente expedido y estén de acuerdo con la planificación institucional.
2. Elaborará el Plan de Optimización y Racionalización del Talento Humano de conformidad con los resultados de la plantilla de talento humano consolidada y remitir para su aprobación a la máxima autoridad institucional o su delegado/a.
3. Verificará que en la elaboración del Plan Anual de Talento Humano se cuente con toda la documentación de respaldo que sustente el análisis de la capacidad operativa actual de cada unidad administrativa, así como de los planes de optimización y racionalización del talento humano.
4. Definirá la cantidad y calidad del talento humano de la entidad en forma sustentada con la finalidad de garantizar que se encuentre en función de la estructura administrativa vigente.

### **Expedientes de nombramientos provisionales y servicios ocasionales, desordenados y sin documentación completa**

De la revisión de los expedientes personales de los servidores que sustentan el otorgamiento de nombramientos provisionales y servicios ocasionales que fueron emitidos a partir de 1 de julio de 2018, se evidenció que, en los años 2019, 2020, 2021, 2022 y hasta abril de 2023, se determinó que los mismos no se mantuvieron archivados en forma ordenada cronológicamente, tampoco la documentación completa que respalden las contrataciones, así:

*FAV. JHE*

- Para el proceso de contratación de personal bajo las modalidades de contratos ocasionales y nombramientos provisionales, no se evidenció el acto administrativo donde los servidores responsables de las unidades administrativas requirentes emitieron la necesidad debidamente sustentada, únicamente se procedió con las disposiciones de la máxima autoridad, el ingreso con una descripción donde se detalló: número de cédula, nombres y apellidos, unidad administrativa, puesto institucional, número de puestos, grupo ocupacional y vigencia.
- De la muestra de 45 expedientes de contratación se evidenció que no se adjuntaron en 26 el informe favorable de la Unidad Administrativa de Talento Humano y en 19, si se contó con estos, no se encontraron debidamente motivados la contratación del personal por servicios ocasionales que justifique las actividades a ser ejecutadas, tampoco se verificó el cumplimiento de la presentación de los requisitos previstos en la Ley para el ingreso al servicio público por parte de las personas a ser contratadas.
- Los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano, previo a la suscripción de los contratos ocasionales y nombramientos provisionales no legalizaron el formulario denominado "*documentos habilitantes del aspirante a ingresar al GAD Municipal de Pangua*", donde se describió los requisitos para el ingreso al servicio público, tampoco elaboró los informes de verificación, determinándose que no fue presentado por parte de los servidores contratados la documentación como: historia laboral del Sistema de Afiliados del IESS y el Formulario 107 del último empleador
- El Ministerio de Trabajo, en el Sistema Informático Integrado del Talento Humano SIITH, asignó el rol de Administrador Institución, a los servidores que cumplieron las funciones de Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano de la entidad, quienes no ingresaron información respecto a la vinculación y desvinculación de las y los servidores públicos que fueron contratados bajo las modalidades de contratos de servicios ocasionales y nombramientos provisionales, así como, no mantuvieron registros por separado de acuerdo a cada ejercicio fiscal que permita verificar que se efectuaron los mismos dentro del plazo de quince días posterior a la suscripción de los actos administrativos.

*P. DIEGUEIS*

Los hechos relatados se presentaron por cuanto los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano de los periodos de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020; entre el 1 de julio de 2020 y el 1 de julio de 2021; entre el 2 de julio de 2021 y el 4 de julio de 2022; entre el 8 de julio de 2022 y el 31 de agosto de 2022 y del el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de abril de 2023; no verificaron que los documentos que respaldaron las contrataciones de personal se encuentren adjuntos a los expedientes de los servidores, ni exigieron a los servidores la presentación total de los requisitos previo a la suscripción de los contratos y nombramientos provisionales, como servidores habilitados en el SIITH, no consideraron el cumplimiento del registro de la información del personal que ingresó a laborar en la entidad.

Los servidores antes señalados incumplieron el artículo 52 De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano, letras a) y g) de la Ley Orgánica del Servicio Público; inobservaron los artículos 5 Requisitos para el ingreso 18 Registro de nombramientos y contratos, 58 De los contratos de servicios ocasionales de la Ley Orgánica de Servicio Público; 19 Del registro de nombramientos y contratos, 134 Aplicación obligatoria del sistema y 143 De los contratos de servicios ocasionales del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público; incumplieron los artículos 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano letra a) Funciones y Atribuciones, números 7, 8 y 9 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado por el Alcalde el 25 de noviembre de 2015 y reformado con Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-004 de 2 de agosto de 2019; 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, letra a) Funciones y Atribuciones, números 5, 6 y 7 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; 10 Estructura Institucional, 1.3 Procesos Adjetivos, 1.3.2 Nivel de apoyo, 1.3.2.2 Unidad de Administración del Talento Humano, Atribuciones y Responsabilidades, letras c) y g) de la Reforma al Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico

Diecisiete

Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado a través de Resolución Administrativa Alcaldía 015-GADMUPAN-2022-AL por el Alcalde el 19 de mayo de 2022; e, inobservaron los artículos; 4 De la documentación obligatoria letra b); 6 de la Verificación último inciso, del Instructivo sobre los requerimientos de documentos para el ingreso y salida del Sector Público expedido con Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015, publicado en el Registro Oficial 596 de 28 de septiembre de 2015; 4 De la documentación obligatoria para la vinculación letra f), 5 De la verificación de la información letra e) del Instructivo sobre los Requerimientos de Documentos para el Ingreso y Salida del Sector Público expedido con Acuerdo Ministerial MDT-2021-135 de 28 de abril de 2021, y las Normas de Control Interno, 100-03 Responsables del control interno, 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, 407-03 Incorporación de personal y 407-10 Información actualizada del personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

Lo que ocasionó que las personas que ingresaron a laborar no cumplan con la presentación de la documentación habilitante para la vinculación al servicio público, ni demuestre el tiempo de experiencia requerida de conformidad al perfil establecido para el efecto.

Con oficios 0068, 0069, 0070 y 0080 -0010-DPCPX-AE-2023, de 3 de octubre de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano, respectivamente.

Posterior a la lectura del borrador de informe, Especialista de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2020 y el 1 de julio de 2021, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de abril de 2023, en comunicación de 17 de octubre de 2023, señaló:

*“... El manual de funciones aprobado mediante Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-004- (sic) del 2 agosto del 2019 en lo que respecta a las*

*J. DIEZCOCHE*

*funciones del Asistente de Talento Humano de las: (sic) y manual de funciones actualizado en mayo del 2022, actividades esenciales son las siguientes. - Recibe, actualiza, codifica el inventario de archivo físico y digital de la unidad. - Atiende, actualiza y registra la documentación ingresada y despachada de los clientes internos. -Verifica los requisitos de ingreso de acuerdo a lo establecido en el Art. 5 de la LOSEP (...)*".

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, como Responsable de Talento Humano una de sus atribuciones según la Ley Orgánica del Servicio Público y directrices emitidas por el ministerio de Trabajo, fue el verificar la presentación del formulario 107 e historia laboral del IESS; elaborar un informe de verificación del cumplimiento de la documentación obligatoria para la vinculación de las personas al servicio público; además, no legalizó el formulario establecido en la Unidad de Talento Humano denominado "documentos habilitantes del aspirante a ingresar al GAD Municipal de Pangua".

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, en comunicación de 18 de octubre de 2023, indicó:

*"... en relación al sistema SIITH se ingresó información del personal administrativo concluyendo con la generación de los formularios. -Adicionalmente se adjunta el acta de entrega recepción donde consta que la documentación de sustento del personal fue entregada organizada por expedientes individuales, con toda la información de respaldo de cada contratación (...)"*.

Lo expresado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en razón que, el acta de entrega recepción que fue anexada en la comunicación, constó como descripción documentos habilitantes, informes, contratos desde febrero hasta noviembre del año 2018, contenido en un folder tomo 2 con 387 hojas foliadas; más no se evidenció la entrega de los expedientes individuales donde constó hojas de vida con sus documentos de sustento, requisitos para ingresar al servicio público, acciones de personal, contratos, informes favorables y actos administrativos relacionados con la contratación de servidores que ingresaron a la entidad bajo la modalidad de nombramientos provisionales y contratos ocasionales, lo que se señala en el presente comentario; además, fue remitido en copias

9 DIECINUEVE

certificadas el oficio GADMUPAN\_ATH\_C.a-001-1-2020 de 3 de febrero de 2020, suscrito por la Analista de Talento Humano y un detalle no legible, éste último no permitió verificar el ingreso de información respecto a la vinculación y desvinculación de las y los servidores públicos que fueron contratados por la entidad durante el período de gestión del Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, a quién fue otorgado la clave de acceso para el SIITH en calidad de Responsable y usuario UATH.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 2 de julio de 2021 y el 04 de julio de 2022, en oficio 0005 de 18 de octubre de 2023, manifestó:

*“... Es fundamental destacar que la asistente de talento humano, de acuerdo con el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos, tiene la responsabilidad primordial de organizar y mantener toda la documentación relacionada con talento humano, incluido el archivo de talento humano.- La asistente de talento humano, como parte de sus funciones, estaba encargada de garantizar que todos los documentos relacionados con los nombramientos provisionales y servicios ocasionales se mantuvieran en orden y accesibles.- en lo que respecta a los servidores públicos sujetos a la LOSEP, la asistente de talento humano utilizó el SIITH para mantener registros detallados de estos empleados.- se aseguró de que los datos de estos servidores públicos se ingresaran y se mantuvieran al día (...).”*

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, no se evidenció que en calidad de Especialista de Talento Humano, una vez validado y verificado los documentos de sustento de las hojas de vida, informes favorables y actos administrativos relacionados con la contratación de servidores a través de nombramientos provisionales y contratos ocasionales, dispuso la Asistente de Talento Humano el archivo de los mismos con la finalidad de que se mantenga en su totalidad y organizada en cada expediente individual del personal contratado; con respecto a que la Asistente de Talento Humano se encargó del registro y mantener actualizado la información en el SIITH, no adjuntó información o reporte alguno para su verificación; además, estas actividades no pudo haber sido realizado por esta servidora, en cuanto el Ministerio de Trabajo concedió al Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano la clave acceso al sistema como Responsable de la UATH institucional.

*FUENTE*

## Conclusión

Durante el período de análisis de la revisión a los expedientes que sustentan el otorgamiento de nombramientos provisionales y servicios ocasionales; no se mantuvieron archivados en forma ordenada cronológicamente, tampoco con la documentación completa que respalde los mismos, debido a que no verificaron, ni exigieron la presentación de los requisitos previo a la suscripción de los contratos y nombramientos provisionales; tampoco registraron la información en el sistema del personal SIITH, lo que ocasionó que las personas que ingresaron a laborar no cumplan con la presentación de la documentación habilitante para la vinculación al servicio público, ni demuestre el tiempo de experiencia requerida de conformidad al perfil establecido para el efecto.

## Recomendaciones

### Al Jefe de Talento Humano

5. Emitirá procedimientos y/o lineamientos para establecer un sistema de archivo de la documentación generada en esta unidad administrativa de talento humano, con la finalidad de garantizar su conservación, custodia y conservación de la misma que permita su ubicación para el control posterior.
6. Designará a un servidor como responsable del archivo de la documentación que forma parte de los expedientes personales de los servidores vinculados a la entidad bajo las diferentes modalidades de contratación, con la finalidad de garantizar su custodia y conservación.
7. Elaborará el informe favorable que justifique la necesidad de trabajo ocasional, certificará el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSEP y su Reglamento General para el ingreso ocasional al servicio público, previo la suscripción del contrato.

FUENJIEY UNO

### Contratos civiles de servicios profesionales no se encontraron justificados

En el período del examen especial comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, el Alcalde en calidad de máxima autoridad de la entidad, procedió a la celebración de cinco contratos de servicios profesionales civiles requeridas por las dependencias de Obras Públicas y Planificación y Desarrollo para la ejecución en actividades relacionadas en las áreas de Infraestructura y Diseño de Proyectos; Ingeniería Civil y Geografía; y, Proyectos de Fortalecimiento, Arte, Cultura, Música, Dibujo, Pintura y otros, así:

No	Fecha	Contrato	Unidad Requerente	Objeto	RUC	Honorarios Mensual USD.	Vigencia	
							Desde	Hasta
1	2020-03-06	S/N	Obras Publicas	Contratación Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos	090XXXXXX2001	1 212,00	2020-03-06	2020-04-30
2	2022-03-16	001-2022	Planificación y Desarrollo	Contratación Ingeniera Civil	094XXXXXX9001	1 312,00	2022-03-16	2022-12-31
3	2023-02-13	S/N	Planificación y Desarrollo	Contratación Especialista del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Cantonal 2	171XXXXXX5001	1 312,00	2023-02-13	2023-04-13
4	2023-02-13	S/N	Planificación y Desarrollo	Contratación Ingeniera Geógrafa	171XXXXXX5001	1 312,00	2023-02-13	2023-04-13
5	2023-02-13	S/N	Planificación y Desarrollo	Contratación Ingeniera Geógrafa	171XXXXXX6001	1 312,00	2023-02-13	2023-04-13

Determinándose lo siguiente:

#### Infraestructura y Diseño de Proyectos

El Director de Obras Públicas en oficio DOP-MVZA-006-2020 de 22 de enero de 2020, solicitó al Alcalde, se considere la contratación de un profesional con el siguiente perfil:

Descripción de Puesto	Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos
Nivel	Profesional
Unidad Administrativa	Dirección Obras Públicas Municipales
Rol	Ejecución de procesos
Misión	Administrar espacios arquitectónicos, construcciones técnico vinculado con obras públicas programadas y diseñadas en AUTOCAD
Nivel de Instrucción	Tercer Nivel
Área de Conocimiento	Arquitecto o Ing. Civil
Especificidad de la experiencia	Arquitectura Normativa Municipal y Urbanismo, contratación Pública, infraestructura civil, Programas
Capacitación requerida para el puesto	AUTOCAD, GPS, precios unitarios, sistema de evaluación estratégicas

En el informe general 02-SSO de 7 de febrero de 2020, elaborado por el Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, sin tener disposición alguna por escrito, revisado por el *AUGUSTO Y ORO*

Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano y aprobado por el Alcalde, en el cual la parte pertinente a metodología indicaron lo siguiente:

*“... Una vez la UATH revisado el distributivo se verifica que en la Dirección de Obras públicas cuentan con 9 personas y un Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos, por lo que se puede evidenciar de la necesidad de contratar con un Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos adicional.- En razón de lo expuesto es necesaria la contratación del profesional en la rama Arquitecto, Ing. Civil con la finalidad que permita viabilizar y agilizar todos los diseños, presupuestos, construcción, manejo técnico de obra pública y entre otros que son necesarios para el cumplimiento de la planificación de obras del período 2020 (...).”*

En el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, aprobado con Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-003 de 2 de agosto de 2019, consta el perfil para el puesto de Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos, así:

Nivel de conocimiento	Técnico Superior		
	Tecnólogo Superior		
	Tercer Nivel		
Área de Conocimiento	Arquitecto, Ing. Civil		
<b>EXPERIENCIA LABORAL REQUERIDA</b>			
Tiempo de experiencia	Técnico Superior	Tecnólogo Superior	Tercer Nivel
	6 años	5 años	2 años 3 meses
Especificidad de la experiencia	Planificación, elaboración diseño de planes, programas y proyectos, desarrollo local e institucional, Arquitectura y Urbanismo, contratación Pública o infraestructura civil, Programas de diseño		

Concluyendo que es necesario la contratación del personal en mención, suscribiéndose el contrato civil de servicios profesionales en calidad Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos el profesional con RUC 090XXXXXX2001, por 1 212,00 USD., más IVA, con afectación a la partida presupuestaria 360.73.06.06.01 Honorarios por Contratos Civiles de Servicios, de conformidad al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del GAD Municipal de Pangua, con una vigencia del 6 de marzo de 2020 al 30 de abril de 2020.

El requerimiento como el informe general para la contratación de personal no fue debidamente justificado debido a que para la ejecución de estas actividades relacionadas en las ramas de Arquitecto e Ingeniero Civil, para fines de diseños, presupuesto, construcción y manejo técnico de obra pública entre otros; podían ser distribuidas y

*F. VERGARA*

ejecutadas por los servidores de la Dirección de Obras Públicas en relación a sus perfiles, lo que no fue considerado por el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, inobservando al artículo 148 del Reglamento de la Ley del Servicio Público.

Además, la experiencia no fue validada con la declaración de impuesto a la renta que se encuentra en la página web del Servicio de Rentas Internas, como indica el Instructivo sobre Documentación Ingreso y Salida del Sector Público, creado con Acuerdo Ministerial 208, y publicado en el Registro Oficial 596 de 28 de septiembre de 2015, donde en su artículo 6, letra f), indica:

*"... Los años de experiencia por prestación de servicios profesionales se validará con la declaración de impuesto a la renta que se encuentre en la página web del Servicio de Rentas Internas-SRI: <https://declaraciones.sri.gob.ec/consultas-renta-internet/consultaNaturales.jsf>. La información registrada en la hoja de vida de la Red Socio Empleo que no pueda ser validada por los medios señalados en los literales precedentes, deberá ser verificada por las UATH institucionales a través del contacto directo con la fuente de esa información; de lo que se dejará constancia en un informe que se incorporará al expediente de la persona que va a ingresar al sector público (...)"*

El Analista de Seguridad y Salud Ocupacional quien elaboró el informe técnico 002-SSO y el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, quien revisó y en forma simultánea no realizó ni validó el análisis técnico de que el servidor a ser contratado cumplió con el tiempo y especificidad de la experiencia, conforme consta en el perfil del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos 2019, solicitado por el Director de Obras Públicas; el que fue aprobado por el Alcalde el 7 de febrero de 2020; evidenciándose que en las certificaciones presentadas por experiencia laboral como: Residente y Superintendente de Obra, donde no se demostró en las áreas de planificación, elaboración diseño de planes, programas y proyectos, desarrollo local e institucional, arquitectura y urbanismo, contratación pública o infraestructura civil, programas de diseño.

FUENTE 74ATRO

## Ingeniero Civil

El Director Obras Públicas en oficio 008-DPDS-GADMUPAN de 01 de febrero de 2022, requirió la contratación de un ingeniero civil, señalando:

*"... Al momento, el personal con el que cuenta el área de Planificación no abastece...por lo que es necesario la contratación de servicios profesionales cuyo perfil sea un Ingeniero Civil o a fin quien será responsable de entregar los siguientes productos de manera mensual: 1. Certificación de uso de suelo. - 2. Fraccionamiento de lotes. - 3. Regulación Municipal. - 4. Permiso de construcciones (...)"*

Sin embargo, el requerimiento no estuvo debidamente sustentado, mediante una estadística con el número de solicitudes de certificaciones de uso de suelo, el número de personal actual con el que cuenta la Dirección de Obras Públicas, tiempo en su despacho de los trámites, entre otros aspectos que justifiquen la contratación del profesional.

El informe técnico de contratación de servicios profesionales 0015 de 25 de febrero de 2022, elaborado por el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, revisado por el Director de Gestión Administrativa y aprobado por el Alcalde, no sustentó técnicamente el requerimiento, donde en la parte pertinente, indicó:

*"... De conformidad al oficio N° 008-DPD-GADMUPAN-2022-DS, de fecha 16 de marzo de 2022 suscrito por el ... Director de Planificación y Desarrollo, mediante el cual da a conocer que a fin de cumplir con la planificación y dar viabilidad a los diferentes procesos dentro de la Dirección de Planificación y Desarrollo...es necesaria la contratación de servicios profesionales de un Ingeniero Civil, debido a que los procesos de líneas de fábrica, regularizaciones de excedente y diferencias, fraccionamientos, lotizaciones, urbanizaciones, espacios públicos, usos de suelo, permiso de construcción, etc. (sic)... el personal con el que se cuenta dentro de dicha Dirección no abastece para lograr el cumplimiento total de dichos procesos (...)"*

Y en la parte pertinente a la conclusión indicaron:

*"... Una vez realizada la necesidad institución (sic) señalada por la Dirección de Planificación y Desarrollo es necesario proceder con lo solicitado por la referida Dirección, a fin de cumplir con los requerimientos institucionales y brindar un*

*FUENTE Y CUI*

**servicio eficiente y eficaz a la ciudadanía en general del cantón Pangua (sic) (...)**".

Suscribiéndose el 16 de marzo de 2022, el contrato de prestación de servicios profesionales 001-2022 para el cargo de Ingeniero Civil con RUC 094XXXXXX9001, por 1 312,00 USD., más IVA, mensual, con afectación a la partida presupuestaria 3.1.7.3.06.06 Honorarios por Contratos Civiles de Servicios con un plazo del 16 de marzo de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Donde el requerimiento presentado por el Director de Obras Públicas y el informe técnico 0015 de 25 de febrero de 2022, elaborado por el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, no sustentaron la necesidad de la contratación, ni justificó que las actividades no pudieron ser ejecutadas por servidores de la Dirección de Planificación y Desarrollo, tampoco no constó el perfil en el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos del año 2019, inobservando el artículo 148 De los contratos civiles de servicios del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público que señala:

***"... La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes (...)"***

Ingenieros Geógrafos

En oficio 004-DPD-GADMUPAN-2023-DM de 04 de enero de 2023 el Director de Gestión de Planificación y Desarrollo entregó el informe de necesidad de requerimiento de personal en modalidad de prestación de servicios profesionales en el cual indicó:

***"... en vista que la Dirección de Planificación en su nómina de personal técnico que labora actualmente no cuenta con profesionales con los perfiles que se requiere para la elaboración de los productos solicitados en el proceso***

*P. J. V. S. 76116*

**sancionatorio** (sic). Es importante mencionar que el **PROCEDIMEINTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO N° 020-2022-INZ3** es un proceso que necesita ser absuelto de manera urgente para lo cual se requiere el contingente necesario para cumplir con los plazos establecidos (...).

El Alcalde, en memorándum 061-GADMUPAN-2023-A-Fj de 13 de febrero de 2023, dispuso al Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, que a partir de la presente fecha, proceda con la contratación de servicios profesionales civiles de un Arquitecto y dos Ingenieros Geógrafos; por lo que, con informe técnico 03-UTH-GADMUPAN-2023 de 16 de enero de 2023, elaborado por el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano y aprobado por el Alcalde (s), respectivamente, se señaló:

**“... la Gestión de Planificación y Desarrollo en virtud de justificación de la contratación basada en los objetivos de la Gestión de Planificación y Desarrollo, en vista que existe un (sic) carga laboral alta en la Gestión de Planificación y Desarrollo y con la finalidad de dar cumplimiento a las observaciones emitida por el SOT y evitar multas por los entes de control (sic) ya que existe una acta de compromiso para el cumplimiento de las observaciones emitidas por el SOT, se requiere contar con el contingente de dos profesional geógrafos para el levantamiento de la información (...).”**

Suscribiéndose los contratos para la contratación de dos Ingenieros Geógrafos, el 13 de febrero de 2022, con un plazo del 13 de febrero al 13 de abril de 2022, respectivamente, para que presten sus servicios en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, donde en la Cláusula Tercera Objeto del Contrato, señaló:

**“... para lo cual se encargará de generar los siguientes productos. - CUADRO VECTORIALES SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRAFICA - MAPAS DE FORMATOS DIGITALES GIS-VISORES GEOGRAFICOS QUE MUESTREN CARACTERISTICAS ESPECIFICAS Y GENERALES DE LAS VIAS CON CATEGORIA LOCAL Y URBANA SEGÚN LA CLASIFICACION DETERMINADAS EN KOIS PUGS (...).”**

Evidenciándose que, este perfil no constó en el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos de los años 2019 y 2022, inobservando el Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 148 De los contratos civiles de servicios, que indica:

*FUENTE 7 SETE*

*“... La autoridad nominadora podrá suscribir contratos civiles de servicios profesionales o contratos técnicos especializados sin relación de dependencia, siempre y cuando la UATH justifique que la labor a ser desarrollada no puede ser ejecutada por personal de su propia entidad u organización, fuere insuficiente el mismo o se requiera especialización en trabajos específicos a ser desarrollados, que existan recursos económicos disponibles en una partida para tales efectos, que no implique aumento en la masa salarial aprobada, y que cumpla con los perfiles establecidos para los puestos institucionales y genéricos correspondientes (...).”*

Lo expuesto se presentó por cuanto el Analista de Seguridad y Salud Ocupacional del período comprendido entre el 17 de enero al 5 de abril de 2020, realizó el informe general, sin tener disposición alguna por escrito del Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, donde concluyó que es notoria la necesidad de aprobar dicho informe con la finalidad de continuar con el proceso respectivo de la contratación, y recomendó al departamento financiero emitir la partida individual y certificación presupuestaria bajo la modalidad de servicios profesionales, a pesar que no cumplió con la especificidad de la experiencia solicitada, por lo que incumplió la Ley Orgánica del Servicio Público, el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letra b); e, inobservó el artículo 148 De los contratos civiles de servicios del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; incumplió el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015, publicado en el Registro Oficial 596 de 28 de septiembre de 2015, donde se expidió el Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y salida del Sector Público, artículo 6 letra f); y la Norma de Control Interno 100-03 Responsables de control interno, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período comprendido entre el 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2020, en la elaboración del informe técnico no sustentó con información que valide que estas actividades no pudieron ser efectuados por el personal de la unidad administrativa tampoco validó la experiencia de los servidores a ser contratados, por lo que incumplió los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letra b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; inobservó los artículos 148 De los contratos civiles de servicios del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.

JUANES TORO

Procesos Habilitantes de Apoyo 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, letra a) Funciones y Atribuciones números 1 y 9 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos de Gobierno Autónomo Descentralizado de Pangua, expedido en Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 de 11 de diciembre de 2019, e inobservó el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015, publicado en el Registro Oficial 596 de 28 de septiembre de 2015, donde se expidió el Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y salida del Sector Público, artículo 6, letra f), y la Norma de Control Interno 100-03 Responsables de control interno.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período comprendido entre el 2 de julio de 2021 al 4 de julio de 2022, en el informe técnico 0015 de 25 de febrero de 2022, en su análisis no justificó que la labor a ser desarrollada no pudo ser ejecutada por servidores de la Dirección de Planificación y Desarrollo, tampoco en el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos del año 2019, este perfil no constó como lo indica el artículo 148 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que incumplió el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letra b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 148 De los contratos civiles de servicios del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; el número 3. Procesos Habilitantes de Apoyo Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, letra a) Funciones y Atribuciones números 1, 9 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos de Gobierno Autónomo Descentralizado de Pangua, expedido en Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 de 11 de diciembre de 2019; e, inobservó la Norma de Control Interno 100-03 Responsables de control interno, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

El Director de Gestión Administrativa del período comprendido entre el 1 de septiembre del 2021 al 30 de abril de 2023, previo a su aprobación no verificó que el análisis cuente con el sustento para su contratación, incumpliendo el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letra b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 148 De los contratos civiles de servicios del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; el número 3. Procesos

FUENTE 7 NUEVO

Habilitantes de Apoyo Gestión Administrativa, Dirección Administrativa letra b) Funciones y atribuciones del Director número 13, del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos de Gobierno Autónomo Descentralizado de Pangua, expedido mediante Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 de 11 de diciembre de 2019; e, inobservó la Norma de Control Interno 100-03 Responsables de control interno, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período comprendido entre el 1 de septiembre del 2022 al 30 de abril de 2023, por cuanto no evidencio que existan los perfiles establecidos para los cargos institucionales y genéricos tampoco sustento su análisis para la contratación, por lo que incumplió el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letra b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; inobservó los artículos 148 De los contratos civiles de servicios del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, letra a) Funciones y Atribuciones números 1, 9 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos de Gobierno Autónomo Descentralizado de Pangua, expedido mediante Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 de 11 de diciembre de 2019; e, inobservó, y las Normas de Control Interno 100-03 Responsables de control interno, 401-03 Supervisión y 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

Lo que ocasionó que se suscriban contratos civiles de servicios profesionales, sin que la Unidad de Administración de Talento Humano justifique la necesidad y factibilidad real de las contrataciones de personal, en las diferentes Unidades Administrativas.

Con oficios 0068, 0069, 0070 y 0071-0010-DPCPX-AE-2023, de 3 de octubre de 2023, se comunicó los resultados provisionales al; Analista de Seguridad Salud Ocupacional;

*ATREIWA*

Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano y Director de Gestión Administrativa, en sus periodos de actuación, respectivamente.

Posterior a la lectura del borrador de informe, el Analista de Seguridad y Salud Ocupacional del periodo de gestión comprendido en funciones entre el 17 de enero y el 5 de abril de 2020, en comunicación de 17 de octubre de 2023, señaló:

*“... el cargo al (sic) TÉCNICO DE INFRAESTRUCTURA Y DISEÑO DE PROYECTOS la partida presupuestaria 360.71.01.05.25 se encontraba vacante y desfinanciada para el ejercicio fiscal 2020, por lo que se procedió a dar el informe favorable para la contratación...como también se verifico (sic) el manual de funciones de toda la Dirección de Obras Públicas, las cuales todos cumplen funciones diferentes existiendo un solo TÉCNICO DE INFRAESTRUCTURA Y DISEÑO DE PROYECTOS...por lo que se justificó la necesidad de contratar al profesional como lo establece el art. 148 del Reglamento de la LOSEP... mediante informe técnico Nro. 03-UTH-GADMUPAN-2023 de fecha 16 de enero del 2023, se procede a realizar el análisis y la justificación técnica de los profesionales geógrafos ya que en los expediente existe el informe de necesidad de la Unidad Requirente donde solicita dos profesionales geógrafos para poder cumplir las observaciones del SOT.- ya que son trabajos técnicos especializados para levantar la información y la entrega de productos las cuales fueron los siguientes; cuadros vectoriales sistemas de información geográficas, mapas formatos digitales gis visores geográficos.- se procedió a revisar el manual de funciones de la Dirección de Planificación y Desarrollo y ningún profesional podía realizar esas funciones (...).”*

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, el informe general emitido para la contratación del Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos, no fue justificado, debido a que para la ejecución de estas actividades relacionadas a diseños, presupuesto, construcción y manejo técnico de obra pública entre otros; podían ser distribuidas y ejecutadas por los servidores que mantiene en su perfil de la Dirección de Obras Públicas; y, en relación al informe técnico para la contratación de dos Geógrafos, para la ejecución de cuadros vectoriales sistemas de información geográfica, mapas en forma digitales GIS y visores geográficos que muestren características específicas y generales de las vías con categoría local urbana según la clasificación del suelo determinada en el Pugs; no consideró que la entidad contó con un Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos, quién fue contratado a través de la modalidad de nombramiento provisional desde el 1 de julio 2021, con conocimientos en manejo de

TREINTA Y UNO

programa de diseño AUTOCAT, ARCGIS, GPC, SILVECAT, de acuerdo al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, en comunicación de 18 de octubre de 2023, indicó:

*“... la elaboración del informe...para la contratación del técnico de infraestructura y diseño de proyectos se lo realizó “sin tener disposición algún por escrito”, lo que ratifica que no tuve participación en la elaboración del informe técnico en mención; así como, no me corresponde pronunciarme respecto del contenido. – Finalmente, debo dejar constancia de qué (sic) a partir del 16 de febrero hasta el 11 de marzo de 2020 hice uso de mis vacaciones anuales, por lo que, lo que se haya generado durante esos período sale de mi responsabilidad (...).”*

En relación a que no tienen responsabilidad en cuanto, no existió disposición para la elaboración del informe para la contratación del técnico de infraestructura y diseño de proyectos y que se encontraba de vacaciones entre el 16 de febrero y el 11 de marzo de 2020; se debe señalar que, en calidad de Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, titular revisó y suscribió el 7 de febrero de 2020 el informe general 02-SSO elaborado por el Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, sin objeción alguna, por lo que se mantiene lo comentado por auditoría.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido en funciones entre el 2 de julio de 2021 y el 04 de julio de 2022, en oficio 0005 de 18 de octubre de 2023, manifestó:

*“... En el artículo 148 de los contratos civiles de servicios del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público establece...la autoridad nominadora puede suscribir contratos de servicios profesionales sin relación de dependencia. - El artículo menciona que se justifica la contratación de servicios externos cuando el personal interno no puede realizar las actividades necesarias, o cuando se requiere especialización en trabajos específicos. - El informe técnico de contratación menciona que los procesos de líneas de fábrica, regularizaciones, fraccionamientos, lotizaciones y otros aspectos no podían ser manejados por el personal existente (...).”*

*PTREINIA y DOC*

El Director de Gestión Administrativo del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de septiembre de 2021 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001-WP-2023 de 18 de octubre de 2023, señaló:

*“... la contratación del Ingeniero Civil por servicios profesionales, se sustenta la necesidad de contratación en vista de que el personal de la Dirección contaba con exceso de carga laboral y no se abastecía el personal para atender los requerimientos de la ciudadanía en los procesos de línea de fábrica, regularizaciones de excedente y diferencias, fraccionamientos, lotizaciones, urbanizaciones, espacios públicos, usos de suelo, permisos de construcción, etc (sic) (...)”.*

Lo manifestado por los servidores no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, el informe técnico favorable elaborado por el Especialista de Talento Humano 2 como Responsable de Talento Humano en su análisis y el Director Administrativo quien revisó el mismo, no justificaron que la actividad a ser desarrollada por el Ingeniero Civil a contratar; no pudo ser ejecutada por servidores de la Dirección de Planificación y Desarrollo que mantienen dentro de su perfil estas actividades, tampoco consideró que, este perfil no constó en el Manual de Valoración y Clasificación de Puestos del año 2019, de conformidad al artículo 148 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público.

### **Conclusión**

Durante el período de análisis, se celebraron cinco contratos civiles de servicios profesionales solicitados por las Direcciones de Obras Públicas y de Planificación y Desarrollo para la ejecución de actividades donde los requerimientos e informes no fueron debidamente justificados; debido a que no se verificó ni respaldo con información que valide que estas actividades no pudieron ser efectuados por el personal con el que contó la entidad, tampoco la experiencia de los contratados fue analizada previo a su contratación; lo que ocasionó que se suscriban contratos civiles de servicios profesionales, sin que la Unidad de Administración de Talento Humano justifique la necesidad y factibilidad real de las contrataciones de personal, en las diferentes Unidades Administrativas.

ATREINTA TRES

## **Recomendaciones**

### **Al Alcalde**

8. Autorizará la contratación de servidores por contrato civil de servicios profesionales sin relación de dependencia, siempre y cuando los informes técnicos de Talento Humano cuenten con la motivación técnica que justifique los mismos, con la finalidad de precautelar los intereses institucionales.

### **Al Director Administrativo**

9. Dispondrá al Jefe de Talento Humano, Responsable de Talento Humano que previo a la contratación de servicios profesionales, cuente con la documentación que sustente el análisis técnico de la necesidad con el cumplimiento del perfil profesional, experiencia definidos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos con la finalidad que se justifique el mismo.

### **Al Jefe de Talento Humano**

10. Elaborará el informe técnico favorable para la contratación de personal bajo la modalidad de contratos civiles de servicios profesionales, donde el análisis justifique las actividades que no pueden ser ejecutadas por el personal de la entidad con la finalidad de precautelar los intereses institucionales.

### **Novedades en la contratación de personal por contratos ocasionales y nombramientos provisionales**

De una muestra de 37 contrataciones de personal, la entidad otorgó durante el período examinado nombramientos provisionales y/o contratos de servicios ocasionales, se observó que para ciertos cargos no estuvieron definidos en el manual de puestos que acrediten la instrucción formal y experiencia acorde a la descripción del perfil, así como se realizaron cambios de denominación de los cargos y grupos ocupacionales sin sustento, como

TREINTA Y CUATRO

adendum a los contratos, la suscripción de las acciones de personal y contratos ocasionales fueron suscritos posterior al inicio del período de gestión, no se contó con informe favorable, mantuvieron necesidad institucional permanentes a través de contratación de personal ocasional, para posterior otorgar nombramientos provisionales sin que el efecto se cuente como requisito la respectiva convocatoria de los cargos para los concursos de mérito y oposición, conforme se detalla a continuación:

- En el distributivo de remuneraciones del presupuesto prorrogado para el ejercicio económico del año 2019, aprobada en sesión ordinaria de 14 de agosto de 2019, constó la creación del puesto para el cargo de Asistente Financiero, grupo ocupacional Servidor Público de Apoyo 2, con cargo a la partida presupuestaria 1.2.0.51.01.05.10, y con una remuneración mensual unificada de 622,00 USD.; sin embargo, se determinó que este cargo en el distributivo de remuneraciones del año 2020, aprobado con el presupuesto del ejercicio económico 2020 en sesión ordinaria de 27 de noviembre de 2019, fue objeto de cambio de denominación a Secretario Ejecutivo Financiero, también el grupo ocupacional a Servidor Público 1, con una remuneración mensual unificada de 817,00 USD., sin adjuntarse ningún documento y/o acto administrativo que valide estas modificación efectuada y que fueron aprobada por la máxima autoridad.
- En los contratos de servicios ocasionales sin número de 2 de octubre de 2019 y 2 de enero de 2020, se contrataron a servidores públicos para los puestos de: Asistente Agua Potable y Alcantarillado, y Secretario Ejecutivo Financiero; no obstante, estos cargos no constaron en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, aprobado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-003 de 2 de agosto de 2019, por lo que no existió información sobre el perfil requerido; sin embargo, el Especialista de Talento Humano 2, elaboró los informes 001-A-UTH-2019 de 15 de agosto de 2019 y 001-001-UTH-2020 de 2 de enero de 2020, respectivamente, con los que acreditó la contratación de dichos servidores sin observar al respecto; lo que, no permitió verificar los requisitos mínimos de selección.

*P. TERRAYUSO*

- Con memorándum 419 GADMUPAN-2021A-FJ de 7 de septiembre de 2021, el Alcalde dispuso la contratación de personal para el puesto de Asistente de Gestión Ambiental y Saneamiento, suscribiendo el contrato de servicios ocasionales 29 el 7 de septiembre de 2021, con vigencia desde el 7 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2021, en base al informe favorable 17-UTH-GADMUPAN de 6 de septiembre de 2021, para posterior emitir el Adendum 006-2021 en la misma fecha del contrato original, donde se reformó la Cláusula Tercera.- Objeto, estableciendo modificar el cago como Asistente de Gestión de Planificación y Desarrollo en la unidad administrativa de la Dirección de Planificación y Desarrollo.

Similar situación se presentó con la disposición de la máxima autoridad emitida con memorándum 067-GADMUPAN-2020-AF-J de 24 de enero de 2020, para el contrato de servicios ocasionales 07 de 4 de enero de 2021, donde el Alcalde suscribió el Adendum 01-2021 de 1 de febrero de 2021, con el que reformó la Cláusula Tercera. - Objeto, en relación al mismo cargo de Asistente de Gestión Ambiental y Saneamiento, autorizando el cambio al cargo de Asistente de Planificación y Desarrollo en la Dirección de Planificación y Desarrollo, acciones tomadas sin que se cuente con la justificación técnica que ameritó efectuar el adendum; por lo que el Especialista de Talento Humano 2, no emitió informe alguno para el efecto.

- Los contratos de servicios ocasionales emitidos en los años 2022 y 2023 de los cargos: Secretario Ejecutivo Financiero, Secretario de Comisiones, Asistente de Gestión Ambiental y Saneamiento, Relacionista Público, Especialista de Compra Públicas 2, Médico Ocupacional, Asistente de Agua Potable y Alcantarillado, Secretario Ejecutivo Administrativo; y, nombramientos provisionales generados en el año 2019, de los puestos: Bodeguero, Analista de Gestión de Riesgos y Minería, Trabajadora de Asistencia Social y Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, fueron emitidos y suscritos posterior al inicio de gestión de los servidores contratados bajo estas modalidades, así:

N.- contrato/acción de personal	Cargo	Inicio período de gestión	Fecha de suscripción	Modalidad
4	Secretario Ejecutivo Financiero	2022/01/01	2022/01/03	Contrato ocasional
8	Secretario de Comisiones	2023/01/01	2023/01/03	Contrato ocasional

*PREMIATOS*

N.- contrato/acción de personal	Cargo	Inicio período de gestión	Fecha de suscripción	Modalidad
9	Asistente de Gestión Ambiental y Saneamiento	2022/01/01	2022/01/03	Contrato ocasional
7	Asistente de Gestión Ambiental y Saneamiento	2023/01/01	2023/01/03	Contrato ocasional
8	Secretario de Comisiones	2022/01/01	2022/01/03	Contrato ocasional
6	Relacionista Público	2022/01/01	2022/01/03	Contrato ocasional
5	Relacionista Público	2023/01/01	2023/01/03	Contrato ocasional
6	Secretario de Comisiones	2022/01/01	2022/01/03	Contrato ocasional
6	Especialista de Compra Públicas 2	2022/01/01	2022/01/03	Contrato ocasional
6	Especialista de Compra Públicas 2	2023/01/01	2023/01/03	Contrato ocasional
10	Médico Ocupacional	2022/01/01	2022/01/04	Contrato ocasional
10	Médico Ocupacional	2023/01/01	2023/01/03	Contrato ocasional
5	Asistente de Agua Potable y Alcantarillado	2022/01/01	2022/01/03	Contrato ocasional
4	Asistente de Agua Potable y Alcantarillado	2023/01/01	2023/01/03	Contrato ocasional
2	Secretario Ejecutivo Administrativo	2023/01/01	2023/01/03	Contrato ocasional
22-UTH-GADMUPAN-2019	Bodeguero	2019/10/01	2019/10/02	Nombramiento Provisional
024-UTH-GADMUPAN-2019	Analista de Gestión de Riesgos y Minería	2019/10/01	2019/10/02	Nombramiento Provisional
023-UTH-GADMUPAN-2019	Trabajadora de Asistencia Social	2019/10/01	2019/10/02	Nombramiento Provisional
015-UTH-GADMUPAN-2019	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	2019/03/06	2019/03/07	Nombramiento Provisional
020-UTH-GADMUPAN-2019	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	2019/09/02	2019/09/09	Nombramiento Provisional

- El número de contrataciones ejecutadas bajo la modalidad de contratación ocasional con el mismo servidor para los cargos de: Secretario Ejecutivo Financiero, Secretario de Comisiones, Relacionista Público, Especialista en Compras Públicas 2, Asistente de Agua Potable y Alcantarillado, y Secretario Ejecutivo Administrativo, superó el plazo adicional de 12 meses, lo que se constituyó en una necesidad institucional permanente, sin que se realice la respectiva creación del puesto, de conformidad a lo establecido en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público, así:

N.- contrato	Cargo	Periodo de gestión		Plazo total días	Tiempo del contrato
		Desde	Hasta		
Sin número	Secretario Ejecutivo Financiero	2020/01/02	2020/07/31	211	0 Años,6 Mes,29 día
56		2020/08/01	2020/12/31	152	0 Años,4 Mes,30 día
3		2021/01/04	2021/12/31	361	0 Años,11 Mes,27 día
4		2022/01/01	2022/01/03	2	0 Años,0 Mes,2 día
Sin número	Secretario de Comisiones	2019/09/02	2019/12/31	120	0 Años,3 Mes,29 día
Sin número		2020/01/08	2020/07/31	205	0 Años,6 Mes,23 día
61		2020/08/01	2020/12/31	152	0 Años,4 Mes,30 día
8		2021/01/04	2021/12/31	361	0 Años,11 Mes,27 día
8		2022/01/01	2022/07/06	186	0 Años,6 Mes,5 día
Sin número	Relacionista Público	2019/09/02	2019/12/31	120	0 Años,3 Mes,29 día
Sin número		2020/06/06	2020/07/31	55	0 Años,1 Mes,25 día
58		2020/08/01	2020/12/31	152	0 Años,4 Mes,30 día
5		2021/01/04	2021/12/31	361	0 Años,11 Mes,27 día
6		2022/01/03	2022/12/31	362	0 Años,11 Mes,28 día
5		2023/01/01	2023/04/30	119	0 Años,3 Mes,29 día
10	Especialista de Compra Públicas 2	2021/02/23	2021/12/31	311	0 Años,10 Mes,8 día
6		2022/01/01	2022/12/31	364	0 Años,11 Mes,30 día
6		2023/01/01	2023/04/30	119	0 Años,3 Mes,29 día
Sin número		2019/10/02	2019/12/31	90	0 Años,2 Mes,29 día
Sin número	Asistente de Agua Potable y Alcantarillado	2020/01/02	2020/07/31	211	0 Años,6 Mes,29 día
57		2020/08/01	2020/12/31	152	0 Años,4 Mes,30 día
4		2021/01/04	2021/12/31	361	0 Años,11 Mes,27 día
5		2022/01/01	2022/12/31	364	0 Años,11 Mes,30 día

PREMIA Y SIGTE

N.- contrato	Cargo	Período de gestión		Plazo total días	Tiempo del contrato
		Desde	Hasta		
4	Secretario Ejecutivo Administrativo	2023/01/01	2023/04/30	119	0 Años,3 Mes,29 día
Sin número		2019/08/21	2019/12/31	132	0 Años,4 Mes,10 día
Sin número		2020/01/02	2020/12/31	364	0 Años,11 Mes,29 día
2		2021/01/01	2021/12/31	364	0 Años,11 Mes,30 día
3		2022/01/01	2022/05/31	150	0 Años,4 Mes,30 día

- Se realizaron contrataciones bajo la modalidad de contratos ocasionales para ocupar los cargos de: Asistente de Agua Potable y Alcantarillado, Médico Ocupacional, Asistente de Gestión Ambiental y Saneamiento, Secretario de Comisiones, Técnico en Regulación Urbana y Rural, Especialista en Compras Públicas 2, Secretario Ejecutivo Administrativo; y, se otorgaron nombramientos provisionales para los puestos de: Bodeguero, Especialista de Talento Humano 2, Especialista del PDYOT Cantonal 2, Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos, Especialista de Avalúos y Catastros 1, Abogado de Sindicatura 1 y Administrador de Plazas y Mercados; sin contar con el informe de la necesidad para la contratación del personal de las unidades administrativas requirentes.

Además, no se evidenció que el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, haya requerido y verificado las experiencias descritas en las hojas de vida y certificados laborales presentados por los postulantes a los cargos descritos, a través de la historial laboral que demuestre el tiempo de servicio por empleador emitido por el sistema que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social determinó para el efecto; y, el tiempo de experiencia por la prestación de servicios profesionales con la validación de la Declaración de Impuesto a la Renta que se encuentra en la página Web del Servicio de Rentas Internas-SRI; de conformidad al perfil de los puestos constantes en los Manuales de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua.

Situaciones que se originaron por cuanto el Alcalde del período de gestión comprendido entre el 15 de mayo de 2019 y el 14 de mayo de 2023, sin motivación técnica que justifique el cambio del objeto de la contratación, concedió por dos ocasiones el adendum a los contratos originales del cargo de Gestión Ambiental y Saneamiento, con el que fueron contratados los servidores para el cumplimiento de sus actividades en un puesto y unidad

*PRELINA TOCHO*

administrativa distinto a los que fueron reformados; por lo que el servidor incumplió los artículos 60 Atribuciones del Alcalde o alcaldesa, letra w) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, publicado en el Registro Oficial Suplemento 303 de 19 de octubre de 2010; 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; inobservó los artículos 58 De los contratos de servicios ocasionales de la Ley Orgánica del Servicio Público; 143 De los contratos de servicios ocasionales del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; incumplió el artículo 13 Estructura Orgánica Descriptiva, 1.3 Alcaldía, letra b) Atribuciones y responsabilidades, número 23 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; e, inobservó las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno y 407-01 Plan de talento humano, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

Los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano de los períodos de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020; entre el 1 de julio de 2020 y el 1 de julio de 2021, entre el 2 de julio de 2021 y el 4 de julio de 2022 y entre el 8 de julio de 2022 y el 31 de agosto de 2022, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de abril de 2023; no cotejaron que los cargos a contratar consten en los manuales de puestos, ni procedieron previo a la contratación a la actualización de los mismos en base a los requerimientos y necesidades institucionales; emitieron nombramientos provisionales sin que se cumpla con el requisito previo de las convocatorias al concursos de mérito y oposición, en virtud de que estas acciones de personal fueron otorgadas a los cargos que se mantuvieron como actividades permanentes a través de contratos ocasionales; también, elaboraron los informes favorables para la contratación de personal sin verificar el cumplimiento de la experiencia requerida para los puestos, ni observaron que mantenían una necesidad permanente al generar los contratos ocasionales que superaron el plazo adicional de 12 meses, sin que se efectúe la creación de puestos.

TREINTA NUEVE

Los servidores antes mencionados, incumplieron los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras b), h) e i); 52 De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano, letras a), d), e i) de la Ley Orgánica del Servicio Público 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano letra a) Funciones y Atribuciones, números 1, 3, 8, 12 y 17 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado por el Alcalde el 25 de noviembre de 2015 y reformado con Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-004 de 2 de agosto de 2019; 10 Estructura Básica Alineada a la Misión, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, letra a. Funciones y Atribuciones, números 1, 4, 6, 9, 11 y 12 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; 10 Estructura Institucional, 3.3 Procesos Adjetivos, 3.3.2 Nivel de apoyo, 1.3.2.2 Unidad de Administración del Talento Humano, Atribuciones y Responsabilidades, letras b), c), f) y g) de la Reforma al Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado a través de Resolución Administrativa Alcaldía 015-GADMUPAN-2022-AL por el Alcalde el 19 de mayo de 2022; e, inobservaron los artículos 58 De los contratos de servicios ocasionales de la Ley Orgánica del Servicio Público 143 De los contratos de servicios ocasionales del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 4 De la duración del contrato de servicios ocasionales, 8 De la prórroga del contrato de servicios ocasionales, del Acuerdo Ministerial MDT-2019-375, con la que se expidió las Directrices para la Optimización de Gastos de Personal en la Modalidad de Contrato de Servicios Ocasionales, publicada en el Registro Oficial Suplemento 99 de 12 de diciembre de 2019 y, las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, 407-02 Manual de clasificación de puestos y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

*P. WAZENA*

Lo que ocasionó que no se haya efectuado una selección acorde a las necesidades institucionales que garanticen el proceso de contratación.

Con oficios 2591-DPCPX, 0068, 0069, 0070 y 0080 -0010-DPCPX-AE-2023, de 3 de octubre de 2023, se comunicó los resultados provisionales al Alcalde y a los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano, respectivamente.

Posterior a la lectura del borrador de informe, el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2020 de julio de 2021, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de abril de 2023, en comunicación de 17 de octubre de 2023, señaló:

*“... Art. 143. De los contratos de servicios ocasionales. - en su inciso 7 describe textualmente lo siguiente “Si se requiere que la servidora o servidor contratado ejecute parcial o totalmente actividades o funciones distintas a las determinadas en el contrato, se podrá realizar un adendum al mismo en acuerdo entre las partes, o se deberá dar por terminado el contrato, previo al cumplimiento de las disposiciones establecidas en la LOSEP y este Reglamento General, y este último caso celebrar un nuevo contrato.- Por lo expuesto se cumplió con el ordenamiento jurídico...Además, el art 148 del Reglamento de la LOSEP, no manifiesta que debe existir informe técnico o justificación técnica para realizar los adendum (...)”.*

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, la máxima autoridad suscribió un adendum con el que reformó la Cláusula Tercera. – Objeto el contrato original, para el cambio del puesto de Asistente de Gestión Ambiental y Saneamiento, a Asistente de Planificación y Desarrollo, por lo que se evidenció que las actividades difieren en su totalidad entre los dos cargos, a lo que, no se emitió informe alguno con la justificación técnica para un nuevo contrato de conformidad al artículo 143, inciso 7 del Reglamento a la LOSEP y de donde derivó el artículo 5 del Acuerdo Ministerial MDT-2019-375, publicada en el Registro Oficial Suplemento 99 de 12 de diciembre de 2019, con el que emitió las Directrices para la optimización de gastos de personal en la modalidad de contrato de servicios ocasionales.

*“... de los contratos del año fiscal 2023, donde fueron emitidos y suscritos posterior al inicio de gestión de los servidores contratados. - Tengo a bien a manifestar que*

*R. WARESTA Y UNO*

*los cargos en mención fueron renovación (sic) de contratos de servicios ocasionales...la cual finalizaban el 31 de diciembre de 2022, mediante informe técnico Nro. 15 UTH-GADMUPAN-2022, de fecha 27 de diciembre de 2022, se procede a justificar su renovación...por lo que el contrato para el año fiscal rige a partir del 01 de enero del 2023...cae el día domingo al ser día de descanso obligatorio...la fecha de suscripción es el 03 de enero del 2023 día laborable (...)"*

Si bien es cierto que la prórroga de plazo de los contratos ocasionales para suplir las mismas necesidades fue considerada a partir del 1 de enero de 2023 según informe 15 UTH-GADMUPAN-2022, de 27 de diciembre de 2022, la suscripción de los mismos se debió realizar el último día de labores es decir el 31 de diciembre de 2022, fecha en la que finalizó el período contratado para el ejercicio fiscal que lo antecedió, y dar continuidad con la necesidad institucional una vez que superó los 12 meses y posteriormente solicite la creación del puesto conforme el artículo 58 de la LOSEP, por lo que, no se modifica lo observado por el equipo de auditoría.

El Alcalde del período de gestión comprendido en funciones entre el 15 de mayo de 2019 y el 14 de mayo de 2023, en oficio 004-CGE-SDMP-23 de 18 de octubre de 2023, expresó:

*"... Ante lo expuesto, debo manifestar que dentro de las actividades esenciales establecidas en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos del GAD Municipal de Pangua 2019 y 2022, para el cargo de Especialista de Talento Humano consta el asesoramiento a las autoridades, por ende, mi actuar ha sido en base a las recomendaciones y sugerencias de dichos funcionarios (...)"*

Lo mencionado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en razón que, como máxima autoridad sin motivación técnica que justifique el cambio del objeto de la contratación, concedió por dos ocasiones el adendum a los contratos originales del cargo de Gestión Ambiental y Saneamiento, con el que fueron contratados los servidores para el cumplimiento de sus actividades en un puesto y unidad administrativa distinto a los que fueron reformados.

## **Conclusión**

De una muestra de 37 contrataciones con nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales, se determinó que no estuvieron definidos en la descripción del perfil,

*PUNAZOYA 4/005*

las acciones de personal y contratos ocasionales fueron suscritos posterior al inicio del período de gestión, tampoco se contó con el informe favorable, debido a que se concedió por dos ocasiones el adendum a los contratos originales distinto a los que fueron reformados; no cotejaron que los cargos a contratar consten en los manuales de puestos, ni procedieron previo a la contratación a la actualización de los mismos; lo que ocasionó que no se haya efectuado una selección acorde a las necesidades institucionales que garanticen el proceso de contratación.

### **Recomendaciones**

#### **Al Alcalde**

11. Verificará que previo a la suscripción de nombramientos provisionales y contratos de servicios ocasionales, y otros actos administrativos relacionados estos se encuentren debidamente fundamentados a fin de que el personal vinculado cumpla con las actividades acorde al perfil establecido en el Manual de Puestos vigente y que los servidores a ser contratados cuenten con la experiencia para la ejecución de las actividades emanadas.

#### **Al Jefe de Talento Humano**

12. Previo a la contratación de personal elaborará los informes técnicos en base al requerimiento y perfil donde se valide la experiencia con la finalidad de precautelar los intereses y necesidades institucionales.

13. Realizará las convocatorias para para la contratación de personal dentro de la plataforma de la página web institucional como del ente rector de Talento Humano con la finalidad de garantizar la participación de la ciudadanía.

*PUERTO RICO*

## **Observaciones en las etapas de oposición y entrevista de los concursos de méritos y oposición planificados en los años 2018 y 2022**

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, a través de las convocatorias de 26 de junio, 22 y 23 de noviembre de 2018, respectivamente se dio inicio a los concursos de méritos y oposición para los puestos vacantes de: Gestor de Archivo General, Asistente de Talento Humano, Técnico de Archivos Electrónicos, Especialista de Avalúos y Catastros 1, Coordinador de Plantas de Agua Potable y Alcantarillado, Especialista Fiscalización, Comunicador Social, Recaudador, Especialista de Vialidad y Equipo Caminero 2; y, con convocatoria de 27 de junio de 2022, para los puestos de: Analista Camales, Especialista Talento Humano 2, Promotor Deportivo 1, Analista de Infraestructura y Diseño de Proyectos, Especialista del PDYOT Cantonal 2, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales, Analista Integral de Residuos Sólidos, Técnico de Asistencia Social, Abogado de Sindicatura 1, Promotor Deportivo, Analista de Gestión de Minas y Canteras, Administrador de Plazas y Mercados, Asistente de Planificación y Desarrollo, Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, Bodeguero, Analista de Avalúos y Catastros, Analista de Regulación Urbana y Rural, Especialista de Rentas 2, con el registro de la Planificación en la Plataforma Tecnológica del Subsistema de Selección y Reclutamiento de Personal; de la información constante en la Plataforma Tecnológica SIITH - Sistema de Selección y Reclutamiento de Personal y de los expedientes que respaldaron los procesos de reclutamiento y selección, en las etapas de méritos y oposición, se determinaron las siguientes novedades:

### Concursos de méritos y oposición año 2018

El Concurso de Méritos y Oposición, inició el 26 de junio de 2018 con la convocatoria del mismo concurso, según el reporte del cronograma, determinándose que la Asistente de Talento Humano con nombramiento provisional, con acción de personal 002-UTH-GADMUPAN-2018 vigente a partir del 3 de enero de 2018, participó para este puesto identificado con el código 122227, y su código de postulante fue el 6837476; sin embargo, se evidenció que fue designada como parte del Tribunal de Apelaciones en calidad de

*Funcionaria y unido*

Delegada de la Unidad de Administración del Talento Humano, para el puesto que se encontró dentro de la misma convocatoria, del cargo 122233-Especialista de Avalúos y Catastros 1, y no se abstuvo de intervenir en el proceso, suscribiendo además el Acta Resolutiva de Apelaciones al Puntaje de la Prueba de Conocimientos Técnicos de 26 de julio de 2018 y el reporte de: Resultado de Apelaciones a las Calificaciones de Pruebas de Conocimientos Técnicos.

En relación a los puestos de Gestor de Archivo General-122157, Asistente de Talento Humano-122227, Técnico de Archivos Electrónicos-122230, Especialista de Avalúos y Catastros 1-122233, Coordinador de Plantas de Agua Potable y Alcantarillado 122245, Especialista Fiscalización 122246, Comunicador Social-150820, Recaudador-150821, Especialista de Vialidad y Equipo Caminero 2-150822, los postulantes que superaron la fase del mérito, según el reporte de Calificaciones de Pruebas de Conocimientos Técnicos y Psicométricos generados y que constaron en la base de datos de la Plataforma Tecnológica SIITH-Sistema de Selección y Reclutamiento de Personal, se registraron las notas que cada uno de los postulantes al cargo obtuvieron en las pruebas de conocimientos técnicos; sin embargo, no se contó con evidencia documental de la aplicación de las mismas, que certifique las calificaciones constantes en el reporte antes señalado y que haya permitido definir que los postulantes identificados con los códigos de aspirante: 6841035, 6837476, 7305831, 6837685, 7306940, 7317793, 7314576, 7315815, y 7308709, pasen a la fase de entrevistas.

Los postulantes a los cargos de Asistente de Talento Humano y Especialista de Avalúos y Catastros 1, con códigos de aspirantes 6870856 y 6863094, respectivamente, que no estuvieron de acuerdo con su puntaje alcanzado en las pruebas de conocimientos técnicos apelaron su calificación a través de la plataforma tecnológica, dentro del día hábil posterior a la publicación de las calificaciones; al respecto, el Tribunal de Apelaciones según Actas Resolutivas de Apelaciones al Puntaje de la Prueba de Conocimiento Técnico de 26 de julio de 2018, establecieron como Resolución del Tribunal de Apelaciones:

*“... Rectificar el puntaje de la prueba de conocimientos Técnicos (...).”*

*PERRELLA TORRES*

A lo cual no se evidenció la modificación del reporte de Calificaciones de Pruebas de Conocimientos Técnicos y Psicométricos en las notas finales posterior a la apelación absuelta por el Tribunal de Apelaciones, manteniéndose las calificaciones iniciales.

De los siguientes aspirantes a los cargos: Especialista de Avalúos y Catastros 1, Coordinador de Plantas de Agua Potable y Alcantarillado, Especialista Fiscalización, y Especialista de Vialidad y Equipo Caminero 2, se determinó que el Especialista de Talento Humano 2, no validó ni verificó las experiencias y el tiempo de las mismas, a través del historial laboral que demuestre el tiempo de servicio por empleador emitido por el sistema que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ha establecido para el efecto; y, el tiempo de experiencia en los casos que fueron por la prestación de servicios profesionales con la validación de la Declaración de Impuesto a la Renta, a excepción de los mantenidos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, así:

- La aspirante a los cargos de Especialista de Avalúos y Catastros 1 con código 122233, indicó en su hoja de vida mantener experiencia como Especialista de Avalúos y Catastros 1, en el GAD Municipal de Pangua desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el 26 de junio de 2018; además, en el puesto de Arquitectura Valoración Residencia de Obra en la empresa BENICACIN S.A, desde el 1 de febrero de 2015 hasta el 31 de agosto de 2016; Técnico de Expropiación en la Dirección Metropolitana de Catastro de Quito desde el 9 de septiembre de 2014 hasta el 10 de enero de 2015.
- El postulante con código 7306940, aspirante al puesto de Coordinador de Plantas de Agua Potable y Alcantarillado, señaló en su hoja de vida mantener experiencia como Coordinador de Agua Potable y Alcantarillado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua desde el 1 de septiembre de 2017 hasta el 25 de noviembre de 2018; además, como Analista Técnico como parte del equipo de trabajo del contratista Homero Idrobo desde el 1 de julio hasta el 15 de septiembre de 2011; Analista Técnico en CISPDR desde el 9 de junio hasta 31 de agosto de 2014; Analista Técnico desde el 1 de septiembre de 2014 hasta el 31 de agosto de 2016; Ingeniero de Especialidad desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de 2014; Analista Técnico

*ANALISTA TÉCNICO*

desde el 17 de enero hasta el 25 de febrero de 2011 en el ARCA; Analista Técnico en ASTEC Asesoría Técnica desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2013; Analista Técnico desde el 15 de octubre hasta el 15 de noviembre de 2012; Consultor/Asesor Técnico en el Banco de Desarrollo BP desde el 1 de septiembre de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017.

- El aspirante al cargo de Especialista Fiscalización de código 122246, en su hoja de vida indicó mantener experiencia como Técnico de Infraestructura y Diseño de Proyectos en el GAD Municipal de Pangua desde el 18 de abril hasta el 27 de noviembre de 2018; además, en Ingeniería Civil en la Universidad Federal de la Integración Latino-Americana (UNILA) desde el 1 de diciembre de 2013 hasta el 30 de noviembre de 2014, entre el 1 de septiembre y el 22 de diciembre de 2017, del 16 de enero al 24 de febrero de 2017, desde el 1 de agosto hasta el 30 de noviembre de 2016; en Ingeniería Civil en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito desde el 1 hasta el 28 de febrero de 2016; en Ingeniería Civil en Parque Tecnológico ITAIPU y Centro de Estudios Avanzados en Seguridad de Represas (CEASB) desde el 10 de noviembre de 2014 hasta el 7 de mayo de 2015; en Ingeniería Civil en Prefectura Municipal de Foz de Iguazú desde el 4 de diciembre de 2017 hasta el 25 de febrero de 2018.
- El postulante al cargo de Especialista de Vialidad y Equipo Caminero 2, en su hoja de vida mencionó mantener experiencia como Especialista de Vialidad y Equipo Caminero en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua desde el 10 de julio de 2017 hasta el 26 de noviembre de 2018; además, como Supervisor de Visitadores a Mecánicas en 1800 Partes CETIVEHÍCULOS desde el 2 de enero hasta el 3 de mayo de 2013; Técnico de Mantenimiento en PETROECUADOR E.P desde el 2 de enero hasta el 21 de marzo de 2012; Encargado de Calidad y HQSE en TECNA ICE desde el 1 de diciembre de 2014 hasta el 30 de junio de 2016.

En el expediente del concurso de mérito y oposición proporcionado por el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, no se mantuvo la constancia en medios de grabación en audio o video respecto de las entrevistas efectuadas a los

CUARANTA Y SIETE

postulantes con códigos: 6837476, 7305831, 6837685, 7306940, 7317793, 7314576, 7315815 y 7308709, que respalde las calificaciones registradas y constantes en el reporte "Cuadro para Formulación del Caso Práctico sobre Competencias Técnicas y Conductuales en el Sistema de Selección de Reclutamiento de Personal", suscrito por el Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, delegado de la Unidad Administrativa de Talento Humano y Secretario General, Responsable de la Unidad Requirente, para el cargo de Gestor de Archivo General; Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, delegado de la Unidad Administrativa de Talento Humano y Analista de Talento Humano, Responsable de la Unidad Requirente para el puesto de Asistente de Talento Humano; Especialista de Talento Humano 2, Responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano y Registrador de la Propiedad, Responsable de la Unidad Requirente respecto del cargo de Técnico de Archivos Electrónicos; Analista de Talento Humano, delegado de la Unidad Administrativa de Talento Humano y Director de Gestión de Planificación y Desarrollo, Responsable de la Unidad Requirente, del puesto de Especialista de Avalúos y Catastros 1; Especialista de Talento Humano 2, Responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano y Director de Gestión de Obras Públicas, Responsable de la Unidad Requirente respecto del cargo de Coordinador de Plantas de Agua Potable y Alcantarillado, Especialista Fiscalización; y, Especialista de Vialidad y Equipo Caminero 2; Especialista de Talento Humano 2, Responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano y Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2, Responsable de la Unidad Requirente para el cargo de Comunicador Social; Especialista de Talento Humano 2, Responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano y Director de Gestión Financiera, Responsable de la Unidad Requirente para el puesto de Recaudador, quienes conformaron el Tribunal de Entrevista en delegación de 30 de julio de 2018; y según acta de conformación de técnicos entrevistadores de 19 de noviembre de 2018.

#### Concursos de méritos y oposición año 2022

De conformidad al Informe Técnico Legal GADMUPAN-UATH-2022-003 de 8 de junio de 2022, elaborado por la Analista de Talento Humano y revisado por el Especialista de Talento Humano 2, certificaron que los 18 puestos vacantes a convocarse al concurso de mérito y oposición, respecto del cargo de Analista Camales - 248731, Especialista Talento Humano

*Pajareta y o cmo*

2 - 248732, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales - 248736, Analista Integral de Residuos Sólidos - 248737, Técnico de Asistencia Social 248738, Abogado de Sindicatura 1 - 248739, Promotor Deportivo - 248740, Analista de Gestión de Minas y Canteras 248741, Administrador de Plazas y Mercados 248742, Asistente de Planificación y Desarrollo 248743, Analista de Seguridad y Salud Ocupacional 248744, Bodeguero - 248745, Analista de Avalúos y Catastros - 248746, Analista de Regulación Urbana y Rural - 248747, Especialista de Rentas 2 - 248748; se encontraron debidamente financiados a través de la partida presupuestaria correspondiente, en función del oficio 0037-GADMUPAN-2022-DF remitido por el Director Financiero al Alcalde el 6 de junio de 2022, fecha en la cual el Director en mención y el Secretario Ejecutivo Financiero, emitieron la certificación, en donde señalaron que una vez revisado el Distributivo de Remuneraciones y el Presupuesto aprobado para el año fiscal 2022, los puestos se encontraban debidamente financiados.

Determinándose además, que los puestos de Analista Camales - 248731, Analista de Infraestructura y Diseño de Proyectos - 248734, Analista Integral de Residuos Sólidos - 248737, Analista de Regulación Urbana y Rural - 248747, no fueron consideradas por parte de los Especialista de Talento Humano 2, dentro del distributivo de remuneraciones anual y reforma del año 2022, aprobado en sesiones ordinarias de 8 de diciembre de 2021 y 4 de agosto de 2022, respectivamente, con estas denominaciones sino como Técnicos; sin embargo, para el concurso de mérito y oposición, el Director y Secretario Ejecutivo Financiero, emitieron el 6 de junio de 2022 la certificación presupuestaria, señalando que se encuentra debidamente financiados los puestos según verificación del distributivo de remuneraciones aprobados para el año fiscal 2022; y, los Especialista de Talento Humano 2, no contaron con la evidencia documental del cambio de denominación de los puestos que fueron sujetos de concurso de mérito y oposición previo a la convocatoria de los mismos.

Para los siguientes puestos de Analista Camales, Especialista Talento Humano 2, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales, Analista Integral de Residuos Sólidos, Técnico de Asistencia Social, Abogado de Sindicatura 1, Promotor Deportivo, Analista de

PLAZA NUEVA 7 NUEVE

Gestión de Minas y Canteras, Administrador de Plazas y Mercados, Asistente de Planificación y Desarrollo, Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, Bodeguero, Analista de Avalúos y Catastros, Analista de Regulación Urbana y Rural, Especialista de Rentas 2, no se evidenció la suscripción del acuerdo de confidencialidad respecto del banco de preguntas para las pruebas de conocimientos técnicos ya sea por el Especialista de Talento Humano 2, que los elaboró con asesoría del Responsable de la Unidad Administrativa y el Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2 en calidad de Administrador del Concurso, que en razón de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal tuvieron que acceder a los mismos; y, no se desarrolló el banco de 200 preguntas en diez casos y siete no fueron elaborados sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción y perfil de puestos; además, en la plataforma Multipruebas, servicio contratado por la entidad, se registraron 50 preguntas de la totalidad que fueron establecidas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la aplicación de las pruebas técnicas por parte de los postulantes a los cargos, así:

Código	Cargo	Grupo	Banco preguntas	Plataforma Multipruebas
248731	Analista de Camales	Servidor Público 3	62 preguntas	No se evidenció el acuerdo de confidencialidad respecto del banco de preguntas; además, se ingresó el 24 de julio de 2022, en la plataforma Multipruebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la aplicación de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248732	Especialista de Talento Humano 2	Servidor Público 5	200 preguntas	Se desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, sin que las mismas sean elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción y perfil de puestos, determinando que fueron establecida fuera de los criterios referidos, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 24 de julio de 2022, en la plataforma Multipruebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248736	Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales	Servidor Público 3	51 preguntas	No se evidenció el acuerdo de confidencialidad respecto del banco de preguntas; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipruebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248737	Analista Integral de Residuos Sólidos	Servidor Público 3	200 preguntas	No se evidenció el acuerdo de confidencialidad respecto del banco de preguntas; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipruebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248738	Técnico de Asistencia Social	Servidor Público 1	50 preguntas	No se evidenció el acuerdo de confidencialidad respecto del banco de preguntas.
248739	Abogado de Sindicatura 1	Servidor Público 5	200 preguntas	Se desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, sin que las mismas sean elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción y perfil de puestos, determinando que fueron establecidos fuera de los criterios referidos, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 24 de julio de 2022, en la plataforma Multipruebas, únicamente 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248740	Promotor Deportivo	Servidor Público de Apoyo 4	50 preguntas	No desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, efectuándolo únicamente 50, sin que las mismas sean elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción de puesto, determinando que fueron establecidos fuera de los criterios referidos, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad.

ACUERDO

Código	Cargo	Grupo	Banco preguntas	Plataforma Multipuebas
248741	Analista de Gestión de Minas y Canteras	Servidor Público 3	52 preguntas	No se evidenció el acuerdo de confidencialidad respecto del banco de preguntas; además, se ingresó el 24 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, las 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248742	Administrador de Plazas y Mercados	Servidor Público 3	150 preguntas	No desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, efectuándolo únicamente 150, sin que las mismas sean elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción de puesto, determinando que fueron establecidos fuera de los criterios referidos, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 25 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, 49 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248743	Asistente de Planificación y Desarrollo	Servidor Público de Apoyo 2	150 preguntas	No desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, efectuándolo únicamente 150, sin que las mismas sean elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción de puesto, determinando que fueron establecidos fuera de los criterios referidos, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248744	Analista de Seguridad y Salud Ocupacional	Servidor Público 3	200 preguntas	No se evidenció el acuerdo de confidencialidad respecto del banco de preguntas; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, 49 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248745	Bodeguero	Servidor Público de Apoyo 4	150 preguntas	No desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, efectuándolo únicamente 150, sin que las mismas sean elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción de puesto, determinando que fueron establecidos fuera de los criterios referidos, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248746	Analista de Avalúos y Catastros	Servidor Público 3	111 preguntas	No desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, efectuándolo únicamente 111, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248747	Analista de Regulación Urbana y Rural	Servidor Público 5	55 preguntas	No desarrolló un banco de 200 preguntas para el puesto, efectuándolo únicamente 55, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, únicamente 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.
248748	Especialista de Rentas 2	Servidor Público 5	200 preguntas	Se desarrolló 200 preguntas para el puesto, sin que las mismas sean elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción de puesto, determinando que fueron establecidos fuera de los criterios referidos, ni se evidenció el acuerdo de confidencialidad; además, se ingresó el 23 de julio de 2022, en la plataforma Multipuebas, 50 preguntas, sin que se evidencie en base a que criterio fueron seleccionadas las mismas para la ejecución de las pruebas técnicas por parte de los postulantes al cargo.

De los postulantes con código de aspirante 8131372, 8131416, 8131328, 8131396, 8131351, 8131341, 8131248, 8131204, 8131163, 8131148, 8131176, 8131112, 8131054, 8131037, 8131078, a los cargos: Analista de Camales, Especialista de Talento Humano 2, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales, Analista Integral de Residuos Sólidos, Técnico de Asistencia Social, Abogado de Sindicatura 1, Promotor Deportivo, Analista de Gestión de Minas y Canteras, Administrador de Plazas y Mercados, Asistente de Planificación y Desarrollo, Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, Bodeguero, Analista de Avalúos y Catastros, Analista de Regulación Urbana y Rural; y, Especialista de Rentas 2, respectivamente, rindieron las pruebas de conocimientos técnicos el 27 de julio de 2022, sin que las mismas fueran legalizadas oportunamente como evidencia de las

TECNICISTA Y UNO

calificaciones obtenidas; en virtud que, el Especialista de Talento Humano 2, descargó las pruebas en mención desde la Plataforma Multipruebas entre el 17 y el 22 de agosto de 2022, para que sea legalizado por los postulantes, sin verificar este particular convocó a la entrevista a desarrollarse el 3, 4 y 5 de agosto de 2022; y, el Tribunal de Mérito y Oposición, y Apelaciones, generó el Acta de Declaratoria de Ganador entre el 16, 17 y 18 de agosto de 2022, es decir antes de la legalización de las pruebas que evaluaron el nivel de conocimiento inherente al perfil de los puestos descritos.

En relación al cargo de Analista de Seguridad y Salud Ocupacional - 248744, el postulante con código de aspirante 8131176, quién fue declarado ganador del concurso de mérito y oposición según acta de declaratoria de ganador de 17 de agosto de 2022; consideró en su hoja de vida mantener experiencia como Técnico de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Ferretería y Construcciones Cotopaxi, desde el 1 de abril de 2021 hasta el 31 de mayo de 2022, de lo cual presentó el certificado laboral de 13 de junio de 2022 emitida por la Persona Natural con RUC 050XXXXXX7001 en calidad de Propietario del negocio en mención de categoría emprendedor, con actividad económica principal en: extracción y dragado de arenas para la industria, arenas para la construcción, grava (ripió) y gravilla; sin embargo, el postulante al cargo no registró afiliación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de acuerdo a la información proporcionada al equipo de auditoría por el IESS a través de la historial laboral que demuestra el tiempo de servicio por empleador; ni en la documentación remitida por el Servicio de Rentas Internas por cuanto no registró comprobantes de venta emitidos a nombre del propietario de la Ferretería señalada, así como de compras dirigidos al ganador del puesto de Analista de Seguridad y Salud Ocupacional; por lo que se evidenció que el Especialista de Talento Humano 2, no solicitó documentos con la finalidad de verificar la experiencia descrita en la hoja de vida del aspirante; y en la fase de validación de documentación no observó al respecto y señaló que cumple con todos los requisitos.

Las actas de entrevista de los concursos de mérito y oposición de los puestos vacantes de: Analista de Camales, Especialista de Talento Humano 2, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales, Analista Integral de Residuos Sólidos, Técnico de Asistencia Social, Abogado de Sindicatura 1, Promotor Deportivo, Analista de Gestión de Minas y Canteras, Administrador de Plazas y Mercados, Asistente de Planificación y Desarrollo, Analista de

Administración y ODS

Seguridad y Salud Ocupacional, Bodeguero, Analista de Avalúos y Catastros, Analista de Regulación Urbana y Rural; y, Especialista de Rentas 2; fueron suscritas por el Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2 en calidad de Administrador del Concurso y no por parte de los Técnicos Entrevistadores designados para cada uno de los cargos objeto de los concursos.

La máxima autoridad según el acto administrativo denominado Designación Técnicos Entrevistadores de 29 de julio de 2022, efectuó la designación al Promotor Deportivo 1 como técnico de conformidad a la metodología emitida por parte del Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2, en calidad de Administrador de Concurso, para que se lleve a cabo la diligencia respecto de las competencias técnicas de los cargos de: Analista de Camales, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales, Abogado de Sindicatura 1, Analista de Gestión de Minas y Canteras; servidor, quien se encontró cumpliendo sus funciones en Gestión de Turismo, Cultura y Recreación, unidad administrativa distinta a las que correspondieron los puestos vacantes en mención.

El Técnico designado mantuvo su título como Ingeniero Forestal, con número de registro de la SENECYT 1014-2021-2332660 de 22 de julio de 2021; quien no contó con el perfil profesional que permita emitir el criterio técnico y otorgar la calificación constante en el formulario para orientación de la entrevista.

El Tribunal de Mérito y Oposición; y, de Apelaciones conforme actas de declaratoria de desierto de 2 de octubre de 2020, 2 de diciembre de 2021 y 4 de mayo de 2022, declararon desierto el concurso de mérito y oposición del cargo de Abogado de Sindicatura 1, identificados con los códigos 164941, 208349 y 237766, fundamentado en el artículo 39, letra f) del Acuerdo Ministerial 222 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014, que señala:

*“... Cuando se presente una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso, que no sea susceptible de convalidación alguna y cause gravamen irreparable o influya en la decisión (...).”*

*ALCANTARA TRES*

A la vez, señalaron que la decisión fue fundamentada en los hechos conforme consta en el respectivo expediente y en los reportes generados a través de la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo; y, en los memorándums 518\_GADMUPAN\_2020\_DA de 2 de octubre de 2020, 003\_GADMUPAN\_2021\_DA\_WP de 2 de diciembre de 2021 y 014\_GADMUPAN\_2022\_DA\_WP de 3 de mayo de 2022, respectivamente, suscritos por el Director Administrativo, en los cuales señalaron:

*“...debido a que el GAD Municipal de Pangua no cuenta con la suficiente capacidad operativa con respecto a la Unidad Administración de Talento Humano y al ser que dichos puestos de la UATH se encuentran contemplados en la planificación de la Plataforma Tecnológica del Ministerio de Trabajo no se ha podido iniciar con los puestos mencionados (...)”.*

Determinándose, que en oficio MDT-DMVTH-2020-0662 de 30 de septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo comunicó a la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, que el puesto de Abogado de Sindicatura 1, fue registrado en la planificación del concurso mérito y oposición sin que fuera efectuado la convocatoria en la fecha propuesta; además, la entidad auditada contó con servidores que estuvieron en funciones en la Unidad de Talento Humano, con un Especialista de Talento Humano 2, Analista de Talento Humano y Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, en las fechas programadas para el desarrollo del mismo.

Situaciones que se originaron por cuanto, en relación a los concursos de mérito y oposición correspondientes a la planificación del año 2018, la Asistente de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, se encontró en el caso de incompatibilidad previstos en el Reglamento General a la LOSEP no se excusó por escrito, al momento en que tuvo conocimiento de este particular, y sin considerar que se encontraba participando en un concurso organizado por la institución a la cual pertenece y que fue parte de la UATH institucional, por lo que inobservó los artículos, 186 Tribunales de méritos y oposición, y de apelaciones del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 12 De la incompatibilidad, del Acuerdo Ministerial 222, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014; y, la Norma de Control

*funcionaria tal como*

Interno 100-03 Responsables del control interno, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, no contó con evidencia documental de la aplicación de las pruebas de conocimientos técnicos, que valide las calificaciones obtenidas por los postulantes que fueron registradas en el Sistema de selección y reclutamiento de personal del Ministerio de Trabajo; no procedió al registro en la Plataforma del Ministerio de Trabajo de las calificaciones rectificadas mediante la absolución del Tribunal de Apelaciones en base a las apelaciones presentadas por los postulantes a los cargos de Asistente de Talento Humano y Especialista de Avalúos y Catastros 1; validó los documentos presentados por el postulante que superaron la pruebas psicométricas y de conocimientos técnicos para los puestos de Especialista de Avalúos y Catastros 1, Coordinador de Plantas de Agua Potable y Alcantarillado, Especialista Fiscalización, Especialista de Vialidad y Equipo Caminero 2, sin que éstos postulantes cumplan con la experiencia laboral que fue consignada en su "Hoja de Vida".

Por lo que, incumplió los artículos 52 De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano, letras a), i), l) y ñ) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 118 Atribuciones y responsabilidades adicionales de las UATH, letra a) del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; el número 3.1 Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano letra a. Funciones y Atribuciones, números 4, 10, 11, 12 y 14 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado por el Alcalde el 25 de noviembre de 2015 y reformado con Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-004 de 2 de agosto de 2019; e, inobservó los artículos, 9 De la unidad administración del talento humano, del Acuerdo Ministerial 222, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014 y las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de

*Francisca + cargo*

noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

Los Técnicos Entrevistadores designados, integrado por el Analista de Seguridad y Salud Ocupacional del período de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 8 de febrero de 2019, Analista de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 2 de febrero de 2020, Especialista de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano del período de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2 del período de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Director Financiero del período de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 14 de mayo de 2019, no contaron con la evidencia de la entrega de los medios de grabación para su archivo de la aplicación de la entrevista a los finalistas del concurso de mérito y oposición a la Unidad de Talento Humano.

Los servidores en mención incumplieron 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, inobservaron el artículo 29 Del registro de la información recabada a través de la entrevista, del Acuerdo Ministerial 222, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014, y las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, 401-03 Supervisión y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

Con respecto a los concursos de mérito y oposición correspondiente a la planificación del año 2022, el Director Financiero del período de gestión comprendido entre el 15 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2023, y el Secretario Ejecutivo Financiero del período de gestión comprendido entre el 2 de enero de 2020 y el 6 de septiembre de 2022, certificaron la existencia de disponibilidad presupuestaria para llevar cabo los concursos de mérito y oposición para los cuatro cargos de Analistas, sin que los mismos consten en el Distributivo de Remuneraciones aprobado para el año fiscal 2022, sino con la denominación de Técnicos.

PEREZ GARCIA Y BEIG

Los servidores en mención incumplieron el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; el número 1.3.2.2. Gestión Financiera, letras a), b) y c), 1.3.2.2.1. Gestión de Presupuesto, número 1) del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; e, inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, 402-02 Control previo al compromiso y 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

Los Especialistas de Talento Humano 2, como Responsables de Talento Humano de los periodos de gestión entre el 2 de julio de 2021 y el 4 de julio de 2022; entre el 8 de julio y el 31 de agosto de 2022, no consideraron en el Distributivo de Remuneraciones para el ejercicio fiscal del año 2022 y su reforma, los cargo objetos de concursos de mérito y oposición como Analista Camales, Analista de Infraestructura y Diseño de Proyectos, Analista Integral de Residuos Sólidos y Analista de Regulación Urbana y Rural, manteniéndose con la denominación de Técnicos, por lo que, incumplieron el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 10 Estructura Institucional, 1.3 Procesos Adjetivos, 1.3.2 Gestión Administrativa, 1.3.2.2. Unidad de Administración del Talento Humano, letras c) y k) del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua sancionado a través de Resolución Administrativa 015-GADMUPAN-2022-AI por el Alcalde el 19 de mayo de 2022; e, inobservaron la Norma de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

PLANIFICACIÓN Y SISTEMAS

El Especialista de Talento Humano 2, como Responsable de Talento Humano del período de gestión entre el 8 de julio y el 31 de agosto de 2022, no suscribió el acta de confidencialidad con los Responsables de las Unidades Requirientes y el Administrador del Concurso en relación al banco de preguntas que fueron considerados en la evaluación de los conocimientos técnicos; no elaboró el banco de 200 preguntas de conocimientos técnicos para ciertos cargos y en su formulación no consideró la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción y perfil de puestos, ni evidenció la metodología utilizada para la selección de las 50 preguntas registradas en la plataforma Multipuebas; no solicitó la legalización oportuna de las pruebas de conocimientos técnicos efectuadas por los postulantes al finalizar la evaluación, sino posterior a la declaratoria de ganadores del concurso; ni verificó la experiencia laboral presentada por el postulante al cargo de Analista de Seguridad y Salud Ocupacional; y aprobó y certificó que cumple con la validación de documentos.

El servidor en mención 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 a) d), i), l) y ñ) de la Ley Orgánica del Servicio Público; el número 1.3.2.2. Unidad de Administración del Talento Humano, letras c) y k) del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020, e, inobservó los artículos 183 Concurso de méritos y oposición, letra b) del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 8 Unidad de Administración del Talento Humano Institucional-UATH, 9 Del Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones, 11 De la información previa, número 6, 22 De la evaluación por oposición, 25 De las pruebas de conocimientos técnicos y 45 De la confidencialidad de la información, del Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal de 29 de enero de 2019, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014; y las Normas de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87

PLANEJERIA 70 CHS

de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

El Analista de Seguridad y Salud Ocupacional del período de gestión comprendido entre el 1 y el 6 de septiembre de 2022, presentó el certificado laboral como experiencia adquirida en el área requerida en la base de concursos, sin que al mismo se anexe la historia laboral del IESS y/o la declaración del Impuesto a la Renta Anual o comprobantes de venta, que respalde la presentación de servicios profesionales en la Ferretería y Construcciones Cotopaxi, en calidad de Patrono quién proporcionó el certificado; por lo que incumplió el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, inobservó los artículos 183 Concurso de méritos y oposición, letra b) del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público; 33 Del Reporte "Puntaje Final" del Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal de 29 de enero de 2019 y las Normas de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

El Tribunal de Mérito y Oposición, y Apelaciones integrado por el Alcalde del período de gestión comprendido entre el 15 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2023, Asistente de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Promotor Deportivo 1 del período de gestión comprendido entre el 5 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023, Especialista de Compras Públicas 2 del período de gestión comprendido entre el 23 de febrero de 2021 y el 30 de abril de 2023, Promotora en Apoyo a la Juventud y Adulto Mayor del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2, del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Comisario Municipal del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Secretario Ejecutivo de Avalúos y Catastros del período de gestión

FINANCIA Y NUESTRO

comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Auxiliar de Seguridad Industrial del período de gestión comprendido entre el 10 de enero de 2022 y el 30 de abril de 2023, Analista de Guardalmacén General del período de gestión comprendido entre el 16 de octubre de 2020 y el 20 de septiembre de 2022, Especialista de Avalúos y Catastros 2 del período de gestión comprendido entre el 13 de febrero de 2022 y el 30 de abril de 2023, Contadora General del período de gestión Comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, no verificaron que se cuente con la legalización de las pruebas de conocimiento técnicos aplicadas en la etapa de oposición por parte de los postulantes, declararon como ganadores a los cargos objeto de los concursos de mérito y oposición, a través del Acta de Declaratoria de Ganadora en la que se consideró los puntajes finales obtenidos por los mismos.

Los servidores en mención incumplieron los artículos 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, inobservaron los artículos 25 De las pruebas de conocimientos técnicos, 33 Del Reporte "Puntaje Final", 34 Del acta final y la declaratoria del ganador del concurso, del Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal de 29 de enero de 2019, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014 y las Normas de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

Los Técnicos Entrevistadores integrado por el Especialista de Talento Humano 2, del período de gestión entre el 8 de julio y el 31 de agosto de 2022 y el Promotor Deportivo 1 del período de gestión comprendido entre el 5 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023, no suscribieron las actas de las entrevistas desarrolladas de los 15 cargos sometidos a concursos de mérito y oposición, como constancia de los resultados de las evaluaciones de las competencias conductuales y técnicas, siendo suscrita por el Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2, en calidad de Administrador de Concurso, del

*P. ESCOBAR*

período de gestión comprendido entre el 2 de octubre de 2019 y el 30 de abril de 2023, a pesar de haber considerado por el mismo servidor como parte de la metodología para el desarrollo de la entrevista, sin estimar que la suscripción de las actas respectivas será efectuada por los Entrevistadores de conformidad a la Norma Técnica.

Los servidores en mención 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 28 Calificación de la entrevista y 39 Del registro de la información recabada a través de la entrevista, del Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal de 29 de enero de 2019, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014 y las Normas de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

El Promotor Deportivo 1 del período de gestión comprendido entre el 5 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023, efectuó la evaluación de las competencias técnicas a los postulantes a los puestos de Analista de Camales, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales, Abogado de Sindicatura 1, Analista de Gestión de Minas y Canteras, a pesar de no ser el Técnico de la Unidad Requirente, así como no objetó la designación emitida por la máxima autoridad en cuanto su perfil profesional y sus funciones fueron distintas a los cargos objetos de las entrevistas, que permita emitir el criterio técnico y otorgue la calificación constante en el formulario para orientación de la entrevista, por lo que incumplió el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a) y b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, inobservó los artículos 27 De la entrevista, 28 Calificación de la entrevista y 39 Del registro de la información recabada a través de la entrevista, del Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal de 29 de enero de 2019, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014 y la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de

PRESENTIA JUNO

personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

El Director Administrativo de los períodos de gestión comprendidos entre el 6 de enero y el 5 de abril de 2020, entre el 31 de mayo de 2020 y el 18 de agosto de 2021; Director de Gestión Administrativa del período de gestión comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y el 30 de abril de 2023, sin motivación legal no procedieron a la convocatoria a los concursos, sugirieron al Tribunal de Mérito y Oposición; y, de Apelaciones, se declare desierto el puesto de Abogado de Sindicatura 1, por lo que, 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 14 De la convocatoria, 15 De la planificación de los concursos del Acuerdo Ministerial MDT-2019-022, con la que se expidió la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal de 29 de enero de 2019, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014 y las Normas de Control Interno 405-04 Documentación de respaldo y su archivo, y 407-03 Incorporación de personal, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

Lo que ocasionó que no se consideren el cumplimiento de disposiciones legales impartidas por el ente rector de Talento Humano y que no cuenten con toda la documentación que lo respalde, con la finalidad de garantizar su ejecución y precautelar los intereses institucionales.

Con oficios 2591-DPCPX, 0068, 0069, 0070, 0071, 0073, 0075, 0076, del 0078 al 0082 y del 0087 al 0100-0010-DPCPX-AE-2023, de 3 de octubre de 2023, se comunicó los resultados provisionales al Alcalde, Especialistas de Talento Humano 2, Director de Gestión Administrativa, Analista de Talento Humano, Director Financiero, Contadora General, Analista de Contabilidad, Asistente de Talento Humano, Analistas de Seguridad y Salud Ocupacional, Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2, Secretario

PRESENTE Y DOS

Ejecutivo Financiero, Especialista de Compras Públicas 2, Promotora en Apoyo a la Juventud y Adulto Mayor, Comisario Municipal, Auxiliar de Seguridad Industrial, Analista de Guardalmacén General, Especialista de Avalúos y Catastros 2, Director Administrativo, Administrador de Plazas y Mercados, Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2, Secretario Ejecutivo de Avalúos y Catastros como y Promotor Deportivo 1.

Posterior a la lectura del borrador de informe, el Especialista de Talento Humano, 2 Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, en comunicación de 18 de octubre de 2023, indicó:

*"... debo manifestar que la evidencia documental correspondiente está constituida por el reporte de las calificaciones obtenidas en la evaluación de dichas pruebas, así como el cuestionario resuelto de cada uno de los postulantes. - tomando como base estos documentos, los resultados fueron subidos al sistema Plataforma Tecnológica SIITH...Adjunto información relacionada a los participantes con código 6870856...y...6863094.- se puede evidenciar el tratamiento dado a las apelaciones presentadas, incluyendo el Acta Resolutiva de Apelaciones al Puntaje de la Prueba de Conocimientos Técnicos y el resultado de apelaciones a las calificaciones de estas pruebas...la confirmación de experiencia y tiempo de servicio de los participantes en el concurso, reconozco que fue complejo debido a que la legislación ecuatoriana contempla varias modalidades de contratación, y en empresas privadas algunas no realizan la afiliación al IESS. Por ello, de nuestra parte correspondió realizar la verificación vía telefónica a cada empresa para confirmar dicha información. - En cuanto a los datos de Servicio de Rentas Internas, al tratarse de personas naturales con RUC, ninguno cumplía la base imponible para declaración de impuesto a la renta, lo que también dificultó la confirmación...- En relación a la observación sobre las entrevistas realizadas a los postulantes con códigos 6841035, 6837476, 7305831, 6837685, 7306940, 7317793, 7314576, 7315815 y 7308709, informo que las mismas fueron grabadas en audio y formaron parte del expediente del proceso de selección (...)"*

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, en su comunicación indica que el cuestionario resuelto de cada uno de los postulantes constituyo como evidencia documental y que sirvió como base para los resultados registrados en la Plataforma Tecnológica SIITH; sin embargo, los mismos no fue proporcionado para fines de análisis; en las actas resolutivas de apelaciones al puntaje de la prueba de conocimientos técnicos que fue remitidas, constó la resolución del Tribunal de Apelaciones, con la que resolvieron "RECTIFICAR EL PUNTAJE DE LAS PRUEBAS DE

*7 TRECE*

**CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y LA CALIFICACIÓN** no obstante el Especialista de Talento Humano 2, como Responsable de la UATH, ingreso en el SIITH lo contrario como resultado de la apelación, en la que señaló que **“UNA VEZ QUE LA COMISIÓN A REALIZADO LA RESPECTIVA REVISIÓN SE RATIFICA LA CALIFICACIÓN”**; en relación a la verificación realizada a través de llamadas telefónicas, no adjunto información alguna con la que se haya formalizado la acciones tomadas para contar con sustento documental de la validación a las experiencias y el tiempo de las mismas presentadas a través de certificados laborales por parte de los postulantes; además, respecto de los audios grabados de las entrevistas que formaron parte del expediente del proceso de selección, se debe indicar que los mismos no fueron proporcionados por los Especialistas de Talento Humano 2 en la fase de ejecución de la acción de control, y de la misma forma el CD remitido, no contiene información mencionada en la comunicación por lo que una vez verificado no mantiene información alguna.

La Asistente de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, en oficio 005\_GADMUPAN\_2023\_JBB de 18 de octubre de 2023, manifestó:

*“... me permito informar que no he sido miembro del Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones ni tampoco he firmado ninguna acta de declaratoria de desierto de los procesos con códigos 164941,208349,23776, por lo que solicito se me desvirtúe lo comentado por el equipo auditor, en la cual se adjunta las actas de la declaratoria de los códigos 164941,208349,23776 (...).”*

Lo manifestado por la servidora ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que no guarda relación con el comentario, en cuanto se hace referencia que la servidora fue designada como miembro del Tribunal de Mérito y Oposición para el cargo de Especialista de Avalúos y Catastros 1, a la vez participó como postulante para el puesto de Asistente de Talento Humano en el en el concurso de mérito y oposición planificadas el 5 de junio de 2018, a lo que no se excusó por escrito al momento en que tuvo conocimiento de este particular, encontrándose en el caso de incompatibilidad previstos en el Reglamento General a la LOSEP.

*SESENTA Y CUATRO*

La Promotora en Apoyo a la Juventud y Adulto Mayor del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Especialista de Avalúos y Catastros 2 del período de gestión comprendido entre el 13 de febrero de 2022 y el 30 de abril de 2023, Analista de Guardalmacén General del período de gestión comprendido entre el 16 de octubre de 2020 y el 20 de septiembre de 2022, Secretario Ejecutivo de Avalúos y Catastros del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Comisario Municipal del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2 del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, Especialista de Compras Públicas 2 del período de gestión comprendido entre el 23 de febrero de 2021 y el 30 de abril de 2023, Asistente de Talento Humano del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023; el Alcalde del período de gestión comprendido en funciones entre el 15 de mayo de 2019 y el 14 de mayo de 2023, en oficios 01-DGS-2023, 001-CGE-nhta-2023 y 001-NOT.CGE-MV-2023 de 16 de octubre de 2023, comunicación de 17 de octubre de 2023, y oficios 001 -NOT.CGE-IMMM-23, GADMUPAN-COMUN-2023-011, JLCCH-2023-001, 005\_GADMUPAN\_2023\_JBB y 004-CGE-SDMP-23 de 17 y 18 de octubre de 2023, en similares términos, expresaron:

*“... no es potestad del tribunal de méritos y oposición, y apelaciones, verificar que se cuente con la legalización de las pruebas de conocimientos técnicos aplicadas en la etapa de oposición por parte de los postulantes, ya que esta es una atribución y responsabilidad del Administrador del concurso, así como de la UATH (...).”*

La Contadora General del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001 de 17 de octubre de 2023, expresó:

*“... El Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-022, mediante el cual se expide la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, en sus artículos: "Art. 9.- Del Tribunal de Méritos y Oposición, y de Apelaciones. - Es el órgano institucional encargado de conocer y resolver las apelaciones que presentaren los postulantes, declarar el ganador o declarar desierto un concurso de méritos y oposición a las causales establecidas en la presente norma (...).”*

*PRESENTA Y UNO*

El Auxiliar de Seguridad Industria del período de gestión comprendido en funciones entre el 10 de enero de 2022 y el 30 de abril de 2023, en oficio 05 – GADMUPAN – 2023 - SSO de 17 de octubre de 2023, manifestó:

*“... En el caso de la firma del acta declaratoria de ganador de puesto de Analista de Seguridad y Salud Ocupacional se da después de que la AUTH haya verificado toda la documentación correspondiente, conjuntamente con el Administrador del concurso, hayan verificado las puntuaciones y apelaciones...Se procedió a firmar el ACTA DE DECLARATORIA DE GANADOR (sic) de concurso para el cargo de Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, debido a que el participante pasó los filtros como: perfil y experiencia, requisitos del procedimiento que le corresponde revisión a Talento humano y al Administrador de Concurso, cada miembro del tribunal tenía sus funciones (...).”*

Lo mencionado por la Promotora en Apoyo a la Juventud y Adulto Mayor, Especialista de Avalúos y Catastros 2, Analista de Guardalmacén General, Secretario Ejecutivo de Avalúos y Catastros, Comisario Municipal, Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2, Especialista de Compras Públicas 2, Asistente de Talento Humano, Alcalde, Contadora General y Auxiliar de Seguridad Industria, no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en razón que, como integrantes del Tribunal de Mérito y Oposición, y Apelaciones, generaron el Acta de Declaratoria de Ganador entre el 16 y 18 de agosto de 2022, es decir antes de la legalización de las pruebas técnicas que evaluaron el nivel de conocimiento inherente al perfil de los puestos objeto del concurso de mérito y oposición que fue el 22 de agosto de 2022, sin que se cumpla con lo determinado en el Acuerdo Ministerial MDT-2019-022 de 29 de enero de 2019, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014 en relación a que se declarará el ganador de un concurso de mérito y oposición a las causales establecidas en la norma indicada.

El Director de Gestión Administrativa del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de septiembre de 2021 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001-WP-2023 de 18 de octubre de 2023, manifestó:

*“... Según la Resolución Administrativa ALCALDÍA N° 015-GADMUPAN-2022-AL aprobada por la Máxima Autoridad del Gad de Pangua el 19 de mayo de 2022, conforme la Nueva estructura orgánica Funcional del GAD de Pangua se excluye a*

*P. SESENTA Y SEIS*

*la Unidad de Talento Humano de la Dirección de Gestión Administrativa y pasa a ser una Unidad Independiente, la cual se llamará de ahí en adelante como UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO (sic) (...)*".

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, a través del memorando 014\_GADMUPAN\_2022\_DA\_WP de 3 de mayo de 2022, sin motivación legal sugirió a los miembros del Tribunal de Mérito y Oposición y de Apelaciones, se declare desierto el concurso de mérito y oposición identificado con el código 2237766 para el cargo de Abogado de Sindicatura 1, sin tomar en consideración que fue registrado en la planificación para el concurso mérito y oposición por tercera ocasión, sin que la misma fuera efectuado la convocatoria en la fecha propuesta; señalando que la Unidad de Talento Humano no contó con suficiente capacidad operativa y que por esa razón no se inició con el concurso del puesto en mención, acción efectuada antes de la reforma a la estructura orgánica de la entidad realizada el 22 de mayo de 2022, con el cual se desprendió la Unidad de Talento Humano de la Dirección Administrativa.

La Analista de Talento Humano 2 del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 02 de febrero de 2020 y entre el 4 de diciembre de 2020 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001 de 17 de octubre de 2023, expresó:

*"... Como prueba de descargo presento. - En relación al concurso para el puesto de Asistente de talento Humano. - oficio GADMUPAN-UATH-49-2028...Delegación de Técnico (a) Entrevistador (a)...acta de Conformación de Técnicos Entrevistadores...Cuadro para la Formulación del caso práctico...documento...Puntaje tentativo final. - para el puesto Especialista de Avalúos y catastro 1...oficio-GADMUPAN-UTH-47-2018...Conformación de Técnicos Entrevistadores...Formulario para orientación de la entrevista...Cuadro para la Formulación del caso práctico (...)"*.

La Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2 del período de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 14 de mayo de 2019 y entre el 15 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001-CGE-nhta-2023 de 17 de octubre de 2023, señaló:

*SESENTA Y SIETE*

*“... Art. 29-Del registro de la información recabada a través de la entrevista- Durante la realización de la entrevista se utilizará medios de grabación de audio o video con audio como respaldo del desarrollo de la misma. - conforme lo señala la...Norma Técnica, los técnicos entrevistadores son dos; un delegado de la UATH Institucional y un delegado a la que pertenece el puesto...siendo ésta una atribución de la UATH institucional, acciones que en su debido momentos (sic) se dieron estricto cumplimiento conforme los mecanismos implementados en la parte de entrevistas (...).”*

Lo manifestado por la Analista y Especialista Cultura, Turismo, Recreación y Comunicación 2 como Técnicos designados para la fase de entrevista, ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, no se mantuvo la constancia en medios de grabación en audio o video que confirme la información registrada en los formularios y reportes donde constó las preguntas y el puntaje de las entrevistas, efectuadas a los postulantes a los cargos de Asistente de Talento Humano y Especialista de Avalúos y Castros 1; y, Promotor Deportivo, respectivamente.

El Director Financiero del período de gestión comprendido en funciones entre el 15 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001-2023-RP de 17 de octubre de 2023, expresó:

*“... Si bien es cierto, que en el Distributivo de Remuneraciones aprobado para el año fiscal 2022 no constaban los cargos de Analistas...el señor alcalde Dispone que de conformidad a la reforma...al Estatuto Sustitutivo Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pangua, a través de Resolución Administrativa ALCALDIA No. 15-GADMUPAN-2022-AL de fecha 19 de mayo de 2022...en su disposición transitoria segunda establece que...el Responsable de la Gestión de Administración del Talento Humano, deberá proceder a actualizar los perfiles de cada puesto en lo referente a las experiencias y títulos académicos que cada puesto requiere en base a las necesidades institucionales constantes en la presente reforma (...).”*

El Secretario Ejecutivo Financiero del período de gestión comprendido en funciones entre el 2 de enero de 2020 y el 6 de septiembre de 2022, en oficio 117-GADMUPAN-2023-TM-CA de 17 de octubre de 2023, señaló:

*“... A través de memorándum No. 231-1-GADMUPAN-2022-A-FJ de fecha 25 de mayo del 2022 suscrito por el...ALCALDE...pone en conocimiento...las (sic) actualización de los perfiles de los puesto que amerita el caso...únicamente en el*

*70 SESENTA Y OCHO*

*ámbito de cambio de denominación de puesto se procedió con los siguiente (sic) cambios. - Técnico de Infraestructura (sic) y Diseño de Proyectos... por la de Analista de Infraestructura y Diseño de Proyectos. - Técnico Integral de Residuos Sólidos...por la de Analista Integral de Residuos Sólidos. - Técnico de Camales...por la de Analista de Camales. - Técnico de Regulación Urbana y Rural...por la de Analista de Regulación Urbana y Rural (...)"*

Lo expresado por los servidores ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, los puestos de Analista Camales, Analista de Infraestructura y Diseño de Proyectos, Analista Integral de Residuos Sólidos y Analista de Regulación Urbana y Rural, no fueron consideradas por parte de los Especialista de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano dentro del distributivo de remuneraciones anual y tercera reforma del año 2022, manteniéndose con la denominación de Técnicos; sin embargo, para el concurso de mérito y oposición de estos cargos, en calidad de Director y Secretario Ejecutivo Financiero, emitieron la certificación presupuestaria, señalando que se encuentra debidamente financiados los puestos según verificación del distributivo de remuneraciones aprobados para el año fiscal 2022; además, en relación al memorándum 231-1-GADMUPAN-2022-A-FJ de 25 de mayo del 2022, suscrito por el Alcalde al que hace referencia el Secretario Ejecutivo Financiero, se mencionó que procedió a los cambios de denominación y que se procedió a la actualización del distributivo de remuneraciones; sin que se adjunte el documento que fue actualizado y que el mismo fue conocido por el Concejo Municipal para su posterior aprobación por parte de la máxima autoridad.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido entre el 8 de julio y el 31 de agosto de 2022, en comunicación de 18 de octubre de 2023, señaló:

*"... si se cuenta con los convenios de confidencialidad debidamente legalizados, de conformidad lo dispuesto en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal expedida mediante Acuerdo Ministerial...MDT-2019-022, "Art. 45...Dichos convenios se encuentran adjuntos...en copias debidamente certificadas.- la descarga de...pruebas se realizó el 22 de agosto de 2022, mas (sic) sin embargo las pruebas de conocimientos técnicos fue legalizada conforme el cronograma de la planificación de los concursos de mérito y oposición del año 2022 esto es el 27 de julio de 2022...me permito señalar que: el acuerdo ministerial N° MDT-2021-135 señala en su Art. 5.- De la verificación de la información...La UATH*

*A SESENTA Y NUEVE*

*institucional...adicionalmente realizará las siguientes verificaciones.- a) La cédula de ciudadanía.- b) El certificado de no tener impedimento legal.- c) La instrucción formal de tercer nivel.- d) La instrucción formal del nivel de bachillerato.- e) La información registrada en la hoja de vida que se encuentra en la plataforma tecnológica que el Ministerio del Trabajo ha determinado para este efecto, que no pueda ser validada por los medios señalados en las letras precedentes deberá ser verificada por la UATH institucional... a través de la documentación que aporte el aspirante (...documentos que acrediten la información consignada en la hoja de vida); en caso de no poder determinar de forma directa la UATH institucional...podrá validar la información a través del contacto directo con la fuente de esa información. Del análisis que realice la UATH institucional o quien haga sus veces, se dejará constancia en un informe que se incorporará al expediente de la persona que va a vincularse al sector público. - Por lo antes expuesto se realizó la verificación a través del contacto directo con la fuente que emitió el certificado de trabajo que acredita la experiencia del postulante al cargo de analista de seguridad y salud ocupacional (...)"*

Lo expresado por el servidor ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en razón que, las actas de confidencialidad remitidas fueron suscritas únicamente con el Alcalde, sin que se haya suscrito con los Responsables de las Unidades Requirientes y el Administrador del Concurso en relación al banco de preguntas que fueron considerados en la evaluación de los conocimientos técnicos; los postulantes a los cargos objeto de los concursos de mérito y oposición rindieron las pruebas de conocimientos técnicos el 27 de julio de 2022, sin que las mismas fueran legalizadas oportunamente como evidencia de las calificaciones obtenidas; por cuanto descargó las pruebas en mención desde la Plataforma Multipruebas entre el 17 y el 22 de agosto de 2022, para que sea legalizado en estas fechas es decir posterior a su aplicación, por lo que sin verificar este particular convocó a la entrevista a desarrollarse los días 3, 4 y 5 de agosto de 2022.

Respecto de la experiencia del cargo de Analista de Seguridad y Salud Ocupacional, que se realizó a través del contacto directo, no fue proporcionado la constancia en un informe que debió ser incorporado al expediente de la persona que iba a vincularse al sector público, además se debe poner en consideración que el postulante al puesto, de acuerdo a la información remitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no registró afiliación en el IESS ni en la documentación remitida por el Servicio de Rentas Internas que el mismo haya prestado sus servicios profesionales en la Ferretería y Construcciones Cotopaxi.

*f SETENTA*

El Promotor Deportivo 1 del período de gestión comprendido entre el 5 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023, en oficio 02-CGE-DAPR-23 de 18 de octubre de 2023, expresó:

*“... El reglamento de Armonización de la Nomenclatura de Títulos Profesionales...detalla que la carrera Forestal está dentro del campo específico de medio ambiente. - me designa como parte del Tribunal de Mérito y Oposición, y de Apelaciones, para los cargos de ANALISTA DE CAMALES, ANALISTA DE PLANES DE LICENCIAS Y ESTUDIOS AMBIENTALES, ANALISTA INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS, ANALISTA DE MINAS Y CANTERAS (sic)...se encuentran debidamente suscritas por el Técnico Entrevistador de Competencias Técnicas y Técnico Entrevistador de Competencias Técnicas Conductuales; por tal efecto adjunto copias debidamente certificadas de ACTAS DE ENTREVISTAS...para los cargos de ANALISTA DE CAMALES, ANALISTA DE PLANES DE LICENCIAS Y ESTUDIOS AMBIENTALES, ANALISTA INTEGRAL DE RESIDUOS SÓLIDOS, ANALISTA DE MINAS Y CANTERAS (sic) (...).”*

Lo expresado por el servidor ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que como Promotor Deportivo 1 con título de Ingeniero Forestal designado como técnico entrevistador de conformidad a la metodología emitida por el Administrador de Concurso, para que lleve a cabo la entrevista respecto de las competencias técnicas de los cargos de: Analista de Camales, Analista de Planes de Licencias y Estudios Ambientales, Abogado de Sindicatura 1, Analista de Gestión de Minas y Canteras, se encontró cumpliendo sus funciones en Gestión de Turismo, Cultura y Recreación, unidad administrativa distinta a las que correspondieron los puestos vacantes en mención, es decir no fue un técnico de la unidad requirente; y, con relación a las actas de entrevista proporcionado en copias certificadas fueron suscritas por el Administrador de los concursos de mérito y oposición, por lo que de conformidad a la Norma Técnica de Selección de Personal emitida con Acuerdo Ministerial MDT-2019-022 de 29 de enero de 2019, publicada en el Registro Oficial Suplemento 383 de 26 de noviembre de 2014, en su artículo 28 Calificación de la entrevista, señala: que la entrevista será calificada sobre 100 puntos por cada técnico entrevistador y su resultado será el promedio de las dos calificaciones, estos resultados constarán en un acta suscrita por los entrevistadores.

El Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2, en calidad de Administrador de Concurso, del período de gestión comprendido entre el 2 de octubre de

9 OCTUBRE 2020

2019 y el 30 de abril de 2023, en oficio NOT.CGE-2023-LA-002 de 17 de octubre de 2023, manifestó:

*“... las actas de entrevistas de los concursos de méritos y oposición de los puestos vacantes, debo mencionar que fueron suscritas por el Técnico Entrevistador de Competencias Técnicas y Técnico Entrevistador de Competencias Técnicas Conductuales; por tal efecto adjunto copias de ACTAS DE ENTREVISTAS legalizadas para los cargos vacantes en los cuales fui designado como Administrador de dicho concurso (...).”*

Lo manifestado por el servidor ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, las actas de entrevista de los concursos de mérito y oposición de las vacantes de los puestos objetos de los concursos, fue legalizada por el Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2, en calidad de Administrador de Concurso, a pesar de haber considerado por el mismo servidor en la metodología establecida para el desarrollo de la entrevista, sin estimar que la suscripción de las actas respectivas debieron ser efectuada por los Entrevistadores de conformidad a la Norma Técnica de Selección de Personal emitida con Acuerdo Ministerial MDT-2019-022.

El Especialista Atención a Grupos Vulnerables y Desarrollo Social 2, en calidad de Administrador de Concurso, del período de gestión comprendido entre el 2 de octubre de 2019 y el 30 de abril de 2023, en oficio NOT.CGE-2023-LA-002 de 17 de octubre de 2023, manifestó:

El Analista de Seguridad y Salud Ocupacional del período de gestión comprendido entre el 1 y el 6 de septiembre de 2022, en comunicación de 30 de octubre de 2023, señaló:

*“... el Especialista de Talento Humano 2, no solicitó documentos con la finalidad de verificar la experiencia descrita en la hoja de vida del aspirante; y en la fase de validación de documentación no observó al respecto y señaló que cumple con todos los requisitos, no era mi obligación adjuntar ningún documento que no se me ha solicitado a fin de validar experiencia alguna (...).”*

Lo manifestado por el servidor ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, presentó el certificado laboral como experiencia adquirida en calidad de Técnico de Seguridad e Higiene del Trabajo en la Ferrería y Construcciones, sin que al mismo se

✓ SELECCIÓN Y DOC

anexe la historia laboral del IESS de conformidad al Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y desvinculación del personal de las entidades del Sector público al artículo 4 letra f) en la que señala:

*“... En caso de que la persona requiera demostrar el tiempo de experiencia bajo relación de dependencia, la impresión del historial laboral que demuestre el tiempo de servicio por empleador emitido por el sistema que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social determine para el efecto (...).”*

### **Conclusiones**

- En las convocatorias de los concursos de méritos y oposición del año 2018, se determinó que la Asistente de Talento Humano fue designada como parte del Tribunal de Apelaciones en calidad de Delegada de la Unidad de Administración del Talento Humano, para el cargo de Especialista de Avalúos y Catastros 1; quien no se abstuvo de intervenir en el proceso del concurso de mérito y oposición en el cual se encontró como postulante al puesto de Asistente de Talento Humano; se registraron las notas de las pruebas de conocimientos técnicos, sin evidencia documental de su aplicación; en la apelación a la calificación de las pruebas de conocimientos técnicos, el Tribunal de Apelaciones resolvió “Rectificar el puntaje de la prueba de conocimientos Técnicos”, sin que se haya modificado las notas finales en el reporte de Calificaciones de Pruebas de Conocimientos Técnicos y Psicométricos; no se validó la experiencia descrita en las hojas de vida de los aspirante; debido a la incompatibilidad, sin considerar que se encontraba participando en un concurso y que fue parte de la UATH institucional; ni se contó con evidencia en medio de audio o video de la aplicación de la entrevista efectuada a los postulantes.
  - En el caso de la convocatoria del año 2022, se determinó que la emisión de la certificación presupuestaria fue otorgada para los cargos de Analistas, sin que consten los mimos en el distributivo de remuneraciones anual y su reforma, manteniendo los puestos con la denominación de Técnicos; el banco de preguntas no fueron elaboradas sobre la base del rol, la misión y actividades establecidas en la descripción y perfil de puestos; no se evidenció la suscripción del acuerdo de confidencialidad respecto del
- SETEJA TRES

banco de preguntas para las pruebas de conocimientos técnicos; las pruebas de conocimientos técnicos fueron legalizadas por los postulantes posterior a la declaratoria de ganadores; no se evidenció la experiencia mantenida por el postulante ganador al puesto Analista de Seguridad y Salud Ocupacional; las actas de entrevistas no fueron suscritas por los Técnicos designados sino por el Administrador del concurso; y, el puesto de Abogado de Sindicatura 1, fue planificado el concurso mérito y oposición sin que fuera efectuado la convocatoria en la fecha propuesta, lo que ocasionó que no se consideren el cumplimiento de disposiciones legales impartidas por el ente rector de Talento Humano y que no cuenten con toda la documentación que lo respalde, con la finalidad de garantizar su ejecución y precautelar los intereses institucionales.

### **Recomendaciones**

#### **Al Alcalde**

14. Dispondrá al Jefe de Talento Humano, que previo y durante la ejecución de los concursos de mérito y oposición se cumplan con las disposiciones legales impartidas por el Ministerio de Trabajo como ente rector de talento humano, e interna de la entidad con la finalidad de garantizar su transparencia en el desarrollo de los mismos; y verificará su cumplimiento.
15. En la designación de los miembros del Tribunal de mérito y oposición y Técnicos Entrevistadores para los concursos coordinará previamente con el Jefe de Talento Humano con la finalidad de que este compuesto con personal que no intervengan en los mismos para transparentar la ejecución de estos.
16. Dispondrá a los servidores designados miembros del Tribunal de mérito y oposición y Técnicos Entrevistadores, dentro del acto administrativo la responsabilidad y cumplimiento de las actividades constantes en las disposiciones legales impartidas para este caso por el Ministerio de Trabajo como ente rector de talento humano.

*POSTURA 700 ATD*

## Al Jefe de Talento Humano

17. Mantendrá un archivo de la documentación que respalde el proceso de los concursos de mérito y oposición por expediente en forma secuencial por cada etapa para garantizar su selección y designación del ganador.
18. Verificará que dentro del desarrollo del concurso de mérito y oposición los miembros del Tribunal como los Técnicos Entrevistadores cumplan a cabalidad los lineamientos legales establecidos; así como el ingreso y validación de la información generada en el Plataforma Tecnológica SIITH - Sistema de Selección y Reclutamiento de Personal, con la finalidad de permitir su acceso a los participantes.
19. Para declarar desierto el concurso de mérito verificará que el informe técnico se encuentre debidamente motivado en base a disposiciones legales impartidas por el Ministerio de Trabajo como ente rector para este caso.

### **Pagos posteriores a la liquidación de haberes por sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968)**

El Alcalde, mediante acción de personal 057-UTH-GADMUPAN-2018 de 24 de agosto de 2018, otorgó el nombramiento provisional a la Especialista de Avalúos y Catastros 1, al ser declarada ganadora del concurso de mérito y oposición; después de los tres meses de prueba procedió a legalizar el nombramiento permanente en acción de personal 079-UTH-GADMUPAN-2018 de 24 de noviembre 2018, presentando las siguientes novedades:

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano en oficio GADMUPAN-UTH-003-A-2020 de 10 de enero de 2020, informó a la máxima autoridad que en el mes de diciembre en el reporte del reloj biométrico remitido por la Asistente de Talento Humano con oficio GADMUPAN-ATHJ-01-2020 de la misma fecha, donde constó la Especialista de Avalúos y Catastros 1, quien no registró marcaciones tampoco justificó la inasistencia en el lugar de trabajo por veintiún días laborables contados desde el 2 hasta el

SESENTA Y CINCO

31 de diciembre de 2019, lo que no fue reportado oportunamente por el Responsable de la Unidad de Talento Humano para los correctivos inmediatos.

El Alcalde con memorándum 036-GADMUPAN-2020-A-Ej de 13 de enero de 2020, dispuso al Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, remitir el informe de asistencia de los servidores públicos del Departamento de Avalúos y Catastros del 01 de diciembre de 2019 hasta el 14 de enero de 2020; y, con memorándum 050-GADMUPAN-2020-A-Ej de 21 de enero de 2020, requirió el informe técnico en base a la documentación del reporte del reloj biométrico de la Especialista de Avalúos y Catastros 1.

En respuesta, con memorando GADMUPAN-ETH2-009-2020 de 16 de enero de 2020, entregó el reporte de asistencia diaria y con oficio GADMUPAN-004-2020 de 22 de enero de 2020, informó que revisado los archivos no se consto ningún certificado médico y/o calamidad domestica que justifique su inasistencia desde el 1 de diciembre de 2019 hasta el 21 de enero de 2020; estableciendo, que en el reporte de asistencia se mantuvo los campos asignados para la hora de entrada y salida de la jornada laboral, sin registro de marcaciones hasta la fecha del reporte solicitado por la máxima autoridad.

Además, la máxima autoridad solicitó con memorándum 054-GADMUPAN-2020-A-Ej de 22 de enero de 2020, al Especialista de Avalúos y Catastros 2, en calidad de jefe inmediato de la Especialista de Avalúos y Catastros 1, certifique si la servidora en mención asistió a la dependencia desde el 1 de diciembre de 2019 hasta el 21 de enero de 2020; a lo cual con oficio 015-AYC de la misma fecha del requerimiento, informó que no se ha reintegrado a las labores en el período señalado.

En virtud de las acciones suscitadas, el Alcalde mediante memorándum 072-GADMUPAN-2020-A-FJ de 27 de enero de 2020, solicitó al Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, realice el informe técnico sobres las faltas en las que se encuentra incurriendo la Especialista de Avalúos y Catastros 1, según lo determina la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento.

SESENTA Y SEIS

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, en base a la información resaltada en los párrafos precedentes, que fueron recopiladas conjuntamente con la máxima autoridad, elaboró y dirigió el informe 0001-UTH-GADMUPAN-2020 de 28 de enero de 2020 al Alcalde, en el cual sugirió, lo siguiente:

*“... 6. **RECOMENDACIONES:**...-En mérito al análisis, entrevista, investigación realizada se ha comprobado a través de la documentación habilitante que la ... Especialista de Avalúos y Catastro 1...ha incurrido en las disposiciones legales que se tipifican en los Arts. 83 numerales 1) y 12); 226 de la Constitución de la República del Ecuador, Art. 24 literal a) y 48 literal b) de la Ley Orgánica del Servicio Público; Art. 91 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público...- **Se recomienda al Señor Alcalde** del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal DEL CANTÓN PANGUA como responsable de la Unidad de Talento Humano del "GADMUPAN", que se siga con el proceso pertinente con el DEPARTAMENTO JURIDICO ... enunciando el Art. 91 del Reglamento a Ley Orgánica del Servicio Público, lo que dispone la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos y otras leyes referentes a la materia (...).”*

En el mencionado informe, no se señaló dentro del número 1. Antecedentes, la existencia del informe técnico 0001-UTH-GADMUPAN-2019 de 15 de abril de 2019, elaborado por el Especialista de Talento Humano 2, documento ingresado al Ministerio de Trabajo el 29 de abril de 2019, con el cual se solicitó el inicio de sumario administrativo signado con el número MDT-SISPTE-DRSA-SA-2019-0152 (1935), por la misma causa, es decir por abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos a partir del mes de marzo de 2019; procedimiento que no se llegó a concluir, en cuanto a la audiencia convocada para el 1 de octubre de 2019, no asistió la Especialista de Avalúos y Catastros 1, determinando el Sustanciador de la Dirección de Recursos y Sumarios Administrativos del Ministerio de Trabajo, la suspensión por única vez, y mediante providencia de 14 de noviembre de 2019, señaló para audiencia única el 5 de noviembre de 2019; a la que, no asistieron las dos parte a la comparecencia indicada; en tal sentido, el Sustanciador amparado en el artículo 25 de la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos, archivó la solicitud de inicio de sumario administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2019-0152 (1935).

✓ SETENTA Y SIETE

De la segunda solicitud de inicio de sumario administrativo registrado el 13 de febrero de 2020 en el Ministerio de Trabajo, en base a las pruebas expuestas en el informe técnico 0001-UTH-GADMUPAN-2020 de 28 de enero de 2020, que sirvió para la emisión y motivación de la Resolución Sumario Administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968) de 18 de febrero de 2021; la Secretaria AD-HOC de la Dirección de Recursos y Sumarios Administrativos del Ministerio de Trabajo, señaló en la parte pertinente:

*“... RESUELVE 1) La **DESTITUCIÓN** de la servidora...2) **DISPONER** a la Dirección de Administración del Talento Humano del **GOBIERNO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PANGUA**, elabore la acción de personal respectiva para la notificación de la señora...conforme a lo que establece el inciso segundo del Art. 26 de la Norma Técnica para la Sustanciación de Sumarios Administrativos.-3) **DISPONER** a la Dirección de Administración del Talento Humano del **GOBIERNO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE PANGUA**, registre la sanción impuesta a la servidora y realice el procedimiento de inscripción de impedimento para ejercer cargo público (...).”*

Providencia que fue notificado el 18 de febrero de 2021, a los correos electrónicos de las partes, así:

[ggalarzar1959@hotmail.com](mailto:ggalarzar1959@hotmail.com); [crisquerrero12@yahoo.com](mailto:crisquerrero12@yahoo.com); [caripalacios@hotmail.com](mailto:caripalacios@hotmail.com); [ab.santi.p1986@hotmail.com](mailto:ab.santi.p1986@hotmail.com); y, [juliollanganate1986@gmail.com](mailto:juliollanganate1986@gmail.com)

Procediéndose a la legalización con acción de personal 014-UTH-GADMUPAN-2021 de 23 de febrero de 2021, entregada a la servidora destituida el 16 de marzo del mismo año; y, se realizó ante el Ministerio de Trabajo el registró de impedimento legal para ejercer cargo público.

En memorando GADMUPAN-TH-2021-0015-MEM de 22 de febrero de 2021, el Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, solicitó a la Analista de Talento Humano, realice el Aviso de Salida al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS de la servidora destituida, efectuándose el 23 de febrero de 2021, con número de novedad 20455173, sin considerar que la servidora laboró hasta el 31 de marzo de 2019.

*A SETENTA Y OCHO*

La Especialista de Avalúos y Catastros 1, con oficio 023\_LIQUIDACIÓN\_2021 de 22 de julio de 2021, solicitó la liquidación de haberes una vez cumplido con la suscripción del acta entrega recepción de bienes y archivos; a lo que, el Especialista de Talento Humano 2, emitió el informe de la Unidad de Talento Humano pago de liquidación de 20 de agosto de 2021, en el cual señaló:

*“... Según LOSEP tiene derecho a 30 días de vacaciones anuales, en este período ha hecho uso de 25 días con permisos cargo a vacaciones, total días de vacaciones proporcional 18 días, permisos de carga de vacaciones 25,11 y el total de liquidaciones de vacaciones -7 días la ex funcionaria debe al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua se realiza al descuento "GADMUPAN" **Décimo Tercer Sueldo Mensual (01/12/2018 31/03/2019) da un valor 404,00. (dólares americanos) Décimo Cuarto Sueldo (01/03/2019 - 31/03/2019) da un valor 29,55 nos da un total de ingreso TOTAL INGRESOS 433,55...-Aporte Patronal 11,15% y Aporte Personal 11,45% da un valor de 6.236,02, Dev. Fondos Reserva un valor de 2298,52...-Vacaciones Gozadas (24/08/2018 - 31/03/2019) = - 07 Días anteriormente ya explicado sale en contra la ex funcionaria un valor 282,80...-Un Total De Egresos 282,80, se concluye que la ex funcionaria VALOR LIQUIDO A PAGAR es de 150,75 \$ (...)**”.*

Concepto	Periodo	Valor USD.	Observaciones
Décimo tercer sueldo	2018/12/01-2019/03/31	404,00	
Décimo cuarto sueldo	2019/03/01-2019/03/31	29,55	
Vacaciones no gozadas	2018/08/24-2019/03/31	-282,80	Uso de siete días con cargo a vacaciones anticipadas
Fondos de reserva		0,00	No se consideró el período de cálculo de los <del>2 298,52</del> USD. para devolución por concepto de fondos de reserva.
Aporte Patronal y Personal		0,00	No se consideró el período de cálculo del aporte patronal y personal por 6 236,02 USD.
<b>Valor para liquidar</b>		<b>150,75</b>	

El Informe Técnico de Talento Humano en mención no se anexó la documentación de respaldo como: reportes de asistencia, solicitud y autorización de permisos con cargo a vacaciones, roles de pago; y, panillas de comprobante de pago de fondos de reserva, para la determinación de los valores mencionados; procediéndose al registro, autorización y pago según transacción 1111 de 6 de septiembre de 2021.

La Especialista de Avalúos y Catastros 1, quién fue cesada en funciones por destitución del cargo en base al Sumario Administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968) de 18

SESENTA Y NOVE

de febrero de 2021, fue liquidado sus haberes hasta el 31 de marzo de 2019, tiempo hasta el cual la servidora asistió a laborar y percibió su última remuneración unificada.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano, no dispuso ni la Analista de Talento Humano con el registro del aviso de salida en el Instituto de Seguridad Social el 31 de marzo de 2019 fecha hasta la cual la servidora laboro en la entidad, sin embargo, se continuo considerando mensualmente en el detalle de la planilla general y de fondos de reserva, a pesar de no haber considerado ningún valor en la elaboración de los roles de pago aprobados para la cancelación de la nómina por parte del Especialista de Talento Humano 2 Responsable de Talento Humano, sin cumplir con la disposición administrativa emitida por el Director Financiero con memorando 074-GADMUPAN- 2019-DF de 24 de abril de 2019, que indica en su parte pertinente:

*“...En vista de que...injustificadamente no ha concurrido a laborar por más de tres días desde el 25 de febrero de 2019 hasta la presente fecha y no registra reporte alguno de asistencia diaria, además se encuentra en marcha el proceso de sumario administrativo...- Con estos antecedentes se DISPONE a usted que a partir de la presente fecha se suspenda todo tipo de pago referente a remuneración de cualquier índole. (No haga constar en rol de pagos) hasta que se solucione este caso de a la normativa legal vigente (...).”*

A lo cual, la Contadora General, Analista de Contabilidad y Director Financiero, como responsables de efectuaron el registro contable, control previo y autorización de las mismas, respectivamente, no realizaron observación alguna al respecto, y la Tesorera procedió a la cancelación de las planillas por fondos de reserva al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, donde constó la servidora destituida en las mismas, por 2 298, 51 USD., desde el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021, fecha en la que se registra su destitución y aviso de salida en el IESS, así:

*DOCUMENTA*

Periodo	Sueldo	Aportes		Total aportes	Comprobante pago	Fecha comprobante	Registro contable	Fecha transacción	Fondos Reserva 8,33%	Comprobante pago	Fecha comprobante	Registro contable	Fecha de transacción
		Patronal 11,15%	Individual 11,45%				Transacción					Transacción	
2019-04	1 212,00	135,14	138,77	273,91	115810210	2019-05-06	818	2019-05-06	100,96	18393257	2019-05-06	821	2019-05-31
2019-05	1 212,00	135,14	138,77	273,91	116925285	2019-06-03	960	2019-06-03	100,96	18518014	2019-06-06	993	2019-06-30
2019-06	1 212,00	135,14	138,77	273,91	117963269	2019-07-03	1114	2019-07-03	100,96	18615883	2019-07-03	1187	2019-07-31
2019-07	1 212,00	135,14	138,77	273,91	119001009	2019-08-05	1257	2019-08-05	100,96	18729748	2019-08-05	1258	2019-08-29
2019-08	1 212,00	135,14	138,77	273,91	120029489	2019-09-27	1510	2019-09-27	100,96	18837838	2019-09-03	1511	2019-09-27
2019-09	1 212,00	135,14	138,77	273,91	121064123	2019-10-03	1616	2019-10-03	100,96	18947503	2019-10-03	1651	2019-10-31
2019-10	1 212,00	135,14	138,77	273,91	122071598	2019-11-05	1762	2019-11-05	100,96	19053110	2019-11-05	1772	2019-11-29
2019-11	1 212,00	135,14	138,77	273,91	123118400	2019-12-03	1970	2019-12-03	100,96	19184240	2019-12-05	1972	2019-12-31
2019-12	1 212,00	135,14	138,77	273,91	124177666	2020-01-03	260	2020-01-03	100,96	19273355	2020-01-03	261	2020-01-03
2020-01	1 212,00	135,14	138,77	273,91	125235356	2020-02-05	435	2020-02-05	100,96	19387474	2020-02-05	426	2020-02-06
2020-02	1 212,00	135,14	138,77	273,91	126294934	2020-03-04	502	2020-03-04	100,96	19498104	2020-03-04	497	2020-03-05
2020-03	1 212,00	135,14	138,77	273,91	127393352	2020-04-03	562	2020-04-03	100,96	19600722	2020-04-03	568	2020-04-03
2020-04	1 212,00	135,14	138,77	273,91	128628348	2020-05-04	640	2020-05-04	100,96	19693726	2020-05-04	646	2020-05-11
2020-05	1 212,00	135,14	138,77	273,91	129748102	2020-06-03	740	2020-06-03	100,96	19798953	2020-06-03	756	2020-06-04
2020-06	1 212,00	135,14	138,77	273,91	130827043	2020-07-03	875	2020-07-03	100,96	19910140	2020-07-03	886	2020-07-06
2020-07	1 212,00	135,14	138,77	273,91	132133367	2020-08-03	1008	2020-08-03	100,96	20031287	2020-08-03	1015	2020-08-03
2020-08	1 212,00	135,14	138,77	273,91	133323473	2020-09-04	1123	2020-09-04	100,96	20156414	2020-09-07	1126	2020-10-08
2020-09	1 212,00	135,14	138,77	273,91	134458944	2020-10-05	1274	2020-10-05	100,96	20275275	2020-10-05	1283	2020-10-06
2020-10	1 212,00	135,14	138,77	273,91	135552603	2020-11-04	1464	2020-11-04	100,96	20392849	2020-11-04	1479	2020-11-04
2020-11	1 212,00	135,14	138,77	273,91	136617056	2020-12-03	1614	2020-12-03	100,96	20489676	2020-12-07	1618	2020-12-03
2020-12	1 212,00	135,14	138,77	273,91	137863282	2021-01-04	107	2021-01-04	100,96	20584824	2021-01-04	132	2021-01-04
2021-01	1 212,00	135,14	138,77	273,91	139107340	2021-02-04	268	2021-02-04	100,96	20685530	2021-02-04	312	2021-02-04
2021-02	929,20	103,61	106,39	210,00	140204045	2021-03-04	354	2021-03-04	77,40	20803623	2021-03-08	384	2021-03-04
<b>Total:</b>		<b>3 076,64</b>	<b>3 159,42</b>	<b>6 236,06</b>					<b>2 298,51</b>				

Situaciones que se originaron por cuanto los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano de los periodos de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020 del 1 de julio de 2020 y el 1 de julio de 2021 como responsables de la administración de talento humano no vigilaron ni dispusieron a las Analistas de Talento Humano, se proceda al registro de aviso de salida de la Especialista de Avalúos y Catastros 1 del sistema que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social determinó para el efecto, en el mes de marzo de 2019, donde dejó de laborar, tampoco cumplió con la disposición del Director Financiero emitido en memorando 074-GADMUPAN-2019-DF de 24 de abril de 2019, generándose planillas por el período comprendido entre el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021, por aportes personales, patronales en 6 236,06 USD., y fondos de reserva en 2 298,51 USD., por un total de 8 534,57 USD., en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1.

Por lo que incumplieron el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a), b) y e) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 13 Estructura Orgánica Descriptiva, 3. Procesos Habilitados de Apoyo Gestión Administrativa, Unidad de Talento Humano, Responsable.- Especialista de Talento Humano 2, letra a. Funciones y Atribuciones, números 1 y 19 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; inobservaron los artículos 9

FOCHUCA Y UNO

Definiciones, letra a) y 11 Material Gravada de la Ley de Seguridad Social y la Norma de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

Las Analistas de Talento Humano del período comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 2 de febrero de 2020, del 03 de febrero al 03 de diciembre de 2020; y, del 4 de diciembre de 2020 y el 30 de abril de 2023, siendo las responsables de la emisión de las planillas, en los cuales consto la Especialista de Avalúos y Catastros 1, a partir del mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021 ni efectuaron el aviso de salida de la servidora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS, lo que incidió a la generación de pagos por aporte personal, patronal y fondos de reserva por el periodo comprendido entre el desde el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021 por un total de 8 534,57 USD., en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1.

Por lo que incumplieron el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a), b) y e) de la Ley Orgánica del Servicio Público; e, inobservaron los artículos 9.- Definiciones, letra a) y 11 Material Gravada de la Ley de Seguridad Social y las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

Los Directores Financieros del periodo de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 14 de mayo de 2019, entre el 15 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2023, no efectuaron la verificación de la ejecución del gasto, posterior al registro contable y pago para proceder con la autorización de las transacciones efectuadas por la Contadora General y Tesorera Municipal, respectivamente, lo que conllevó a la generación de pagos por aporte personal, patronal y fondos de reserva por el periodo comprendido entre el desde el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021 por un total de 8 534,57 USD., en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1, por lo que, incumplió el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a), b) y e) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 13 Estructura Orgánica

*POCERRA y DCS*

Descriptiva, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.2 Gestión Financiera, Responsable, letra b. Funciones y Atribuciones del Director/a números 5, 6 y 7 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado por el Alcalde el 25 de noviembre de 2015; 13 Estructura Orgánica Descriptiva, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo Gestión Administrativa, 3.2 Gestión Financiera, letra b. Funciones y Atribuciones del Director/a, números 5, 6 y 7 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; e, inobservó las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno y 401-03 Supervisión, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

La Contadora General del periodo de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, no efectuó la verificación para la ejecución del gasto antes del registro contable, lo que conlleva a la generación de pagos por aporte personal, patronal y fondos de reserva por el periodo comprendido entre el desde el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021 por un total de 8 534,57 USD., en beneficio Especialista de Avalúos y Catastros 1, por lo que incumplió el artículo 22. - Deberes de las o los servidores públicos, letras a), b) y e) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 13 Estructura Orgánica Descriptiva, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo Gestión Administrativa, 3.2 Gestión Financiera, Unidad de Contabilidad letra a. Funciones y Atribuciones, números 1 y 14 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado por el Alcalde el 25 de noviembre de 2015; 13 Estructura Orgánica Descriptiva, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.2 Gestión Financiera, Unidad de Contabilidad, Responsable.- Contador/a General, números 1 y 14 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; e, inobservó las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, 402-02 Control previo al compromiso y 402-03 Control previo al devengado y

FOUNDA Y TRES

405-01 Aplicación de los principios y Normas Técnicas de Contabilidad Gubernamental, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019 y Reformado con Acuerdo 013-CG-2019 de 30 de abril de 2019, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 486 de 13 de mayo de 2019.

La Analista de Contabilidad del periodo de gestión comprendido entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, no efectuó el control previo a la ejecución del gasto antes del registro contable, lo que conllevó a la generación de pagos por aporte personal, patronal y fondos de reserva por el periodo comprendido entre el desde el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021 por un total de 8 534,57 USD., en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1, por lo que, incumplió el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a), b) y e) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 13 Estructura Orgánica Descriptiva, 3. Procesos Habilitantes de Apoyo, 3.2 Gestión Financiera, Unidad de Contabilidad, Responsable.- Contador/a General, números 1 y 14 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020, inobservó las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, 402-02 Control previo al compromiso, 402-03 Control previo al devengado y 405-01 Aplicación de los principios y Normas Técnicas de Contabilidad Gubernamental, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019.

La Tesorera Municipal del periodo gestión comprendido entre el 17 de mayo de 2019 y el 6 de septiembre de 2022, sin contar con ninguna disposición, realizó los pagos de las planillas mensuales de fondos de reserva en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1. que ceso en funciones por destitución y, efectuó la cancelación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad por estos conceptos, lo que conllevó a la generación de pagos por fondos de reserva por el periodo comprendido entre el desde el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021 por un total de 2 298,51USD., en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros

*PODRIAN AYUDAR*

1., por lo que, incumplió el artículo 22 Deberes de las o los servidores públicos, letras a), b) y e) de la Ley Orgánica del Servicio Público; el número 3.2 Gestión Financiera, Unidad de Tesorería, letra a Funciones y Atribuciones, números 1 y 2 del Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua, sancionado por el Alcalde el 25 de noviembre de 2015, número 32 Gestión Financiera Unidad de Tesorería, letra a Funciones y Atribuciones, números 1 y 2 del Estatuto Sustitutivo al Estatuto Orgánico Funcional de Gestión por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pangua sancionado a través de Resolución Administrativa GADMUPAN-2019-005 por el Alcalde el 11 de diciembre de 2019 y vigente desde el 1 de enero de 2020; e, inobservó los artículos 9 Definiciones, letra a) y 11 Material Gravada de la Ley de Seguridad Social y las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno y 403-08 Control previo al pago, expedida con Acuerdo 039-CG-2019 de 16 de noviembre de 2019 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 87 de 14 de diciembre de 2019, ocasionando que se haya generado valores injustificados por 8 534,57 USD., en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1.

Con oficios 0069, 0072, 0073, 0074, 0075, 0076, 077, 078 y 0079-0010-DPCPX-AE-2023, de 3 de octubre de 2023, se comunicó los resultados provisionales a los Especialistas de Talento Humano 2, Responsables de Talento Humano Especialista de Avalúos y Catastros 1, Analistas de Talento Humano, Directores Financieros, Tesorera Municipal, Contadora General y Analista Contable en sus períodos de actuación, respectivamente.

Posterior a la lectura del borrador de informe, el Especialista de Talento Humano 2 Responsable de Talento Humano del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2020 y el 1 de julio de 2021, entre el 1 de septiembre de 2022 y el 30 de abril de 2023, en comunicación de 17 de octubre de 2023, señaló:

*“... cuando asumí el cargo de Especialista de talento 2, (sic) el legitimado pasivo... ya se encontraba con sumario administrativo, Nro. MDT- SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968).- La cual el MINISTERIO DE TRABAJO SUBSECRETARIA INTERINSTITUCIONAL DE SERVICIO PUBLICO TRABAJO Y EMPLEO DIRECCIÓN DE RECURSOS Y SUMARIOS ADMINISTRATIVOS (sic), de fecha 18 de febrero del 2021.- 1) **RESUELVE** la Destitución de la servidora.- Por lo que*

*FOUQUITA Y CUNEO*

*posteriormente se procedió a realizar la acción de personal de destitución Nro-14-UTH-GADMUPAN-2021 de fecha 23 de febrero del 2021, y se dispuso a la analista de talento humano mediante Memorando Nro. GADMUPAN-TH-2021-0015-MEM realizar el aviso de salida la cual consta con la fecha de afectación de salida el 23 de febrero del 2021 con numero (sic) de novedad 20455173.- Por lo expuesto NO se podía realizar el aviso de salida en el IESS... mientras no exista una resolución por parte del Ministerio de trabajo (...)*".

Lo manifestado por el servidor no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, a pesar de no haber considerado la Analista de Talento Humano ningún valor en los roles de pago mensual a favor de la Especialista de Avalúos y Catastros 1, aprobó los mismos para la cancelación de la nómina de servidores, sin verificar que en las planillas generales y de fondos de reserva del IESS, se encontró considerada la servidora destituida, quién no percibía una remuneración que genere derecho a los beneficios sociales, por cuanto no se encontraba laborando en la entidad a partir de 1 de marzo de 2019 hasta la emisión del Sumario Administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968) de 18 de febrero de 2021, por parte del Ministerio de Trabajo con la que resolvió la destitución de la Especialista de Avalúos y Catastros 1.

El Especialista de Talento Humano 2, Responsable de Talento Humano del período de gestión entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de junio de 2020, en comunicación de 18 de octubre de 2023, indicó:

*"... según consta en la Descripción y Perfil del Puesto de la Analista de Talento Humano, dentro de sus actividades esenciales se encuentra "Genera de planillas IESS..." - tenía una función específica relacionada al registro oportuno de novedades de personal en el IESS. No debía esperar una disposición adicional para cumplir con esta tarea (...)"*.

Lo indicado por el servidor ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en razón que no dispuso ni requirió que la Analista de Talento Humano realice el registro del aviso de salida en el Instituto de Seguridad Social el 31 de marzo de 2019, permitiendo que se genere e incluya mensualmente el detalle de la planilla general y de fondos de reserva, a favor de la Especialista de Avalúos y Catastros 1, a pesar de no haber considerado ningún valor en la elaboración de los roles de pago que fue revisado y aprobado en calidad de Especialista de

*A OCHO Y SIETE*

Talento Humano 2 como servidor responsable de la UATH, sin cumplir con la disposición administrativa emitida por el Director Financiero con memorando 074-GADMUPAN- 2019-DF de 24 de abril de 2019, con el que estableció:

*“... a partir de la fecha del documento se suspenda todo tipo de pago referente a remuneración, por cuanto la servidora no ha concurrido a laborar en la entidad por más de tres meses y se encuentra en proceso de sumario administrativo (...)”.*

La Analista de Talento Humano 2 del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 02 de febrero de 2020 y entre el 4 de diciembre de 2020 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001 de 17 de octubre de 2023, expresó:

*“... según el orden jerárquico superior que en ese entonces tenía la denominación de Especialista de Talento Humano 2...quien en ningún momento me dio a conocer de dicha disposición de hacer el aviso de salida de la funcionaria sumariada, disposición que no fue informada ni verbal ni por escrito.- al contrario solo...existe Memorando 074-GADMUPAN- 2019-DF, de fecha 24 de abril del 2019, suscrito por el...Director Financiero...en vista de que la ..., Injustificadamente no ha concurrido a laborar por más de tres días consecutivos...y no registra reporte alguno de asistencia diaria...se encuentra en marcha el proceso de sumario administrativo.- DISPONE a usted que a partir de la presente fecha se SUSPENDA todo tipo de pago referente a remuneración de cualquier índole (...)”.*

La Analista de Talento Humano 2 del período de gestión comprendido en funciones entre el 03 de febrero y el 31 de diciembre de 2020, en oficio GADMUPAN-A.P.002-2023 de 17 de octubre de 2023, señaló:

*“... Debo informar que (sic) como Analista de Talento Humano con cambio administrativo, no recibí la disposición por escrito de mis jefes inmediatos responsables de la administración de Talento Humano los Especialistas de Talento Humano 2...para proceder al registro con aviso de salida en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS de la Especialista de Avalúos y Catastros1 (...)”.*

Lo manifestado por las servidoras ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, siendo las responsables de la generación de las planillas, en los cuales constó la Especialista de Avalúos y Catastros 1, no efectuaron el aviso de salida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, lo que incidió en los pagos, a pesar de no haber

*FOCUELTA Y SIETE*

considerado ningún valor económico al momento de la elaboración de los roles de pago mensual, que generé derecho a los beneficios sociales que fueron cancelados a favor de la servidora en mención; además, en el caso de la Analista de Talento Humano 2 del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 02 de febrero de 2020 y entre el 4 de diciembre de 2020 y el 30 de abril de 2023, tuvo conocimiento de la disposición realizada por el Director Financiero de suspender todo tipo de pago referente a remuneraciones.

El Director Financiero del período de gestión comprendido en funciones entre el 15 de mayo de 2019 y el 30 de abril de 2023, en oficio 001-2023-RP de 17 de octubre de 2023, la Contadora General del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, la Analista de Contabilidad del período de gestión comprendido en funciones entre el 1 de julio de 2018 y el 30 de abril de 2023, en oficios 001 de 17 de octubre de 2023, en similares términos, expresaron:

*“... la Dirección Financiera a través de la unidad de contabilidad realiza los registros (transacción en libro diario) del débito automático de valores...por concepto de planillas de APORTES PATRONAL, PERSONAL, FONDOS DE RESERVA (sic)...  
.- ... en mi calidad de Contadora General, dentro del área de contabilidad se realiza el registro contable (transacción en libro diario) del débito automático de valores...por concepto de planillas de APORTES PATRONAL, PERSONAL, FONDOS DE RESERVA (sic) .. - ... en mi calidad de Analista de Contabilidad, dentro de una de mis actividades dice “realizar las conciliaciones de las cuentas corrientes de ingresos y pagos” en tal sentido al yo realizar esta actividad mes a mes de acuerdo al estado de cuenta... procedo a elaborar del (sic) registro contable del débito automático... por concepto de planillas de APORTES PATRONAL, PERSONAL, FONDOS DE RESERVA(sic) (...).”*

Lo manifestado por los servidores ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, no efectuaron la verificación de la ejecución del gasto, el Director Financiero posterior al registro contable y pago para proceder con la autorización de las transacciones efectuadas por la Contadora General y Tesorera Municipal; la Contadora General responsable de la contabilización y la Analista de Contabilidad quién suscribió los registros contables como control previo al compromiso, no verificaron los roles de pago que en los mismo no se hizo constar remuneración mensual alguna a favor de la Especialista de

*Jociana Zocua*

Avalúos y Catastros 1, ni las planillas de pago por aporte personal, patronal y fondos de reserva en las cuales se encontró considerada la servidora en mención para el pago por concepto de beneficios sociales, sin que se genere derecho de los mismos al no percibir una remuneración mensual unificada, lo que no precautelaron la correcta administración de los recursos económicos.

La Tesorera Municipal del periodo gestión comprendido entre el 17 de mayo de 2019 y el 6 de septiembre de 2022, en oficio 01-10-2023-TM-GADMUPAN-IT de 17 de octubre de 2023, expresó:

*“... la Unidad de Talento Humano realiza roles de Pagos. - La Unidad de Tesorería siempre ha realizado los controles previos y ha dado cumplimiento a lo que establece las normativas legales vigentes en todos los trámites que han sido puestos en conocimiento a la unidad (...).”*

Lo manifestado por la servidora no modifica lo comentado por el equipo de auditoría, en virtud que, no verificó las planillas mensuales generadas de fondos de reserva, aporte patronal y personal en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1, quién cesó en funciones por destitución a través de sumario administrativo, efectuándose el débito bancario por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad por estos conceptos, lo que conllevó pagos por aporte personal, patronal y fondos de reserva por el periodo comprendido entre el desde el mes de abril de 2019 hasta febrero de 2021 por un total de 8 534,57 USD., en beneficio de la Especialista de Avalúos y Catastros 1, sin que se cuente con ninguna disposición de realizar estos pagos. .

### **Conclusión**

Con acción de personal 057-UTH-GADMUPAN-2018 de 24 de agosto de 2018, ingresó a la entidad la Especialista de Avalúos y Catastros 1; quien fue destituida del cargo en base al Sumario Administrativo MDT-SISPTE-DRSA-SA-2020-0044 (2968) de 18 de febrero de 2021; según acción de personal 14-UTH-GADMUPAN-2021 de 23 de febrero de 2021; sin embargo, siguió constando en las planillas del IESS, aporte patronal e individual por 6 236,06 USD., y fondos de reserva por 2 298,51 USD., respectivamente, entre el mes de

*P. OCHOA Y TUJUE*

abril de 2019 hasta febrero de 2021, fecha en la que se registra su destitución; debido a la falta de supervisión y disposición del registro de salida, tampoco se efectuó la verificación de la ejecución del gasto, posterior al registro contable y pago; ocasionando la cancelación de aportes al IESS por 8 534,57 USD., sin justificación.

### **Recomendaciones**

#### **Al Jefe de Talento Humano**

20. Dispondrá a la Analista de Talento Humano, en el caso de que un servidor se encuentre en proceso de sumario administrativo para fines de destitución y no se encuentren asistiendo a la entidad a laborar, se realice inmediatamente el aviso de salida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con la finalidad que no se eroguen recursos por concepto de aporte patronal, individual y otros.

#### **A la Analista de Talento Humano**

21. Realizará el aviso de salida en el sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecido para el efecto, del servidor que se encuentre en proceso de sumario administrativo para fines de destitución y no se encuentren asistiendo a la entidad a laborar; y, previo a la generación las planillas para el pago por concepto de aporte patronal personal y fondos de reserva, se desvinculará del mismo al servidor en mención, con la finalidad de precautelar los recursos económicos de la entidad.

#### **Al Director Financiero, Contadora General, Asistente de Contabilidad y Tesorero Municipal**

22. Procederán a realizar el control previo al registro y pago al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por concepto de beneficios de Ley de las planillas de aportes generadas.

✓ VUEVUTA  


Dra. Natalia Susana Vargas Álvarez MSc.  
**DIRECTORA PROVINCIAL 2 – COTOPAXI (E)**