



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DNA7 - DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL

DNA7-0006-2019

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS

INFORME GENERAL

Examen Especial al proceso de reclutamiento, selección, contratación y nombramiento del personal; y, remuneraciones , por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de mayo de 2018

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO OESDE : 2013-01-01

HASTA : 2018-05-31

Examen especial al proceso de reclutamiento, selección, contratación y nombramiento del personal; y, remuneraciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de mayo de 2018.

SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

C.D.:	Consejo Directivo
C.I.:	Cédula de identidad
CRC:	Cambio Generacional
DNA7:	Dirección Nacional de Auditoría 7 – Dirección Nacional de Auditoría de Salud y Seguridad Social
IESS:	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
USD:	Dólares americanos

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
- Carta de presentación	1
CAPITULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
- Motivo del examen	2
- Objetivos del examen	2
- Alcance del examen	2
- Base legal de creación	3
- Estructura orgánica	3
- Objetivos de la entidad	5
- Monto de recursos examinados	5
- Servidores relacionados	5
CAPITULO II	
RESULTADOS DEL EXAMEN	
- Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones constantes en informes emitidos por la Contraloría General del Estado	6
- Descuentos realizados a servidores del IESS sin autorizaciones y destinados a movimientos políticos y funcionarios de la institución	15
- Servidores de nivel jerárquico superior no cumplieron con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social y la resolución de Consejo Directivo para su nombramiento.	28
- Expedientes de ganadores de concurso sin documentos completos requeridos para el ingreso al servicio público	32
- Remuneraciones y aportes pagados a personal desvinculado o que no laboró en la institución	34



E
C
U
A
D
O
R

[Handwritten signature]
2019-01-25

Ref. Informe aprobado.....

Quito D.M.

Señor/a
Director/a General
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS
ciudad

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial al proceso de reclutamiento, selección, contratación y nombramiento del personal; y, remuneraciones del en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de mayo de 2018.

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

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

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

Atentamente,

[Handwritten signature]
Ing. Carlos Ríos González
Director Nacional de Auditoría de Salud y Seguridad Social

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, se realizó con cargo a imprevistos del Plan de Control del año 2018 de la Dirección Nacional de Auditoría de Salud y Seguridad Social, en cumplimiento a la disposición del señor Contralor General del Estado, subrogante, contenida en el memorando 01733-DNPEyEI-GISyE y orden de trabajo 0009-DNA7-2018-I de 31 de mayo y 4 de junio de 2018, respectivamente.

Objetivos del examen

- Determinar el grado de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normas aplicables.
- Determinar la veracidad, propiedad y legalidad de los procesos de reclutamiento, selección, contratación y nombramiento del personal vinculados mediante contratos y nombramientos; y, el pago de remuneraciones.

Alcance del examen

Se analizó el proceso de reclutamiento, selección, contratación y nombramiento del personal; y, remuneraciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de mayo de 2018. Anexo 2

Se excluyó los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contratación, nombramiento y libre nombramiento y remoción regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, en la Subdirección de Recursos Humanos actual Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015; por cuanto fueron analizados por la Auditoría Interna según informe DAI-AI-1042-2016 aprobado el 28 de septiembre de 2016.

Des. *[Firma]*

Base legal de creación

Con Decreto Supremo 18 publicado en el Registro Oficial 59 de 13 de marzo de 1928, se creó la caja de Pensiones para empleados públicos y bancarios; y, con Decreto Supremo 40, se transformó la Caja Nacional del Seguro Social en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS.

El artículo 16 de Ley de Seguridad Social publicada en el Suplemento del Registro Oficial 465 de 30 de noviembre de 2001, estableció la naturaleza jurídica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así:

“... es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional (...).”

Estructura orgánica

El artículo 8 del Reglamento Orgánico Funcional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, aprobado por el Consejo Directivo con Resolución C.D. 535 en las sesiones celebradas el 25 de julio y 8 de septiembre de 2016, y reformado con Resolución C.D. 553 de 8 de junio de 2017, establece la estructura orgánica de la institución, así:

Procesos Gobernantes

Órgano Máximo de Gobierno del IESS

Órgano Ejecutivo

Procesos Adjetivos de Asesoría Consejo Directivo

Gestión Nacional de Apelaciones

Gestión Nacional de Riesgos Institucionales

Gestión Actuarial, de Investigación y Estadística

Gestión de Prosecretaría del Consejo Directivo

Gestión de Auditoría Interna

TRDS *APA*

Procesos Sustantivos

Direccionamiento técnico

- Gestión Nacional de Afiliación y Cobertura
- Gestión Nacional de Recaudación y Gestión de Cartera
- Gestión del Seguro General de Salud Individual y Familiar
- Gestión Nacional del Seguro Social Campesino
- Gestión Nacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo
- Gestión del Sistema de Pensiones
- Gestión Nacional de Fondos de Terceros

Procesos Adjetivos de Apoyo

Gestión Financiera Nacional

Gestión Nacional de Tecnologías de la Información

Gestión Nacional de Servicios Corporativos

- Gestión Nacional Administrativa
- Gestión Nacional de Compras Públicas
- Gestión Nacional de Infraestructura y Equipamiento
- Gestión Nacional de Talento Humano
- Gestión Nacional de Gestión Documental

Procesos Adjetivos de Asesoría de la Dirección General

Gestión Nacional de Cooperación y Relaciones Internacionales

Gestión Nacional de Servicios de Atención al Ciudadano

Gestión Nacional de Comunicación Social

Gestión Nacional de Asesoría Jurídica

Gestión Nacional de Procesos

Gestión Nacional de Planificación

Procesos Desconcentrados

Procesos Gobernantes Desconcentrados

Procesos Sustantivos Desconcentrados

Procesos Adjetivos de Asesoría y Apoyo Desconcentrados

CUATRO *PP*

Objetivos de la entidad

El artículo 7 de la Resolución C.D. 535 aprobada por el Consejo Directivo del IESS en sesiones del 25 de julio y 8 de septiembre de 2016, establece los objetivos estratégicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, así:

- Incrementar la calidad, calidez y oportunidad en el acceso y entrega de las prestaciones y servicios institucionales a nivel nacional.
- Incrementar el acceso al aseguramiento universal obligatorio de la población ecuatoriana urbana, rural y en el exterior.
- Incrementar la eficiencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Incrementar el desarrollo del talento humano.
- Incrementar el uso eficiente de los recursos financieros.

Monto de recursos examinados

Se analizaron 324 expedientes correspondientes a servidores que ingresaron a partir de octubre del 2016 a Nivel Central, Hospital Carlos Andrade Marín y Hospital General del Sur de Quito; descuentos realizados a servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por 378 932,27 USD.; pago de remuneraciones a 52 servidores y la vinculación de profesionales a través del Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional con Cuba, concurso de méritos y oposición de junio 2016, que se detallan en Anexo 2.

No se analizaron los procesos de reclutamiento, selección, contratación y remuneraciones de todas las Unidades Médicas del IESS, así como de las Direcciones de Salud, Pensiones, Riesgos y Campesino.

No se analizó las remuneraciones, grados y escalas del personal conforme la norma legal vigente.

Servidores relacionados

Anexo 1.
Cinco / 2016

CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones constantes en informes emitidos por la Contraloría General del Estado

La Dirección de Auditorías Internas de la Contraloría General del Estado, emitió los informes DAI-AI-0805-2016 y DAI-AI-1042-2016 aprobados el 11 de julio y 28 de septiembre de 2016, respectivamente, correspondiente a los exámenes especiales a los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal regido por el código del trabajo, bajo las modalidades de contrato eventual, reemplazos y plazo fijo, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de agosto de 2015; y, a los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contratación, nombramiento y libre nombramiento y remoción regidos por la Ley Orgánica de Servicio Público, en la Subdirección de Recursos Humanos actual Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2015, en los cuales se emitieron 3 y 17 recomendaciones, en su orden, de las cuales 10 no fueron cumplidas, de acuerdo al siguiente detalle:

Informe	Número de recomendaciones	Cumplidas	No cumplidas	No aplicables
DAI-AI-0805-2016	3	3		
DAI-AI-1042-2016	17	4	10	3

Las recomendaciones incumplidas del informe DAI-AI-1042-2016 remitido a la Directora General del IESS con Memorando IESS-AI-2016-1759-ME de 20 de octubre de 2016, por su importancia se detallan a continuación:

"Recomendaciones. - Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

3. *Impartirá directrices al personal bajo su dependencia, para que recaben los documentos relacionados con el sustento y desarrollo del proceso que el área de reclutamiento de Talento Humano debe requerir y obtener al interior de la institución, así como los que tienen que exigir a los postulantes presenten previo el ingreso al servicio público; los que deberán ser incluidos en los expedientes de personal, entre estos están el pedido de los responsables de las áreas requirentes, elaboración de informes previos de sustento de Talento Humano que incluya el análisis técnico de la necesidad del cargo requerido, a los que se deberán*

SEIS *FRB*

adjuntarse todos los documentos que están obligados a presentar los postulantes para ingresar al servicio público así como los que internamente son exigidos por la institución, los que, conjuntamente con los nombramientos o contratos expedidos a favor del personal vinculado, las que serán de evaluación y seguimiento periódico (...)".

Situación actual

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, con memorandos IESS-DNGTH-2016-6416, 6417 y 6418-M de 17 de noviembre de 2016, convocó a los responsables de Talento Humano para la capacitación, "Directrices de diversa índole con respecto a la Administración del Talento Humano y protocolos de Archivo de documentación", en la cual se dio a conocer los requisitos previos a la contratación de personal, el check list de la documentación para el ingreso de personal a la institución y el formulario de solicitud de empleo.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, con memorando IESS-DNGTH-2017-0977-M de 21 de febrero de 2017, indicó a los responsables de reclutamiento de personal, que los procesos deben ser ejecutados conforme la normativa legal emitida por el Ministerio de Trabajo y demás Organismos de Control, y señaló las directrices para la vinculación de personal a la Institución.

Sin embargo, no se evidenció la documentación de la evaluación y seguimiento efectuada por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, actual Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, respecto del cumplimiento de las directrices que emitió; además, en 324 expedientes de servidores que ingresaron al IESS a partir de octubre de 2016 en la matriz, Hospital Carlos Andrade Marín y el Hospital General del Sur de Quito (Anexo 3), no se evidenció la necesidad, informe técnico de Talento Humano, certificado de no tener impedimento de ejercer cargo público, autorizaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo para extranjeros, declaraciones patrimoniales, declaración de paraísos fiscales y documentos que avalen la formación y experiencia; lo que evidencia que la recomendación no fue cumplida, persistiendo las deficiencias observadas en el informe DAI-AI-1042-2016.

"Recomendaciones. - Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

4. Emitirá políticas para el archivo y organización de los expedientes individuales; y, establecerán lineamientos de evaluación de archivos, a fin de que los documentos

SEITE *JS*

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

Situación actual

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, aprobó el instrumento de gestión para el archivo de los expedientes del personal activo y pasivo del IESS, entregado por la Gerente Institucional de Fortalecimiento del Proceso de Talento Humano, con memorando IESS-DG-2017-0695-M de 30 de marzo de 2017, que fue socializado con el oficio circular IESS-DNGTH-2017-0007-C de 26 de abril de 2017.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, con oficio circular IESS-SDNGTH-2017-0020-C de 25 de septiembre de 2017, solicitó el informe de los resultados de la primera evaluación semestral con evidencia fotográfica.

La Asistente Administrativa, con Informe Técnico GIFTH-023-2017 de octubre 2017, recomendó insistir en el cumplimiento obligatorio de la implementación del archivo, así como determinar sanciones por la inobservancia de las disposiciones emitidas; por lo que la Gerente Institucional del Fortalecimiento del Proceso de Gestión de Talento Humano, con memorando IESS-GIFTH-2017-0043-M de 23 de junio de 2017, insistió a los Directores Médicos, Directores Técnicos, Responsables de las UATHs, Administradores, Analistas Administrativos y Oficinistas, la aplicación del instrumento de gestión para el archivo.

La Gerente Institucional del Fortalecimiento del Proceso de Gestión de Talento Humano, con memorando IESS-GIFTH-2018-0212-M de 27 de abril de 2018, remitió el informe técnico GIFTH-2018-017 a la Directora Nacional de Servicios Corporativos y al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, en el que recomendó insistir el cumplimiento y aplicación de la implementación del archivo de los expedientes del personal activo y pasivo de todas las Unidades de Talento Humano a nivel nacional.

Sin embargo, de la revisión efectuada a 324 expedientes de servidores que ingresaron a la institución a partir de octubre de 2016 (Anexo 3), en la matriz, Hospital Carlos

040 KFF

Andrade Marín y el Hospital General del Sur de Quito, se estableció que no se encuentran foliados, numerados, ni cuentan con la documentación habilitante para el ingreso al IESS; además, no se evidenció la documentación con la cual el Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano informó al Director General, respecto de las evaluaciones semestrales, sus resultados y las acciones tomadas, por lo que la recomendación no fue cumplida, persistiendo las deficiencias observadas.

“Recomendación. - Al Director General del IESS

5. *Definirá con el Director Nacional de Gestión de Talento Humano la presentación prioritaria del proyecto de actualización del Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos que contenga entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos, documento que constituirá la herramienta que deberá emplearse en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Posteriormente este documento lo pondrá en consideración del Consejo Directivo del IESS, con la finalidad de alcanzar su aprobación y posterior aplicación (...)*.

Situación actual

La Directora General del IESS, con oficio IESS-DG-2017-0230-OF de 16 de mayo de 2017, remitió al Ministro de Trabajo, el Manual de Puestos Institucional del IESS para conocimiento y fines pertinentes; y, con oficio IESS-DG-2017-0442-OF de 15 de septiembre de 2017, remitió un alcance a la propuesta del Manual de Puestos Institucional.

El Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, con oficio IESS-SDNGTH-2017-0770-OF de 8 de noviembre de 2017, insistió a los Subsecretarios de Fortalecimiento del Servicio Público y de Políticas y Normas del Ministerio de Trabajo, continúe con el proceso de revisión y aprobación del manual.

Sin embargo, no existe evidencia que el Manual de Puestos Institucional del IESS enviado al Ministerio de Trabajo fue puesto en conocimiento del Consejo Directivo del IESS para su aprobación; ocasionando que la entidad no cuente con el instrumento técnico que le permita contratar y/o vincular a la institución a personal con el perfil que requiere la entidad, lo que ha permitido, entre otros, que el cargo de Subdirector Nacional Financiero del Seguro General de Riesgos del Trabajo sea asumido por un

NOEYE *ffs*

servidor cuyo título de tercer nivel corresponde a Ingeniero Civil, persistiendo las deficiencias observadas.

“Recomendación. - Al Director General del IESS

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

Situación actual

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, con memorando IESS-DNGTH-2016-6541-M de 24 de noviembre de 2016, convocó a cuatro servidores de su unidad a una reunión de trabajo para emitir directrices respecto del cumplimiento de la recomendación.

Sin embargo, la entidad no cuenta con la planificación de talento humano que le permita determinar el número de servidores que serán contratados bajo la modalidad de servicios ocasionales, así como tampoco el análisis de todas las áreas de las unidades médicas y administrativas de la institución que permitan establecer el número óptimo de servidores a ser vinculados, lo que ocasionó que desde el año 2013 al 31 de mayo de 2018, se incremente en 17 734 el número de servidores en la Institución, bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, de los cuales 13 661 cuentan con la aprobación de creación del Consejo Directivo para cubrir las demandas de personal en las Unidades Médicas de reciente creación y 4 073 no disponen de la aprobación por parte del Consejo Directivo.

“Recomendación.- Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

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

DIEZ *ff*

Situación actual

En 324 expedientes de los servidores que ingresaron a partir del mes de octubre del 2016, no se evidenció la presentación del certificado de no tener impedimento, autorizaciones emitidas por el Ministerio de Trabajo para extranjeros, declaraciones patrimoniales, declaración de paraísos fiscales y documentos que avalen la formación y experiencia, persistiendo las deficiencias observadas.

“Recomendación.- Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

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

Situación actual


No se evidenció la documentación del cumplimiento de la recomendación, respecto de los estudios técnicos del personal que se encuentran incorporados al IESS por contratos ocasionales, nombramientos provisionales y permanentes, que permita establecer los índices de rotación de personal, persistiendo las deficiencias observadas en el informe DAI-AI-1042-2016.

“Recomendaciones. - Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS

14. *Estudiará, preparará y presentará al Director General el informe respectivo sobre el número de asesores institucionales, las necesidades que cubren y la importancia de seguir vinculados con la institución (...)*”.

Situación actual

La Directora Nacional de Servicios Corporativos, remitió al Director General del IESS el Informe Técnico SDNGTH-IESS-2018-827 de 27 de abril de 2018, mediante el cual comunicó el número de asesores con el que cuenta la Institución; sin embargo, no informó las actividades y necesidades institucionales, que justifiquen la permanencia del número de asesores contratados; por lo que la recomendación no se encuentra

cumplida,
ONCE 

"Recomendaciones. - Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS

15. *Elaborará los respectivos informes técnicos y legales que serán sometidos a consideración de la máxima autoridad del IESS para su decisión, para los futuros procesos de vinculación de asesores institucionales, los que deberán estar respaldados con los requerimientos y justificativos de las necesidades de la institución a solucionar (...)*".

Situación actual

De la revisión de 54 expedientes de servidores con cargo de asesores (Anexo 4), no se evidenció los formularios de calificación de asesores legalizados, informes técnicos de talento humano, necesidad, autorización de la máxima autoridad para la contratación de asesores, y en algunos casos los documentos presentados tienen fecha posterior a la del ingreso al IESS, por lo que la recomendación se encuentra incumplida.

"Recomendaciones. - Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

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

Situación actual

En cinco de los 54 expedientes de servidores con el cargo de asesores que ingresaron a partir de octubre de 2016, mantienen documentación que no respalda la calificación que consta en el formulario de calificación de asesores, por lo que su ubicación no fue de acuerdo al perfil requerido (Anexo 5), sin que el Director Nacional de Gestión de Talento Humano haya objetado previo a la suscripción del contrato y/o acción de personal, persistiendo las deficiencias observadas en el informe DAI-AI-1042-2016.

"Recomendaciones. - Al Director Nacional de Gestión de Talento Humano

17. *Elaborará los informes técnicos necesarios para el reclutamiento de personal en los que fundamentará la necesidad institucional del recurso a contratar, su finalidad, funciones a desempeñar y otros elementos de orden técnico de manera*

DOCE 1423

que este documento constituya una herramienta para la toma de decisiones por parte de la máxima autoridad (...)".

Situación actual

De la revisión de 54 expedientes con cargo de asesores, no se evidenció el requerimiento y el informe técnico de Talento Humano en los cuales se justifique la necesidad de la vinculación al IESS y funciones a desempeñar según la formación académica, persistiendo las deficiencias observadas en el informe DAI-AI-1042-2016.

Por lo expuesto, 10 de las 17 recomendaciones que constan en el informe DAI-AI-1042-2016 no se encuentran cumplidas, debido a que el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano y Directores Generales del IESS, en funciones desde el 29 de septiembre de 2016 al 31 de mayo de 2018, a quienes estuvieron dirigidas las recomendaciones, no realizaron el seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones; lo que ocasionó que el IESS continué con las deficiencias observadas en el informe DAI-AI-1042-2016.

Con oficios 40278, 40312 al 40314-DNA7 de 10 de octubre de 2018, 0460 y 0553-0009-DNA7-2018-I de 29 de octubre de 2018, se comunicó los resultados provisionales a los Directores Generales del IESS, Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirectores Nacionales de Gestión de Talento Humano.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano actuante en los periodos comprendidos entre el 27 de abril de 2015 y el 5 de mayo de 2017; y, el 6 de mayo de 2017 y el 27 de febrero de 2018, en su orden, con comunicación de 14 de noviembre de 2018, señaló:

*"... **Recomendaciones.-**...3...Debo puntualizar que ningún contrato fue suscrito por mi persona sin que existieran los documentos de respaldo exigidos por la ley y por la institución; que si éstos o algunos de éstos se encuentran faltantes en las carpetas personales de los servidores es de exclusiva responsabilidad de los custodios de la documentación... **Recomendaciones.-**...4... era deber de cada unidad o dependencia a nivel nacional, el remitir dicha información; sin embargo, el área a mi cargo, siempre estuvo en contacto con las dependencias en relación con este tema. Está por demás señalar que durante mi administración en el tema de talento humano, por primera vez, se elaboró un instructivo procedimental de cómo manejar un archivo institucional en el tema del talento humano... **Recomendaciones.-**...5... La Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano puso en conocimiento de la Dirección General del IESS el referido*

TRECE 

documento para sus aprobaciones consiguientes; es decir, cumplió con el debido proceso, entregando el referido manual a su máximo órgano administrativo... **Recomendaciones.-**...6... La Subdirección / Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, contrató personal bajo la modalidad de servicios ocasionales siempre respaldada en disposiciones emitidas por el Consejo Directivo... De la misma manera, cúpleme señalar que el aumento del número de servidores, además de ser por creaciones, reestructuraciones, ampliaciones, etc... autorizadas por el Consejo Directivo del IESS, también fueron por programas específicos... **Recomendación.-**... 11... cabe señalar que el personal adicional contratado durante el período que me encontré al frente de la Subdirección... siempre contó con el respaldo de una Resolución de autoridad superior o de una autorización del Director del Seguro General de Salud... **Recomendación.-**... 14... todo personal contratado en funciones de asesoría cumplió en número de conformidad con lo dispuesto en la normativa... **Recomendación.-**... 15... cabe señalar que en algunos de los expedientes no se encuentra un requerimiento de contratación "per se", ya que la modalidad de trabajo era la disposición de contratación de personal específico y de asesores, mediante sumilla inserta ... Asesor en temas del Talento Humano del Consejo Directivo del IESS y posteriormente Director Nacional de Servicios Corporativos, en la hoja de vida del candidato (...)"

Lo manifestado por el servidor no modifica el criterio de auditoría, por cuanto en los expedientes no se evidenció la documentación completa previa la contratación, ni la supervisión y seguimiento de las disposiciones emitidas.

La Directora General del IESS, posterior a la conferencia final de resultados, con comunicación de 12 de diciembre de 2018, señaló:

"... la competencia en materia de talento humano y remuneraciones es el Ministerio del Trabajo, tal como lo establece la Ley del Servicio Público.- Es así que el IESS, en estricto cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias remitió el Manual de Puestos al Ministerio de Trabajo, enfatizando que no se ha incumplido o inobservado ninguna norma técnica, toda vez que es el Ministerio de Trabajo el que debe revisarlo, aprobarlo y notificar formalmente a la Institución para que por intermedio de la unidad de talento humano se aplique el manual de puestos, función que no se podía arrogar el Consejo Directivo (...)"

Lo manifestado por la Directora General del IESS, ratifica el criterio de auditoría, ya que el Manual de clasificación, descripción y valoración de puestos no fue puesto en conocimiento del Consejo Directivo del IESS para su aprobación conforme consta en la recomendación emitida.

Por lo expuesto, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, Subdirectores Nacionales de Gestión de Talento Humano y Directores Generales del IESS, en funciones desde el 29 de septiembre de 2016 al 31 de mayo de 2018, incumplieron lo

CATO RCE *kef*

dispuesto en el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; e inobservaron las Normas de Control Interno 600-02 "Evaluaciones periódicas".

Conclusión

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, Subdirectores Nacionales de Gestión de Talento Humano y Directores Generales del IESS, no cumplieron 10 de las 17 recomendaciones que constan en el informe de auditoría DAI-AI-1042-2016; ocasionando que se mantengan las deficiencias plasmadas en el documento antes citado.

Recomendación

Al Director General del IESS

1. Dispondrá y verificará periódicamente, el cumplimiento de las recomendaciones constantes en los informes aprobados por la Contraloría General del Estado y la Unidad de Auditorías Internas, por parte de los servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a los cuales estuvieron dirigidas, lo que permitirá corregir deficiencias y mejorar el sistema de control interno de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Descuentos realizados a servidores del IESS sin autorizaciones y destinados a movimientos políticos y funcionarios de la institución

El Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, con oficios FDQ-PM-SDNGTH-2359-2018 y FDQ-PM-SDNGTH-27-2018 de 2 de julio y 14 de agosto de 2018, respectivamente, proporcionó el detalle de los descuentos realizados a los servidores del IESS en la nómina de pagos de septiembre de 2015 a marzo de 2018, que fueron registrados como "Otras Retenciones" para el nivel central y con el código 898 en las Unidades Médicas en la suma de 378 932,27 USD sin autorizaciones originales suscritas por los servidores de la entidad.

En los lotes contables en los cuales se registraron los descuentos, beneficiarios y neteos, se evidenció que estos valores se transfirieron a movimientos políticos y servidores del IESS por 363 319,07 USD; mientras que la diferencia por 15 613, 20 USD se encuentra registrada así: 7 725 USD "Compañía 215-cuentas por pagar a la

QUINCE *PKA*

Administradora Dirección General" y 7 888,20 USD sin registro contable; de acuerdo al siguiente detalle:

DETALLE DE LOTES CONTABLES Y BENEFICIARIOS

Partner (Beneficiario registrado en el INFOR LN)	Número de cédula /RUC	Beneficiario	Número de cuenta beneficiaria	Desde 11- 2015 hasta 08-2816	Desde 09-2016 hasta 02-2018	Valor total USD
Transferencias						
BEN007307	1792048281001	Movimiento Alianza Pais Patria Altiva y Soberana	7622325 Banco Pacífico	81 803,40	53 500,00	135 303,40
BEN007398	1709127428	Directora Provincial de Pichincha y Directora General del IESS CRC Cambio Generacional Pichincha	7879440 Banco Pacífico	35 079,89	-	35 079,89
EMP023467	201905882	Chofer de la Dirección Provincial de Bolívar del IESS	4032049200 Banco Pichincha	-	13 000,00	13 000,00
EMP023002 BEN009831	1713170106	Asesor 2 y Director Nacional de Servicios Corporativos del IESS	2100136105 Banco Pichincha	-	103 361,00	103 361,00
BEN011039	1711714020	Administrador del IESS	4592994500 Banco Pichincha	-	26 264,78	26 264,78
EMP021755	201460947	Asesor 2 del IESS	3421890304 Banco Pichincha	-	47 310,00	47 310,00
BEN010381	103890653	Jefa de Área de comunicación social del H.J.C.A.	16421524 Banco Guayaquil	-	3 000,00	3 000,00
VALOR TRANSFERIDO Y REGISTRADO USD				118 893,29	246 435,78	363 319,07
Valor registrado en Compañía 215 - Cuentas por pagar a la Administradora Dirección General						7 725,00
Valor sin registro contable						7 888,20
TOTAL USD						378 932,27

Fuente: Lotes contables, oficios IESS-ONGF-2018-0138-OF y IESS-SONC-2018-0086-OF; y, distributivos de los años 2015 hasta el 2018

En relación a los descuentos por 363 319,07 USD se determinaron las siguientes observaciones:

- El Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, con oficios FDQ-PM-SDNGTH-2359-2018 y FDQ-PM-SDNGTH-27-2018 de 2 de julio y 14 de agosto de 2018, proporcionó en medio digital los descuentos realizados a 533 servidores, y las autorizaciones sin fecha suscritas por 88 servidores del IESS correspondientes a los años 2017 y 2018, en las cuales constan que los valores descontados se debían depositar en las siguientes cuentas: 7622325-ALIANZA PAIS del Banco del Pacífico;

Dirección
Directores

2100136105 a nombre del CRC del Banco del Pichincha y/o a la cuenta 1042600790 del Banco del Pacífico; sin embargo, los depósitos se realizaron además de éstas, a cuentas adicionales.

- Auditoría solicitó las autorizaciones originales al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, quien con oficio FDQ-PM-SDNGTH-2485-2018 de 12 de julio de 2018, indicó:

"... es preciso determinar y comunicar a usted que revisados los expedientes que reposan en la institución, físicamente no se evidencia registro documental acerca de las autorizaciones solicitadas en el oficio 004-0009-DNA7-2018-I por lo cual se remitió a usted en archivos digitales (...)"

El Subdirector Nacional de Contabilidad, con memorando IESS-SDNC-2018-0548-M de 30 de julio de 2018, señaló:

"... Los descuentos efectuados a los servidores del IESS en mención, fueron realizados a través del rol de pagos de la Institución, proceso correspondiente al Proceso de Nómina de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano (actual Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano); todo esto en observancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas en la Resolución No. C.D. 457, Art. 4 ORGÁNICO FUNCIONAL...- Así mismo en atención a (...) la Resolución No. C.D. 535. CAPITULO III DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DESCRIPTIVA, artículo 10 (...)- En base a lo expuesto, las autorizaciones originales de los servidores no corresponden al ámbito de competencia, manejo, ni custodia de la Dirección Nacional de Gestión Financiera (...)"

El Director Nacional de Gestión Financiera, actuante en el período comprendido entre el 1 de agosto de 2015 y el 31 de marzo de 2018, con oficio OF-08-2018 de 8 de agosto de 2018, manifestó:

"... La Dirección Nacional de Gestión Financiera, como área operativa, coordina entre otras, las acciones de pago, débitos, transferencias, por los diferentes conceptos que de manera documentada y al amparo de la normativa, se solicitan a dicha área.- Con respecto al débito y posterior transferencia de los recursos privados, pues no son recursos institucionales, ya que los mismos son generados por concepto de los aportes de manera voluntaria de algunos servidores del IESS, para contribuir tanto al movimiento político Alianza País como al CRC Cambio Generacional, adscrito al mismo movimiento; este descuento contó con la autorización de dichos servidores, este descuento igual que otros está (sic) bajo la responsabilidad y competencia del proceso de nómina de la actual Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano (...)"

DIRECCIÓN (KE)

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, actuante en los períodos comprendidos entre el 27 de abril de 2015 y el 5 de mayo de 2017; y, el 6 de mayo de 2017 y el 27 de febrero de 2018, en su orden, con comunicación de 24 de agosto de 2018, remitió en medio digital varias autorizaciones similares a las presentadas por el Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano con oficio FDQ-PM-SDNGTH-2485-2018 de 12 de julio de 2018.

De los 533 servidores a los cuales se realizaron los descuentos para movimientos políticos y servidores del IESS, auditoría solicitó a 120 que certifiquen las autorizaciones, valores, periodo, beneficiario y los motivos por los cuales les descontaron y registraron como otras retenciones y con el código 898, obteniendo las siguientes respuestas: (Anexo 6)

Número de respuestas	Autorización			Beneficiarios
	Si	No	No responde	
48	29	12	7	Movimiento Alianza País Cambio Generacional (CRC)

Al respecto, se determinó que se efectuaron descuentos a servidores y ex servidores de la institución sin contar con las autorizaciones correspondientes en ciertos casos, y en otros autorizaron dicho descuento para movimientos políticos; sin embargo, no proporcionaron la documentación de las autorizaciones concedidas para los descuentos.

- Los descuentos efectuados a los servidores del IESS, desde noviembre de 2015 hasta agosto de 2016, por 116 883,29 USD (Anexo 7) se transfirieron directamente a la cuenta 7679440 del Banco del Pacífico de la servidora con cédula 1708127426, que ocupó los cargos de Directora Provincial de Pichincha y Directora General del IESS; sin embargo, en la descripción de los lotes contables constan como transferencias al CRC Cambio Generacional Pichincha; y, a la cuenta 7622325 del Banco del Pacífico correspondiente al Movimiento Alianza País Patria Altiva y Soberana.
- Desde septiembre de 2016 hasta febrero de 2018, se realizaron pagos a un Movimiento Político y varios servidores del IESS que suman 246 435,78 USD (Anexo 8), con recursos de la Compañía 201 "Dirección General" para lo cual procedieron a

DIECIOCHO *FDQ*


crear cuentas por cobrar a las compañías 202, 203, 204, 205, 213, 214 y 215, para que una vez determinados los valores descontados a cada servidor en los roles mensuales de pago, procedan a realizar los respectivos ajustes contables, como se detalla en Anexo 9.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, con memorando FDQ-NE-DNGT-0035-2016 de 14 de septiembre de 2016, en relación a los valores descontados a los servidores en los roles de pago mensuales para su acreditación a movimientos políticos y servidores del IESS, indicó al Director Nacional de Gestión Financiera, lo siguiente:

"... En observancia a lo establecido en la Resolución No. C.D. 457 artículo 4.- Orgánico funcional, las atribuciones, deberes, responsabilidades y funciones de los órganos y dependencias que conforman el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), numeral 2.5.2 DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, que señala:- "...Será responsable de la planificación, coordinación y dirección de las actividades referentes a los procesos de gestión de talento humano..."- En atención a la normativa vigente, me permito informar a usted que se debe coordinar con el Lcdo ..., responsable de la acreditación de los valores de la Cuenta "Otras Retenciones", a fin de conocer a que cuenta se debe transferir los descuentos (...)"

Adjunto, a los lotes contables se encontró copia del referido memorando FDQ-NE-DNGT-0035-2016 de 14 de septiembre de 2016, con la sumilla inserta del Director Nacional de Gestión Financiera, dirigida al Subdirector Nacional de Contabilidad, en la que señaló que por disposición del Asesor 2 y el Director Nacional de Servicios Corporativos del IESS, los descuentos realizados sean transferidos según sea el caso a las cuentas bancarias del Movimiento Alianza País Patria Altiva y Soberana, y a los servidores que se detallan a continuación:

Partner (Beneficiario según consta en el sistema INFOR LN)	Número de cédula	Cargo
EMP023467	0201905882	Chofer de la Dirección Provincial Bolívar del IESS
EMP023002 BEN009631	1713170106	Asesor 2 y Director Nacional de Servicios Corporativos del IESS
BEN011039	1711714020	Administrador del IESS
EMP021755	0201450947	Asesor 2 del IESS
BEN010361	0103890653	Jefa de Área De Comunicación Social Del H.J.C.A.

Diecinueve 

Al respecto, no se evidenció los justificativos por los cuales, se transfirieron los descuentos realizados a los servidores del IESS a favor los beneficiarios antes citados y las acreditaciones a las cuentas 7622325, 16421524, 2100136105, 3421890304, 4032049200, 4592994500, sin que existan los conceptos de descuentos en las nóminas.

El párrafo tercero del artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, establece:

“... El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (...).”

El artículo 118 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala:

“... Intransferibilidad e inembargabilidad de remuneraciones y pensiones. - Los valores de remuneraciones y pensiones de las servidoras, servidores y trabajadores sujetos a esta Ley, son intransferibles e inembargables, excepto para el pago de alimentos debidos por ley.- Se prohíbe toda clase de descuentos de las remuneraciones de la servidora o servidor público, que no sean expresamente autorizados por éste o por la ley (...).”

El Subdirector Nacional de Contabilidad, con memorando IESS-SDNC-2018-0548 y 0552-M de 30 y 31 de julio de 2018 respectivamente, señaló:

“... Mediante memorando Nro. FDO-NE-DNGTH-0036-2016... de 14 de septiembre de 2016, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano a esa fecha, indica lo siguiente... Es por ello que a partir de esa fecha la responsabilidad de la coordinación para determinar los beneficiarios, cuentas bancarias, y montos de los descuentos, así como de las transferencias a efectuarse correspondía al Lcdo. (...).”

“... los descuentos no solo corresponden al nivel central sino también a las Unidades Médicas, siendo que estas manejan el Sistema e-SÍGEF, mismo que difiere del Sistema Integrado Financiero Infor LN, razón por la cual las Unidades Médicas, ya descontaban a los servidores en mención, el descuento autorizado, sin que este se registre contablemente en el nivel central hasta que la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano concilie la cuenta en un tiempo establecido, considerando que son más de cien Unidades Médicas y se conciliaban una a una.- Una vez efectuada la conciliación, la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano reportaba la información de los descuentos a la Dirección Nacional de Gestión Financiera, para luego ser enviada a la Subdirección Nacional de Contabilidad, ocasionando que el registro contable de los descuentos efectuados se lo realice con posterioridad (...).”


VEINTE *KAB*

El Director Nacional de Gestión Financiera, con oficio OF-08-2018 de 8 de agosto de 2018, manifestó:

*"... La Dirección Nacional de Gestión Financiera, como área operativa, coordina entre otras, las acciones de pago, débitos, transferencias, por los diferentes conceptos que de manera documentada y al amparo de la normativa, se solicitan a dicha área... el Coordinador Nacional de CRC Cambio Generacional en oficios 0965 del 26 de julio del 2018, (...), en el que menciona: "... La coordinación de los descuentos a nivel interno, estuvo bajo la responsabilidad del Sr..., quien articulaba el proceso con las personas que voluntariamente decidieron aportar y el monto de las mismas, **así también de disponer a que personas se transfería y el valor correspondiente, en función de las actividades a desarrollarse...**", dicha disposición la realizaba en la mayoría de casos vía whatsapp... y en ocasiones de manera verbal, los mismos que eran reenviados al Jefe de la Unidad de Contabilidad, actual Subdirector Nacional de Contabilidad.- Es importante manifestar que ..., quien, en función de la confianza, fue la persona designada para coordinar de manera interna este tema, pues él conocía cuánto se recaudaba por este concepto y en función de ello solicitaba las transferencias; la definición de cómo se solicitaba las transferencias era en función de que ... se desempeñaba como Asesor de la Presidencia del Consejo Directivo y luego fue Coordinador de Servicios Corporativos, dada las complejas funciones que desempeñaba, la manera más ágil de transferir los recursos fue la antes mencionada... Los recursos transferidos a los destinatarios que por pedido de... se hicieron, respondían justamente a los objetivos partidistas por los cuales se aportaba, es decir, la contribución al movimiento Alianza País, así como a los miembros del CRC Cambio Generacional, para cumplir con las actividades del movimiento tales como: Asistencia a los cambios de guardia en la Plaza Grande, eventos culturales, capacitaciones, entre otras; especialmente en el apoyo a las actividades de campaña (...)"*

"... Las transferencias realizadas a las personas mencionadas en su oficio, se efectuaron en función de lo dispuesto por..., responsable del manejo económico, y con ..., Coordinador Nacional del CRC Cambio Generacional, pues estas personas adicionalmente a ser funcionarios del IESS, realizaban actividades programadas por el CRC, las mismas que se financiaban con los recursos aportados por los militantes y se disponía la transferencia a las personas responsables de cada actividad, ya que el CRC cambio generacional no tenía personería jurídica y por ende no tenía cuenta en ningún banco, lo manifestado es corroborado por ... según el oficio 0965 del 26 de julio del 2018... en mi calidad de Director Nacional de Gestión Financiera, se recomendó a la nueva administración que los descuentos por este concepto sean realizados por otros mecanismos, es así que actualmente dichos descuentos los debitan automáticamente de la cuenta bancaria del servidor que autorizó su descuento (...)"

Además, adjuntó copia simple del oficio 0965 de 26 de julio de 2018, suscrito por el Coordinador Nacional del CRC Cambio Generacional, dirigido al Subdirector Nacional de Contabilidad, en el cual respecto al uso de los valores descontados a los servidores del IESS, señaló:

VEINTIUNO 

"... fui responsable de muchas actividades en el territorio, su organización y canalizar algunos pagos a los proveedores que se requerían para las diferentes actividades (movilización, impresión de material, distintivos, participación en cambios de guardia en la Plaza Grande, refrigerios, entre otros). Para el pago de estas actividades exclusivamente relacionadas al CRC Cambio Generacional..., al no contar nuestra organización con personería jurídica y no tener una cuenta bancaria destinada para el efecto, el responsable de la recaudación Sr... administraba ese fondo mismo que mayoritariamente cubría un aporte voluntario mensual a la cuenta del Movimiento Alianza País y transfería valores a Cambio Generacional acorde necesidad para cubrir los gastos producto de estas actividades tanto de la Coordinación nacional como Provinciales en todo el país, de manera precisa en Pichincha ... Azuay ... y Bolívar ..., en donde se realizaban actividades con mayor énfasis (...)"

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, actuante en los períodos comprendidos entre el 27 de abril de 2015 y el 5 de mayo de 2017; y, el 6 de mayo de 2017 y el 27 de febrero de 2018, en su orden, con comunicación de 24 de agosto de 2018, respecto de las transferencias de los descuentos realizados a los servidores del IESS, señaló:

"... El... Ex Asesor y Ex Director Nacional de Servicios Corporativos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (autoridad directa de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano) fue la persona delegada verbalmente por las máximas autoridades institucionales para ser el nexo entre IESS-AP-CRC; por esta razón se emitió el memorando FDQ-NE-DNGTH-0035-2016, de 14 de septiembre de 2016, a fin de conocer el destino de dichos descuentos (...)"

De lo expuesto, se determinó que no se cuenta con documentación que respalde que los recursos descontados a los servidores del IESS se acrediten a las cuentas de los servidores con las siguientes cédulas de ciudadanía: 0201905882, 1713170106, 1711714020, 0201450947 y 0103890653.


Las observaciones antes citadas, se presentaron debido a que los Responsables de la elaboración de los boletines de egreso de Recursos Humanos (Analista de Informática 2 y Técnico Informático), el Planificador Especialista, Jefe de Departamento actual Ingeniero Nivel III, elaboraron boletines de egreso, registraron en el sistema de nómina E-volution sin verificar que los descuentos realizados a los servidores del IESS cuenten con las autorizaciones originales; la Directora General del IESS, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano actual Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano no controlaron ni supervisaron los procedimientos e instrumentos para el pago de nómina y registro de descuentos con las autorizaciones correspondientes; el Jefe de la Unidad de Contabilidad actual Subdirector Nacional de Contabilidad; y, el Director Nacional de Gestión Financiera, efectuaron el control previo, autorizaron el registro en

VEINTIDOS *hex*

el sistema INFOR LN, el pago y la transferencia de los valores descontados a varios servidores del IESS sin objeciones, a favor de servidores que ejercieron los siguientes cargos: Directora Provincial de Pichincha y Directora General del IESS; Chofer de la Dirección Provincial Bolívar del IESS; Asesor 2 y Director Nacional de Servicios Corporativos del IESS; Administrador del IESS; Asesor 2 del IESS y Jefa del Área de Comunicación Social del Hospital José Carrasco Arteaga y movimientos políticos, sin contar con la autorización expresa; lo que ocasionó que no se cuente con todos los documentos de soporte suficientes y pertinentes que validen los descuentos realizados a varios servidores del IESS y las transferencias de recursos realizadas.

Por lo expuesto, los servidores antes citados incumplieron lo establecido en el tercer párrafo del artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador; artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público; la Directora General del IESS incumplió los artículos 31, 32 literales c) y e) de la Ley de Seguridad Social, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano actual Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano incumplió el literal i) del numeral 2.5.2 Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano de la Resolución CD 457 de 8 de agosto de 2013 y los literales d) y f) del numeral 4.3.4 Gestión Nacional de Talento Humano de la Resolución CD 535 de 8 de septiembre de 2016; el Subdirector Nacional de Contabilidad, incumplió los literales a), f), h) y k) del numeral 4.1.2 Gestión Nacional de Contabilidad de la Resolución CD 535 de 8 de septiembre de 2016; el Director Nacional de Gestión Financiera incumplió los literales a) y d) del numeral 2.5.1 Dirección Nacional de Gestión Financiera de la Resolución CD 457 de 8 de agosto de 2013 y los literales a), k), n), o) del numeral 4.1. Gestión Financiera Nacional de la Resolución CD 535 de 8 de septiembre de 2016; e inobservaron las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, 401-03 Supervisión, 402-03 Control previo al devengado, y 403-08 Control previo al pago.

Con oficios 0414, 0416, 0417, 0420, 0423 y 0460-0009-DNA7-2018-I, de 28 de septiembre; 1 y 9 de octubre de 2018 respectivamente, se comunicó los resultados provisionales, al Jefe de la Unidad de Contabilidad actual Subdirector Nacional de Contabilidad, Técnico Informático (Responsable de la elaboración de boletines), Analista Informática 2 (Responsable de la elaboración de boletines), al Director Nacional de Gestión Financiera, al Planificador Especialista, Jefe de Departamento actual Ingeniero Nivel III, Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, respectivamente.

VEINTITRES 

El Jefe de la Unidad de Contabilidad actual Subdirector Nacional de Contabilidad, con oficio IESS-SDNC-2018-0149-OF de 11 de octubre de 2018, señaló:

"... falta de documentación de las autorizaciones de los descuentos realizados, es importante indicar que los descuentos efectuados a los servidores del IESS, fueron realizados a través del rol de pagos de la institución, proceso correspondiente al Proceso de Nómina de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano (actual Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano); todo esto en observancia a las atribuciones y responsabilidades establecidas en la Resolución No. C.D. 457, Art. 4 ORGÁNICO FUNCIONAL, numeral 2.5.2, literal i) que señala:- "... Definir y controlar los procedimientos e instrumentos para el pago de la nómina y su consolidación nacional..."- Así mismo en atención a las atribuciones y responsabilidades establecidas en la Resolución No. C.D. 535... artículo 10...literal d) que indica- "...Dirigir y coordinar la administración del sistema informático del talento humano y remuneraciones..."- Y literal f) que determina:- "...Velar por el cumplimiento de los procesos que integran el Sistema de Remuneraciones a nivel nacional..."- En base a lo expuesto, las autorizaciones originales de los servidores no corresponden al ámbito de competencia, manejo, ni custodio de la Subdirección Nacional de Contabilidad.- Adicionalmente la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano (actual Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano), para el registro contable remite la Nómina en archivos planos, donde no se visualiza los descuentos individuales por servidor para contabilización respectiva... En lo que respecta a las disposiciones para transferir valores por concepto de descuentos a los servidores de la institución, me permito informar que ... Talento Humano... genera un boletín de egreso de los descuentos efectuados... son los responsables de generar estos boletines... antes de efectuar dichos descuentos realizan o deben realizar los controles respecto a la legalidad y pertinencia previa a realizar esas operaciones financieras (...)"

Lo manifestado por el servidor, no modifica el criterio de auditoría, por cuanto no se evidenciaron en todos los lotes contables los boletines de egreso a los que hace referencia, así como tampoco se evidenció el control previo al pago ni las directrices emitidas por éste para definir los procesos de análisis, validación e implementación de control previo y concurrente.

El Ingeniero Nivel III, el Técnico en Informática y la Analista Informática 2, responsables del ingreso de los descuentos al sistema de nómina E-volution y de la elaboración de los boletines de egreso de Recursos Humanos, respectivamente, con comunicación de 18 de octubre de 2018, señalaron:

"... A partir del mes de septiembre de 2015, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano a esa fecha, dispuso de manera verbal que a partir de ese mismo mes se realice un descuento a través del rol de pagos de un grupo de funcionarios, cuyo listado fue entregado a través de medio magnético y registrado en el sistema, descuento que estaba relacionado con aportes a asociaciones políticas del

VEINTICUATRO *RP*

*gobierno de turno.- * Al solicitar la documentación correspondiente que avale el proceso ejecutado, la única respuesta que se obtuvo es que este procedimiento se lo realizará mensualmente y adicional se indicó que el nombre que llevaría ese rubro sería el de OTRAS RETENCIONES.- * Ante la negativa de tener por escrito la disposición del descuento, así como los anexos que soporte el mismo y ya que el rubro fuera denominado como OTRAS RETENCIONES, se envió al área de Contabilidad los descuentos realizados, con fecha 2 de octubre de 2015, para lo cual se generó el Memorando Nro. IESS DNGTH-205-7904-TEMP, el cual fue ese mismo día trasladado al Director Nacional de Gestión de Talento Humano para su firma, este nunca fue suscrito e incluso se mantiene en la bandeja del sistema Quipux hasta la presente fecha.- * De igual manera, para efectos de la elaboración del BOLETÍN DE EGRESO que se envía a Contabilidad y que lo realizó la Analista Informático y el Técnico Informático, los datos respecto de la cuenta bancaria, RUC y personas beneficiarias de los valores, fueron proporcionados de forma verbal por el personal que trabajaba directamente con el Director de Servicios Corporativos a esa fecha y a partir de su emisión nunca fue reportado o solicitado un cambio de beneficiario en los mismos, razón por la cual nunca fue modificado y tampoco existe evidencia de lo solicitado... se pudo observar que existe además el memorando fuera de Quipux FDQ-NE-0035-2016 de 14 de septiembre de 2016, que hace referencia al mismo tema, sobre el cual se ha verificado los despachos realizados por esta Subdirección, antes Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano y dicho memorando no consta en los archivos de despacho, denotando esto los intereses por parte de las autoridades en este descuento.- * Respecto a las autorizaciones, el área de nómina no ha podido tener acceso a las mismas, considerando que aquellas que se adjuntaron en los diferentes informes que se emitió a la Contraloría, son los únicos a los cuales se pudo acceder... hasta la presente fecha no han existido reclamos por parte de los servidores y funcionarios, emitiendo queja por la retención que solicitaron se les practique.- * El pedido de suspensión del mencionado descuento de igual manera fue hecho de forma verbal por el Subdirector de Talento Humano en el mes de enero de 2018, desconociéndose los motivos de tal decisión... la información entregada hasta el momento es la única evidencia que existe de este procesos y no se ha podido obtener otros documentos que soporten y validen las retenciones realizadas, sin embargo, al no haber existido ningún reclamo, se concluye que los mismos fueron avalados por los servidores y funcionarios a quienes se les realizó la retención.- Queda claro que desde el primer momento que se dispuso este tipo de descuento, existió coordinación entre quienes las autoridades institucionales dispusieron estuvieran al frente de Talento Humano, Servicios Corporativos y Financiero, articulación que allanó el camino para que se puedan efectuar las retenciones (...)"*

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento, actuante en los períodos comprendidos entre el 27 de abril de 2015 y el 5 de mayo de 2017; y, el 6 de mayo de 2017 y el 27 de febrero de 2018, en su orden, con comunicación de 14 de noviembre de 2018, señaló:

"... Mediante comunicado de fecha 24 de agosto de 2018, remití en medio digital varias de las autorizaciones que me fueron facilitadas por la Subdirección Nacional de Gestión de Talento humano, siendo estas, según me supieron manifestar, las únicas que constaban en la mencionada área; sin embargo, me ratifico en lo

VEINTICINCO (77)

expuesto en el citado documento... Cabe señalar que, según lo que me manifestó el licenciado... estos valores eran descontados para apoyar ... en la realización de eventos de diversa índole, así como en cambios de guardia, movilizaciones, etc... Así mismo, desconozco cómo, a quién y por qué fue o fueron los beneficiarios del valor de los dineros que se descontó al personal... En relación a las autorizaciones firmadas por los servidores sujetos al descuento, estas las deberá proporcionar el señor (...)"

Lo señalado por los servidores ratifica el criterio de auditoría, por cuanto no se evidenciaron las autorizaciones suscritas por los servidores para el descuento.

El Ingeniero Nivel III, la Analista Informático 2 y el Técnico en Informática con comunicación de 14 de diciembre de 2018, señalaron:

*"... La disposición para los descuentos fue realizada de forma verbal por el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, enfatizando que las autorizaciones y el listado del personal al cual debía efectuarse el descuento, era manejado por las personas de confianza del Director Nacional de Gestión de Talento Humano y el ex Asesor luego Director Nacional de Servicios Corporativos, por lo que se presume la existencia de las autorizaciones escritas.- * Tanto el Director Nacional de Talento Humano, así como el Director Nacional de Gestión Financiera, siempre mantuvieron el discurso de que dicha documentación reposaba en el archivo del ex Asesor, es así que mediante Memorando ... la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano informó tanto a la Directora Nacional de Servicios Corporativos, así como al Auditor Interno Jefe que la documentación sobre las autorizaciones, **NO reposa en el archivo de la Subdirección Nacional de Talento Humano.**- Consideramos que como consecuencia... la institución ha presentado ante la Fiscalía de Pichincha una denuncia... por el presunto delito de HURTO, de las autorizaciones de descuento del rubro OTRAS RETENCIONES... Respecto al Boletín de Egreso elaborado por parte de la analista informática y el técnico informático de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano, es importante que conozcan que ... el boletín emitido por esta Subdirección, **es únicamente un documento** informativo que permite al área contable, proceder con el control previo y concurrente y de haberse cumplido con estas disposiciones legales, de ser el caso disponer la generación de los pagos correspondientes; de igual manera es importante que conozcan que la información con la cual se elaboran los boletines... fueron proporcionados por el personal que trabajaba directamente con el Director de Servicios Corporativos a esa fecha y a partir de su emisión nunca fue reportado o solicitado ningún cambio de beneficiario en los mismos, razón por la cual nunca fue modificado... Como consecuencia de la reubicación de servidores para el desempeño de las funciones propias de esta Subdirección, se ha encontrado documentación relacionada con el tema de los descuentos, (misma que nos permitimos adjuntar), con la cual consideramos que se confirmaría que existía personal exclusivamente asignado al manejo de la documentación relacionada con estas recaudaciones... Tomando en cuenta lo descrito y al no existir reclamos por los descuentos realizados, se presume una autorización tácita... Adicional a lo descrito, creemos necesario, se tome en cuenta el contenido del memorando FDO-NE-0035-2016 de 14 de septiembre de 2016 en el cual el Director Nacional de Gestión de Talento Humano de esa fecha,*

VEINTISEIS *KAB*

indicó que la responsabilidad de la coordinación para determinar: beneficiarios, cuentas bancarias, montos de los descuentos, así como las transferencias a efectuarse **correspondía al Director de Servicios Corporativos**, sobre el cual se ha verificado los despachos realizados por esta Subdirección, antes Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano y dicho memorando no consta en los archivos de despacho, denotando esto los intereses por parte de las autoridades en este descuento (...)"

Lo señalado por los servidores, ratifica el criterio de auditoría por cuanto no evidenciaron las autorizaciones previo registrar los descuentos en el sistema de nómina y elaborar los boletines de egreso que están adjuntos en los primeros lotes contables.

El Director Nacional de Gestión Financiera con comunicación de 21 de diciembre de 2018, señaló:

"... donde señala la falta de documentación de las autorizaciones de los descuentos realizados, es importante indicar que los descuentos efectuados a los servidores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los cuales fueron realizados a través del Rol de Pagos de la Institución, este proceso corresponde al Proceso de Nómina de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano a la época... En base a lo expuesto, las autorizaciones originales de los servidores no corresponden al ámbito de competencia, manejo, ni custodio de la Subdirección Nacional de Contabilidad. - Adicionalmente la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano a la época, actualmente Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano, para el registro contable remite la Nómina en archivos planos, donde NO se visualiza los descuentos individuales por servidor para la contabilización respectiva... En observancia al artículo 118 de la Ley Orgánica del Servicio Público, me permito señalar que la documentación de las autorizaciones reposa en los archivos de la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, siendo que el (sic) mencionada Dirección analiza y ejecuta los descuentos, mismos que se reflejan en los Roles de Pago de los servidores de la Institución respectivamente... La Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano a la época ... son los responsables de generar estos boletines de egreso, antes de efectuar dichos descuentos realizan o deben realizar los controles respecto a la legalidad y pertinencia previa a realizar estas operaciones financiera; dicho boletín de egreso refleja la cuenta bancaria a acreditarse, el movimiento político al que corresponde... así como el monto a transferirse.- Documentación que llegan debidamente suscritos a la Subdirección Nacional de Contabilidad y sirven de respaldo para la elaboración de los registros contables respectivos, en cumplimiento a la Norma de Control Interno 100-03... En lo que respecta a las disposiciones para transferir valores por concepto de descuentos a los servidores de la institución, me permito informar que la Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, genera un boletín de egreso de los descuentos efectuados, donde se detalla el beneficiario, cuenta bancaria y monto correspondiente (...)"

El Subdirector Nacional de Contabilidad con oficio IESS-SDNC-2018-0165-OF de 26 de diciembre de 2018, señaló en similares términos lo indicado por el Director Nacional de

VEINTISÉIS

Gestión Financiera en comunicación de 21 de diciembre de 2018, y adjuntó tres memorandos en los que constan lineamientos generales para pagos y documentación de soporte; sin embargo, lo manifestado por los servidores no modifica el criterio de auditoría, por cuanto no se evidenciaron las autorizaciones originales que respalden los descuentos realizados, así como tampoco los boletines de egreso en todos los lotes contables que sustenten los valores a transferirse y sus beneficiarios.

Conclusión

Se realizaron descuentos en las nóminas mensuales de varios servidores del IESS, que fueron transferidos a las cuentas bancarias de movimientos políticos y funcionarios de la Institución, sin contar con la autorización expresa, ocasionando que no se cuente con los documentos de soporte suficientes y pertinentes que respalden los descuentos y transferencias de recursos realizados.

Recomendación

Al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano

2. Dispondrá al Responsable del Área de Nómina que previo al registro de descuentos del personal del IESS, verifique las autorizaciones expresas originales, en las que conste el valor, plazo y beneficiario; documentación que deberá adjuntarse al boletín de egreso mensual, a fin de contar con el sustento suficiente y pertinente, que facilite su control posterior.

Servidores de nivel jerárquico superior no cumplieron con los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social y la resolución de Consejo Directivo para su nombramiento.

El artículo 33 de la ley de Seguridad Social, establece que los requisitos, inhabilidades y prohibiciones para el nombramiento del Director General, son los que constan en el artículo 29 de la misma normativa, así:

"... Art. 29... No pueden ser miembros del Consejo Directivo del IESS.- a. Los funcionarios o empleados del IESS (...)"

VEINTIOCHO *FRP*

En el artículo 33, sobre las subrogaciones del cargo de Director General, establece lo siguiente:

“... En caso de falta o ausencia temporal, impedimento o renuncia, el Director General será subrogado por el Subdirector General, quien será su colaborador inmediato en el cumplimiento de las funciones que señalará el Reglamento General de esta Ley (...).”

En los expedientes de cinco servidores que ocuparon el cargo de Director General del IESS, encargado, desde el 28 de abril de 2016 y el 31 de mayo de 2018, se evidenció que dos de ellos no tenían el cargo de Subdirector General; y una se encontraba inhabilitada por ser funcionaria del IESS, así:

Cédula	Director General Titular/Subrogante	Fecha de ingreso	Cumple		Cargo y período del servidor previo la fecha de ingreso como Director General
			SI	NO	
1708127426	Titular	2016-04-28		X	Directora Provincial Pichincha del 2014-05-09 al 2016-04-28
1715825665	Subrogante	2017-12-26		X	Director Provincial Pichincha del 2017-04-19 al 2017-12-25
1712957990	Subrogante	2018-02-27		X	Asesor 2 del 26 al 27 de febrero de 2018

La Resolución CD 377 de 24 de agosto de 2011, establece los siguientes requisitos para Directores Administrativos y Médicos de los Hospitales Nivel I, II y Centros de Atención Ambulatoria:

Puesto	Requisito Mínimo
	Título Profesional Reconocido por la Senescyt
Director Administrativo	Ciencias Económicas o Administrativas
Director Médico	Doctor en Medicina o Médico

Sin embargo, los servidores que ocuparon los puestos de Director Administrativo y Médico, no cumplieron el perfil requerido por el IESS, como se muestra a continuación:

Cédula	Cargo	Fecha de ingreso	Título Profesional Reconocido por la SENESCYT
1307374676	Director Administrativo del Hospital General de Portoviejo	2017-08-10	Ingeniero Eléctrico
1310077282	Director Administrativo del Hospital General de Portoviejo	2018-02-19	Abogado
0910576008	Director Administrativo del Centro de Especialidades - Central Guayas	2017-01-31	Acuicultor

VEINTINUEVE

	Director Administrativo del Centro de Especialidades San Juan	2017-03-06	
	Director Administrativo del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio (H. Del Día) - El Batán	2017-06-09	
1705318911	Director Administrativo del Centro de Especialidades San Juan	2016-02-15	No cuenta con título registrado en el SENESCYT, Militar en Servicio Pasivo
1400487508	Directora Del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Día Macas	2017-12-17	Odontóloga
1718415795	Director Administrativo del Centro de Especialidades - Comité Del Pueblo	2018-04-16	Abogado
0926060153	Director Administrativo del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio (H. Del Día) - Norte Tarqui	2017-07-31	Abogado
0201317302	Director Administrativo del Hospital del IESS Guaranda, Encargado	2018-04-19	Abogado
1713619201	Directora Administrativa Centro de Especialidades Sur Occidental	2017-06-12	Doctora en Jurisprudencia
1711189306	Director Administrativo del Hospital General San Francisco	2016-12-26	Abogado

Situación que se presentó por cuanto, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano actual Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano; y, la Directora Nacional de Servicios Corporativos, previo la suscripción de los contratos y/o acciones de personal no verificaron el cumplimiento del perfil requerido, ocasionando que se vinculen al IESS, personas que no cumplen con las competencias y exigencias del cargo al cual fueron asignados.

Con oficios 40278-DNA7 de 10 de octubre de 2018 y 0429 y 460-0009-DNA7-2018-I, de 9 y 10 de octubre de 2018, se comunicó los resultados provisionales, al Director General, Directora Nacional de Servicios Corporativos, Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, respectivamente.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano actuante en los períodos comprendidos entre el 27 de abril de 2015 y el 5 de mayo de 2017; y, el 6 de mayo de 2017 y el 27 de febrero de 2018, en su orden, con comunicación de 14 de noviembre de 2018, señaló:

"...cabe señalar que los funcionarios que subrogaron dicho puesto lo hicieron por disposición del Consejo Directivo del IESS... Por otro lado, y en cuanto a lo referente al incumplimiento de perfiles... cúmplame señalar que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social NO cuenta con un manual de puestos aprobado

TREINTA 

por el Ministerio de Trabajo... Por tanto, al no existir un manual de puestos estudiado y aprobado por el organismo rector, la Resolución C.D. 377 de 24 de agosto de 2011 se constituye únicamente en un documento de referencia para ocupar estos cargos (...)"

Lo manifestado por el servidor, ratifica el criterio de auditoría, por cuanto no se tomó en cuenta lo establecido en la Resolución C.D. 377 de 24 de agosto de 2011 para la incorporación de Directores Administrativos de las Unidades Médicas, pese a que el Consejo Directivo constituye el máximo ente rector de la Institución.

Por lo expuesto, el Director Nacional de Gestión de Talento Humano actual Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, la Directora Nacional de Servicios Corporativos y el Director General, incumplieron el artículo 33 de la Ley de Seguridad Social, literal d) del artículo 5; y, literal a) del artículo 22 del de la Ley Orgánica del Servicio Público, 3 de la Resolución C.D. 377 de 24 de agosto de 2011 y las Normas de Control Interno 400 Actividades de Control y 407-03 Incorporación de Personal.

Conclusión

Se suscribieron contratos y/o acciones de personal para el ingreso y encargos de Directores Generales y Directores Administrativos de Unidades Médicas del IESS, sin que el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, la Directora Nacional de Servicios Corporativos y el Director General hayan verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos, ocasionando que se vincule personal que no cumplía con las competencias y exigencias del cargo al cual fueron asignados.

Recomendaciones

A la Directora Nacional de Servicios Corporativos

3. Dispondrá a la Subdirectora Nacional de Gestión de Talento Humano, que previo al envío de las acciones de personal para su legalización, verifique que el personal seleccionado cumpla con el perfil requerido para el cargo, a fin de que la Institución cuente con servidores idóneos.
4. Dispondrá a la Subdirectora Nacional de Gestión de Talento Humano que realice un análisis del perfil del personal sobre la base de las Resoluciones de Consejo

TREINTA Y SEIS *ffs*

Directivo para cargos de nivel jerárquico superior; del Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos debidamente aprobado por la autoridad competente para otros cargos, todo ello en función de la estructura orgánica institucional, a fin de que determine el cumplimiento de los requisitos establecidos en la normativa interna vigente, y adopte las medidas correctivas correspondientes.

Expedientes de ganadores de concurso sin documentos completos requeridos para el ingreso al servicio público

En el concurso de méritos y oposición de junio 2016, en el cual se lanzaron 511 partidas para profesionales de la salud se declaró 78 ganadores, de los cuales se posesionaron 69 (Anexo 10), evidenciándose en los expedientes que previo la posesión en el cargo y la suscripción de nombramientos provisionales, no presentaron parte de la documentación establecida en los artículos 5 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 3 de su Reglamento, así:

"... Art. 5.- Requisitos para el ingreso. - Para ingresar al servicio público se requiere: ...c) No estar comprendido en alguna de las causales de prohibición para ejercer cargos públicos; ...f) No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el Artículo 9 de la presente Ley;. - g) Presentar la declaración patrimonial juramentada (...)"

"... Art. 3.- Del ingreso. - Para ocupar un puesto en el servicio público, debe cumplirse con los requisitos establecidos en el artículo 5 de la LOSEP, a cuyo efecto las personas deben cumplir con lo siguiente: 1.- Presentar la certificación de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales... 2.- Declaración juramentada en la que conste no encontrarse incurso en causales legales de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto público, prevista en la LOSEP y el ordenamiento jurídico vigente, la cual se hará constar en la respectiva acción de personal (...)"

Auditoría evidenció que no se adjuntaron al expediente los certificados de no tener impedimento legal para ingresar al servicio público y la declaración patrimonial juramentada de inicio de gestión, y en otros casos la documentación tiene fecha extemporánea, así:

TRICENTA Y DOS

key

Número de servidores	Certificado de no tener impedimento legal			Declaración de inicio de gestión		
	Si	No	Extemporáneo	Si	No	Extemporáneo
69	64	5	58 (54 Caducados y 4 con fecha posterior al ingreso)	66	3	5 (3 presentados posterior al ingreso, 2 declaraciones de meses de febrero y abril)

Situación que se presentó por cuanto el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, no verificó que la documentación que evidencie el cumplimiento de los requisitos, se presente previo a la suscripción y registro de las acciones de personal de los ganadores del concurso de méritos y oposición, ocasionando que se posesionen sin contar con toda la documentación habilitante.

Por lo expuesto el Director Nacional de Gestión de Talento Humano, incumplió los literales c) y g) del artículo 5; y, el literal a) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público y 3 de su Reglamento, respectivamente, así como la Norma de Control Interno 401-03 Supervisión y 407-03 Incorporación de personal.

Con oficio 0460-0009-DNA7-2018-I, de 9 de octubre de 2018 se comunicó los resultados provisionales al Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano actuante en los periodos comprendidos entre el 27 de abril de 2015 y el 5 de mayo de 2017; y, el 6 de mayo de 2017 y el 27 de febrero de 2018, en su orden, con comunicación de 14 de noviembre de 2018, señaló:

"... la causa por la cual su declaración de inicio de gestión se encuentra con posterioridad es debido a que al momento de ser entregada, los analistas de la gerencia de fortalecimiento y la subdirección... de talento humano quienes receptan y valoran la documentación, observaron errores en las mismas y se solicitaban cambios en las mismas, las cuales, en su mayoría, fueron entregadas con posterioridad. De la misma manera, los certificados de no tener impedimento para ejercer cargo público, pese a no tener en ese momento impedimento, el Ministerio de Trabajo, en algunos casos, no levantó su novedad en el sistema, debiendo los ganadores y contratados justificar y realizar el trámite respectivo para su levantamiento y posterior entrega en la institución (...)

Lo señalado por el servidor ratifica el criterio de auditoría, por cuanto presentaron documentación posterior a la fecha de ingreso, ya que no adjuntó información que evidencié las modificaciones solicitadas y la presentación a tiempo de lo antes referido.

TREINTA Y TRES *FFJ*

Conclusión

No se verificó que la documentación que evidencie el cumplimiento de los requisitos, se presente previo a la suscripción y registro de las acciones de personal de los ganadores del concurso de méritos y oposición, ocasionando que se posesionen sin contar con toda la documentación habilitante.

Recomendación

Al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano

5. Dispondrá y verificará que previo posesionarse en el cargo los servidores presenten toda la documentación prevista en la Ley Orgánica del Servicio Público, con la finalidad de que se cumplan los requisitos y se verifique que se encuentren habilitados para ejercer cargo público.

Remuneraciones y aportes pagados a personal desvinculado o que no laboró en la institución

El Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, con oficios FDQ-PM-SDNGTH-2359-2018 y FDQ-PM-SDNGTH-2584-2018 de 2 y 24 de julio de 2018, respectivamente, remitió en medio magnético el detalle del personal que se desvinculó de la institución, que incluyó la fecha efectiva de salida del servidor y la fecha de registro en el sistema E-volution, utilizado en el proceso de nómina, evidenciándose inconsistencias entre la fecha de salida y de registro.

Al respecto, se seleccionó 52 servidores que se desvincularon de la institución a nivel central, Hospital General del Sur de Quito y Centro de Especialidades La Mariscal, de los cuales en 28 casos se determinó las siguientes observaciones:

Nivel Central:

- La renuncia presentada por los servidores no fue registrada en el sistema E-volution e historia laboral, por cuanto los responsables de la elaboración de las aceptaciones de renuncias, acciones de personal, no remitieron el documento para la suscripción del Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, ni

TRÉINTA Y CUATRO *FPJ*

informaron al Área de Nómina para su exclusión de la nómina mensual, ya que en seis casos archivaron en el sistema de gestión documental quipux ésta documentación.

- El Director Nacional de Gestión de Talento Humano actual Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, no estableció controles respecto de la terminación de contratos de servicios ocasionales, de las renunciaciones presentadas por los servidores y su registro como es el caso de cinco funcionarios
- No se registraron oportunamente en los sistemas E-Volution e historia laboral, la fecha de salida de los servidores que presentaron su renuncia. (Anexo 11):

Hospital General del Sur de Quito: (Anexo 12)

- La renuncia presentada por la servidora con cédula de ciudadanía 1715896245 el 24 de noviembre de 2017 a la Gerente Institucional de Fortalecimiento del Proceso de Talento Humano, no fue registrada en los sistemas E-Volution, SPRYN e Historia Laboral y no se evidenció el trámite realizado por la Gerente Institucional de Fortalecimiento del Proceso de Talento Humano, para su desvinculación.
- Los Directores y Subdirectores Nacionales de Gestión de Talento Humano, Subdirectores de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito, no verificaron el cumplimiento de la jornada laboral ni emitieron directrices para el proceso de desvinculación, a fin de que en los casos que ameritaba su desvinculación esta novedad sea reportada a la Unidad de Nómina para deshabilitarlos en los distributivos y en el sistema de historia laboral como es el caso de diecisiete funcionarios.
- Se realizó el aporte individual y patronal en el sistema de historial laboral de los servidores con cédulas de ciudadanía 0302308275, 1804287819, 2100372131, 0919650580 y 0940118110 que no constaban en el distributivo, por cuanto los responsables no registraron oportunamente las novedades de salida.

Situación que se presentó por cuanto los Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, Subdirectores Nacionales de Gestión de Talento Humano, los Subdirectores

TRÉINTA Y CINCO *KK*

de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito, no verificaron el cumplimiento de la jornada laboral, así como tampoco emitieron directrices para el proceso de desvinculación de la institución y su registro en los sistema de nómina e historia laboral; los responsables de las desvinculaciones, encargados de la elaboración de aceptación de renuncias y/o acciones de personal, no remitieron las aceptaciones de las renuncias al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano ni a los responsables de nómina para excluirlos de la nómina mensual y los responsables del registro a nómina e historia laboral ingresaron al sistema de nómina (E-Volution) a personal que no contaba con un contrato legalizado y además no registraron oportunamente las novedades en cada uno de los casos respectivamente, ocasionando que se cancele a personal desvinculado de la entidad 96 220,36 USD (Anexo 13) por remuneraciones y aportes al IESS; inobservando los artículos 107, 110 de la Ley Orgánica del Servicio Público, y las Normas de Control Interno 100-03 Responsables del control interno, 400 Actividades de control.

Con oficios 0430 al 0432, 0434, 0436, 0439 al 0454, 0459, 0460, 0462, 0464, 0465, 0467, 0468, 0470 al 0473, 0556 al 0558-0009-DNA7-2018-I, de 9 de octubre y 16 de noviembre de 2018, se comunicó los resultados provisionales, al Asistente Administrativo actual Administrador, Asistentes Administrativas, Oficinistas, Auxiliares de Servicios Médicos (Camilleros), Auxiliares de Enfermería, Enfermeras 3, Asistentes Administrativos, Planificadora, Subdirectora de Enfermería, Oficinistas, Paramédico, Abogado, Abogado Nivel 3, Médico Especialista en Cirugía General 1, Analista Administrativo 2, Jefe de la Unidad de Servicio de Atención a Afiliados, beneficiarios y empleadores, Analista Informática, Asesora 4, Directores Nacionales de Gestión de Talento Humano, Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano, Subdirector de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito, respectivamente.

El Oficinista actuante entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de mayo de 2018, encargado de ingresar las novedades en el sistema de historia laboral, con memorando IESS-SDNGTH-2018-6457-M de 19 de octubre de 2018, indicó:

"... Las funciones...desde el 01 de abril de 2012, como oficinista, es el ingreso al sistema de Historia Laboral de todas las novedades... Esto se lo realiza cuando remiten Quipux las áreas de Talento Humano a nivel nacional a excepción de la Unidades Médicas y cuando no envían se procesa mediante cargas Batch lo que se encuentra registrado en el sistema de evolution.- Debo indicar que el ingreso de las novedades en el sistema de Nómina Evolution lo realizan otros servidores... Debo señalar que existen diferencias entre la fecha efectiva de salida del servidor

TREINTA Y SEIS *keo*

y la del registro en el sistema de nómina evolution, debido a que el área de desvinculaciones remite de manera extemporánea las novedades de ingresos y salidas a la unidad de Nómina, lo que ha ocasionado que exista registro de aportaciones indebidos en el sistema de historial laboral, las mismas que han sido recuperadas del nivel Central, no así las que corresponden a las generadas por la Unidad Médica Hospital de IESS Quito Sur, esto por cuanto no realizaron el requerimiento oportuno para la recuperación de aportes (...)".

Lo manifestado por el servidor no modifica el criterio de auditoría, por cuanto el ingreso al sistema de historia laboral se lo realizó sin el contrato legalizado que vincule a las personas a la institución; así como tampoco, se evidenció la documentación que demuestre las gestiones realizadas para que no se consideren los aportes correspondientes de este personal.

La Asistente Administrativa actuante en el período comprendido entre el 7 de noviembre de 2017 y el 31 de mayo de 2018, con comunicación de 30 de octubre de 2018, señaló:

"... Con fecha 17 de Octubre del 2017, recibo en mi bandeja electrónica del correo personal... un mail con claves para el sistema EVOLUTION... Usuario y clave que nunca utilicé, no firme ningún documento como recibido, tampoco se me designó por escrito ninguna responsabilidad ni actividad relacionada con nómina, mucho menos firmé un acuerdo de confidencialidad (...)".

El Asistente Administrativo del Hospital General del Sur de Quito actuante en el período comprendido entre el 2 de octubre de 2017 y el 31 de mayo de 2018, con comunicación de 31 de octubre de 2018, indicó:


"... Desde mi vinculación al 14 de mayo de 2018 he realizado varias actividades dentro de la Subdirección de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito y todas han sido designadas verbalmente en primer lugar por el ... Ex Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano desde el 02 de octubre de 2017 me dispuso de manera verbal que debía dar ...apoyo a un grupo de analistas de la Subdirección de Gestión Nacional de Talento Humano, quienes se encontraban en el proceso de selección de la plantilla del Hospital... en este sentido empecé a realizar tareas básicas.- El Sr. Lcdo... Ex Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano por solicitud verbal me solicita que haga un oficio sin ser el Coordinador, ni Administrador, ni Subdirector, en el que solicite claves de Evolution de cuatro personas... el mismo día...nos envía los usuarios y contraseñas... En este sentido...no he sido el responsable de nómina, y en consecuencia no tuve ninguna designación por escrito... El proceso de selección y contratación fue realizado directamente por personal de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano... quienes posteriormente entregaban los documentos al personal de la Subdirección de Talento Humano del HGSQ quienes a más de emitir los contratos, daban apoyo en nómina para que éstos sean ingresados al sistema de pagos EVOLUTION.... El Sr. Ing... Subdirector de Talento Humano a fin de agilizar los procesos en cuanto a la contratación del

TREINTA Y SIETE FOLIOS

personal, dispone de manera verbal y por la red social Whatsapp, que se realice ingresos masivos del personal contratado al Sistema del Evolution... Los expedientes reposaban en cartones en la sala de reuniones del despacho del Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano pendientes para la suscripción de los mismos...y por tanto el Sr. Ing... Subdirector de Talento Humano del HGSQ solicitaba autorización para que los servidores de la Subdirección de Talento Humano del HGSQ ingresen en nómina, cogieran dichos expedientes y realizaran tales ingresos al Evolution.- En consecuencia, todo el personal seguía las directrices verbales... sabían que dichos expedientes se ingresaban sin estar debidamente suscritos y a pesar de ello dieron las directrices verbales para que se ingrese al personal al sistema de pago Evolution.- Cabe mencionar, que el proceso de ingreso a nómina sin contratos suscritos ha sido el flujo habitual en los procesos de contratación de las Unidades Médicas a nivel nacional, puesto a que la aprobación de las contrataciones está concentrada en IESS Matriz... en consecuencia y por el volumen de trabajo, tardan incluso meses en entregar dichos contratos...Con esto se evidencia que solo cumplíamos con las disposiciones verbales...es por esto que más adelante nacen los problemas de que ciertos servidores no se presentaron a trabajar en este nosocomio, en otros casos lo servidores se presentaron algunos días y luego se ausentaban sin justificar y en otros casos han avisado a sus jefes Inmediatos los cuales no comunicaron de manera inmediata...por lo que el área de...Talento Humano seguía pagando sueldos con normalidad (...)"

La Oficinista del Hospital General del Sur de Quito actuante en el periodo comprendido entre el 7 de noviembre de 2017 y el 23 de febrero de 2018, con comunicación de 5 de noviembre de 2018, en su parte pertinente indicó:

"... Durante el periodo inicial de actividades todas las disposiciones las daba el Sr. Ing.... De manera verbal, por cuanto no existe ni un solo sustento escrito de todos los procesos que la Subdirección de Talento Humano del HGSQ gestionó por pedido expreso de nuestro superior inmediato.- Es importante insistir, en que todas las disposiciones fueron dadas de manera verbal, todos los servidores del área... seguíamos disposiciones expresas del Ing.... Debido a que las autoridades tenían prisa por inaugurar dicha casa de salud, el personal de la Subdirección de Talento Humano fue distribuido en dos grupos, un grupo realizábamos labores como las de capacitación, administración, gestión de requerimientos internos, etc.... Otro grupo recibía habilitantes, emitía contratos e ingresaba a nómina, en la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del edificio Matriz del IESS... Los servidores de la Subdirección de Talento Humano del HGSUR no intervenimos en ningún momento en el proceso de reclutamiento y selección de los servidores, incluso, teníamos la disposición verbal que únicamente se podía vincular a la institución servidores que hayan sido aprobados por el Subdirector Nacional de Talento Humano...los servidores de la Subdirección de Talento Humano del HGSUR...daban apoyo y realizaban el ingreso de personal contratado en el sistema de pagos EVOLUTION a fin de cumplir a tiempo con el pago de remuneraciones... En consecuencia, todo el personal seguía las directrices establecidas por nuestro superior inmediato y tanto él como el Sr.... Sabían que dichos expedientes se ingresaban sin estar debidamente suscritos, puesto a que sólo contaban con la firma del contratante, más no con la firma del contratado (...)"

TREINTA Y OCHO 

Lo señalado por la Oficinista, Asistentes administrativos, servidores responsables del ingreso al sistema Evolution del Hospital General del Sur de Quito, ratifican el criterio de auditoría por cuanto indican que se ingresó a personal que no contó con contrato suscrito por las partes.

La Asistente Administrativa actuante en el período comprendido entre el 1 y el 30 de noviembre de 2017, con comunicación de 23 de octubre de 2018, señaló:

"... solicité al señor ... Director Financiero del Hospital... Quito Sur, la boleta de cargo con los valores que se adeude por pago en exceso en remuneraciones y el número de cuenta en la que se debe realizar los cargos; así como, la gestión de declarar fraudulentos los aportes en historia laboral.- Hasta la presente fecha no he tenido respuesta, con esta respuesta se procederá a depositar los valores pagados en exceso (...)"

La Enfermera 3 del Hospital General del Sur de Quito, actuante en el período comprendido entre el 1 y el 30 de noviembre de 2017 del Hospital General del Sur de Quito, con comunicación de 25 de octubre de 2018, remitió copia del oficio dirigido al Director Administrativo del Hospital IESS Quito Sur e indicó:

*"... oficio S/N con fecha 11 de Octubre del 2018, dirigido al sr ... **DIRECTOR ADMINISTRATIVO HOSPITAL IESS QUITO SUR**, para que por intermedio de él, se declare fraudulento los aportes del IESS y se genere la boleta de descargo, y de la manera más encarecida se vea la posibilidad de realizar un convenio de pago por el valor que resulte que tenga que realizar la devolución y así mismo el número de cuenta en el que se deba depositar (...)"*

La Enfermera 3 del Hospital General del Sur de Quito, actuante en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2017 y el 20 de noviembre de 2017, con comunicación de 26 de octubre de 2018, indicó:

"... me acerque al departamento de Talento Humano del Hospital del IESS "Quito Sur"... donde se verificó y se corrigió el valor mencionado además me comunicaron que tengo que esperar que una vez rectificado los valores a pagar, se me comunicaría para realizar los pagos correspondientes con las correcciones respectivas, y que hasta el momento no se han comunicado los del IESS Hospital del "Quito Sur" a mi persona (...)"

El Abogado Nivel 3 actuante en el período comprendido entre el 15 de julio de 2013 y el 29 de agosto de 2014, con comunicación de 5 de noviembre de 2018, señaló:

"... Con memorando Nro. IESS-STC-2014-0262-M de 25 de agosto de 2014 presenté mi renuncia al cargo de Abogado Nivel 3 en la Secretaría Técnica de Contratación... Con Memorando Nro. IESS-SDG-2014-0333-M de 29 de agosto

TREINTA NUEVE *KEB*

de 2014, suscrito por el ... Subdirector General del IESS, Subrogante, de ese entonces dirigido a mi persona; con copia al Sr.... Director Nacional de Gestión de Talento Humano, al Sr.... Asistente Administrativo, al Lcdo.... Oficinista, al Sr.... Administrador Institucional QUIPUX, manifestó lo siguiente:- "En atención a su comunicación del 25 de agosto del 2014, a través de la cual hace conocer su decisión de renunciar... En mi calidad de Subdirector General del IESS (S), **acepto su determinación en esta fecha...** Por lo expuesto se puede evidenciar que el Señor Subdirector del IESS, Subrogante, **SI ACEPTÓ EXPRESAMENTE MI RENUNCIA... QUE SE ENCUENTRAN COPIADO AL SEÑOR DIRECTOR NACIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, QUIEN DEBE DISPONER INMEDIATAMENTE LAS ACCIONES Y DIRECTRICES OPORTUNAS EN EL MOMENTO QUE EXISTEN FUNCIONARIOS Y SERVIDORES QUE PRESENTAN SU RENUNCIA Y SE LES ACEPTA DICHA DESVINCULACIÓN INSTITUCIONAL... CON LO CUAL DESVANEZCO Y DESLINDO TODA RESPONSABILIDAD DE CUALQUIER ÍNDOLE DE MI PERSONA DE LAS NEGLIGENCIAS, INOBSERVANCIAS E INOPERANCIAS DERIVADAS DE CIERTOS FUNCIONARIOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO (...)**".

El Jefe de la Unidad de Servicio de Atención al Afiliado con comunicación de 6 de noviembre de 2018, actuante en el período comprendido entre el 9 de abril de 2014 y el 22 de abril de 2015, señaló:

"... es necesario aclarar que al momento de mi renuncia y salida, la Dirección Nacional de Talento Humano, además de cometer un error al seguirme pagando los valores descritos... también omitió el pago de mi liquidación, hecho que se ha verificado en los registros de la DNTH. Estos dos hechos ocasionaron que exista una confusión al momento de revisar el estado de cuenta bancaria, pues hice una suposición de que los valores que encontré en esta eran los respectivos a mi liquidación.- Me encuentro en conversaciones con las personas encargadas de la DNTH para solucionar este inconveniente. De ser necesario, realizaré el pago de lo adeudado y seguiré con el trámite para el pago de la liquidación (...)"

Lo señalado por los beneficiarios de las remuneraciones y pago de aportes posterior a su desvinculación, no modifica el criterio de auditoría, por cuanto dichos valores fueron acreditados a sus cuentas bancarias y no informaron a la entidad para efectuar su reembolso.

La Oficinista, actuante en el período comprendido entre el 1 de junio de 2017 y el 31 de mayo de 2018, encargada de la aceptación de las renuncias de los servidores con C.I. 1705654547 y 0704058742, con comunicaciones sin fecha y de 23 de noviembre de 2018, manifestó respectivamente:

"... finales del mes de junio 2017, me indico mi Coordinadora del área...que el ex Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano nos solicitaba en su oficina para una reunión ... me indico que...iba a dar apoyo al Área de Desvinculaciones

CUARENTA *FP*

... mi Coordinadora del Área... manifestó cuales eran mis funciones en el equipo; que era elaborar solamente ... las aceptaciones de renuncias de Contrato de Servicios Ocasionales y posteriormente sea archivado el Quipux del pedido de la renuncia con el respectivo número de documento de aceptación de renuncia, para la respectiva revisión por parte de la coordinadora del área, quien era la que se encargaba de dar el seguimiento respectivo de todos los documentos elaborados por parte de las Analistas del área...y...se encargaba de hacerle firmar al...ex Subdirector Nacional de Talento Humano todos los documentos de aceptaciones... En el transcurso del mes de febrero de 2018, la servidora... encargada de elaborar las aceptaciones de Nombramientos Provisionales y Jubilaciones a Nivel Nacional fue notificada...me reasigno todos los pendientes dejados por la anterior Analista para la elaboración de documentos y tramites de los Quipux, los cuales se archivaron los Quipux y gestionaron todo el trabajo que dejo pendiente la anterior Analista, pero no fui autorizada para dar el seguimiento correspondiente... elabore(sic) la renuncia del Ing....archivando el Quipux con el ... pedido para la aceptación de la renuncia y vuelvo a recalcar que no fui autorizada para llevar todos los documentos emitidos por parte mía a la firma del ... Subdirector (...)"

"... Debido a los Cambios(sic) de autoridad que hubo en el mes de febrero de 2018 ... la renuncia del servidor ... como Abogado... debido a los cambios de autoridades... el ex Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano ... ya no se encontraba en su oficina y no había quien firme las renuncias que se realizaban en esta área. - Cuando el Lic.... renunció del (IESS) todavía habían documentos por gestionarse para la firma del Lic....; en el cual estaba informada de esta situación mi Coordinadora del área y me supo indicar que el Lic.... le había indicado... que todo lo pendiente que tengamos nosotros se iba a enviar en una caja a la casa... días después mi coordinadora me informo que todos los documentos que fueron enviados a la casa del Lic.... no habían sido firmados y no había rastro de la documentación (...)"

Lo señalado por la servidora, ratifica lo comentado por auditoría, puesto que no realizó la gestión pertinente para el registro de las renuncias de los servidores en los sistemas de nómina e historia laboral.

El Subdirector de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito actuante en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2017 y el 23 de febrero de 2018, con comunicación de 12 de noviembre de 2018, señaló:

"... ingresé a trabajar al Hospital General del Sur de Quito, el 01 de noviembre de 2017, en tal fecha ya se había finalizado el proceso de Reclutamiento y Selección por parte de Planta Central, y que el proceso de autorización para el pago de nómina se realizó por primera vez en el Hospital en el mes de febrero de 2018, por lo que no realicé (sic) ningún pago de nómina dentro de mi período de gestión, además que los pagos de roles se efectuó desde planta central... presenté la novedad respecto de la ausencia de 7 trabajadores para que la Directora Administrativa, ordene a la Dirección Financiera la recuperación de los valores pagados... Debe reflexionarse que el Hospital es de reciente creación, no contaba

CUARENTA Y UNO *PF*

con relojes biométricos, por lo que solicité mediante memorando Del 12 de diciembre de 2017 la adquisición de los dispositivos... mismo que conozco, concluyó en septiembre de 2018 (...)"

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano, actuante en el período comprendido entre el 17 de abril de 2014 y el 24 de abril de 2015, con comunicación de 22 de octubre de 2018, remitió memorandos respecto al procedimiento de vacaciones, horas extraordinarias y ordinarias; y, delegación de funciones para la aceptación de las renunciaciones, e indicó:

*"... las autorizaciones o aceptaciones de renuncia por parte de la autoridad delegada consta en el archivo de **QUIPUX** sistema informático que el Gobierno Nacional obliga a las instituciones utilizar para que existan cero papeles.- El Manual de Puestos del IESS, determinan la responsabilidad y actividades o funciones que cada servidor tiene de conformidad a su puesto de trabajo, es así que los analistas responsables del proceso de desvinculación tiene la obligación administrativa de previo el proceso de desvinculación revisar y alertar a la autoridad de si faltará algún documento y no procesar.- En lo referente a directrices me permito adjuntar en físico las disposiciones que se han remitido a fin de que los analistas de talento humano estén prevenidos a cumplir en legal y debida forma el acto administrativo (...)"*

Lo manifestado por los servidores no modifica el criterio de auditoría por cuanto no verificaron el cumplimiento de la jornada laboral ni emitieron las directrices para la desvinculación de personal.

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano actuante en los períodos comprendidos entre el 27 de abril de 2015 y el 5 de mayo de 2017; y, el 6 de mayo de 2017 y el 27 de febrero de 2018, en su orden, con comunicación de 14 de noviembre de 2018, señaló:

"... La Subdirección / Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, emitió en su momento directrices respecto a las vinculaciones y desvinculaciones de personal, tanto en nómina como en historia laboral, así también como en los trámites y procedimientos administrativos a seguir (...)"

Sin embargo, no adjuntó la documentación de respaldo de las directrices emitidas, por lo que la observación se mantiene.

La Asesora 4, actuante en el período comprendido entre el 10 de febrero de 2016 y el 25 de mayo de 2016, con comunicación de 20 de noviembre de 2018, indicó en su parte pertinente lo siguiente:

CUARENTA Y DOS *Key*

"...Sin que medie ninguna actuación, solicitud o gestión de mi parte, con posterioridad a mi desvinculación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aproximadamente a mediados de junio del año 2016, dicho Instituto había efectuado varias acreditaciones de valores a mi favor... con lo cual la suma total ascendió a US\$ 14.453,58... Conforme consta en la comunicación s/n de 14 de diciembre de 2016, cuya copia adjunto... me dirigí al Lcdo.... con la siguiente petición: "...solicito a usted se realice un convenio de pago de veinte y cuatro mensuales (sic), por concepto de devolución de remuneraciones desde mayo de 2016 hasta noviembre de 2016... en ejercicio de mis derechos constitucionales y legales, en esta misma fecha he presentado una solicitud dirigida al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social... con el objeto de que se suscriba un Convenio de Pago que tenga un plazo de 24 meses, en el que se establezca el compromiso y la obligación de restituir los valores antes referidos al IESS(...)"

Lo manifestado ratifica el criterio de auditoría, por cuanto recibió pagos por remuneraciones posterior a la fecha de su desvinculación de la institución.

La Analista Administrativa 2, respecto a la renuncia presentada por el servidor con cédula 1710869841, señaló:

"... la acción de personal enviada desde la Dirección General del IESS, hasta la presente fecha no ha sido entregada en físico para su revisión y posterior comunicación ... y peor aún a mi persona, no fue posible continuar con el trámite respectivo, sin embargo en el sistema de nómina procedieron a registrar la novedad con el memorando (...)"

El Oficinista que actuó en el período comprendido entre el 14 de mayo de 2014 y el 30 de junio de 2015, con comunicación de 28 de noviembre de 2018, indicó:

"... Revisado el documento con el que fui notificado se observa que fueron de fechas agosto y octubre de 2014 etapa en la cual me encontraba en proceso de conocimiento. Posterior a esa etapa como usted podrá apreciar... no existe ninguna observación sobre la tramitación de renunciaciones (...)"

Lo señalado por los servidores no modifica el criterio de auditoría, por cuanto debían realizar el seguimiento y gestión necesaria para que se registren oportunamente las renunciaciones presentadas.

La Asistente Administrativa actuante en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2017 y el 23 de febrero de 2018, con comunicaciones de 4 y 13 de diciembre de 2018 respectivamente señaló que para dar respuesta a las observaciones realizadas, ha solicitado información a la Subdirección de Talento Humano del Hospital General del

CUARENTA Y TRES *FEA*

Sur de Quito, sin embargo, a la fecha de la documentación antes citada no ha recibido respuesta.

La Oficinista actuante en el período comprendido entre el 7 de noviembre de 2017 y el 23 de febrero de 2018, con comunicación de 13 de diciembre de 2018, indicó:

"... una vez incorporada como funcionaria del hospital a la Subdirección de Talento Humano... el... Subdirector de Talento Humano... procede a designarme tanto a mi como a otro compañero de área, para que de forma conjunta manejemos el tema de registro de permisos... en ningún momento he pertenecido al área de nómina (...)"

La Asistente Administrativa actuante en el periodo comprendido entre el 7 de noviembre de 2017 y el 31 de mayo de 2018, con comunicación de 14 de diciembre de 2018 posterior a la conferencia final de resultados indicó:


"... Nunca administré el usuario que se me asignó para el sistema evolution, la persona que utilizó dicho usuario fue la servidora ... por órdenes del Ing.... se le asignó dicho usuario... Replico mi contestación anterior... En este sentido, desde mi vinculación al Hospital General del Sur de Quito hasta la actual fecha, realizo tareas netamente en el área de capacitación (...)"

Lo manifestado por las servidoras no modifica el criterio de auditoría, por cuanto conforme consta en la información proporcionada por el Hospital General del Sur de Quito, éstas ingresaron con su usuario a personal sin contrato suscrito en el sistema de nómina.

El Asistente Administrativo con comunicación de 13 de diciembre de 2018, señaló:

"... Desde mi vinculación a esta casa de salud reitero nuevamente que los Ex Subdirectores de Talento Humano del HGSQ... no han realizado ninguna designación específica de actividades... una vez determinado por Contraloría estas observaciones se procedió a presionar a la Subdirección Financiera... las gestiones necesarias para recuperar valores... Es importante insistir, en que todas las disposiciones fueron dadas de manera verbal... Cabe mencionar, que el proceso de ingreso a nómina sin contratos suscritos es y ha sido el flujo habitual en los procesos de contratación de las Unidades Médicas a nivel nacional (...)"

Lo manifestado por el servidor ratifica el criterio de auditoría, por cuanto ingresaron al sistema E-volution a personal sin contrato legalizado.

CUARENTA Y CUATRO 

El Director Nacional de Gestión de Talento Humano y el Oficinista actuantes en los periodos comprendidos entre el 17 de abril de 2014 y el 24 de abril de 2015; y, el 14 de mayo de 2014 y el 30 de junio de 2015, respectivamente, con comunicaciones de 12 de diciembre de 2018, remitieron copia del Memorando IESS-SDG-2014-0333-M de 29 de agosto de 2014, en el cual el Subdirector General IESS, Subrogante acepta la renuncia del Abogado Nivel 3, sin embargo no modifica el criterio de auditoría por cuanto no evidenciaron las gestiones y/o disposiciones para el área de nómina.

La Asesora 4 con comunicación de 13 de diciembre de 2016, remitió la comunicación de 20 de noviembre de 2018, en la cual solicitó al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano y a la Directora Nacional de Servicios Corporativos la suscripción de un convenio de pago por 24 meses, y además señaló:

"... ha quedado debidamente demostrado que siempre he tenido la intención de que se suscriba un Convenio de Pago en el que se establezca el compromiso y la obligación de restituir los valores antes referidos al IESS, conforme procederé una vez que el IESS contesté a mi requerimiento, que se encuentra orientado a la devolución íntegra de lo que, por falla atribuibles a servidores de las áreas respectivas del IESS, me fue indebidamente pagado, sin responsabilidad alguna de mi parte (...)"

El Abogado 3, actuante en el período comprendido entre el 15 de julio de 2013 y el 29 de agosto de 2014, con comunicación recibida el 14 de diciembre de 2018, indicó que se encuentra a espera del pronunciamiento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la suscripción de un convenio de pago por 24 meses para reembolsar los valores pertinentes.

Lo manifestado por los servidores, ratifica el comentario de auditoría por cuanto recibieron salarios posteriores a su desvinculación.

La Analista Administrativo 2 con comunicación de 17 de diciembre de 2018, indicó:

"... me permito aclarar que realizar el seguimiento y gestión necesaria para que se registren oportunamente las renunciaciones presentadas, no se encuentra dentro del ámbito de mi competencia, ya que la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano, no ha encargado funciones de manera detallada y por escrito bajo el esquema de procesos continuos; por el contrario, la Ley Orgánica del Servicio Público, establece el esquema administrativo en varios Subsistemas que se enlazan entre sí y esto depende del liderazgo del Subdirector... En mi caso en particular, como servidora de apoyo me corresponde elaborar los informes y las acciones de personal para revisión... En este contexto, me correspondió realizar

CUARENTA Y CINCO *JES*

la acción de personal de la renuncia del Economista... acción administrativa que fue enviado a la autoridad nominadora o su delegado para su legalización... sin que la acción de personal haya sido legalizada por la autoridad nominadora o exista un acto administrativo en firme, el proceso de nómina no puede registrar la novedad de la desvinculación... Además ... con Memorando... esta Subdirección Nacional, remitió... a la... Directora Nacional de Gestión Financiera (E), los boletines de cargo por las remuneraciones pagadas en exceso a varios ex servidores de la Institución, entre el que se encuentra el pago al Economista... Acción administrativa alertada por el proceso de nómina, con el fin de evitar perjuicios a la Institución (...)"

La Oficinista, actuante en el período comprendido entre el 4 de julio de 2017 y el 31 de mayo de 2018, encargada de la aceptación de las renunciaciones de los servidores con C.I. 1705654547 y 0704058742, con comunicación de 17 de diciembre de 2018 se mantuvo en lo expuesto en las comunicaciones sin fecha y de 23 de noviembre de 2018 que consta en párrafos precedentes.

Lo manifestado por las servidoras no modifica el criterio de auditoría, por cuanto archivaron la documentación en el sistema quipux y no evidenciaron el trámite y la gestión realizada para retirar de nómina al personal desvinculado.

El Subdirector de Gestión de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito, actuante en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2017 y el 23 de febrero de 2018, con comunicación de 17 de diciembre de 2018, señaló:

*"... Cuando ingresé a trabajar al Hospital General del Sur de Quito, esto es el 01 de noviembre de 2017, ya se había finalizado el proceso de Reclutamiento y Selección por parte de Planta Central, y el proceso de autorización para el pago de nómina se realizó por primera vez en el Hospital en el mes de febrero de 2018, por lo que no realicé (sic) ningún pago de nómina dentro de mi periodo de gestión... La Subdirección / Dirección Nacional de Gestión de Talento Humano, emitió en su momento directrices respecto a las vinculaciones desvinculaciones de personal tanto en nómina como en historia laboral, así también como en los trámites y procedimientos administrativos a seguir; por tal razón, si se presentaron estos problemas, se dieron por negligencia no solamente por parte de los responsables de las unidades de talento humano de las unidades médicas, sino en gran medida por los jefes inmediatos superiores de los desvinculados... Como Subdirector de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito, del IESS, no estaba facultado a emitir las directrices que constan en la conclusión del borrador del informe, puesto que, conforme el PROCESO 4.3.4 GESTIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO. RESPONSABLE SUBDIRECTOR NACIONAL DE TALENTO HUMANO, artículo literal g), establece como responsabilidad del prenombrado servidor, **emitir políticas internas, reglamentos, instructivos y disposiciones para la ejecución del subsistema de reclutamiento, selección y contratación.- Planta Central debía emitir las directrices para el proceso de desvinculación de la institución y su registro***

CUARTELA JOSÉ F. C.

en los sistemas de nómina e historia laboral... eran las máximas autoridades las que debían emitir las directrices, no el SUBDIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL HOSPITAL DEL SUR, no estaba investido de potestad reglamentaria o de facultad administrativa legal (...)

Lo manifestado por el servidor, ratifica el criterio de auditoría, por cuanto no verificó el cumplimiento de la jornada laboral ni emitió directrices para el proceso de desvinculaciones.

Posterior a la comunicación de resultados provisionales y conferencia final del borrador del informe, el personal del IESS que recibió pagos por concepto de remuneraciones y beneficios de ley a pesar de estar desvinculados de la institución, remitieron comprobantes de la devolución de éstos valores por 50 356,05 USD tal como se detalla en el Anexo 14.

Conclusión

No se registró oportunamente en los sistemas de nómina e historia laboral, la fecha de salida del personal del IESS por renuncia, finalización del contrato o falta de legalización, ocasionando que se pague remuneraciones y aporte por 96 220,36 USD a personal que se desvinculó o que nunca prestó sus servicios en la institución. Varios servidores desvinculados procedieron a la devolución de 50 356,05 USD, quedando un saldo por 14 360,59 USD que corresponde a aportes patronales e individuales; y, 31 503,72USD por valores transferidos y otros conceptos a favor del servidor.

Recomendaciones

Al Subdirector Nacional de Gestión de Talento Humano y al Subdirector de Talento Humano del Hospital General del Sur de Quito

6. Establecerán los procedimientos para la desvinculación y el registro en los sistemas de nómina e historia laboral, a fin de evitar pagos posteriores a su salida.
7. Solicitarán al Director Nacional de Afiliación y Cobertura, realice un análisis de los aportes realizados a favor de los servidores que recibieron remuneraciones posteriores a su desvinculación y a los que no prestaron sus servicios en el IESS,

CUARENTA Y SIETE *FR*

a fin de que se determine los valores registrados indebidamente por aportes patronales e individuales para la toma de correctivos pertinentes.

CUARENTA Y OCHO *fls*

Carlos Ríos
Ing. Carlos Ríos González
Director Nacional de Auditoría de Salud y Seguridad Social