



OFICIO N°

- DPN

Sección: Dirección Provincial de Napo  
 Asunto: Entrega de informe aprobado  
 Fecha: Tena,  
 NIS: 64898/19

02 SEP 2020

Señorita  
 Rita Tunay  
**PREFECTA**  
**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIA DE NAPO**  
 Presente

De mi consideración:

De conformidad a lo establecido en el artículo 26 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, me permito remitir una copia del informe aprobado **DPN-0020-2020**, que tiene relación con el examen especial a los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pago de las adquisiciones de bienes y servicios ejecutados mediante los procedimientos de menor cuantía, cotización y licitación, excepto consultorías, su recepción, registro, uso y destino; a los procesos de planificación, reclutamiento, selección y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal; y, pago de remuneraciones sujeto a la LOSEP, en el **Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo**, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019, efectuado por la Unidad de Auditoría Externa de la Dirección Provincial de Napo de la Contraloría General del Estado.

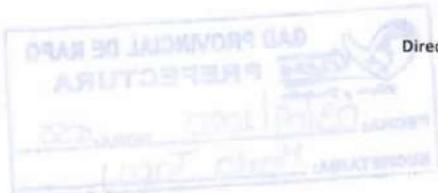
Así mismo, conforme lo dispuesto en el artículo 92 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, las recomendaciones deben ser aplicadas de manera inmediata y con el carácter de obligatorio, por lo que agradeceré se sirva hacer llegar una copia del documento a las personas responsables constantes en las recomendaciones del mismo.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,

Econ. Napoleón Urvina U.  
**DIRECTOR PROVINCIAL DE NAPO**

Adjunto: 1 empastado



Dirección Provincial de Napo Teléfono: 062 886431 / 2886-603 / 2888-807

Correo electrónico [regionalnapo@contraloria.gob.ec](mailto:regionalnapo@contraloria.gob.ec)

Av. 15 de Noviembre y 9 de Octubre Tena-Ecuador



ECUADOR

## CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE NAPO

DPN-0020-2020

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO

### INFORME GENERAL

**Examen Especial a los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pago de las adquisiciones de bienes y servicios ejecutados mediante los procedimientos de menor cuantía, cotización y licitación, excepto consultorías, su recepción, registro, uso y destino; a los procesos de planificación, reclutamiento, selección y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal; y, pago de remuneraciones sujeto a la LOSEP, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019**

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERÍODO DESDE : 2014-01-01

HASTA : 2019-04-30

---

## **GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO**

---

Examen especial a los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pago de las adquisiciones de bienes y servicios ejecutados mediante los procedimientos de menor cuantía, cotización y licitación, excepto consultorías, su recepción, registro, uso y destino; a los procesos de planificación, reclutamiento, selección y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal; y, pago de remuneraciones sujeto a la LOSEP, del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo; por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019.

---

**DIRECCIÓN PROVINCIAL DE NAPO**

---

**Tena – Ecuador**

## Índice

CONTENIDO	PÁGINAS
Carta de Presentación	
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>2</b>
<b>INFORMACIÓN INTRODUCTORIA.....</b>	<b>2</b>
Motivo del examen.....	2
Objetivos del examen .....	2
Alcance del examen .....	2
Base legal.....	3
Estructura Orgánica.....	3
Objetivos de la entidad .....	5
Monto de recursos examinados.....	6
Servidores relacionados .....	8
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>9</b>
<b>RESULTADOS DEL EXAMEN .....</b>	<b>9</b>
Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones .....	9
Archivos físicos y digitales de los servidores, con observaciones .....	12
No se publicó la información relevante en el portal de COMPRASPÚBLICAS .....	15
Documentos presentados para acreditar la experiencia de los oferentes, no fue validada previo a la calificación .....	17
Desaparición de bienes asegurados que no fueron recuperados.....	23
Falta de oportunidad en la ejecución de los procesos de contratación y descalificación de oferente sin sustento.....	28
Ausencia de Planificación de Talento Humano para determinar la necesidad de personal.....	32
Gastos permanentes superaron el 30% establecido en la Ley, debido al incremento de personal mediante concurso de méritos y oposición .....	36
Contratación de personal por servicios ocasionales, sobrepasó lo permitido legalmente .....	40
Ausencia de un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos .....	42
Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado previo al concurso de méritos y oposición, no cumplió con las disposiciones legales vigentes .....	45
Diferencias entre el Manual de Valoración y Descripción de Puestos y las bases de concurso de merecimiento y oposición .....	50
Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, no cumplió con los requisitos legales para ocupar el cargo, por cuanto no se validó su experiencia en base de documentación suficiente y competente.....	55
Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, no cumplió con los tres meses de prueba; sin embargo, se le otorgó un nombramiento permanente.....	59
Información recabada a través de la entrevista al puesto de soldador en el concurso de méritos y oposición, incompleta .....	69

Analista 2 de Fiscalización Ambiental no cumplió con el requisito legal para ocupar el cargo, por cuanto no se validó su experiencia en base de documentación suficiente y competente .....	76
Reportero 1 no cumplió con el perfil establecido en el Manual de Descripción y Valoración de puestos .....	85
Concursos de Líder de Contratación Pública y Asistente de Apoyo Administrativo 3 declarados desiertos sin fundamento técnico .....	89
Personal contratado por servicios ocasionales no cumplió con los requisitos para el ingreso al sector público; y, emisión de certificación presupuestaria incorrecta .....	95
Servidor con impedimento para ejercer cargo público .....	101
Concesión y recuperación de anticipos de remuneración, con observaciones.....	104
Pago de fondos de terceros, con observaciones .....	111

**Anexos:**

Anexo 1.- Detalle de recursos examinados

Anexo 2.- Servidores relacionados

Anexo 3.- Recomendaciones incumplidas del informe DR8-DPN-0014-2018

Anexo 4.- Diferencias entre el Manual de Valoración y Descripción de Puestos y las bases de concurso de merecimiento y oposición

Anexo 5.- Contratos de servicios ocasionales no cumplieron con todos los requisitos para el ingreso al sector público; y, emisión de certificación presupuestaria incorrecta

Anexo 6.- Concesión y recuperación de anticipos de remuneración, con observaciones

Anexo 7.- Pago de fondos de terceros, con observaciones

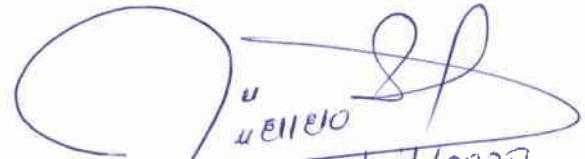
## RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

<b>AE</b>	Auditoría Externa
<b>ABG.</b>	Abogado
<b>AI</b>	Auditoría Interna
<b>ART.</b>	Artículo
<b>CA</b>	Compañía Anónima
<b>CC</b>	Cédula de Ciudadanía
<b>COOTAD</b>	Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización
<b>COTBS</b>	Proceso de Cotización de Bienes y Servicios
<b>CRS</b>	Centro de Rehabilitación Social
<b>CTA.</b>	Cuentas
<b>DAI</b>	Dirección de Auditorías Internas
<b>DPN</b>	Dirección Provincial de Napo
<b>DR8</b>	Dirección Regional 8
<b>GAD</b>	Gobierno Autónomo Descentralizado
<b>GADPN</b>	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo
<b>H.</b>	Honorble
<b>IESS</b>	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
<b>INIAP</b>	Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias
<b>KM</b>	Kilómetro
<b>LICS</b>	Proceso de Licitación
<b>LCDA</b>	Licenciada
<b>LOSEP</b>	Ley Orgánica del Servicio Público
<b>MCBS</b>	Proceso de Menor Cantidad de Bienes y Servicios
<b>MDT</b>	Ministerio de Trabajo
<b>MRL</b>	Ministerio de Relaciones Laborales
<b>N.</b>	Número
<b>PGE</b>	Procuraduría General del Estado
<b>R.O.</b>	Registro Oficial
<b>RUC</b>	Registro Único de Contribuyentes
<b>S.A.</b>	Sociedad Anónima
<b>SERCOP</b>	Servicio de Contratación Pública
<b>SIITH</b>	Sistema Informático Integrado de Talento Humano

<b>SPT2</b>	Servidor Público Técnico
<b>SPS</b>	Servidor Público de Servicios
<b>SRI</b>	Servicio de Rentas Internas
<b>UATH</b>	Unidad Administrativa de Talento Humano
<b>USD</b>	Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica



ECUADOR

  
Ref: Informe aprobado el 15-Abi-2020  
u ELLERO

Tena,

Señor  
Prefecto Provincial  
**Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo**  
Presente. -

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial a los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pago de las adquisiciones de bienes y servicios ejecutados mediante los procedimientos de menor cuantía, cotización y licitación, excepto consultorías, su recepción, registro, uso y destino; a los procesos de planificación, reclutamiento, selección y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal; y, pago de remuneraciones sujeto a la LOSEP, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo; por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019.

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 examinadas 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,



Econ. Napoleón Urvina U.  
**Director Provincial de Napo**

## CAPÍTULO I

### INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

#### **Motivo del examen**

El examen especial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, se realizó en cumplimiento a la orden de trabajo 0012-DPN-AE-2019 de 12 de agosto de 2019, con cargo al Plan Anual de Control del año 2019, de la Unidad de Auditoría Externa de la Dirección Provincial de Napo de la Contraloría General del Estado; modificada mediante memorando 523-DPN de 16 de septiembre de 2019.

#### **Objetivos del examen**

- Establecer el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normativa aplicable en la ejecución de las actividades administrativas y financieras.
- Verificar la propiedad, legalidad, oportunidad y veracidad de los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pago de las adquisiciones de bienes y servicios ejecutados mediante los procedimientos de menor cuantía, cotización y licitación, excepto consultorías; así como su recepción, registro, custodia, uso y destino final.
- Analizar la propiedad, legalidad, oportunidad y veracidad de los procesos de planificación, reclutamiento, selección y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal; y, pago de remuneraciones sujetos a la LOSEP.

#### **Alcance del examen**

El examen especial cubrió el análisis de los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pago de las adquisiciones de bienes y servicios ejecutados mediante los procedimientos de menor cuantía, cotización y licitación, excepto consultorías, su recepción, registro, uso y destino; a los procesos de planificación, reclutamiento, selección y clasificación de puestos bajo las modalidades de contratación y nombramiento de personal; y, pago de remuneraciones sujeto a la LOSEP, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019.  
*(a) (d)*

## **Base legal**

En la administración del doctor Camilo Ponce Enríquez, como Presidente Constitucional de la República, el Congreso Nacional, bajo la Presidencia del doctor Francisco Llingworth Icaza, el 22 de octubre de 1959 dictó el Decreto mediante el cual se reformó la Ley Especial de Oriente, que se publicó en el Registro Oficial 360 de 10 de noviembre de 1953, y en la cual se determinó que "*La Región Oriental se divide en cuatro provincias, denominadas: Napo, Pastaza, Morona Santiago y Zamora Chinchipe*".

El 1 de agosto de 1967, en la ciudad de Tena se realizó la sesión inaugural del Ilustre Consejo Provincial de Napo, fecha en la cual inició su gestión.

Con la ordenanza de 8 de julio de 2005 publicada en el Registro Oficial 107 de 20 de septiembre de 2015, se sustituyó la denominación de H. Consejo Provincial de Napo, por la de Gobierno Provincial de Napo.

Conforme los artículos 238 de la Constitución de la República del Ecuador y 28 y 40 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, publicado en el Registro Oficial 303, de 19 de octubre de 2010, los consejos provinciales fueron constituidos como gobiernos autónomos descentralizados con personería jurídica de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera.

El Prefecto Provincial de Napo, el 9 de febrero de 2012, sancionó y promulgó la ordenanza reformatoria de sustitución de la denominación de Gobierno Provincial de Napo a "*Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo*" o "*GAD Provincial de Napo*".

## **Estructura Orgánica**

En el artículo 7 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, emitido con Resolución Administrativa 063 –GADPN de 26 de diciembre de 2017, se estableció la siguiente estructura orgánica:

### **1. Proceso Gobernante:**

#### **1.1 Legislativo (Cámara Legislativo)**

*@ Juez*

**1.2 Ejecutivo (Prefectura y Viceprefectura)**

**2. Procesos Agregadores de Valor:**

**2.1 Gestión Ambiental e Interculturalidad**

Calidad Ambiental

Patrimonio Natural

Educación Ambiental

Gestión de la Interculturalidad

**2.2 Gestión Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo**

Gestión de la vialidad

Infraestructura para el desarrollo

Mantenimiento, transporte y maquinaria

**2.3 Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje**

Riego y Drenaje

Fomento Turístico

Agro producción

Comercialización

**3. Procesos habilitantes:**

**3.1 De Asesoría**

**3.1.1 Gestión de Planificación**

Planificación Territorial

Planificación Institucional

Estudios y Proyectos

Participación Ciudadana

**3.1.2 Gestión de Procuraduría Síndica**

Patrocinio Legal

Contratos y Convenios

Asesoría Legal

Coactivas

(4) punto

### **3.1.3 Gestión de Promoción, Cooperación Internacional y Comunicación**

Comunicación Interna

Comunicación Externa

Relaciones Públicas y Marketing – ALLY TV

Cooperación Internacional

## **3.2 De Apoyo**

### **3.2.1 Gestión Financiera**

Presupuesto

Contabilidad

Tesorería

### **3.2.2. Gestión Administrativa**

Gestión de Tecnológica

Compras Públicas

Servicios Institucionales

Gestión de Talento Humano

Bodega y Activos Fijos

### **3.2.3 Gestión de Fiscalización**

Fiscalización

### **3.2.4 Gestión de Secretaría General**

Prosecretaría

Administración y Despacho de la Documentación

Gestión Documental y Archivo

## **Objetivos de la entidad**

Según el artículo 4 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, de 26 de diciembre de 2017; los objetivos institucionales, son:

- Trabajar con orientación hacia los resultados de forma que al conseguir sus objetivos estratégicos logrando generar mayor valor público.

*(F) Junta*

- Liderar en todas las áreas de gestión institucional, que implica la capacidad de los líderes en adaptar, reaccionar y ganarse el compromiso de todos los grupos de interés, como garantía de vigilia en conseguir la visión institucional del futuro.
- Gestionar por procesos las actividades de la institución, como uno de los aspectos de mayor trascendencia en la implementación de la estrategia e interrelación de las áreas de gestión.
- Desarrollo de su personal considerando como capital institucional sin el cual la organización no podría implantar la estrategia, mucho menos alcanzar la visión de futuro pretendida.
- Desarrollar las alianzas con otras instituciones del estado y organismos internacionales, basados en beneficios mutuos sostenibles.
- Asumir la responsabilidad social del Gobierno Provincial como ente activo que genera conductas en la comunidad, tales como el respeto a la naturaleza.

#### **Monto de recursos examinados**

El monto de recursos examinados de los procesos precontractual, contractual, ejecución, liquidación y pago de las adquisiciones de bienes y servicios ejecutados mediante los procedimientos de menor cuantía, cotización y licitación, excepto consultorías, su recepción, registro, uso y destino ascendió a 1 107 655,27 USD, así:

N.	Año	Código Proceso	Partida presupuestaria	Denominación de la Partida	Concepto	Total pagado
1	2017	LICS-GADPN-002-2017	77.02.01	Seguros	Contratación del servicio de pólizas de seguros en los ramos de vida y accidente personales para los trabajadores del GAD Provincial de Napo	9 176,73
2	2017	LICS-GADPN-003-2017	77.02.01	Seguros	Contratación de pólizas de seguros de los bienes de larga duración del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, para el año 2017	182 494,73
3	2019	LICS-GADPN-002-2019	57.02.01 77.02.01	Seguros Seguros	Contratación de pólizas de seguros para los bienes y seguro de vida y accidentes personales para las y los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo.	201 879,44
4	2017	COTBS-GADPN-001-2017	73.15.15	Plantas	Adquisición de plantas de cacao para la ejecución del proyecto denominado "Fortalecimiento de la cadena de valor del cacao a través de la entrega de plantas de la variedad súper árbol"	63 943,23
5	2017	COTBS-GADPN-005-2017	73.08.03	Combustibles lubricantes	Adquisición de combustible para el parque automotor y equipos del GAD Provincial de Napo	128 460,98
6	2018	COTBS-GADPN-001-2018	73.15.15	Plantas	Adquisición de plantas de cacao para la ejecución del proyecto fomento al sector productivo implementando 7,8 km de drenes recuperando los suelos inundados en las diferentes comunidades de la provincia, estableciendo 171 hectáreas de cacao de la variedad súper árbol	124 170,50

4) MJS

7	2018	COTBS-GADPN-003-2018	73.08.03	Combustibles lubricantes y	Adquisición de combustible para el parque automotor y equipos del GAD Provincial de Napo	108 129,63
8	2018	CTBS-GADPN-004-2018	73.08.03	Combustibles lubricantes y	Adquisición de combustible para el parque automotor y equipos del GAD Provincial de Napo	199 378,63
9	2017	MCBS-GADPN-001-2017	73.15.15	Plantas	Adquisición de plantas de naranjillas injertas mejoradas de la variedad INIAP	36 753,75
10	2017	MCBS-GADPN-002-2017	73.08.14	Suministros para actividades agropecuarias, pesca y caza	Adquisición de insumos avícolas, para ser utilizados en el proyecto sembrando esperanza	10 660,50
			73.08.23	Alimentos, medicinas, productos de aseo y accesorios para animales		
			73.15.12	Semovientes		
11	2017	MCBS-GADPN-003-2017	73.08.19	Adquisición de accesorios e insumos químicos y orgánicos	Adquisición de insumos agrícolas para las comunidades que integran la mesa de la naranjilla	26 426,76
12	2018	MCBS-GADPN-001-2018	73.08.11	Insumos, bienes, materiales y suministros para la construcción eléctricos, plomería, carpintería, señalización vial, navegación y contra incendios	Adquisición de materiales de construcción para la terminación del puente sobre el río Wambuno en la comunidad Selva Alegre	7 527,14
<b>Total ejecutado:</b>						<b>1 107 655,27</b>

Los montos examinados de remuneraciones del personal sujeto a la LOSEP fueron:

Años	Personal administrativo/ USD	Servicios ocasionales / USD	Total analizado
2014	882 830,99	307 033,49	1 189 864,48
2015	869 565,40	126 672,32	996 237,72
2016	1 025 880,34	84 847,07	1 110 727,41
2107	1 026 478,30		1 026 478,30
2018	1 643 270,64		1 643 270,64
*2019	649 182,95		649 182,95
<b>Total</b>	<b>6 097 208,62</b>	<b>518 552,88</b>	<b>6 615 761,50</b>

\* Al 30 de abril de 2019

Los montos examinados en anticipos de remuneraciones analizados fueron:

Anticipos	Valor USD
2014	203 857,51
2015	173 455,44
2016	12 963,00
<b>Total</b>	<b>390 275,95</b>

El detalle de los comprobantes de pago de los procesos de contratación, de remuneraciones; así como de los cargos de los servidores a quienes se les contrató y/o se les otorgó nombramientos; y, que fueron analizados como parte de la acción de control constan en Anexo 1.

*(F) mte*

## **Servidores relacionados**

Anexo 2.

*(2 págs)*



## CAPÍTULO II

### RESULTADOS DEL EXAMEN

#### **Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones**

La Delegación actual Dirección Provincial de Napo de la Contraloría General del Estado, ejecutó 3 exámenes especiales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, conforme el siguiente alcance:

- Examen especial a los procesos de adquisición, ingresos, registro, uso y control de los bienes de larga duración en el dirección administrativa y financiera; y, de más unidades relacionadas en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y 31 de diciembre de 2016, aprobado mediante informe DR8-DPN-GADPN-AI-0013-2018 de 9 de febrero de 2018, en el que constó 2 recomendaciones, las cuales fueron implementadas en su totalidad.
- Examen especial al seguimiento y cumplimiento de las recomendaciones de los informes aprobados, de las unidades de auditoría interna y externa y demás entidades adscritas, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2017, aprobado mediante informe DR8-DPN-GADPN-AI-0014-2018 de 9 de octubre de 2018, en el que constó 2 recomendaciones, las cuales fueron cumplidas.
- Examen especial a los estudios y diseños de proyectos, a los procesos de contratación, ejecución y fiscalización de obras realizadas por el procedimiento de menor cuantía; y, al cumplimiento de los planes de manejo ambiental, por el periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2012 y el 31 de diciembre de 2017, aprobado mediante informe DR8-DPN-0014-2018 de 17 de julio de 2018; y, remitido a la entidad con oficio 5485-DPN-AE de 22 de noviembre de 2018; en este informe se formularon 49 recomendaciones de las cuales 2 que estuvieron dirigidas al Director de Obras Públicas que actuó como Administrador de los Contratos, posteriormente denominado como Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo según el Manual de Descripción y Valorización Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017, no se cumplieron, así:

*(F)*  
pwue

## **Al Director de Obras Públicas**

*"... 40. Notificará al contratista de la obra a fin que se repare y subsane los defectos producidos en la etapa de proceso de recepción definitiva de la obra y procederá a suscribir el acta de entrega recepción definitiva una vez que el contratista efectué las reparaciones o cambios de aquellas partes de la obra en las que se descubrió los defectos de construcción y mala calidad de la obra (...)".*

*"... 49. Comunicará a la máxima autoridad y al procurador síndico del estado en la que se encuentra la obra a fin de efectuar la terminación del contrato por mutuo acuerdo con el contratista y realizar la entrega recepción de la obra con el contratista y los beneficiarios con el propósito de que éstos efectúen el mantenimiento respectivo de la misma a fin de evitar la continuidad del deterioro; así como de los valores adeudados por el contratista para su respectiva recuperación (...)".*

### **Situación actual**

El Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo que actuó como Administrador del Contrato no presentó al equipo de auditoría la notificación al contratista de la obra "Construcción del centro de capacitación y exposición productiva de San Francisco de Borja, cantón Quijos" con código de proceso MCO-GADPN-032-2012 con la finalidad de reparar los defectos, por lo que estos persisten, así como tampoco presentó el informe del estado de la obra "Reconstrucción del puente peatonal y el camino de herradura del arriero sector Guagrayacu de la parroquia Baeza del cantón Quijos" con código MCO-GADPN-035-2015 con el propósito de efectuar la terminación del contrato por mutuo acuerdo y de realizar el mantenimiento de la misma, es así que el contrato se encontró suspendido hasta el 30 de abril de 2019, fecha de corte de la acción de control.

Lo expuesto se produjo debido a que el Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, quien fue designado como Administrador del Contrato no implementó acciones de seguimiento a las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría; por lo que no cumplió con las recomendaciones 40 y 49 establecidas en el informe DR8-DPN-0014-2018 de 17 de julio de 2018, ocasionando que las deficiencias administrativas en las obras persistan e impidan mejorar el sistema de control interno institucional.

El referido servidor inobservó los artículos 92.- "Recomendaciones de auditoría" de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y 28.- "Seguimiento y control" de su Reglamento General; las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del control

*R. díz*

*interno*", 401-03 "Supervisión", 600-01 "Seguimiento continuo o en operación" y 600-02 "Evaluaciones periódicas"; y, el numeral 12.1. "Director/a de obras públicas y vialidad", letra B. Actividades del puesto, inciso 4 del Manual de Descripción y Valorización Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017.

Al Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo con oficio 0047-0012-DPN-AE-2019 de 13 de septiembre de 2019, se comunicó los resultados provisionales a fin de que presente los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo la siguiente respuesta:

El Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo mediante comunicación de 18 de octubre de 2019 para demostrar el cumplimiento a la recomendación 40 presentó 2 notificaciones entregadas al contratista el 24 de septiembre de 2014 y 10 de marzo de 2015 a fin de reparar los defectos encontrados en la obra, notificaciones que no obtuvieron respuesta; además, la recomendación fue emitida a través del informe DR8-DPN-0014-2018 de 17 de julio de 2018, por lo que, las acciones realizadas fueron con anterioridad a la emisión del mismo, y no correspondieron al cumplimiento de la recomendación, es así que las observaciones en la obra persistieron y no se suscribió el acta entrega recepción definitiva hasta el 30 de abril de 2019, fecha de corte de la acción de control, conforme anexo 3.

En relación al cumplimiento de la recomendación 49, el Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura con memorandos 3056-DOPV y 1781-2018-DGVID de 22 de noviembre de 2017 y 13 de julio de 2018 respectivamente, solicitó e insistió el criterio jurídico al Procurador Síndico, así como también con memorando 3143-DOPV de 29 de noviembre de 2017 requirió al Prefecto Provincial la autorización para realizar la terminación por mutuo acuerdo de la obra "*Reconstrucción del puente peatonal y el camino de herradura del arriero sector Guagrayacu de la parroquia Baeza del cantón Quijos*", documentos con los cuales el referido servidor justificó lo comentado por el equipo de auditoría, en relación al cumplimiento de la recomendación 49.

## Conclusión

El Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo no cumplió con la recomendación 40 establecida en el informe DR8-DPN-0014-2018 de 17 de julio de 2018.

2018; lo expuesto se produjo debido que el referido servidor no efectuó acciones de seguimiento a las recomendaciones emitidas en los informes de auditoría; ocasionando que las deficiencias administrativas en las obras persistan e impidan mejorar el sistema de control interno institucional.

### **Recomendaciones**

Al Prefecto Provincial

1. Cumplirá, dispondrá y efectuará el seguimiento constante al cumplimiento de las recomendaciones establecidas en los informes emitidos por la Contraloría General del Estado, por parte de los servidores responsables de su implementación, con el fin de mejorar las actividades administrativas y financieras de la institución.

Al Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo

2. Cumplirá las recomendaciones establecidas en los informes emitidos por la Contraloría General del Estado, a fin de mejorar las actividades administrativas de las obras.

### **Archivos físicos y digitales de los servidores, con observaciones**

En la Dirección de Apoyo de Talento Humano, se mantiene el archivo de los expedientes de los servidores que laboraron en la entidad con nombramiento y contratos por servicios ocasionales y profesionales, en donde constan documentos personales y profesionales como: títulos, certificados de experiencia laboral, de estudios, y de capacitación y seminarios, contratos, acciones de personal, avisos de entrada y salida, evaluaciones de desempeño, entre otros; y, en donde se observó:

- 62 expedientes no se encuentran clasificados, organizados en forma secuencial, foliados, ni numerados en toda su integridad a fin de que permitan identificar fácilmente sus registros y documentación para control posterior.
- En 62 expedientes de los ganadores del concurso de méritos y oposición realizado en el año 2018, no se encuentra incluida la evaluación de desempeño individual de cada uno de los servidores que fueron sujetos a misma.

*R. due*

- En el expediente del servidor ganador del concurso para el cargo de Servidor Público Técnico (Supervisor obras civiles) SPT2 con cédula 1500633225, no se encuentra los certificados médicos originales, ni copias simples, que presentó el mismo para justificar su inasistencia al trabajo en el período a prueba desde el 2 agosto al 2 de septiembre de 2018.
- En el archivo digital del concurso de méritos y oposición realizado en el año 2018, no se encuentra en la nube institucional los videos de las entrevistas que correspondieron al cargo de Asistente de Apoyo Administrativo 3, como respaldo para control posterior.
- Los archivos físicos (Expedientes) de los servidores no son consistentes con los datos ingresados en el Sistema informático Integrado de Talento Humano y Remuneraciones SIITH, como denominación del puesto, grupo ocupacional, unidad administrativa y experiencia, entre otras, observación que fue confirmada por la Coordinadora de Gestión de Talento Humano mediante oficio 178 DATH-GADPN de 12 de noviembre de 2019, así:

*“... Sobre su manifestación sobre las inconsistencias de la información digital proporcionada del SIITH con los expedientes físicos de cada uno de los servidores relacionados; me permito comunicar que la anterior Directora de Apoyo de Talento Humano delegaba a diferentes servidores... esto ocasionó inconsistencias en la información del personal que consta actualmente en el Sistema Informático Integrado de Talento Humano (...).”*

La Directora de Apoyo de Talento Humano que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019 no coordinó, controló ni dispuso el establecimiento de un archivo organizado y completo SIITH que permita una fácil identificación de los documentos e historial de los servidores; ocasionando que los expedientes no estén disponibles en forma eficiente y efectiva para la verificación y el control posterior.

La referida servidora inobservó los artículos 12.- “*Tiempos de control*” literales a) Control Previo y b) Control Continuo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, 52.- “*De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano*”, letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público y Disposición General Primera. – “*Expedientes personales*” de su Reglamento General; numeral 7.15. “*Director de apoyo de talento humano*”. - Misión, b) actividades del puesto del Manual de *Q junc*

Descripción y Valorización Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017, las Normas de Control Interno 100-03 “*Responsables del control interno*”, 405-04 “*Documentación de respaldo y su archivo*” y la 407-10 “*Información actualizada del personal*”.

A la Directora de Apoyo de Talento Humano con oficio 0201-0012-DPN-AE-2019 de 12 de noviembre de 2019, se comunicó los resultados provisionales, sin recibir respuesta.

### **Conclusión**

Los expedientes físicos de los servidores que laboraron en la entidad no disponen de información completa, ni se encuentran clasificados, organizados en forma secuencial, foliados, ni numerados en toda su integridad, así como también la información que consta en los mismos no es consistente con los datos ingresados en el Sistema informático Integrado de Talento Humano y Remuneraciones; por otra parte, tampoco se dispone de los videos de las entrevistas realizadas en el concurso de méritos y oposición para el cargo de Asistente de Apoyo Administrativo 3; situación que se produjo debido a la falta de control por parte de la Directora de Apoyo de Talento Humano; ocasionando que la información no esté disponible para la verificación y el control posterior.

### **Recomendación**

A la Directora de Apoyo de Talento Humano

3. Establecerá un sistema de archivo que permita mantener la información de los servidores completa y organizada a fin de facilitar la identificación de los documentos e historial de los mismos; y, nombrará a un servidor para que custodie y controle los expedientes personales, en los que se mantendrá clasificada, organizada, foliada y numerada la documentación, archivo que será consistente con los datos ingresados en el Sistema informático Integrado de Talento Humano y Remuneraciones SIITH.

 ataca

## **No se publicó la información relevante en el portal de COMPRASPÚBLICAS**

En la página web del portal de COMPRASPUBLICAS del SERCOP al 30 de abril de 2019 constó el proceso de contratación ejecutado mediante cotización de bienes y servicios COTBS-GADPN-001-2017 en estado "... Adjudicado - Registro de Contrato (...)" . La Subdirectora de Compras Públicas también denominada Directora de Apoyo de Compras Públicas designada como Administradora del Portal, habilitó en el sistema los usuarios para la Analista 1, como encargada de los procesos en el portal y el Prefecto Provincial designó al Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje, con memorando sin número de 8 de agosto de 2017 como Administrador del Contrato del proceso COTBS-GADPN-001-2017, quienes no publicaron la información relevante como contratos, pólizas otorgadas por las contratistas y las actas de entrega recepción provisional y definitiva, por lo que el proceso de contratación en mención no fue finalizado en el portal de COMPRASPÚBLICAS.

La Subdirectora de Compras Públicas, también denominada Directora de Apoyo de Compras Públicas que actuó entre el 9 de junio de 2014 y el 1 de enero de 2018 y entre el 2 de enero y el 19 de agosto de 2018, respectivamente, no dispuso, ni supervisó que la Analista 1 que actuó entre el 10 de enero y el 30 de junio de 2017 y entre el 5 de julio y el 31 de diciembre de 2017, encargada de los procesos en el portal de compras públicas coordine con el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje designado como Administrador del Contrato que actuó entre el 28 de junio de 2016 y el 1 de enero de 2018, a fin de que publiquen la información relevante del proceso de contratación COTBS-GADPN-001-2017 en el portal de COMPRASPÚBLICAS; ocasionando que el proceso en mención no se finalice y no se mantenga información actualizada para los usuarios internos y externos.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 12.- "Tiempos de control", literales a) Control Previo y b) Control Continuo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 21.- "Portal de COMPRASPÚBLICAS" de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y 13.- "Información relevante" de su Reglamento General; 10.- "Fase contractual y de ejecución" de la Resolución SERCOP No 72-2016 de 31 de agosto de 2016 y sus reformas; las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del Control Interno", 401-03 "Supervisión" y 600-01 "Seguimiento continuo o en operación".

*(Firma)*

A los servidores relacionados con oficios 284, 285, 286-DPN-AE-2019 de 13 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

La Analista 1, posterior a la conferencia final de resultados, con comunicación de 26 de noviembre de 2019, manifestó:

*“... COTBS-GADPN-001-2017... al actuar yo como secretaria de la Comisión Técnica en el tiempo en el que presté mis servicios no me había pasado ninguna documentación para poder finalizar éste proceso en el portal de Compras Públicas, por lo que se debió haber trasladado a otro funcionario para que se finalice en su debido tiempo (...).”*

Lo expuesto por la Analista 1 no justifica la observación de auditoría, por cuanto no solicitó, ni realizó el seguimiento para que el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje, designado como Administrador del Contrato producto del proceso con código COTBS-GADPN-001-2017, proporcione el acta de entrega recepción suscrita el 6 de diciembre de 2017, dentro de su período de gestión, y publique en el portal de COMPRASPÚBLICAS para la finalización del proceso, manteniéndose al 26 de noviembre de 2019 en estado de “*Ejecución de Contrato*”.

### **Conclusión**

El proceso de contratación COTBS-GADPN-001-2017 se encontró en el portal de COMPRASPÚBLICAS en estado de “*Ejecución de Contrato*”, por cuanto la Subdirectora de Compras Públicas, también denominada Directora de Apoyo de Compras Públicas, no realizó el seguimiento y supervisión para que la Analista 1 encargada de los procesos en el portal y el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje, designado como Administrador del Contrato, publiquen la información relevante; ocasionando que el proceso no se finalice en el portal de COMPRASPÚBLICAS y no se mantenga información actualizada para los usuarios internos y externos.

### **Recomendación**

A la Directora de Apoyo de Compras Públicas

4. Dispondrá y supervisará que los servidores encargados de los procesos de contratación en el portal de compras públicas, una vez que se haya cumplido el

*(a) plazo*

objeto, plazo y suscrito las actas de entrega recepción definitivas, publiquen la información relevante y finalicen los procesos de contratación.

**Documentos presentados para acreditar la experiencia de los oferentes, no fue validada previo a la calificación**

Como parte de la documentación presentada por los oferentes para acreditar la experiencia general, específica y del personal técnico, se adjuntó actas de entrega recepción, contratos y facturas, que presentaron las siguientes observaciones:

Proceso: MCBS-GADPN-001-2017

En el numeral 4.1.4.- Experiencia general y específica mínima de los pliegos aprobados por el Prefecto Provincial con resolución administrativa AP-GADPN-062-2017 de 23 de marzo de 2017, constó que los oferentes para acreditar la experiencia deberán presentar cuatro actas de entrega recepción de plantas de naranjilla, similares al objeto de contratación, las mismas que sumadas sean igual o superior al 100% del presupuesto referencial, ante lo cual la oferente con RUC 1500529001001, a la que se le adjudicó el proceso de contratación, presentó como parte de la documentación adjunta a la oferta, cuatro actas de entrega recepción, documentación que fue entregada por la Subdirectora de Compras Públicas con memorando 0328-SCP de 17 de abril de 2017 al Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje, designado como delegado de la máxima autoridad mediante resolución administrativa AP-GADPN-062-2017 de 23 de marzo de 2017, quien en la fase de calificación de la oferta no realizó la confirmación de la documentación que presentó la oferente para determinar su autenticidad, y emitió el acta de calificación de 20 de abril de 2017, en la que concluyó que quedó habilitada la oferente para subir la oferta económica, por cuanto cumplió con todos los requisitos mínimos requeridos en los pliegos.

De las cuatro actas de entrega recepción que presentó la oferente para acreditar la experiencia general y específica, dos representantes legales de una entidad privada y otra pública, que figuraron como compradores en los referidos documentos, al realizar confirmaciones de la documentación adjunta a la oferta, manifestaron mediante comunicación de 30 de octubre de 2019 y oficio 0282-P-GADPRSPU-2019 de 7 de noviembre de 2019, que no efectuaron la compra a la oferente con RUC 1500529001001.

*(Firma)*

Sin embargo, la oferente a la que se le adjudicó el procedimiento de contratación cumplió con el objeto del contrato, por lo que suscribió el acta de entrega recepción definitiva 034-B-GADPN de 13 de diciembre de 2017, conjuntamente con el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje, designado además como Administrador del Contrato y el Asistente de Apoyo Administrativo 3 Guardalmacén.

Procesos: COTBS-GADPN-001-2017 y COTBS-GADPN-001-2018

Para calificar el parámetro "... *experiencia mínima del personal técnico...*", que constó en el numeral 4.2 de los pliegos que aprobó el Prefecto Provincial, los oferentes con RUC 1801299155001 y 1709219743001 presentaron en los dos procesos de contratación certificados de trabajo, contrato individual por obra cierta y actas de entrega recepción de un ingeniero agrónomo y dos viveristas, emitidos por los mismos oferentes sin adjuntar facturas o mecanizados del IESS que sustenten las certificaciones emitidas, la prestación del servicio o la relación de dependencia, por lo que la calificación realizada a los oferentes para ese parámetro no fue comprobada ni sustentada por los integrantes de las comisiones técnicas conformadas por el Director Administrativo posteriormente denominado Director de Gestión Administrativa, Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje posteriormente designado como Director de Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje; y, Analista 1 y Analista 3 Agrario, profesionales afines al objeto de contratación, designados mediante resoluciones administrativas CT-GADPN-017-2017 y CT-GADPN-003-2018 de 4 de julio de 2017 y 11 de mayo de 2018, respectivamente.

Proceso: COTBS-GADPN-001-2018

La Directora de Apoyo de Compras Públicas con memorando 338-2018-DACP de 10 de mayo de 2018 solicitó al Prefecto Provincial la aprobación de los pliegos e inicio del proceso de contratación, los mismos que fueron aprobados con resolución administrativa AP-GADPN-049-2019 de 11 de mayo de 2018, en el numeral 4.1.4 de los pliegos, respecto a la experiencia general y específica mínima se estableció que los oferentes deberán presentar un acta de entrega recepción definitiva de haber proveído plantas de cacao de similares características en los últimos 5 años, mientras que en el numeral 4.2 del mismo documento, relativo a la evaluación por puntaje del parámetro experiencia general se estableció que las actas de entrega recepción correspondan a los últimos 15 años, por lo que no existió concordancia entre los dos

*@ charles*

numerales; sin embargo, la comisión técnica consideró como válida el acta de entrega recepción 003 de 19 de mayo de 2011 que presentó la oferente con RUC 1801299155001, sin considerar que conforme al presupuesto referencial la temporalidad de los documentos que acreditaron la experiencia de los oferentes no debió ser mayor a los últimos 5 años previos a la publicación del procedimiento.

Proceso: MCBS-GADPN-003-2017

La Subdirectora de Compras Públicas con memorando 0891-SCP de 21 de noviembre de 2017 remitió al Prefecto Provincial los pliegos del proceso de contratación con código MCBS-GADPN-003-2017, los mismos que fueron aprobados por el referido servidor con resolución administrativa AP-GADPN-159-2017 de 28 de noviembre de 2017, en el numeral 4.1.4 referente al parámetro "... Experiencia general y específica mínima...", constó que los oferentes para acreditar la experiencia deberán presentar una acta de entrega recepción definitiva de haber proveído bienes de similares características al objeto de la contratación cuyo monto alcance o supere el 10% del presupuesto referencial, sin considerar que de conformidad al monto de la contratación debió ser del 5%, situación que fue observada por el Coordinador Zonal 2 del SERCOP en oficio SERCOP-CZ2-2017-0914-OF de 1 de noviembre de 2017 dirigido al Prefecto Provincial, sin que ésta observación sea corregida previo a la aprobación de los pliegos e inicio del proceso de contratación.

El Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje, designado como delegado de la máxima autoridad mediante resolución administrativa AP-GADPN-159-2017 de 28 de noviembre de 2017, en el acta de calificación expresó que el oferente con RUC 1500520927001 cumplió con la experiencia general mínima, sin considerar que en los documentos que presentó el oferente constó la factura 001-001-0000473 de 1 de diciembre de 2017 y el acta de entrega recepción respectiva, en la que se detalló únicamente dos productos vendidos que guardaron relación con el objeto de la contratación y que sumaron 1 520,00 USD, por lo que no consideró lo establecido en el numeral 4.1.4 de los pliegos, en el que se estableció que el oferente deberá acreditar su experiencia mediante la presentación de una acta de entrega recepción definitiva de haber proveído bienes de similares características al objeto de contratación, cuyo monto debió alcanzar o superar los 2 832,00 USD es decir el 10 por ciento del presupuesto referencial. También presentó el oferente la factura 001-001-0000465 que no tuvo ningún producto relacionado con el objeto de la contratación, por lo que se

*(Firma)*

adjudicó el proceso a un oferente que no cumplió con los requisitos establecidos en los pliegos.

Proceso: MCBS-GADPN-002-2017

En la oferta que presentó el oferente con RUC 1591716359001 al que se le adjudicó el proceso de contratación, no se adjuntó documentación respecto a la información financiera y patrimonio de la compañía de responsabilidad limitada y en el acta de calificación de ofertas, el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje en calidad de delegado de la máxima autoridad mediante resolución administrativa AP-GADPN-138-2017 de 18 de septiembre de 2017, en observaciones del parámetro denominado "patrimonio" manifestó que "... NO APLICA PERSONA NATURAL....", sin considerar que el oferente fue persona jurídica, y le habilitó al oferente a pasar a la siguiente etapa y que posteriormente el Prefecto Provincial le adjudique el proceso de contratación.

En los documentos que presentó el oferente referido en el párrafo anterior para acreditar la experiencia general y específica constó el acta de entrega recepción de 20 de septiembre de 2017, en la que el cliente fue un familiar en primer grado de consanguinidad en línea recta del representante legal de la compañía (madre), documento que el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje en calidad de delegado de la máxima autoridad, no debió considerar como habilitante para la calificación, por cuanto existió conflicto de intereses y no permitió establecer la efectiva experiencia del oferente.

La Subdirectora de Compras Públicas, también denominada Directora de Apoyo de Compras Públicas, que actuó entre el 9 de junio de 2014 y el 1 de enero de 2018 y entre el 2 de enero y el 19 de agosto de 2018, no verificó que los parámetros de calificación establecidos en los pliegos sean concordantes entre sí, y guarden conformidad con los porcentajes y tiempos establecidos en las resoluciones emitidas por el SERCOP.

El Director Administrativo posteriormente denominado Director de Gestión Administrativa, que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 14 de agosto de 2018; el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje posteriormente denominado Director de Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje, que actuó entre el 28 de junio de 2016 y el 30 de abril de 2019; el Analista 1 que actuó entre el 1 de enero de *Q punto*

2014 y el 1 de enero de 2018; y, el Analista 3 Agrario que actuó entre el 22 de enero de 2018 y el 31 octubre de 2018, profesionales afines al objeto de contratación, designados como Integrantes de las Comisiones Técnicas de los procedimientos de cotización; y, el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje en calidad de delegado de la máxima autoridad para los procedimientos de menor cuantía, no validaron mediante confirmaciones las actas de entrega recepción, contratos y facturas presentadas por los oferentes para acreditar la experiencia general, específica y del personal técnico, previo a la calificación; ocasionando que los oferentes a los que se adjudicó los procedimientos de contratación no cumplan con todos los requisitos establecidos en los pliegos, que no se compruebe la efectiva experiencia de los oferentes y que no se observe los principios de legalidad, igualdad, trato justo y transparencia.

Los referidos servidores, inobservaron los artículos 12.- “*Tiempos de control*”, literal a) Control Previo, de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 4.- “*Principios*” de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, 309.- “*Informe de la Comisión Técnica*”, 310.- “*Adjudicación y notificación*”, 325 “*Adjudicación y notificación*” de la Resolución SERCOP 72-2016 de 31 de agosto de 2016, 15 de la Resolución RE-SERCOP-2017-0000078 de 23 de mayo de 2017; la Norma de Control Interno 100-03 “*Responsables del Control Interno*”, y, el numeral 4.1.4.- de los pliegos del proceso de contratación con código MCBS-GADPN-003-2017.

La oferente del proceso MCBS-GADPN-001-2017 incurrió en la infracción tipificada en el literal c) del artículo 106.- Infracciones de proveedores, de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública.

A los servidores relacionados con oficios 181, 182, 183, 184, 185, 194-DPN-AE-2019 todos de 11 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

El Director Administrativo posteriormente denominado Director de Gestión Administrativa, con comunicación de 14 de noviembre de 2019 expresó:

“... me permito indicar que, conforme la Resolución Nro. SERCOP-2017-0000077 del 12 de mayo de 2017 el último inciso del artículo 25 dispone: “la experiencia general podrá ser acreditada dentro de los 15 años previo a la

④ *ver más uno*

*publicación del procedimiento de contratación", por lo cual considero que, la comisión técnica actuó dentro de los límites de la legalidad al haber aceptado el acta referida (...)".*

Lo expuesto por el servidor no justifica la observación de auditoría, por cuanto en la Resolución SERCOP-2017-0000078 de 23 de mayo de 2017 se remplazó el contenido de la tabla del numeral 4.1.4 de las "Condiciones Particulares de los Pliegos", que consta en los modelos de pliegos versión "SERCOP 2.0" de 6 de febrero de 2017, Resolución que se encontró vigente a la fecha de aprobación de los pliegos del proceso COTBS-GADPN-001-2018 que fueron aprobados el 11 de mayo de 2018.

El Analista 1 y el Analista 3 Agrario, con comunicaciones de 20 y 21 de noviembre de 2019, respectivamente, en similares términos, manifestaron:

*"... Al respecto debo indicar que...por desconocer las leyes o reglamentos de compras públicas y por falta de capacitación a los técnicos por parte de la institución de calificación de los oferentes en estos procesos contractuales (sic), además por ser la primera vez que he participado en este tipo de procesos de calificación a los oferentes y no se ha observado algunos requisitos importantes (...)".*

Lo expuesto por los servidores no justifica la observación de auditoría considerando que el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidad, además por cuanto no se estableció medios de comprobación del cumplimiento de la experiencia del personal técnico presentado por la oferente, ya que como Integrantes de la Comisión Técnica les correspondió verificar que los pliegos del proceso contengan los requisitos y condiciones específicas que deben cumplir los oferentes, a fin de que se cumpla con los principios de contratación pública de legalidad, trato justo, igualdad y calidad.

### **Conclusión**

Como parte de la documentación presentada por los oferentes para acreditar la experiencia general, específica y del personal técnico, no se verificó que los parámetros de calificación establecidos en los pliegos sean concordantes entre sí, y guarden conformidad con los porcentajes y tiempos establecidos, tampoco se validó mediante confirmaciones las actas de entrega recepción, contratos y facturas presentadas por los oferentes previo a la calificación; lo expuesto se produjo debido a la falta de control por parte de la Subdirectora de Compras Públicas, y de los Integrantes de las Comisiones Técnicas; ocasionando que los oferentes a los que se adjudicó los *(a) premios*

procedimientos de contratación no cumplan con todos los requisitos establecidos en los pliegos, que no se compruebe la efectiva experiencia de los oferentes y que no se observe los principios de legalidad, igualdad, trato justo y transparencia.

### **Recomendaciones**

A) Al Prefecto Provincial

5. En los procesos de contratación en los cuales los integrantes de la comisiones técnicas y los delegados de la máxima autoridad detecten que los oferentes o contratistas hubieren alterado o faltado a la veracidad sobre la información otorgada en cualquier etapa de los mismos, descalificará a los oferentes del proceso de contratación, declarará adjudicatario fallido o contratista incumplido, según corresponda; y, comunicará al Servicio Nacional de Contratación Pública a fin de que aplique las sanciones previstas en la ley, de ser procedente.
6. Dispondrá y supervisará que los integrantes de las comisiones técnicas realicen confirmaciones de la autenticidad de la documentación presentada por los oferentes para acreditar la experiencia general, específica y del personal técnico, y de encontrar novedades informarán a la máxima autoridad para que comunique al Servicio Nacional de Contratación Pública.

B) A la Directora de Apoyo de Compras Públicas

7. Verificará que en los pliegos se establezcan parámetros de calificación claros conforme a los lineamientos de las resoluciones emitidas por el ente rector de la contratación pública, asegurando que guarden concordancia en su contexto a fin de que sean cumplidos por los oferentes.

### **Desaparición de bienes asegurados que no fueron recuperados**

Mediante el procedimiento de licitación LICS-GADPN-003-2017 se contrató para el año 2017, pólizas de seguros para los bienes de larga duración del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, con la aseguradora con RUC 0190123626001 adjudicataria del proceso de contratación, quien emitió la póliza 701493 de 17 de mayo de 2017 para el ramo robo y/o asalto con vigencia desde el 22 de enero de 2017 al 22 de enero de 2018. En el año 2017 se produjo la desaparición de bienes de larga duración.

duración que se encontraron asegurados, los mismos que fueron denunciados por el Procurador Síndico a la Fiscalía Provincial de Napo una vez que fueron reportados los hechos por los custodios responsables, procesos que se encontraron al 30 de abril de 2019 en la fase de investigación previa, conforme informó el Director de Gestión de Procuraduría Síndica con oficio GADPN-DGPS-2019-0063 de 17 de septiembre de 2019.

El Director Administrativo también denominado como Director de Gestión Administrativa con memorando 1272-DA de 24 de mayo de 2017 dispuso al Analista 1, servidor encargado del control de los bienes de larga duración, que en el caso de ocurrir siniestros con los bienes asegurados durante la vigencia de las pólizas contratadas mediante el procedimiento de contratación LICS-GADPN-003-2017, proceda a reportar a la aseguradora y realizar los trámites pertinentes para la restitución, servidor que no reportó la desaparición y no realizó el trámite pertinente con la aseguradora contratada para la reposición. Al 30 de abril de 2019, fecha de corte de la acción de control, los bienes de larga duración robados que constan en el siguiente cuadro, tampoco fueron restituídos por los custodios usuarios finales, conforme se detalla:

Fecha del reporte del siniestro	Especificación del bien siniestrado (Tipo, modelo, serie)	Código bien	Valor de compra del bien	Custodio	Observación
2017-04-14	Computadora Portátil HP, modelo: DV6-2170VS SERIE:CNF0128H55G	007-01-010-0022	1 083,71	Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje	El robo se produjo en la casa del servidor.
2017-10-19	Oxigenometro digital / manuales / bolso de transporte negro, marca YSI; modelo: 550a; serie: 01100512	004-02-027-0001	1 455,36	Analista 2, Servicios Profesionales	El faltante de los bienes bajo la custodia de la Analista 2, fueron determinados mediante la constatación física realizada el 19 de octubre de 2017, hecho que fue denunciado a la Fiscalía por el Procurador Síndico de la entidad el 7 de diciembre de 2017.
2017-10-19	Tanque de agua tipo botella / de 1100 litros; Plastigama	004-22-078-0004	180,00	Analista 2, Servicios Profesionales	
2017-10-19	Balanza gramera con resolución 0.01 gr capacidad 300 gr. marca: OHAUS, serie: '7131452616; modelo: traveler TA302	004-13-030-0003	530,00	Analista 2, Servicios Profesionales	
2017-11-08	Moto Guadaña Marca: STIHL; Modelo: FS280; Serie: 364383285	006-04-005-0004	1 069,60	Guardia Administrativo	La denuncia de la desaparición fue presentada a la Fiscalía Provincial de Napo, el proceso inició el 9 de noviembre de 2017.
		Total: USD	4 318,67		

El Director Administrativo también denominado como Director de Gestión Administrativa que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 14 de agosto de 2018, no mantuvo un expediente consolidado de todos los procesos de reclamos realizados a las *✓ punto chido*

aseguradoras contratadas por siniestros ocurridos con los bienes de larga duración, ni mantuvo un detalle consolidado que refleje el estado de los mismos, no realizó el seguimiento de los procesos hasta la restitución de los bienes por la aseguradora contratada o por los custodios finales, ni solicitó informes al Analista 1 sobre el estado de los trámites presentados a las aseguradoras.

El Analista 1 que actuó entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019, quien tuvo conocimiento del faltante de bienes al realizar las constataciones físicas, y fue designado por el Director Administrativo como responsable de reportar a la aseguradora y realizar los trámites pertinentes para la restitución, no informó ni realizó el trámite con la aseguradora contratada respecto a la desaparición de los bienes.

El Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje que actuó entre el 28 de junio de 2016 y el 1 de enero de 2018, el Guardia Administrativo que actuó entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019; y, la Analista 2 que actuó entre el 4 de enero de 2016 y el 30 de junio de 2017 y del 5 de julio al 31 diciembre de 2017, quienes recibieron los bienes mediante actas de entrega recepción y fueron los custodios finales, no restituyeron los mismos; ocasionando que la desaparición de cinco bienes de larga duración que ascendió a 4 318,67 USD, no hayan sido reportados a la aseguradora contratada, ni restituidos por los custodios finales, en disminución de los activos de la entidad.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 12.- “*Tiempos de control*”, literal a) Control Previo, de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 77.- “*Reposición de bienes, restitución de su valor o reemplazo del bien*”, del Reglamento General para la Administración, Utilización, Manejo y Control de los Bienes y Existencias del Sector Público emitido mediante Acuerdo 041-CG-2016 de 17 de noviembre de 2016, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 888 de 23 de noviembre de 2016, vigente hasta el 29 de diciembre de 2017; y, las Normas de Control Interno 100-03 “*Responsables del Control Interno*”, 401-03 “*Supervisión*” y 600-01 “*Seguimiento continuo o en operaciones*”.

A los servidores relacionados con oficios 288, 289, 290, 291 y 292-0012-DPN-AE-2019 de 13 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

(v) *mentira*

El Analista 1, con oficio 005-AF-GADPN de 21 de noviembre de 2019, manifestó:

"... En el memorando No. 1272-DA de 24 de mayo de 2017 dirigido a mi persona en calidad de Analista 1, con copia a los señores... DIRECTOR DE MANTENIMIENTO, TRANSPORTE Y MAQUINARIA, ...SUBDIRECTOR DE GESTIÓN TECNOLÓGICA, ... ANALISTA 3 y... DIRECTORA DE PROMOCIÓN, COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y COMUNICACIÓN, en el párrafo segundo en su parte pertinente dice "En caso de suceder algún siniestro deberán proceder a reportarlo inmediatamente a fin de realizar los correspondientes trámites ante la aseguradora".- En tal sentido existe un error de interpretación, ya que en el texto referido dice **deberán** es decir se refiere a varias personas, por lo que en mi calidad de Analista 1 de Activos Fijos únicamente se me está haciendo conocer que se ha contratado SERVICIO... y los que debían reportar los siniestros ante la aseguradora... La ... ANALISTA 3 mediante oficio NO. 016-USI-GADPN de 15 de diciembre de 2017 y correo electrónico cuyo destinatario es asegpro@outlook.com... Por lo tanto (sic) dicho trámite de reclamo si se realizó mismo que se encuentra en trámite (...)".

Lo expuesto por el servidor no justifica lo revelado por auditoría, por cuanto el Director Administrativo también denominado como Director de Gestión Administrativa remitió el memorando 1272-DA de 24 de mayo de 2017, al Analista 1, en el que le dispuso que reporte los siniestros ocurridos con los bienes asegurados, y no adjuntó documentación que evidencie que notificó al Director Administrativo el faltante de los bienes para que realice el trámite de reclamo con la aseguradora contratada, y adjuntó el memorando 016-USI-GADPN de 15 de diciembre de 2017, con el que la Analista 2 de Servicios Institucionales, encargada, puso en conocimiento del bróker de la aseguradora contratada; sin embargo, en el memorando no constó ninguna firma de recepción por parte del destinatario del documento, únicamente se adjuntó la impresión del correo electrónico en el que se informó el siniestro ocurrido, sin existir ningún documento de respuesta tanto del memorando como del correo electrónico; sin embargo, hasta el 30 de abril de 2019, fecha de corte e la acción de control, los bienes asegurados no fueron restituidos por la aseguradora, ni por los servidores custodios finales.

La Analista 2, usuaria final de los bienes que fueron reportados como desaparecidos, con comunicación de 18 de noviembre de 2019, expresó:

"... Personalmente realice reiteradas veces diligencias y solicitudes para que muy comedidamente realicen las respectivas notificaciones, en un tiempo ejecutaron la denuncia en el mes de diciembre y en la Dirección Administrativa en el área de Servicios Institucionales la encargada mencionó que se debería dar trámite correspondiente y comunicar a la aseguradora que era acción y responsabilidad directa del área administrativa y que se cumpliría con los requisitos pertinentes con la aseguradora para la reposición de los bienes (...)".

Q *pendiente*

La referida servidora adjuntó a su comunicación los memorandos 0048-DDPRD de 16 de enero de 2017, 0242-SARD de 1 de marzo de 2017, con los que solicitó a la Analista 2 de Servicios Institucionales el descargo de bienes que se encontraron bajo su custodia, siendo atendido su pedido el 20 de octubre de 2017, fecha en la que se realizó la constatación física y se determinó el faltante de tres bienes que se encontraron bajo su custodia, lo que evidenció que desde el 16 de enero hasta el 20 de octubre de 2017 la servidora realizó las gestiones respectivas para que los bienes que se encontraron bajo su custodia sean entregados a otro custodio por el cambio de sus funciones, sin obtener respuesta oportuna; sin embargo, al momento de la constatación física se determinó el faltante de tres bienes, los mismos que al 30 de abril de 2019, fecha de corte del examen especial, no fueron restituidos por la aseguradora contratada en el año 2017 ni por la Analista 2, quien figuró como custodia de los bienes hasta la fecha en que se determinó el faltante.

### **Conclusión**

En la entidad, en el año 2017, se produjo la desaparición de cinco bienes de larga duración que se encontraron asegurados, los mismos que fueron denunciados por el Procurador Sindico a la Fiscalía Provincial de Napo; sin embargo, no se reportó la desaparición y no se realizó el trámite pertinente ante la aseguradora contratada para la reposición de los mismos; lo expuesto se produjo porque el Director Administrativo no mantuvo un detalle consolidado que refleje el estado de los bienes; el Analista 1 no informó ni realizó el trámite con la aseguradora contratada; y, el Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje, el Guardia Administrativo y la Analista 2, como custodios finales, no restituyeron los bienes que estuvieron bajo su responsabilidad; ocasionando que bienes de larga duración que ascendieron a 4 318,67 USD, no hayan sido recuperados, en disminución de los activos de la entidad.

### **Recomendación**

Al Director de Gestión Administrativa

8. Mantendrá un archivo físico y digitalizado de todos los expedientes de los reclamos realizados a las aseguradoras contratadas por siniestros ocurridos con los bienes de larga duración, y elaborará un detalle de todos los procesos de reclamo efectuados desde que ocurrió el siniestro hasta la restitución de los bienes por la aseguradora contratada o por el custodio final.

*(ii) reintegro*

## **Falta de oportunidad en la ejecución de los procesos de contratación y descalificación de oferente sin sustento**

En la contratación de pólizas de seguros para los bienes de larga duración y seguro de vida y accidentes personales para los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, mediante procedimientos de licitación LICS-GADPN-002-2017, LICS-GADPN-003-2017 y LICS-GADPN-002-2019, se observó lo siguiente:

- En los procesos LICS-GADPN-002-2017 y LICS-GADPN-003-2017 el Director Administrativo con memorandos 0035-DA y 0036-DA ambos de 11 de enero de 2017, solicitó a la Subdirectora de Compras Públicas el inicio de los procesos de contratación, el Prefecto Provincial con resoluciones administrativas AP-GADPN-002-2017 de 13 de enero de 2017 y AP-GADPN-038-2017 de 15 de febrero de 2017 aprobó los pliegos y el inicio de los procesos a través del portal de COMPRASPÚBLICAS; con resoluciones administrativas AD-GADPN-021-2017 y AD-GADPN-036-2017 de 21 de febrero de 2017 y 17 de marzo de 2017, respectivamente, adjudicó a los oferentes seleccionados, posterior al vencimiento del plazo de las pólizas que fue el 22 de enero de 2017; sin embargo, en los pliegos se estableció que el plazo de la vigencia de las nuevas pólizas es a partir de la fecha en que feneieron las pólizas anteriores.
- En el proceso LICS-GADPN-002-2019, la Analista 2 de Servicios Institucionales, con memorando 0002-2019-USI de 2 de enero de 2019 remitió a la Directora de Gestión Administrativa, encargada, el estudio de mercado con el presupuesto referencial y el Prefecto Provincial con resolución administrativa AP-GADPN-024-2019 de 30 de enero de 2019 aprobó los pliegos y el inicio del proceso en el portal de COMPRASPÚBLICAS, siete días después de que caducó la vigencia de la póliza de seguros, y con resolución administrativa AD-GADPN-026-2019 de 20 de febrero de 2019 adjudicó el proceso de contratación; sin embargo, constó en los pliegos como requisito, que la vigencia de las nuevas pólizas es a partir del 23 de enero de 2019, es decir antes del inicio del proceso de contratación.
- El Prefecto Provincial para el proceso LICS-GADPN-002-2019, emitió la resolución administrativa CT-GADPN-001-2019 de 28 de enero de 2019, en la que designó a los integrantes de la comisión técnica conformada por el Director de Gestión *(en punto)*

Administrativa, encargado, la Directora de Apoyo de Tesorería, encargada, y a la Directora de Apoyo de Compras Públicas, quienes calificaron dos ofertas presentadas; en el acta de calificación de ofertas de 18 de febrero de 2019 suscrita por los integrantes de la comisión técnica, en observaciones constó que el oferente con RUC 0991295542001, quedó inhabilitado para la calificación por puntaje por no adjuntar los documentos que justifiquen tener un capital pagado de 8 000 000,00 USD, conforme lo dispuso el Código Orgánico Monetario Financiero; sin embargo, en el expediente físico que el oferente entregó en el GAD Provincial de Napo, en el formulario 1.4 Situación Financiera constó el Formulario 101 de Declaración del Impuesto a la Renta al Servicio de Rentas Internas, correspondiente al ejercicio fiscal 2017 y el Balance General al 31 de diciembre de 2017, presentado a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, documentos en los cuales se evidenció que el capital suscrito y/o pagado fue de 8 000 030,00 USD, conforme a lo requerido en los pliegos. También, en los pliegos, sección IV, inciso final del literal I, se estableció que "... La información se tomará de la Página Web de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros a diciembre de 2017 (...)".

Además, el oferente descalificado presentó una denuncia al SERCOP, ante lo cual el Subdirector General del referido organismo con oficio SERCOP-SDG-2019-0556-OF de 6 de agosto de 2019, comunicó al Contralor General del Estado, lo siguiente:

*"... La entidad contratante se contradice al aceptar que el oferente si presentó el certificado de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, pero descalifica al oferente a través de Acta de Calificación indicando que no adjuntó documento; por lo tanto, el acta de calificación carecería de sustento, inobservando de esta manera lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública.- Por otra parte, cabe resaltar que la entidad contratante tiene la responsabilidad de revisar a través de las páginas oficiales de los organismos competentes, la veracidad de la información y documentación presentada; para este caso en particular a través de la página oficial de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros... en lo que respecta al cumplimiento del capital pagado (...)"*

Al respecto, el equipo de control determinó que la descalificación realizada por la Comisión Técnica de "...No cumple..." al oferente con RUC 0991295542001 careció de sustento y fundamento, sin embargo, este oferente al quedar habilitado para la fase de calificación tampoco hubiese obtenido el mayor puntaje, por cuanto la oferta económica que presentó fue superior a la del otro oferente; por lo que el proceso se adjudicó al oferente que presentó la oferta económica más baja.

*(f) punto nueve*

El Director Administrativo también denominado Director de Gestión Administrativa, encargado, de los periodos entre el 20 de mayo de 2014 y el 1 de enero de 2018, y entre el 7 de enero de 2019 y el 30 de abril de 2019 y la Subdirectora de Compras Públicas, también denominada Directora de Apoyo de Compras Públicas que actuó entre el 9 de junio de 2014 y el 19 de agosto de 2018, no determinaron plazos para obtener el presupuesto referencial e iniciar los procesos en el portal de COMPRASPÚBLICAS, por lo que la contratación de las pólizas de seguros para los bienes de larga duración y seguro de vida y accidentes personales para los trabajadores de la entidad fue hasta 30 días posterior a la vigencia de las pólizas anteriores.

La Directora de Apoyo de Tesorería, encargada, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, conjuntamente con el Director Administrativo también denominado Director de Gestión Administrativa y con la Subdirectora de Compras Públicas, también denominada Directora de Apoyo de Compras Públicas, como Integrantes de la Comisión Técnica, no verificaron la documentación presentada por el oferente y no revisaron a través de las páginas oficiales de los organismos competentes, la validez de la información y documentación presentada; ocasionando que el acta de calificación en la que inhabilitaron al oferente para la calificación por puntaje, carezca de sustento.

Los referidos servidores, inobservaron los artículos 12.- “*Tiempos de control*” literal a) Control Previo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 4.- “*Principios*” de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública; las Normas de Control Interno 100-03 “*Responsables del Control Interno*”, 401-03 “*Supervisión*” y 600-01 “*Seguimiento continuo o en operaciones*”; y, el literal I) de la sección IV de los pliegos del proceso de contratación con código LICS-GADPN-002-2019.

A los servidores relacionados con oficios 186, 187, 189-DPN-AE-2019, de 11 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo la siguiente respuesta:

El Director Administrativo también denominado Director de Gestión Administrativa, encargado con comunicación de 11 de noviembre de 2019, expuso:

“... En el caso de la contratación de póliza de seguros para los bienes de larga duración de propiedad del GAD Provincial de Napo, mediante LICS-GADPN-01-2017 se publicó la primera convocatoria el 19 de enero de 2017, sin

W punto

*embargo, esta primera convocatoria se declaró desierta... razón por la cual el Prefecto dispuso la reapertura y se volvió a convocar la licitación de seguros para los bienes de larga duración el 20 de febrero de 2017, esta vez con el código LICS-GADPN-003-2017.- mediante RE-GADPN-001 2019 se publicó la primera convocatoria de régimen especial, sin embargo, esta primera convocatoria se declaró desierta, razón por la cual el Prefecto dispuso la reapertura y se volvió a convocar por licitación... con el código LICS-GADPN-002-2019.- el hecho de haber declarado desierto las primeras convocatorias demoró las adjudicaciones de forma más oportuna (...)".*

Lo expuesto por el servidor no justifica la observación de auditoría por cuanto, el inicio en el portal de COMPRASPÚBLICAS de los primeros procesos de contratación, fueron con tres días de antelación al vencimiento de las pólizas, por lo que tampoco fueron oportunas, además no consideró que los requerimientos realizados por las unidades requirentes fueron con hasta tres meses de anticipación al vencimiento de las pólizas.

### **Conclusiones**

Los procedimientos LICS-GADPN-002-2017, LICS-GADPN-003-2017 y LICS-GADPN-002-2019, efectuados para la contratación de pólizas de seguros para los bienes de larga duración y seguro de vida y accidentes personales para los trabajadores del GAD Provincial de Napo, no fueron oportunos, pues se realizaron con posterioridad al vencimiento del plazo de las pólizas anteriores.

En el proceso LICS-GADPN-002-2019, los Integrantes de la Comisión Técnica descalificaron al oferente con RUC 0991295542001, por no adjuntar los documentos que justifiquen el capital pagado; sin embargo, en el expediente físico se observó los formularios de Situación Financiera y de Declaración del Impuesto a la Renta al SRI, por lo que la descalificación efectuada careció de sustento y fundamento.

Situación que se produjo debido a que el Director Administrativo y la Subdirectora de Compras Públicas, no fijaron plazos a los servidores para obtener el presupuesto referencial e iniciar con oportunidad los procesos en el portal de COMPRASPÚBLICAS; y, porque los Integrantes de la Comisión Técnica del proceso de contratación LICS-GADPN-002-2019 no verificaron la documentación presentada por el oferente; ocasionando que el acta de calificación en la que inhabilitaron al oferente para la calificación por puntaje, carezca de sustento y que no se observen los principios de legalidad y oportunidad.

*(\*) fuentayjunto*

## **Recomendaciones**

### **Al Prefecto Provincial**

9. Dispondrá y supervisará que los integrantes de las comisiones técnicas, para verificar el cumplimiento del capital pagado en los casos de contratación de seguros, revisen a través de las páginas oficiales de los organismos competentes, la veracidad de la información y documentación presentada por los oferentes, para este caso en particular a través de la página oficial de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
10. Dispondrá y supervisará a los integrantes de las comisiones técnicas que previo a la descalificación de los oferentes en los procedimientos de contratación de licitación de seguros, verifiquen que efectivamente no conste la documentación en los expedientes físicos de la oferta presentada por los participantes.

### **Al Director de Gestión Administrativa**

11. Dispondrá y supervisará que los requerimientos de inicio de los procedimientos de contratación pública sean oportunos, previo a que finalicen los plazos de las pólizas de seguros contratadas de los bienes de larga duración y de vida de los trabajadores de la entidad.

### **Ausencia de Planificación de Talento Humano para determinar la necesidad de personal**

En el GAD Provincial de Napo en los años 2017 y 2019 no se elaboraron los Planes Anuales de Talento Humano a fin de garantizar la cantidad e idoneidad del personal en función de su estructura administrativa; y, del año 2018 se evidenció un documento simple de Planificación de Talento Humano que no contiene fecha de emisión y aprobación del órgano legislativo, documento que tampoco dispuso de la firma de responsabilidad de la autoridad competente; y, que constituía un factor esencial para establecer los movimientos de personal y creación o supresión de puestos.

Además, no se evidenció documentación suficiente y pertinente que sustente la Planificación de Talento Humano del año 2018 como: requerimiento institucional o información remitida por cada área administrativa en la que se especifique la necesidad  
*(Páginas y dos)*

de incremento o disminución de personal; el diagnóstico institucional del talento humano que permita determinar si existió una brecha de necesidades de incremento de personal entre la situación actual y la situación propuesta (2017-2018), plantillas y la optimización y racionalización de talento humano; sin embargo de ello se adjuntó al expediente de los concursos de merecimientos y oposición que se llevaron a efecto el año 2018, como documento habilitante para dicho proceso de selección; este hecho se contrapone a lo dispuesto en los incisos primero y cuarto del artículo 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público que prevé:

*“... Art. 56.- De la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados... Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo (...).”*

Sin embargo, en la entidad en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2017 y el 30 de abril de 2019; sin disponer de los Planes de Talento Humano elaborados en función de los programas, proyectos y procesos a ser ejecutados; y, sin establecer las plantillas que refieran el número de puestos para su funcionamiento, se contrató a 287 servidores bajo la modalidad de servicios ocasionales, 35 por servicios profesionales; y, se otorgó nombramientos a 155 servidores mediante concurso de merecimiento y oposición.

El Director Administrativo quien además cumplió las funciones de Director de Gestión Administrativa que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 14 de agosto de 2018 y entre el 7 de enero de 2019 y el 30 de abril de 2019; y, la Subdirectora de Talento Humano que además cumplió las funciones de Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 30 de abril de 2019, no elaboraron los planes de Talento Humano de los años 2017, 2018 y 2019, aplicando los procedimientos descritos en las normas que rigen la Planificación del Talento Humano, ni tampoco pusieron a consideración del Órgano Legislativo el Plan de Talento Humano 2018, para su aprobación.

Lo expuesto, ocasionó que se contrate y se nombre personal en base a solicitudes de las unidades administrativas y operativas, sin los sustentos respectivos y sin que se realice un análisis técnico de las necesidades institucionales que permita establecer el número de puestos necesarios de manera eficaz, efectiva y eficiente; y, que sirva de *(6) fuente y fua*

soporte para la toma de decisiones de la máxima autoridad en la contratación y nombramiento de personal.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 55.- “*Del subsistema de planificación del talento humano*” y 56.- “*De la planificación institucional del talento humano*” de la Ley Orgánica del Servicio Público, 139.- “*Subsistema de planificación del talento humano*” y 141.- “*De la planificación institucional del talento humano*”, del Reglamento del mismo cuerpo legal; 12.- “*De la sujeción a la planificación nacional*”, 13.- “*Requisito previo*”, 14.- “*De los componentes de la planificación del talento humano*”; y, 26.- “*De la consolidación de la planificación del talento humano*”, de la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano expedida mediante Acuerdo Ministerial 86, publicada en el Registro Oficial Suplemento 494 de 06 de mayo de 2015; y, su reforma emitida mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-0007 publicada en el Registro Oficial 961 de 13 de Marzo 2017; 55.- “*La Dirección Administrativa*”, 56.- “*Misión*” y 61.- “*Atribuciones y Responsabilidades*”, literal m), del Reglamento Orgánico Funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 24 de julio de 2013; 21.- “*Gestión administrativa*”, 23.- “*Competencias generales y específicas*” letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017; numeral 7.15. “*Director de apoyo de talento humano*”, letra B. Actividades del puesto, inciso 2; 7.16. “*Analista 2 de planificación, selección y clasificación de puestos*”, letra b). Actividades del puesto, inciso 2 del Manual de Descripción y Valorización Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017; y, la Norma de Control Interno 407-01 “*Plan de talento humano*”.

A los servidores relacionados con oficios 0110 y 0107-0012-DPN-AE-2019 de 2 de octubre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo la siguiente respuesta:

La Directora de Apoyo de Talento Humano, en comunicación de 12 de noviembre de 2019, señaló:

“... En cuanto a la planificación para el año 2018, la Planificación de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, se lo ha venido elaborando anualmente según el requerimiento del talento humano para el área técnica, administrativa en base a los planes, programas y proyectos a ejecutarse. En este sentido la Dirección de Apoyo de Talento Humano en el año *trabajo y punto*”

*2017 procedió con la elaboración de la planificación de talento humano... La planificación para el año 2018 se dio estricto cumplimiento, por cuanto, previo al proceso de creación de puestos, se expidió la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público... Cabe señalar que tengo en mi poder una copia de la planificación para el año 2018, por cuanto esta información es relevante para el inicio del proceso de Selección mediante el concurso de Méritos y Oposición, que debía desarrollarse en varias etapas por el número de puestos de creación y las partidas vacantes, planificado para realizarlo en el año 2018... En lo que respecta a la Planificación de Talento Humano del año 2019, la Dirección de Talento Humano en su planificación de creación de 2 puestos técnicos, y que por necesidad por la implementación de los subsistemas se creó el de Analista 2 de Planificación, selección y de Clasificación de Puestos, ya se contó con la profesional ganadora de concurso quien asumió las actividades de planificación y dentro de sus atribuciones elaboró la Planificación de Talento Humano anual 2019 (...)".*

Con respecto a lo señalado en el párrafo anterior, la ex servidora adjuntó una copia certificada de un documento denominado "**PLANIFICACION DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE NAPO**", mismo que no contiene fecha de emisión y aprobación del órgano legislativo, tampoco dispuso de la firma de responsabilidad de la autoridad competente, con respecto al año 2017 y 2019 no se adjuntó documentación competente y pertinente que demuestre la existencia de la base legal interna en referencia, por lo que no justifica el cometario de auditoría.

### **Conclusión**

En el GAD Provincial de Napo en los años 2017 y 2019 no se elaboraron los Planes Anuales de Talento Humano; y, del año 2018 se evidenció un documento simple de Planificación de Talento Humano que no contiene fecha de emisión y aprobación del órgano legislativo; lo expuesto se produjo debido a que el Director Administrativo y la Subdirectora de Talento Humano, no observaron los procedimientos descritos en las normas que rigen la Planificación del Talento Humano, para su elaboración y aprobación; ocasionando que se contrate y nombre de personal en base a solicitudes de las unidades administrativas y operativas, y sin que se realice un análisis técnico de las necesidades institucionales.

### **Recomendaciones**

Al Prefecto Provincial

12. Dispondrá y supervisará al Director Administrativo, Directora de Apoyo de Talento Humano, y a la Analista 2 de Planificación, Selección y Clasificación de

*el punto y punto*

Puestos elaboren planes de talento humano en función de su estructura administrativa a fin de determinar la pertinencia de los movimientos de personal, creación o supresión de puestos, que garanticen la cantidad e idoneidad del personal.

A la Directora de Apoyo de Talento Humano

13. De conformidad a la normativa vigente analizará la situación histórica, actual y proyectada de las necesidades de talento humano y en base a estos resultados elaborará el plan de talento humano que se presentará a la máxima autoridad para su conocimiento, aprobación y posterior ejecución.

**Gastos permanentes superaron el 30% establecido en la Ley, debido al incremento de personal mediante concurso de méritos y oposición**

De la certificación emitida por el Director de Gestión Financiera mediante oficio GADPN-DGF-2019-0012 de 30 de septiembre de 2019, se determinó que el gasto corriente del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo correspondiente al año fiscal 2018 superó el 30% establecido como techo para el gasto permanente, contrario a lo establecido en el artículo 198 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización – COOTAD, que prevé:

*"...Las transferencias que efectúa el Gobierno Central a los gobiernos autónomos descentralizados podrán financiar hasta el treinta por ciento (30%) de gastos permanentes, y un mínimo del setenta por ciento (70%) de gastos no permanentes necesarios para el ejercicio de sus competencias exclusivas con base en la planificación de cada Gobierno Autónomo Descentralizado. Las transferencias provenientes del diez por ciento (10%) de los ingresos no permanentes del Presupuesto General del Estado, deberán financiar egresos no permanentes (...)"*

En el año 2018, en el Gobierno Provincial de Napo se dispuso de un presupuesto codificado de 37 090 914,91 USD incluido los ingresos de financiamiento, de ello efectivamente se recibió del Gobierno Central 22 202 613,16 USD, de los cuales se destinó un valor de 13 819 030,97 USD para gastos permanentes así:

Código	PARTIDA	VALOR USD	% del total del presupuesto 2018 recibido del Gobierno Central (22 202 613,16 USD)
51	Gastos en personal corriente	2 529 493,78	11,39%

*(\*) punto y a.s*

52	Prestaciones de la seguridad social	834,01	0,00%
53	Servicios básicos	399 841,21	1,80%
56	Gastos financieros	247 041,77	1,11%
57	Otros gastos	56 931,68	0,26%
58	Trasferencias corrientes	174 674,04	0,79%
71	Gastos en personal para inversión	4 723 058,90	21,27%
73	Bienes y servicios de consumo para inversión	3 489 753,23	15,72%
96	Amortización de la deuda pública	2 174 378,41	9,79%
97	Pasivo circulante	23 023,94	0,00%
	<b>Total</b>	<b>13 819 030,97</b>	<b>62,13%</b>
	<b>% permitido</b>		<b>30,00%</b>
	<b>% en exceso</b>		<b>32,13%</b>

Del cuadro que antecede se estableció que en el grupo 51 denominado gastos en personal corriente se devengó 2 529 493,78 USD; y, en el grupo 71 denominado gastos en personal para inversión se devengó 4 723 058,90 USD, lo que totalizó 7 252 552,68 USD, con un porcentaje de 32,66%, valor que se incrementó significativamente en el año 2018, en relación al año 2017; debido a la incorporación de 155 servidores mediante el concurso de méritos y oposición ejecutado por la entidad provincial.

El Director de Gestión Financiera que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, no asesoró a la máxima autoridad respecto de que con la incorporación de 155 servidores a la entidad se sobrepasaría el 30% establecido como techo para el gasto permanente; además, no supervisó, ni vigiló el correcto ejercicio del presupuesto y el cumplimiento de las políticas financieras emanadas por la autoridad competente relacionadas a los gastos en personal y permanentes en forma general.

La Directora de Apoyo de Presupuesto, encargada que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, no supervisó ni controló la gestión presupuestaria relacionada con el proceso de seguimiento y evaluación del presupuesto institucional, ocasionando que la masa salarial en el año 2018 sea elevada debido al incremento de personal mediante concurso de méritos y oposición; que los gastos permanentes superen el porcentaje permitido por la Ley; y, que se disminuya significativamente los recursos para gastos de inversión.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 12.- "Tiempos de control" literales a) Control Previo y b) Control Continuo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 119.- "Contenido y finalidad" del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas y 98.- "Responsabilidad en la ejecución y control previo" de su Reglamento;

*@ juntaymich*

198.- "Destino de las Trasferencias" del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización – COOTAD; 21.- "Gestión financiera", Misión y atribuciones.- primero y segundo inciso, 23.- "Competencias generales y específicas" letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017; numerales 8.1. "Director de Gestión Financiera". – Misión, 8.3. "Director de apoyo de Presupuesto". - Misión, del Manual de Descripción y Valorización Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017; y las Normas de Control Interno 100-03 "Responsables del control interno", 401-03 "Supervisión", 402-01 "Responsabilidad del control", 402-04 "Control de la evaluación en la ejecución del presupuesto por resultados".

A los servidores relacionados con oficios 0116 y 0115-0012-DPN-AE-2019 de 15 de octubre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

Mediante oficio No 0001-NLAT-2019 de 7 de noviembre de 2019, la Directora de Apoyo de Presupuesto, encargada, señaló:

"... De acuerdo con el glosario de términos presupuestarios del Ministerio de Finanzas, "**EGRESOS PERMANENTES**: son los egresos de recursos públicos que el Estado a través de sus entidades, instituciones y organismos, efectúan con carácter que requieren repetición permanente y permiten la provisión continua de bienes y servicios públicos a la sociedad. Los egresos permanentes no generan directamente acumulación de capital o a activos públicos" ... "**EGRESOS NO PERMANENTES**: son los egresos de recursos públicos que el Estado a través de sus entidades, instituciones y organismos, efectúan con carácter de temporal, por situación específica, excepcional o extraordinaria que requieren repetición permanente. Los egresos no permanentes pueden generar directamente acumulación de capital bruto o activos públicos o disminución de pasivos. Por lo que los egresos no permanentes incluyen los gastos de mantenimiento realizados exclusivamente para reponer el desgaste de capital". Las negritas y subrayado corresponden a la suscrita... La auditoría, al aseverar que "(...) el gasto corriente del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo correspondiente al año fiscal 2018 superó el 30% establecido como techo para el gasto permanente, (...), contraponiéndose con ello a la lectura que sobre el tema sostiene el rector de las finanzas públicas y en consecuencia, es aplicable a todo el sector público, pues de tal afirmación se deduce que "Los egresos permanentes no generan directamente acumulación de capital o activos públicos", lo que significa que bajo esta definición, únicamente los gastos de personal del grupo presupuestario 51, deben considerarse como egresos permanentes, lo que en la práctica en el GAD Provincial de Napo así ha sucedido y aplicado, más no los gastos en personal aplicados o cargados a inversión que infieren otro concepto...No obstante, el personal auditor de manera errónea considera que los

*Q punto j nro*

*gastos en personal para inversión son gastos permanentes, lo cual no se compadece con la realidad, puesto que, el propio Ministerio de Finanzas en su glosario señala "Los egresos no permanentes pueden generar directamente acumulación de capital bruto o activos públicos o disminución de pasivos (...)2 Por otra parte, el equipo de auditoría al afirma también que "(...) los gastos permanentes (...) valor que se incrementó significativamente en el año 2018, en relación al año 2017; debido a la incorporación de 155 servidores mediante concurso de méritos y oposición ejecutado por la entidad provincial", no fundamenta y motiva su aseveración para ejercer el derecho a la defensa y al debido proceso garantizado en la Constitución de la República del Ecuador, toda vez que el concurso de méritos y oposición en referencia, fue un proceso que se llevó a cabo previo cumplimiento de los requisitos y demás formalidades previstos en la normativa en vigencia y lo que es más, con financiamiento (...)".*

Lo señalado por la servidora no justifica el criterio de auditoría por cuanto los trabajadores de código de trabajo son considerados y catalogados como trabajadores permanentes, quienes no realizan actividades de carácter temporal y no genera directamente acumulación de capital bruto o activos públicos o disminución de pasivos, por lo tanto, los gastos permanentes superaron el porcentaje permitido por la Ley; y, se disminuyó significativamente los recursos para gastos de inversión.

### **Conclusión**

En el año 2018, el gasto corriente del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo superó el 30% establecido como techo para el gasto permanente; lo expuesto se produjo debido a que en el referido ejercicio fiscal se incorporó a la entidad a 155 servidores; y, porque el Director de Gestión Financiera y la Directora de Apoyo de Presupuesto, encargada no controlaron, ni supervisaron la ejecución presupuestaria; ocasionando que la masa salarial en el año 2018 sea elevada debido al incremento de personal mediante concurso de méritos y oposición; que los gastos permanentes superen el porcentaje permitido por la Ley; y, que se disminuya significativamente los recursos para gastos de inversión.

### **Recomendación**

Al Director de Gestión Financiera y Directora de Apoyo de Presupuesto

14. Informarán y asesorarán a la máxima autoridad con respecto al incremento de los gastos permanentes a fin de no permitir que superen el porcentaje permitido por la Ley; y, se disminuya significativamente los recursos para gastos de inversión.

*(\*) pauta y pueve*

**Contratación de personal por servicios ocasionales, sobrepasó lo permitido legalmente**

De la información proporcionada por la Directora de Apoyo de Talento Humano mediante oficio 125 DATH-GADPN de 24 de septiembre de 2019, se estableció que durante los años 2017 y 2018 se contrató personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, cuya incorporación excedió el 20% del total del personal del GAD Provincial, límite establecido en el artículo 58, inciso segundo, de la Ley Orgánica del Servicio Público; sin evidenciarse documentación que demuestre que existió la autorización previa al Ministerio del Trabajo, conforme se detalla a continuación:

MODALIDAD DE INCOPORACION DEL PERSONAL	AÑOS	
	2017	2018
Nombramiento de libre remoción	22	24
Nombramientos permanentes	117	243
Personal Sindicalizados	192	186
Nombramientos provisionales	11	20
Contratos civiles de servicios profesionales	31	4
<b>Total de personal</b>	<b>373</b>	<b>477</b>
Contratos de servicios ocasionales	112	102
% Art. 58 LOSEP	75	95
<b>N. de personas contratadas en exceso en cada periodo</b>	<b>37</b>	<b>7</b>
<b>% en exceso</b>	<b>49%</b>	<b>7,37%</b>

Situación que se originó debido a que el Prefecto Provincial que actuó entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019 conjuntamente con el Procurador Síndico quien además cumplió las funciones de Director de Gestión de Procuraduría Sindica, que actuó entre el 2 de junio de 2014 y el 30 de abril de 2019, suscribieron contratos sin considerar la prohibición determinada en la Ley para el efecto.

La Subdirectora de Talento Humano quien además cumplió las funciones de Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 30 de abril de 2019, no controló los porcentajes establecidos para la contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales; occasionando que durante el período sujeto a examen se contrate entre 7,37% y 49% de personal adicional a lo legalmente permitido según lo indicado en el cuadro precedente, por lo que existió exceso de personal contratado por servicios ocasionales sin el justificativo correspondiente y sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

*(Q) juanita*

Los referidos servidores inobservaron los artículos 12.- "Tiempos de control" literales a) y b) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 58.- "De los contratos de servicios ocasionales", inciso segundo, de la Ley Orgánica del Servicio Público y 144.- "Porcentajes de contratación mayor", de su Reglamento General; 47.- "La Procuraduría Síndica", 48.- "Misión", 49.- "Atribuciones y responsabilidades", literal m); 59 "De la Subdirección de Talento Humano", 61.- "Atribuciones y responsabilidades", literales d), f), y m) del Reglamento Orgánico Funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 24 de julio de 2013; 23.- "Competencias generales y específicas" letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017 mediante resolución administrativa del Prefecto Provincial 063-GADPN, y la Norma de Control Interno 200-03 "Políticas y prácticas de Talento Humano".

A los servidores relacionados con oficios 1610, 0112 y 0111-0012-DPN-AE-2019 de 2 de octubre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, sin recibir respuesta.

### **Conclusión**

Durante los años 2017 y 2018 se contrató personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, cuya incorporación excedió el 20% del total de personal del GAD Provincial, establecido como límite en las disposiciones legales; lo expuesto se produjo debido a la falta de control y supervisión por parte del Prefecto Provincial, del Procurador Síndico quien además cumplió las funciones de Director de Gestión de Procuraduría Síndica; y, de la Subdirectora de Talento Humano quien además cumplió las funciones de Directora de Apoyo de Talento Humano; occasionando que se contrate entre 7,37% y 49% de personal adicional a lo legalmente permitido; por lo que existió exceso de personal contratado por servicios ocasionales sin el justificativo correspondiente y sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

### **Recomendación**

Al Prefecto Provincial

15. Dispondrá al Director Administrativo para que en coordinación con la Directora de Apoyo de Talento Humano realicen el control permanente previo a la

*(Firma)*

contratación de personal bajo la modalidad de servicios ocasionales a fin de no sobrepasar los límites determinados en la ley sin la autorización de Ministerio del Trabajo.

### **Ausencia de un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos**

De la información proporcionada por la Directora de Apoyo de Talento Humano mediante comunicación de 28 de agosto y recibida el 23 de septiembre de 2019, se estableció que durante el año 2017 en la entidad provincial no se contó con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, que permita a las autoridades analizar, describir, valorar y clasificar los puestos basados en el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia necesarios para su desempeño en los puestos públicos, contrario a lo estipulado en los artículos 62 de la LOSEP y 173 de su Reglamento General, que en su orden determinaron:

*"... Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - El Ministerio del Trabajo, diseñará el subsistema de clasificación de puestos del servicio público, sus reformas y vigilará su cumplimiento. Será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad. .... En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos (...)".*

*"... Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional. - Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados (...)".*

Lo expuesto se produjo porque el Prefecto Provincial que actuó comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019, no dispuso la elaboración, ni expidió un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

El Director Administrativo quien además cumplió las funciones de Director de Gestión Administrativa que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 1 de enero de 2018, no controló que la Subdirectora de Talento Humano elabore el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Valoración y Clasificación de Puestos a fin de implantar este instrumento en la entidad que permita regular, administrar y controlar los procesos y el talento humano.

La Subdirectora de Talento Humano quien además cumplió las funciones de Directora de Apoyo de Talento Humano que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 1 de enero de 2018, no elaboró, ni aplicó el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos con enfoque en la gestión de competencias laborales, necesario para el desempeño de las actividades en el sector público y para optimizar el Talento Humano en función de un mejor servicio de calidad y con más eficiencia; ocasionando que se nombre, contrate, promueva y traslade personal sin considerar los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia, necesarios para ocupar un cargo en el GAD Provincial de Napo.

Los referidos servidores, inobservaron los artículos 12.- “*Tiempos de control*” literales a) Control Previo y b) Control Continuo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; 22.- “*Deberes de las y los servidores públicos*” literales a), b), e), h) e i); 52.- “*De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano*”, literal d); 62.- “*Obligatoriedad del subsistema de clasificación*”, inciso tercero, de la Ley Orgánica del Servicio Público; 163.- “*Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos*”, inciso tercero y 173 .- “*Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional*”, de su Reglamento General; 50.- “*Atribuciones del prefecto o prefecta provincial*” letra h) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; 55.- “*La Dirección Administrativa*”, 56.- “*Misión*”, 57.- “*Atribuciones y responsabilidades*”, literal b); 59.- “*De la Subdirección de Talento Humano*”, 61.- “*Atribuciones y Responsabilidades*”, literales g) y j) y 62.- “*Productos*” del Reglamento Orgánico Funcional del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, aprobado el 24 de julio de 2013; 23.- “*Competencias generales y específicas*” letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017 mediante resolución administrativa del Prefecto Provincial 063-GADPN; y, la Norma de Control Interno 407-02 “*Manual de clasificación de puestos*”.

A los servidores relacionados con oficios 1613, 0118 y 0117-0012-DPN-AE-2019 de 15 de octubre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten  
*maunay tres*

los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo la siguiente respuesta:

El Director Administrativo, mediante comunicación de 22 de octubre de 2019, señaló:

*"... remito a usted copia de la ordenanza que regula el sistema integrado de desarrollo de talento humano...sancionado el 21 de diciembre de 2012...En cuanto al manual del perfil de puestos, el Director Administrativo, con memorando Nro. 2474 del 12 de noviembre de 2016, dispuso el inicio del proceso precontractual en el que, la elaboración de este instrumento, formó parte de los productos que la empresa Solucionart S.A., debía entregar como parte de la "Consultoría para la elaboración del modelo de gestión y manual de puestos del GAD provincial de Napo"...Por lo expuesto, se adjuntan los documentos que prueban: 1) que el GAD provincial de Napo hasta diciembre de 2017 si contó con un instrumento legal en el que se contempla la clasificación y valoración de puestos de la institución. 2) El Director Administrativo, si dispuso a la contracción de un proceso de contratación que contempló la elaboración del manual de perfil de puestos (...)"*

Lo expuesto por el servidor no justifica la observación de auditoría, porque adjuntó una ordenanza que regula el sistema integrado de desarrollo de talento humano en forma general, mas no un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos que contenga el detalle con cada uno de los perfiles individuales de los puestos que conforman la entidad provincial.

### **Conclusión**

Durante el año 2017, en la entidad provincial no contó con un Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos; lo expuesto de produjo porque el Prefecto Provincial, el Director Administrativo y la Subdirectora de Talento Humano, no dispusieron, no controlaron y no elaboraron, ni aplicaron, respectivamente, este instrumento legal con enfoque en la gestión de competencias laborales; ocasionando que se nombre, contrate, promueva y traslade personal sin considerar los requisitos de aptitud, instrucción y experiencia, necesarios para ocupar un cargo en el GAD Provincial de Napo.

### **Recomendaciones**

Al Prefecto Provincial

16. Dispondrá y supervisará al Director Administrativo y a la Directora de Apoyo de Talento Humano elaboren el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación

*(R) cuarenta y nueve*

de Puestos, a fin de implantar este instrumento en la entidad que permita regular, administrar y controlar los procesos y el talento humano.

A la Directora de Apoyo de Talento Humano

17. Elaborará y pondrá en conocimiento de la máxima autoridad para la aprobación el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos con enfoque en la gestión de competencias laborales, necesario para el desempeño de las actividades en el sector público y para optimizar el talento humano en función de un mejor servicio de calidad y con más eficiencia.

**Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado previo al concurso de méritos y oposición, no cumplió con las disposiciones legales vigentes**

El Prefecto Provincial mediante resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017 aprobó el Manual de Descripción y Valoración de Puestos, instrumento que sirvió de base para convocar al concurso de méritos y oposición en el año 2018 en diferentes etapas; sin embargo, ésta norma legal mantuvo las siguientes inconsistencias:

- En la página 11 tabla No. 2 del Manual de Descripción y Valoración de Puestos, en “Los niveles estructurales y grupos ocupacionales” no se consideró el nivel “No profesional”, así:

MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS					
CÓDIGO	GRUPO OCUPACIONAL	PUESTO	PISO USD.	TECHO USD.	ROL
NIVEL PROFESIONAL					
C1	Servidor Público 7	Coordinador de proceso	1 623,24	1 676,00	Coordinador de proceso
L1	Servidor Público 6	Líder de proceso	1 442,88	1 622,24	Supervisor de procesos
A3	Servidor Público 5	Analista 3 ejecutor de procesos	1 262,52	1 441,88	Ejecución de procesos agregadores de valor
A2	Servidor Público 4	Analista 2 ejecutor de procesos	1 082,07	1 261,52	Ejecución de procesos habilitantes
A1	Servidor Público 2	Analista 1 apoyo	901,62	1 081,07	Ejecución de procesos de apoyo

*(Firma)*

Del cuadro que antecede se observó que el puesto de código A1 de Servidor Público 2 (Analista 1 de Apoyo), fue un puesto de ejecución de procesos de apoyo y debió ser considerado de nivel “*No profesional*” de acuerdo a la Reforma a la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de los y los Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, expedida por el Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial N° 0165-MDT-2017 de 18 de octubre del 2017, que señala:

*“... Art. 1.- En el artículo 1, en el tercer inciso, en donde dice “operativo” reemplácese por: “no profesional”....-Art. 2.- En el cuadro detallado en el anexo establecido en el artículo 1 del acuerdo ministerial N° 0071-MDT-2015, efectúese las siguientes modificaciones: 1- En la primera fila, en la columna “NIVEL PROFESIONAL” donde dice: “PROFESIONAL”. Sustítuyase por: PROFESIONAL / NO PROFESIONAL. -2.- En la tercera fila de la columna “NIVEL PROFESIONAL”, en la DENOMINACIÓN DE PUESTO / ROL DEL PUESTO, “sustítuyase lo siguiente: COORDINACIÓN / SUPERVISIÓN DE PROCESOS, EJECUCIÓN DE PROCESOS, EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO Y TECNOLÓGICO” por Nivel Profesional: COORDINACIÓN / SUPERVISIÓN DE PROCESOS Y EJECUCIÓN DE PROCESOS. Nivel No Profesional: EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO; y, 3.- En la columna “NIVEL OPERATIVO” en donde dice “OPERATIVO” remplácese por “NO PROFESIONAL” (...).”*

Consecuentemente en el concurso de merecimiento y oposición que se llevó a efecto en el año 2018, no se consideró el nivel “*no profesional*”, para los siguientes puestos:

Dirección	Cargo	Sueldo USD	Nivel de instrucción formal requerido conforme Acuerdo Ministerial N° 0165-MDT-2017	Nivel de instrucción formal según concurso 2018	Estado actual
Dirección de Apoyo de Gestión Tecnológica	Analista 1 de Soporte Técnico	901,62	No profesional	Tecnológico Superior	Ganador
Dirección de Apoyo de Gestión de la Interculturalidad	Analista 1 de Apoyo de la Interculturalidad	901,62	No profesional	Tecnológico Superior	Ganador
Unidad de Fomento Turístico	Analista 1 de Fomento Turístico	901,62	No profesional	Tercer Nivel	Ganador
Dirección de Gestión Fomento Productivo, Riego y Drenaje	Analista 1 de Agro Producción	901,62	No profesional	Tercer Nivel	Desierto
Dirección de Gestión Ambiental e Interculturalidad	Analista 1 de Apoyo de Educación Intercultural Bilingüe	901,62	No profesional	Tecnológico Superior	Ganador
Dirección de Gestión Ambiental e Interculturalidad	Analista 1 de Apoyo de Educación Intercultural Bilingüe	901,62	No profesional	Tecnológico Superior	Desierto

*(s) Juanita y mis*

Dirección de Gestión Financiera	Analista de Garantías	901,62	No profesional	Tercer Nivel	Ganador
Dirección de Gestión Ambiental e Interculturalidad	Analista 1 de Apoyo de Educación Ambiental	901,62	No profesional	Tecnológico Superior	Desierto

En tal virtud, todos los puestos para Analistas 1 descritos en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos, corresponden al nivel no profesional, según la Reforma a la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de los y los Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, expedida por el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial N° 0165-MDT-2017 de 18 de octubre del 2017; sin embargo, dentro de las fichas asentadas en el referido instrumento legal se hizo constar como instrucción formal requerida a profesionales de III Nivel y tecnológico superior, contrario a lo que establece el Acuerdo Ministerial antes señalado; por lo que no se permitió concursar a bachilleres y profesionales en formación.

En la página 41 del Manual de Descripción y Valoración de Puestos se presentó el orgánico posicional de la vice prefectura en el cual se incluyó un asesor, pero en el mismo cuerpo legal no se incorporó la descripción del perfil de dicho puesto.

- En la página 199 donde se presentó el orgánico posicional de la Dirección Administrativa, constó la Dirección de Apoyo de Talento Humano, en donde en forma general se describió tres puestos de Asistentes Administrativos 3; sin embargo, dentro de esta Dirección en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado, no se incorporó la descripción del perfil de los siguientes puestos de servidores que son de carrera:

Grupo Ocupacional	Grado	Puesto
Servidor Público de Apoyo 3	5	Asistente de Apoyo Administrativo 3
Servidor Público de Apoyo 3	5	Asistente de Apoyo Técnico 3
Servidor Público de Apoyo 3	5	Asistente de Apoyo Técnico 3

Considerando que cada uno de los Asistentes cumplen diferentes funciones dentro de esta Dirección; y, al no disponer de un perfil para el puesto, la entidad no podría llamar a un concurso de méritos y oposición para ocupar esas vacantes.

*Por punto 1 punto*

- Dentro de la Ordenanza que Regula la Escala de Remuneración para las y los servidores del GAD Provincial de Napo, aprobada por el Consejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo el 7 de diciembre y promulgada por el Prefecto Provincial el 19 de diciembre de 2018, dentro del cuadro de remuneraciones se desprende que los servidores públicos de apoyo 1 y 3 son de nivel No profesional; sin embargo, dentro del Manual de Descripción y Valoración de Puestos se consideraron erróneamente estos 2 cargos como de nivel profesional, que corresponden a los procesos de Procuraduría Síndica y Auditoría Interna, así:

Según ordenanza que regula la escala de remuneración para las y los servidores del GAD Provincial de Napo			Según Manual de Descripción y Valoración de Puestos		
Puesto	Nivel	Instrucción formal requerida – Nivel de instrucción	Puesto	Nivel	Instrucción formal requerida – Nivel de instrucción
Servidor público apoyo 1	Operativo/ No profesional	Bachiller o profesional en formación	Servidor público administrativo 1 (procuraduría sindica)	Operativo	III Nivel
servidor público apoyo 3	Operativo/ No profesional	Bachiller o profesional en formación	servidor público de apoyo 3 (auditoría interna)	Operativo	III Nivel

El Director Administrativo quien además cumplió las funciones de Director de Gestión Administrativa que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 14 de agosto de 2018, no coordinó eficientemente la aplicación de los subsistemas de selección de personal, por lo que no detectó, ni alertó a la máxima autoridad sobre las deficiencias contenidas en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos a fin de que se tomen decisiones oportunas previo el inicio del concurso de méritos y oposición.

La Subdirectora de Talento Humano quien además cumplió las funciones de Directora de Apoyo de Talento Humano que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 30 de abril de 2019, no revisó, previo el inicio del concurso de méritos y oposición, que el Manual de Descripción y Valoración de Puestos cumpla con un enfoque en la gestión de competencias laborales y se haya elaborado de conformidad a las disposiciones legales emitidas por el Ministerio del Trabajo, por lo que no identificó los errores, deficiencias e inconsistencias existentes en el referido instrumento; tampoco supervisó la ejecución de los subsistemas de administración del Talento Humano.

Lo expuesto ocasionó que en el año 2018, se lleve a efecto el concurso de méritos y oposición con una norma legal que mantuvo inconsistencias de descripción y valoración;

*(Q) cuenta y otro*

y, en el caso de los puestos considerados para servidores no profesionales se disminuyó la posibilidad de participación y no existió el trato justo y equitativo para los postulantes bachilleres y profesionales en formación.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 61.- “*Del Subsistema de clasificación de puestos*” de la Ley Orgánica del Servicio Público, 163.- “*Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos*”, inciso tercero y 173.- “*Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional*”, de su Reglamento General; Reforma a la Escala de Techos y Pisos de las Remuneraciones Mensuales Unificadas de las y los Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales, expedida por el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial 0165-MDT-2017 de 18 de octubre del 2017; 13.- “*De los pasos previos*”, numeral 1 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal emitida mediante Acuerdo No. MRL-2014-0222 de 6 de noviembre de 2014; 21.- “*Gestión administrativa*” – Atribuciones, inciso 22, 23.- “*Competencias generales y específicas*” letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017; 7.15.- “*Director de apoyo de talento humano*”, Misión, B.- Actividades del puesto, inciso quinto, del Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017; Ordenanza que regula la escala de remuneración para las y los servidores del GAD Provincial de Napo, aprobada por el Consejo del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo el 7 de diciembre y promulgada por el Prefecto Provincial el 19 de diciembre de 2018; y, la Norma de Control Interno 407-02 “*Manual de clasificación de puestos*”.

A los servidores relacionados con oficios 0151 y 0152-0012-DPN-AE-2019 de 31 de octubre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, sin recibir respuesta.

### **Conclusión**

El Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, instrumento que sirvió de base para convocar al concurso de méritos y oposición en el año 2018, no fue elaborado de acuerdo a lo establecido en las disposiciones legales emitidas por el Ministerio de Trabajo; lo expuesto se produjo debido a la falta de coordinación,  
*Q. Maranta y pme*

supervisión, control y revisión por parte del Director Administrativo y la Subdirectora de Talento Humano quienes además cumplieron funciones de Director de Gestión Administrativa y Directora de Apoyo de Talento Humano, respectivamente; ocasionando que en el año 2018, se lleve a efecto el concurso de méritos y oposición con una norma legal que mantuvo inconsistencias de descripción y valoración; y, en el caso de los puestos considerados para servidores no profesionales se disminuyó la posibilidad de participación a los postulantes bachilleres y profesionales en formación.

### **Recomendación**

**Al Director de Gestión Administrativa y a la Directora de Apoyo de Talento Humano**

18. Verificará previo a los concursos de méritos y oposición y contratación de personal que el Manual de Descripción y Valoración Puestos cumpla con un enfoque en la gestión de competencias laborales y se haya elaborado de conformidad a las disposiciones legales emitidas por el Ministerio del Trabajo; y, de encontrar inconsistencias informará a la máxima autoridad para que proceda con los correctivos necesarios.

### **Diferencias entre el Manual de Valoración y Descripción de Puestos y las bases de concurso de merecimiento y oposición**

Dentro del concurso de méritos y oposición realizado por la entidad provincial en el año 2018, se identificó diferencias en cuanto a la instrucción formal, títulos, área de conocimiento y experiencia, que fueron inconsistentes entre lo previsto en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos del GAD Provincial de Napo vigente desde el 29 de diciembre de 2018, aprobado mediante resolución administrativa 065-GADPN y las bases del concurso subidas en la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo dentro del portal web de socio empleo, utilizadas para la convocatoria del referido concurso, conforme anexo 4.

En todos los casos, el Analista 2 de Talento Humano designado como Administrador del Concurso, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 31 de enero de 2019, no consideró lo determinado en los artículos 14 y 18 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, emitida con Acuerdo Ministerial MRL-2014-0222 de 6 de *enero*

noviembre de 2014, que señalan, en su orden, que en base a la descripción del puesto constante en el Manual de Puestos Institucional la UATH de la entidad, a través del Administrador del Concurso, ingresará a la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo, portal web de socio empleo las bases del concurso; y, que el mérito consiste en el análisis del perfil disponible (en las hojas de vida de los postulantes) y el perfil requerido en la convocatoria al concurso de méritos y oposición.

La Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, no supervisó ni controló las actividades del Administrador del Concurso, lo que no permitió adoptar medidas correctivas oportunas, inobservando sus competencias establecidas en el numeral 7.15. Director de Apoyo de Talento Humano, literal b) Actividades del puesto del Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017, que determinó:

*“... Generales: Supervisar actividades de varios macro procesos organizacionales. – Específicas: Dirigir, coordinar, controlar y evaluar la gestión del macro proceso, con el propósito de implementar acciones de desarrollo institucional y del talento humano (...).”*

Los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición integrado por la Viceprefecta como delegada de la autoridad nominadora, el Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo, la Analista 1 de Apoyo Administrativo de la Dirección de Gestión Administrativa, el Director de Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje, el Director de Apoyo, Mantenimiento, Transporte y Maquinaria como responsables de la unidad requirente; y, la Directora de Apoyo de Talento Humano como responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano, que actuaron entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019; y, el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente, no comprobaron la consistencia de los procesos verificando la información de la denominación del puesto, instrucción formal, área de conocimiento, títulos, experiencia, considerando que en las actas de declaratoria de ganador/a en la parte pertinente en forma general, señalaron:

*“... Que en conocimiento de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal y de nuestra responsabilidad como Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, hemos revisado todo el expediente del concurso de méritos y*

*(Firma)*

*oposición en referencia a los reportes subidos en la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo (...)".*

En este contexto, se identificaron diferencias entre el Manual de Descripción y Valoración de Puestos del GAD Provincial de Napo y las bases del concurso subidas a la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo, portal web de socio empleo, lo que ocasionó que se limite y se dificulte la participación de las personas interesadas en postular para los puestos, y que se seleccione ganadores con instrucción formal, área de conocimiento, títulos y experiencia diferentes a lo establecido en la base legal interna.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 52.- “*De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano*”, literales i) y ñ) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 8.- “*De los Órganos Responsables*”, 9.- “*De la unidad administrativa de talento humano*”, 10.- “*Del tribunal de méritos y oposición*”, 14.- “*De las bases del concurso*”, 17.- “*De la postulación*”, 18.- “*Del mérito*”, 36.- “*Del acta final y la declaratoria de la ganadora o ganador del concurso*” de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal emitida mediante Acuerdo No. MRL-2014-0222 de 6 de noviembre de 2014; numeral 7.15. “*Director de apoyo de talento humano*”, literal b) Actividades del puesto del Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017, 23.- “*Competencias generales y específicas*” letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017 mediante resolución administrativa del prefecto provincial 063-GADPN; y, la Norma de Control Interno 407-03 “*Incorporación de Personal*”.

A los servidores relacionados con oficios 204, 206, 207, 208, 209, 211 y 0220-0012-DPN-AE-2019 de 12 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

El Director de Apoyo de Mantenimiento, Transporte y Maquinaria, posterior a la conferencia final, con oficio 007-SAVC de 26 de noviembre de 2019, manifestó:

*“... La palabra INDISTINTA utilizada en la plataforma de la Red Socio Empleo del Ministerio de Trabajo, no altera la convocatoria. El puesto de Servidor Público*

*(w) punto y dos*

*de Servicios (Operador de Gabarra) 2, la Oración: TENER LICENCIA DE TIMOTEL, consta en el apartado de experiencia. Por lo tanto, en la convocatoria, no se limitó, ni dificultó para que los postulantes participen, de igual manera, tanto en la verificación del mérito como la declaratoria de ganadores, se puede evidenciar claramente que los ganadores son bachiller como menciona el manual y como consta en la convocatoria y tiene la licencia de Timonel; es decir cumple con la Instrucción Formal, Área de Conocimiento, título y experiencia (...)".*

Lo manifestado por el ex servidor confirma lo comentado por el Equipo de Auditoría, ya que se validó otra instrucción formal “INDISTINTA” que no constó en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, por lo tanto, lo observado por auditoría se mantiene.

La Analista 1 de Apoyo Administrativo, posterior a la conferencia final, con comunicación de 26 de noviembre de 2019, expresó:

*“... Respecto de esta observación, en el anexo No 03, del borrador del informe se detallan los puestos que fueron observados por el equipo de Auditoría, puestos que pertenecen a otras direcciones de las cuales yo no forme parte de dichos tribunales de méritos, en mi caso, debo indicar que fui delegada para integrar el Tribunal de Méritos y Oposición, únicamente de los puestos que pertenecían la Dirección de Gestión Administrativa (...)"*

Lo manifestado por la servidora no justifica lo comentado por auditoría, por cuanto la Analista 1 de Apoyo Administrativo si participó como Miembro del Tribunal de Méritos de Oposición y Meritamiento, quien fue designada mediante memorando 007-2018-P de 2 de enero de 2018, para el cargo de Analista 2 de Seguridad y Salud Ocupacional que pertenece a la Dirección de Gestión Administrativa, conforme constó en los resultados provisionales entregados a la servidora el 12 de noviembre de 2019.

El Analista 2 de Talento Humano, designado como Administrador del Concurso, posterior a la conferencia final, con comunicación de 26 de noviembre de 2019, manifestó:

*“... Razón por la cual, tanto los miembros del tribunal como mi persona en calidad de administrador del concurso, procedimos a declarar desiertos los puestos que se detallan en el anexo 3 del borrador del informe que me fuera entregado, mismos que describo a continuación: 1. Analista 2 proceso jurídico 2. Analista 2 de diseño estructural 3. Analista 2 infraestructura vial 4. Analista 2 diseño arquitectónico.-Por lo expuesto, en el anexo 2 adjunto a la presente copias certificadas de los cargos antes mencionados, mismos que constan en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Institución..- Además, es importante mencionar que, como Administrador del concurso elaboré el informe técnico Nro. 003-UTH de fecha 16 de febrero del 2018, mediante el cual justifico y rectifico en la plataforma tecnológica de la Red Socio Empleo, en estricto cumplimiento a lo normado en el Art. 4 del Acuerdo*

*(Firma)*

*Ministerial No. MDT-2016-0156, con el objeto de continuar con el proceso. (Anexo 3: Copia certificada del informe técnico Nro. 003-UTH).-Cabe resaltar que, cumpliendo con lo descrito en el Art. 4 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0156, se amplió la participación de los postulantes interesados, tanto a nivel técnico como a nivel tecnológico, según detalle de las bases del concurso debidamente registradas en la la plataforma tecnológica de la Red Socio Empleo, desvirtuando así lo manifestado por el equipo auditor que ejecutó el examen especial que en su parte pertinente concluye que: “(...) debido a las inconsistencias se limitó y dificultó la participación de las personas interesadas en postular en los puestos (...)”*

Conforme lo señalado y anexos presentados por el ex servidor relacionado al Acuerdo Ministerial MDT-2016-0156, se justifica las diferencias entre el Manual de Valoración y Descripción de Puestos y las bases del concurso de merecimiento y oposición de los siguientes puestos: Analista 2 Proceso Jurídico, Analista 2 de Diseño Estructural, Analista 2 Infraestructura Vial y Analista 2 Diseño Arquitectónico; sin embargo, las inobservancias de los demás puestos según anexo 4 se mantienen.

## **Conclusión**

En el concurso de méritos y oposición realizado por la entidad en el año 2018, se identificó diferencias en cuanto a la instrucción formal, títulos, área de conocimiento y experiencia, que fueron inconsistentes entre lo previsto en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos del GAD Provincial de Napo y las bases del concurso subidas en la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo; lo expuesto se produjo debido a la falta de control y supervisión por parte de la Directora de Apoyo de Talento Humano, del Administrador del Concurso y de los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición; ocasionando que se limite y se dificulte la participación de las personas interesadas en postular para los puestos, y que se seleccione ganadores con instrucción formal, área de conocimiento, títulos y experiencia diferentes a lo establecido en la base legal interna.

## **Recomendaciones**

### **Al Administrador del Concurso**

19. Ingresará a la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo las bases del concurso tomando en consideración la descripción constante en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos de la entidad provincial y, que sea consistente con el perfil requerido en la convocatoria al concurso de méritos y oposición.

*Q) un poco y mucho*

A los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición

20. Comprobarán la consistencia de los procesos verificando la información de la denominación del puesto, instrucción formal, área de conocimiento, títulos, experiencia y revisarán todo el expediente del concurso de méritos y oposición en referencia a los reportes subidos en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo.

**Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, no cumplió con los requisitos legales para ocupar el cargo, por cuanto no se validó su experiencia en base de documentación suficiente y competente**

En el Gobierno Provincial de Napo se convocó en el año 2018, al concurso de méritos y oposición para llenar entre otras, tres vacantes para el puesto de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, proceso que se identificó con código de socio empleo 123191, segunda etapa que inicio desde el 16 de abril de 2018, para lo cual se presentaron 78 postulantes, de los cuales 24 calificaron los méritos incluido 1 que se aceptó luego de la impugnación.

Dentro de este proceso el postulante con CC. 1400474738 para participar por el puesto de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, presentó los siguientes certificados de trabajo:

Cargo	Experiencia	Certificados de trabajo presentados	Tiempo	Observaciones
Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2	1 año (en elaboración de informes)	PG CONSTRUCCIONES: Desde 12 de diciembre de 2016 hasta el 21 de julio de 2017.	7 meses	No presentó contratos, detalle de aporte del seguro social (historial laboral), impuesto a la renta o facturas
		GAD Municipal de Cuenca: Pasantía desde el 29 de septiembre al 8 de diciembre de 2015 (240 horas).	1 meses	
		Persona natural con CC 0105750574 "Entre septiembre y diciembre del 2017"	2 meses	
<b>Total tiempo</b>			<b>10 meses</b>	

Bajo estos antecedentes el postulante fue validado en la fase del mérito y posteriormente declarado ganador del concurso mediante acta de 27 de agosto de 2018, por el Tribunal de Méritos y Oposición conformado por la Viceprefecta Provincial como delegada de la autoridad nominadora, el Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo como responsable de la unidad requirente y la Directora de Apoyo de Talento Humano como responsable de la Unidad de Administración del Talento Humano, que actuaron entre: el 1 de enero de 2014 y el 30

*R. Minaurta J. P. M.*

de abril de 2019; el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019; y, el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente, quienes no comprobaron la consistencia de los procesos, no analizaron la información de la denominación del puesto y en la validación de documentos no verificaron que el postulante no cumplió con la experiencia de un año, requisito mínimo para ocupar el cargo de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, según el Manual de Valoración y Descripción de Puestos y la convocatoria publicada en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo.

Además el postulante no acreditó la misma mediante contratos, mecanizado del seguro social, formularios de declaración de impuesto a la renta o facturas que garanticen la relación contractual con las instituciones que le otorgaron certificados de trabajo.

La Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, no supervisó ni controló las actividades del Administrador del Concurso, lo que no permitió adoptar medidas correctivas oportunas, inobservando sus competencias establecidas en el numeral 7.15. Director de apoyo de talento humano, literal b) Actividades del puesto del Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017, además extendió conjuntamente con el Prefecto Provincial un nombramiento permanente a un servidor que no cumplió con los requisitos establecidos para el puesto.

El Analista 2 de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 31 de enero de 2019, designado como Administrador del Concurso, responsable de la validación de los hechos registró en la plataforma de socio empleo los resultados en cada etapa del proceso, publicó el acta de ganadores sin disponer de la documentación suficiente y pertinente que garantice la experiencia de los postulantes, además no consideró lo determinado en los artículos 14 y 18 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, emitida con Acuerdo Ministerial MRL-2014-0222 de 6 de noviembre de 2014, que señalan, en su orden, que en base a la descripción del puesto constante en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la entidad la UATH institucional, a través del Administrador del Concurso, ingresará a la plataforma tecnológica del Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio de Trabajo, las bases del concurso; y, que el mérito consiste en el análisis al perfil disponible (en las hojas de vida de los postulantes) y el perfil requerido en la convocatoria para el concurso de méritos y oposición

*Concordia mi*

El Analista 1 de Administración de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 1 de enero de 2019, responsable del control de documentos habilitantes emitió y registró la acción de personal de nombramiento provisional y permanente a favor del servidor sin validar la documentación presentada; ocasionando que se declare ganador del concurso de méritos y oposición para el cargo de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2 a un postulante con cédula de ciudadanía 1400474738 quien no justificó la experiencia consignada en su hoja de vida con los documentos presentados; y, por lo tanto no cumplió con los requisitos legales para ocupar el cargo, impidiendo que personal idóneo ocupe el mismo.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 20.- “*Prohibición de registrar*”, 65.- “*Del ingreso a un puesto público*”, 86.- “*Requisitos para el ingreso*”, letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 177.- “*Principios del subsistema*”, literales a), b), c) y d), 182.- “*Evaluación y selección*”; y, 183.- “*Concurso de méritos y oposición*”, literal a) del Reglamento General de la misma Ley; 8.- “*De los Órganos Responsables*”, 9.- “*De la unidad administrativa de talento humano*”, 10.- “*Del Tribunal de Méritos y Oposición*”, 14.- “*De las bases del concurso*”, 17.- “*De la postulación*”, letras c) y d), 18.- “*Del mérito*”, 35.- “*Del Reporte “Puntaje Final”*”, 36.- “*Del acta final y la declaratoria de la ganadora o ganador del concurso*” de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal emitida mediante Acuerdo Ministerial MRL-2014-222 publicada en el Suplemento del Registro Oficial 282 de 26 de noviembre de 2014; 5.- “*De la documentación obligatoria en casos especiales*”, letra b), 6.- “*De la verificación*”, letra f) y último inciso del mismo artículo del Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y la salida del sector público emitido mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015.

Además, no observaron lo establecido en el numeral 7.15. “*Director de apoyo de talento humano*”, literal b) Actividades del puesto del Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017; en el artículo 23.- “*Competencias generales y específicas*”, letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017 mediante resolución administrativa del prefecto provincial 063-GADPN y la Norma de Control Interno 407-03 “*Incorporación de personal*”.

*Wimanta y Mote*

A los servidores relacionados con oficios 0271, 0218, 0216, 0215, 0214 y 0213-0012-DPN-AE-2019 de 12 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo la siguiente respuesta:

El Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, en comunicación de 14 de noviembre de 2019, señaló

*“...En cuanto al tiempo en certificados de trabajo...de la institución GAD MUNICIPAL DE CUENCA desde el 01 de septiembre del 2015 al 08 de diciembre del 2015. He revisado que en la plataforma de SOCIO EMPLEO, en la cual me refleja un tiempo de 2 meses y 10 días mas no de 1 mes como indican en el oficio No 0271-0012-DPN-AE-2019...En la cual, sumado a los demás tiempos, me presenta un tiempo total de 1 año y 22 días, con la cual la plataforma si me permitió seguir con el proceso para calificar (...).”*

Conforme lo señalado por el servidor el certificado emitido por el GAD Municipal de Cuenca corresponde a 2 meses y 10 días; sin embargo, revisado el certificado de trabajo éste consta que ha realizado las prácticas Pre profesionales en el tiempo señalado cumpliendo un total de 240 horas que suman 30 días de trabajo a 8 horas laborables, además, al tiempo señalado como experiencia no se adjuntó los respectivos documentos comprobatorios de éste y los demás certificados de trabajo como: contratos, mecanizado del seguro social, formularios de declaración de impuesto a la renta o facturas que garanticen la relación contractual con las instituciones que le otorgaron certificados de trabajo, por lo que la observación de auditoría se mantiene.

### Conclusión

El postulante con cédula CC. 1400474738, quien participó en el concurso de méritos y oposición para el puesto de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2 fue validado en la fase del mérito y posteriormente declarado ganador mediante acta de 27 de agosto de 2018; sin embargo, no cumplió con la experiencia de un año, requisito mínimo para ocupar el cargo según el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y la convocatoria publicada en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo; lo expuesto se produjo debido a la falta de control y supervisión por parte de los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición, el Analista 2 de Talento Humano designado como Administrador del Concurso y el Analista 1 de Administración de Talento Humano; ocasionando que se declare ganador del concurso a un postulante que no cumple y otros

justificó la experiencia consignada en su hoja de vida con los documentos presentados y que no cumplió con los requisitos para ocupar el cargo; e, impidiendo que personal idóneo ocupe el puesto.

### **Recomendaciones**

A los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición

21. Analizarán la información de la denominación del puesto, verificarán y validarán que los postulantes cumplan con la experiencia determinada en el Manual de Descripción y Valoración de Puestos, la misma que deberá ser concordante con la convocatoria publicada en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo, adoptando medios de verificación tales como contratos, mecanizado del seguro social, formularios de declaración de impuesto a la renta o facturas que garanticen la relación contractual con las instituciones que le otorgaron certificados de trabajo.

Al Administrador del Concurso

22. Publicará el acta de ganadores mediante la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo, comprobando que la documentación sea suficiente y pertinente que garantice la veracidad de la experiencia, el mérito y el perfil requerido en la convocatoria para el concurso de méritos y oposición.

**Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, no cumplió con los tres meses de prueba; sin embargo, se le otorgó un nombramiento permanente**

En el Gobierno Provincial de Napo se convocó en el año 2018 al concurso de méritos y oposición para llenar entre otras, tres vacantes para el puesto de servidor público técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, proceso que se identificó con código de socio empleo 123191, segunda etapa que inicio desde el 16 de abril de 2018; para lo cual se presentaron 78 postulantes de los cuales 24 calificaron los méritos incluido 1 que se aceptó luego de la impugnación; dentro de este proceso se presentó las siguientes novedades:

*Un aumento y paseo*

Luego de superar las etapas de méritos y oposición los ganadores del concurso para el puesto de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, el Analista 2 de Talento Humano designado como Administrador del Concurso registró el puntaje final en la plataforma tecnológica e invitó por correo electrónico a los cinco participantes mejores puntuados a que presenten los documentos de sustento de sus hojas de vida, e iniciaron el periodo a prueba desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de 2018, para lo cual con memorando 0818-2018-DAGTH de 21 de agosto de 2018 la Directora de Apoyo de Talento Humano dispuso y solicitó a los directores departamentales evaluar y entregar hasta el 3 de septiembre de 2018 la evaluación de desempeño a prueba de los servidores ganadores de la segunda etapa, entre ellos al postulante con C.C 1500633225; sin embargo, este servidor según proceso 15281-2018-01969G que consta en el sistema de consultas del Consejo de la Judicatura la Unidad Penal con sede en el Cantón Tena, mediante sentencia declaró la responsabilidad penal del ciudadano, así:

*"... ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, resuelvo DECLARAR RESPONSABILIDAD PENAL del ciudadano señor ..., con cédula de identidad No 150063322-5, en el grado de AUTOR por haber incurrido en la CONTRAVENCIÓN establecida en el artículo 385, numeral 3, del Código Orgánico Integral Penal y le condeno a cumplir la PENA PRIVATIVA DE LIBERTAD DE TREINTA (30) DÍAS, que lo deberá cumplir en el Centro de Rehabilitación Social de Archidona (...)"*

Por lo que el postulante estuvo privado de la libertad desde el 2 de agosto hasta el 2 de septiembre de 2018 según lo certificó también la Directora del CRS Archidona mediante oficio SNAI-CPLA-2019-562-O de 23 de octubre de 2019, es decir mientras cumplía el periodo a prueba para el cargo de servidor público técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, que rigió desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de 2018.

Sin embargo, el servidor para justificar la inasistencia al lugar de trabajo desde el 2 de agosto de 2018 presentó los certificados médicos 0037404 y 003734 emitidos por Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Dia El Tena a la Dirección de Apoyo de Talento Humano otorgándole 4 días de reposo desde el 6 al 9 de agosto; y, 21 días de reposo desde 13 de agosto al 2 de septiembre de 2018 respectivamente, por su parte, la Directora del Centro de Rehabilitación Social de Archidona certificó al Equipo de Auditoria mediante oficio SNAI – CPLA – 2019 – 562 – O de 23 de octubre de 2019 que el señor con C.C. 1500633225 estuvo privado de la libertad y que según el  *manta*

expediente consta haber tenido tres salidas médicas: 13, 17 y 24 de agosto de 2018, para lo cual adjuntó documentos que sustentaron las mismas como: Autorizaciones de salidas médicas legalizadas por el Director del Centro de Rehabilitación y copias certificadas del registro manual que contienen las salidas y entradas.

El servidor con C.C. 1500633225 presentó el certificado médico 0037404 con fecha de recibido por el GAD Provincial el 14 de agosto de 2018, 12 días después de ausentarse de su lugar de trabajo, sin justificar su inasistencia los días 2, 3, 6, 7, 8 y 9 de agosto de 2018.

En este contexto, el Analista 2 de Manejo de Talento Humano con memorando 0767-2018-DAGTH de 8 de agosto de 2018, informó a la Directora de Apoyo de Talento Humano, lo siguiente:

*"... Revisado la asistencia en el reloj biométrico el Sr. ...SUPERVISOR PÚBLICO 2 no asiste a laborar desde el 02 del presente mes y año, hasta presente fecha (sic), ni presenta ninguna justificación (...)"*

En tal virtud, no se inició el debido proceso administrativo para establecer la sanción disciplinaria conforme la gravedad de la falta con respecto a la inasistencia del servidor desde el 2 al 9 de agosto de 2018; en este contexto el Analista 2 de Régimen Disciplinario con memorando 0958-2018-DATH de 7 de septiembre de 2018 remitió un informe técnico a la Directora de Apoyo de Talento Humano expresando, lo siguiente:

*"... Por lo que se considera que el servidor ..., portador del número de cédula 1500633225, conforme se ha descrito en el presente informe ha incumplido con lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público Art. 22 literales b) y c), jj), determinándose para el efecto que ha incumplido la normativa legal vigente y las directrices del Gad. Provincial de Napo, en este sentido se recomienda en forma inmediata desvincular al servidor (...), con la cesación del puesto de acuerdo a lo que establece el Art. 17 literal b5) de la LOSEP en concordancia con lo dispuesto en el Capítulo 5 Cesación de Funciones Art. 47 de la LOSEP. - "Casos de Cesación definitiva. - (...) (sic) A su vez se solicita se proceda a remitir una denuncia a la fiscalía provincial de Napo (sic) para que se proceda a investigar a los médicos que han extendido los certificados médicos (...)"*

Posteriormente la Directora de Apoyo de Talento Humano con memorando 0963-2018-DAGTH de 7 de septiembre de 2018 informó y adjuntó al Prefecto Provincial y Director de Gestión de Procuraduría Sindica, lo siguiente:

*De acuerdo y uno*

*"... Adjunto me permito remitir a usted el informe técnico del caso ...para su análisis y toma de decisiones, emitido por el abg. ... Analista 2 de Régimen Disciplinario (...)".*

Así mismo en la evaluación de desempeño que se le realizó al servidor público técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, con C.C 1500633225, se observó:

- Existe en primera instancia una evaluación de desempeño realizada por el Director de Gestión de Vialidad, Infraestructura para el Desarrollo, emitida a la Directora de Apoyo de Talento Humano mediante memorando 2282-2018-DGVID de 31 de agosto de 2018, en la que adjuntó los formularios 11, 12 y 13 con las calificaciones obtenidas por los servidores públicos que ingresaron como ganadores del concurso de méritos y oposición de la segunda etapa, entre ellos el servidor con C.C. 1500633225, obteniendo una calificación de 80,00 %.
- Mediante memorando 0921-2018-DAGTH de 4 de septiembre de 2018 la Directora de Apoyo de Talento Humano notificó al servidor con C.I. 1500633225 dando a conocer el resultado de la evaluación de desempeño del período a prueba con una nota final de 80,00/100 equivalente a satisfactorio.
- Posteriormente el mismo Director de Gestión de Vialidad, Infraestructura para el Desarrollo mediante memorando 081-2018-DGVID de 7 de septiembre de 2018, dirigido a la Directora de Apoyo de Talento Humano emitió una nueva evaluación de desempeño del servidor en mención con una calificación de 65,44%, aduciendo que por “Error involuntario” se evaluó al referido servidor con documentación no contrastada y solicitó se proceda a notificar con el formulario de evaluación de período de prueba a los servidores que se anexó a su comunicación.
- El Analista 2 de Evaluación y Capacitación mediante memorando 0989-2018-DAGTH de 13 de septiembre de 2018, dirigido a la Directora de Apoyo de Talento Humano adjuntó el informe de evaluación de desempeño del período a prueba segunda etapa, el mismo que estuvo dirigido al Prefecto Provincial, Directora de Gestión Administrativa encargada, Directora de Apoyo de Talento Humano y Analista 1 de Administración de Talento Humano, en el que informó lo siguiente:

*“... 4. CONCLUSIONES:- Se ejecutó la evaluación del desempeño para el período de prueba orientado principalmente a estimular la gestión de sueldo y des*

*la entidad, los procesos internos y sobre todo al desarrollo integral del talento humano que ingresa al GADPN; como resultado de este proceso obtuvimos; 30 servidores públicos evaluados a prueba, de este total un 67%....- Adicionalmente es necesario clarificar que el servidor público, ingeniero ..., Servidor Público Técnico - Supervisor Obras Civiles SPT2, ganador del concurso de méritos y oposición segunda etapa, fue evaluado por su jefe inmediato y resultado de éste proceso obtuvo la calificación cualitativa de SATISFACTORIO (80,00/100) mínimo requerido para superar el período de prueba, pero como se le inició una investigación administrativa en su contra queda a disposición de los resultados obtenidos de dicho proceso y a criterio de las autoridades competentes.- RECOMENDACIÓN.- Se recomienda realizar las Acciones de personal con el Nombramiento Permanente a los 29 servidores públicos que culminaron el período a prueba a partir del 15 de septiembre de 2018 (...)".*

- Con memorando 181-DATH-2018 de 13 de septiembre de 2018, la Directora de Apoyo de Talento Humano dirigido al Analista 2 de Evaluación y Capacitación, quien recibió el documento el 18 de septiembre de 2018, le comunicó que el Director de Gestión de Vialidad, Infraestructura para el Desarrollo hizo llegar a esa dirección de apoyo el memorando 081-2018-DGVID de 7 de septiembre de 2018, mediante el cual realizó un alcance al informe de evaluación de desempeño del servidor con C.C. 1500633225, por lo que se le solicitó que dicha comunicación y anexos adjuntos sean considerados en el informe de resultados del proceso de evaluación del desempeño a prueba de la segunda etapa 2018, a fin de que exista el debido análisis técnico, previo la resolución correspondiente.
- El Analista 2 de Evaluación y Capacitación mediante memorando 1017-2018-DAGTH de 19 de septiembre de 2018 dirigido a la Directora de Apoyo de Talento Humano con copia al Prefecto Provincial, Director de Gestión de Vialidad Infraestructura para el Desarrollo y a la Directora de Gestión Administrativa encargada, señaló:

*"... De conformidad al memorando 181-DATH-2018 de 13 de septiembre de 2018 y recibido por mi persona el 18 de septiembre de 2018 a las 14h35.- De forma que, con memorando N. 2282-2018 de fecha 31 de agosto de 2018, mediante el sistema de gestión documental quipux el ing. ... director de gestión de vialidad infraestructura para el desarrollo se dirige a la ing. ... directora de apoyo de talento humano y remite los formularios en digital y físico la evaluación de desempeño de los servidores ganadores de concurso segunda etapa de la Dirección antes mencionada al cual se adjunta los formularios 11, 12 y 13 del servidor ...*

*(u) puntaje fu*

*en donde en el formulario N. 13 la misma ing. ... como directora de apoyo de talento humano como funcionaria de la UATH institucional suscribe este formulario, con la diferencia de que el resultado total de la evaluación individual realizada al servidor ... es de 80.00%, equivalente a satisfactorio.- Adicionalmente, a todo lo antes mencionado es imprescindible señalar que este servidor como parte de sus responsabilidades, como Analista 2 de Evaluación y Capacitación, y en irrestricto cumplimiento a la normativa contenida en el acuerdo ministerial N. MDT-2018-0041, en concordancia con el Art. 233 de la Constitución de la República del Ecuador, ha emitido el informe de Resultados del proceso de Evaluación de Desempeño a Prueba de la segunda etapa 2018, con fecha 13 de septiembre de 2018, haciendo constar en este, la nota final de 80.00/100 al servidor ... debido a que es la información que proveyó dentro del término legal para hacerlo, el director competente en este caso.- Por lo que, desde el punto de vista técnico y conforme se ha demostrado con el fundamento legal suficiente, recomiendo salvo su mejor criterio, que se considere como válido el proceso realizado con la temporalidad legal determinada en el articulado de la norma técnica del subsistema de evaluación de desempeño(...)".*

En ese contexto, se evidenció que el Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo mediante memorando 081-2018-DGVID de 7 de septiembre de 2018 dirigido a la Directora de Apoyo de Talento Humano emitió una segunda evaluación de desempeño del servidor con C.I. 1500633225 con una calificación de 65,44%, misma que de acuerdo al artículo 20 de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño aprobada mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0041 de 7 de marzo de 2018, fue insuficiente como para ocupar un cargo en el sector público; sin embargo, no fue considerada en el informe del Analista 2 de Evaluación y Capacitación, ya que fue puesta a su conocimiento posterior a la entrega del informe técnico a la máxima autoridad para su aprobación.

El Prefecto Provincial, que actuó entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019, sin considerar el informe técnico del Analista 2 de Régimen Disciplinario en el que recomienda en forma inmediata desvincular al servidor con número de cédula 1500633225, con la cesación del puesto de acuerdo a lo que establece el Art. 17 literal b5) de la LOSEP, extendió un nombramiento permanente a un servidor que no cumplió con el período de prueba de tres meses.

El Director de Gestión de Procuraduría Síndica, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, en conocimiento del informe técnico del Analista 2 de Régimen Disciplinario en el que informa sobre la privación de libertad del servidor con número de *④ muestra mucho*

cédula 1500633225, no supervisó ni asesoró a la máxima autoridad sobre este hecho, ni de la emisión del nombramiento permanente a un servidor que no cumplió con el período de prueba de tres meses, considerando que estuvo privado de la libertad el primer mes del periodo en mención, para la toma de decisiones de forma oportuna.

La Directora de Apoyo de Talento Humano que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, en pleno conocimiento del informe técnico del Analista 2 de Régimen Disciplinario y Analista 2 de Evaluación y Capacitación no supervisó, ni dispuso e inició las acciones administrativas con respecto a la inasistencia del referido servidor desde el 2 al 9 de agosto de 2018, no controló que la evaluación de desempeño cumpla con los parámetros planificados para el período a prueba, además validó dos evaluaciones de desempeño con diferentes puntuaciones permitiendo y legalizando el nombramiento permanente a un servidor que no cumplió con los tres meses de prueba, que exigen las disposiciones legales.

El Director de Gestión de Vialidad Infraestructura para el Desarrollo, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, como responsable de la unidad requirente evaluó el desempeño al servidor con número de cédula 1500633225 en dos ocasiones aduciendo que existió un error involuntario, sin considerar que el periodo a prueba conforme los artículos del 33 al 37 de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño en concordancia con el artículo 17 literal b.5 de la LOSEP y 227 del Reglamento General del mismo cuerpo legal, corresponde a tres meses; sin embargo, el servidor fue evaluado un mes y medio, sin cumplir con los parámetros planificados para el período a prueba, para lo cual presentó dos calificaciones de 80/100 y de 65,44/100, respectivamente, mencionando que la última es la correcta.

La Analista 1 de Administración de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 1 de enero de 2019, responsable del control de los documentos habilitantes para la emisión de las acciones de personal, elaboró y registró la acción No. 706 de 15 de septiembre de 2018 del servidor con número de cédula 1500633225, sin considerar el informe presentado por el Analista 2 de Evaluación y Capacitación en relación a la evaluación de desempeño, por lo que permitió que se emitiera la acción de personal a favor del servidor que no cumplió con los parámetros planificados para el período a prueba contrario a lo establecido en el Art. 20 de la LOSEP, que estableció:

*La mentira y el engaño*

*“... Prohibición de registrar. - La servidora o el servidor responsable del registro de los nombramientos o contratos, no inscribirá nombramientos o contratos de las personas que no cumplan los requisitos previsto en esta ley, bajo prevención de las acciones legales correspondientes a tal incumplimiento (...).”*

Los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición integrado por la Viceprefecta en calidad de Delegada del Prefecto Provincial, el Director de Gestión de Viabilidad e Infraestructura para el Desarrollo como responsable de la unidad requirente y la Directora de Apoyo de Talento Humano como responsable de la unidad de Administración del Talento Humano, que actuaron entre: el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019; el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019; y, el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente, suscribieron el acta de declaratoria de ganadores el 27 de agosto de 2018, incluyendo a un servidor que en el período a prueba estuvo privado de la libertad y no cumplió con los requisitos establecidos en los artículos 20 y del 33 al 37 de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño en concordancia con el artículo 17 literal b.5 de la LOSEP y 227 del Reglamento General del cuerpo legal ibídem que establecen un periodo a prueba de tres meses.

El Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, que actuó entre el 15 de junio de 2018 y el 30 de abril de 2019, quien fue declarado ganador del concurso de méritos y oposición no cumplió con el período a prueba de tres meses establecido en las disposiciones legales; sin embargo, suscribió el nombramiento definitivo que le fue extendido mediante acción de personal No. 706 de 15 de septiembre de 2018, y no entregó el certificado médico a la Unidad de Gestión de Talento Humano oportunamente dentro de los tres días laborables posterior a la atención médica para la justificación respectiva.

Por lo que, la Unidad de Gestión de Talento Humano informó al servidor con número de cédula 1500633225 que superó el período a prueba y consecuentemente fue declarado ganador del concurso de méritos y oposición para el cargo de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2; sin embargo, no cumplió con los requisitos legales para ocupar el cargo, impidiendo que personal idóneo ocupe ese puesto.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 52.- “Atribuciones y Responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano” letras a), i), k), l), ñ) y o), 65.- “Del ingreso a un puesto público”, 86.- “Requisitos para el ingreso”, letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 177.- “Principios del subsistema”  
② susurto y sus

literales a), b), c) y d), 182.- "Evaluación y selección"; y, 183.- "Concurso de méritos y oposición", literal a), 227.- "Efectos de la evaluación del periodo a prueba", del Reglamento General de la misma Ley; 8.- "De los Órganos Responsables", 9.- "De la unidad administrativa de talento humano", 10.- "Del Tribunal de Méritos y oposición", 14.- "De las bases del concurso", 17.- "De la postulación" letras c) y d), 18.- "Del mérito", 42.- "De la responsabilidad administrativa", 20 .- "De la escala de calificación final", 33.- "De la evaluación en periodo de prueba", 34.- "De los parámetros de evaluación en periodo de prueba", 36.- "De la evaluación y notificación del desempeño en el periodo de prueba", 37.- "De la reconsideración y/o recalificación a los resultados de la evaluación del desempeño del periodo de prueba" de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño aprobada mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0041 de 7 de marzo de 2018.

Tampoco consideraron lo establecido en el artículo 23.- "Competencias generales y específicas" letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017; numeral 4.1.- "Director de Procuraduría", "Misión", b) "actividades del puesto", numerales 7.15. "Director de apoyo de talento humano, "Misión", 7.20 "Analista manejo de talento humano", literal b) "Actividades del puesto" del Manual de Descripción y Valoración de Puestos aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017; y, las Normas de Control Interno 407-03 "Incorporación de personal", 407-04 "Evaluación de desempeño", 407-09 "Asistencia y permanencia del personal".

A los servidores relacionados con oficios 1799, 0195, 0196, 0197, 0198, 0199 y 0200-0012-DPN-AE-2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo la siguiente respuesta:

La Directora de Apoyo de Talento Humano, posterior a la conferencia final, en comunicación de 26 de noviembre de 2019, manifestó:

"... Adjunto el certificado médico, suscrito por el médico tratante del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS Napo, en las cuales se demuestra que el señor (...) portador de la cédula de ciudadanía No 1500633225 en las cuales se concede reposo 4 días desde 2018/08/06 al 2018/08/9 (...)Adjunto certificado suscrito por la licenciada (...), asistente de apoyo 3 del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, en la cual certifica que el sistema full time registra la enfermedad del señor (...)"

*(F)* *Mscn. J. N. de...*

Lo señalado por la ex servidora no justifica lo comentado por el Equipo de Auditoria, por cuanto la observación está enfocada a que el ganador para el puesto de Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, no cumplió el periodo a prueba de tres meses tal como lo establece la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño.

### **Conclusión**

El Servidor Público Técnico (Supervisor Obras Civiles) SPT2, fue declarado ganador del concurso de méritos y oposición y recibió un nombramiento definitivo que le fue extendido mediante acción de personal No. 706 de 15 de septiembre de 2018, sin cumplir con el período a prueba de tres meses establecido en las disposiciones legales; lo expuesto se produjo porque el Prefecto Provincial, el Director de Gestión de Procuraduría Síndica, la Directora de Apoyo de Talento Humano, el Director de Gestión de Vialidad, Infraestructura para el Desarrollo, la Analista 1 de Administración de Talento Humano; y, los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición no consideraron el informe técnico del Analista 2 de Régimen Disciplinario en el que recomienda la desvinculación del referido servidor, por no cumplir con el período de prueba de tres meses; ocasionando que se nombre a un servidor que no cumplió con todos los requisitos exigidos para ocupar el puesto, e impidiendo que personal idóneo ocupe el mismo.

### **Recomendaciones**

Al Prefecto Provincial

23. Dispondrá y supervisará a los Administradores del Concurso, Miembros de los Tribunales de Méritos y Oposición y Directora de Apoyo de Talento Humano que previo a declarar ganadores a los postulantes para diversos cargos en la entidad provincial, verifiquen que cumplan con todos los requisitos legales establecidos para el efecto, tal como las evaluaciones de desempeño y periodos a prueba.

A la Directora de Apoyo de Talento Humano

24. Verificará que todos los servidores declarados ganadores de un concurso, cumplan y aprueben la evaluación de desempeño individual, previo a emitir las acciones de personal respectivas.

*(Q) punto y echo*

A la Analista 1 de Administración de Talento Humano

25. Verificará previo al registro e inscripción de los nombramientos o contratos de los postulantes para ocupar los cargos en la entidad provincial, que éstos cumplan con todos los requisitos previstos en la ley y reglamentos internos.

**Información recabada a través de la entrevista al puesto de soldador en el concurso de méritos y oposición, incompleta**

El Prefecto Provincial de Napo con resolución administrativa 066-GADPN el 29 de diciembre de 2017, dispuso el inicio de la planificación para la convocatoria al concurso de méritos y oposición de 155 puestos vacantes, por su parte la Directora de Apoyo de Talento Humano con memorando 004-STH-2018 de 3 de enero de 2018, designó al Analista 2 Ejecutor de Procesos como Administrador del Concurso, quien fue el custodio de la clave de acceso a la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo y el encargado de legalizar con su firma o clave la información y documentación que se genere durante el concurso; el Director de Gestión Financiera con memorando 001-DF de 10 de enero de 2018 adjuntó el detalle de las partidas presupuestarias, para los puestos vacantes creados dentro de la planificación de talento humano.

El Prefecto Provincial con memorando 007-2018-P de 2 de enero de 2018, conforme lo previsto en los artículos 10 y 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal y en calidad de autoridad nominadora, delegó a la Viceprefecta y al Asesor de la Prefectura para que le representen en la conformación de los Tribunales de Méritos y Oposición; Tribunal de Apelaciones; y, a los Técnicos Entrevistadores.

El 22 de enero de 2018, el Analista 2 designado como Administrador del Concurso inició el proceso para llenar 155 vacantes con la publicación en la plataforma del portal de socio empleo, el mismo que se planificó efectuarlo en dos fechas, la primera el 16 de febrero de 2018 y la segunda el 16 de abril del mismo año; en este último grupo se convocó a los postulantes para llenar la vacante de cinco puestos para Servidor Público de Apoyo (Soldador) SPS 2, con una instrucción formal requerida de bachiller técnico, curso de Soldador, grado 2 y una remuneración de 528,00 USD, para la Dirección de Gestión, Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo; al proceso se le asignó el código 123194; y, la conformación de los Tribunales de Méritos y Oposición se integró por: el *W. Muntej Pucur*

Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo, la Viceprefecta Provincial y la Directora de Apoyo de Talento Humano; el Tribunal de apelaciones se conformó por el Asesor de la Prefectura, el Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo y la Secretaria Particular de Despacho de Prefectura; y, como Miembros Entrevistadores, no se encontró en el expediente el acta de delegación; sin embargo, la misma fue suscrita por el Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo y la Viceprefecta Provincial.

A la convocatoria para el puesto de Servidor Público de Apoyo (Soldador) SPS 2 se presentaron 68 postulantes de ellos 43 pasaron la verificación de méritos; 34 se presentaron a rendir las pruebas de conocimientos técnicas y psicométricas; 14 fueron los mejores puntuados con una nota final mayor o igual a 70 puntos; 13 fueron publicados para presentar la documentación, de los cuales a 7 se les validó los documentos; y, con acta resolutiva de homologación al mérito el 25 de abril de 2018, los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición manifestaron que:

*“... una vez verificado el registro de los postulantes para ocupar dicho puesto, al momento de validar el mérito la plataforma no permite visualizar el curso en el área de sueldo requerido en el perfil, por lo que, bajo un mismo criterio, el tribunal procede a calificar a los postulantes que detallen que han obtenido un bachillerato técnico. Además, en la etapa de verificación de documentos, el Administrador se encargará de solicitar el certificado en soldadura, salvo el caso en el que los postulantes presenten un título técnico con la especialidad de metal mecánica o industrial. (...).”*

El 5 de junio de 2018, los Miembros del Tribunal declararon como ganadores del concurso de méritos y oposición a cinco postulantes que obtuvieron los siguientes puntajes:

N°	cédula	Prueba técnica	Prueba psicométrica	Entre vista	Puntaje por mérito adicional				Puntaje de acciones afirmativas					Puntaje final		
					instrucción formal	Experiencia			Discapacidad	G	Aplicadas		H	E	P	
						A	B	C			Tipo	Ptos.				
1	1500788987	57,94	11,7	11,62	0	0	0	3		0	E	2				86,26
2	1501206500	53,94	16,61	14,02												84,57
3	1501206500	53,94	16,61	14,02												84,57
4	1500854795	53,94	14,55	9,37				1								78,86
5	1500898067	53,94	9,82	11,62				3								78,38

La Directora de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo con oficio MDT-DCTGTH-2018-0695 de 13 de junio de 2018, solicitó a la *(Firma)*

Directora de Apoyo de Talento Humano del GAD Provincial que en el plazo de cinco días remita “... un informe técnico elaborado por la unidad de administración de talento humano institucional, del concurso de méritos y oposición al puesto de Soldador con código socio empleo número 123194. (...)”; y, el 22 de junio de 2018, con oficio MDT-DCTGTH-2018-0717 insistió en la entrega de la información para el control ex post del concurso de méritos y oposición al puesto de Soldador, relacionada con:

- Informe técnico sobre el proceso del concurso de méritos y oposición presentado a la autoridad nominadora, según lo indicado en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.
- Detalle pormenorizado, en el que se indique cual fue el criterio técnico y metodología considerada para la elaboración del banco de preguntas de parte de la unidad requirente.
- Acuerdos de confidencialidad de los servidores que se encuentran involucrados en el proceso de selección.
- Detalle pormenorizado del proceso en el que se indique cual fue el protocolo y metodología considerada para la toma de pruebas de conocimientos técnicos y psicométricas a los postulantes que participaron en esta etapa.
- Formulario de protocolo para la entrevista.
- Detalle pormenorizado del proceso, en el que se indique cual fue el protocolo y metodología considerada para efectuar las entrevistas a los postulantes que pasaron a esta etapa.
- Respaldo en audio o video con el audio de las entrevistas de los mejores puntuados por cada puesto vacante.
- Formulario de información y calificación de la entrevista aplicado a los postulantes mejor puntuados por cada puesto vacante.
- Conclusiones y documentos de respaldo relevantes del caso expuesto.

En base a la información remitida por la Directora de Apoyo de Talento Humano el Subsecretario de Evaluación y Control del Servicio Público con oficio MDT-SECSP-2018-2214 de 13 julio de 2018, remitió el informe técnico MDT-DGTGTH-2018-073 elaborado por la Directora de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano quien analizó la denuncia de un postulante que expuso:

“... Solicito la verificación de los videos de las entrevistas y prácticas realizadas por todos los postulantes, ya que alguna persona les (sic) fue mal en la práctica

*(Firma)*

*y aparecen con buenos puntajes, y se procede (sic) a corregir las calificaciones correspondientes (...)".*

Por lo que, del respaldo de la información recabada a través de la entrevista en las grabaciones de audio se estableció que, al inicio de las entrevistas, los postulantes no se identificaron, así como también existieron errores en la grabación de la entrevista de dos ellos; lo que no garantizó la transparencia, credibilidad e igualdad a los participantes; y, el 25 de julio de 2018 la Directora de Apoyo de Talento Humano informó a la Directora de Control Técnico de la Gestión del Ministerio del Trabajo que en cumplimiento a las observaciones emitió una amonestación verbal al Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo, por los errores que se generaron durante la entrevista del puesto de Servidor de Apoyo (Soldador) SPS 2 código socio empleo 123194.

La Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, no asesoró, ni dispuso a la Viceprefecta Provincial que actuó entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019 y al Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, Miembros del Comité de Entrevistas, incluyan en el protocolo la identificación de cada postulante; por su parte los referidos servidores no verificaron la existencia del respaldo completo de las entrevistas; ocasionando que las mismas no se realicen cumpliendo con los lineamientos establecidos en las disposiciones legales, ni acorde a los principios de transparencia, credibilidad e igualdad del proceso de selección.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 20.- “*Prohibición de registrar*”, 22.- “*Deberes de las y los servidores públicos*” letras a), b), e) y h); 52.-“*Atribuciones y Responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano*”, letras k) y l) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 177.- “*Principios del Subsistema*” letras b), c) y d) de su Reglamento General; 9.-“*De la unidad administración del talento humano – UATH*”, 29.- “*Del registro de la información recabada a través de la entrevista*” de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal emitida mediante Acuerdo Ministerial MRL -2014-222 publicada en el Suplemento del Registro Oficial 282 de 26 de noviembre de 2014; 23.- “*Competencias generales y específicas*” del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017; y la Norma de Control Interno y 407-03 “*Incorporación de Personal*”.

*W. Montenegro*

A los servidores relacionados con oficios 0105, 0096 y 0098-0012-DPN-AE-2019 de 27 de septiembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

La Viceprefecta Provincial, con comunicación de 11 de noviembre de 2019, manifestó:

"... 1.-La entrevista a que hace referencia la observación se refiere a la entrevista técnica. – 2.- En la etapa de la entrevista, yo actué como técnica entrevistadora delegada de la UATH institucional, encargada de la evaluación de competencias conductuales. -en mi caso, fui delegada de la UATH institucional, cuya entrevista para el puesto de servidor público de apoyo (soldador) SPS2, estuvo bajo mi responsabilidad, en la sala de reuniones de Talento Humano del GAD PROVINCIAL DE NAPO.- previo a la entrevista en la sala de reuniones de Talleres del GAD PROVINCIAL DE NAPO, los postulantes presentaban la cédula de identidad para posteriormente firmar el registro de asistencia donde constan cargo, fecha, número de cédula, dos nombres, dos apellidos , ciudad y firma, mismo que era llenado antes de empezar la entrevista , luego de lo cual, se inició la grabación de la entrevista de competencia conductual, en cada caso.- 4.-Como responsable de la entrevista conductual, se llenó el formulario con la respectiva calificación de cada postulante, razón por la que, de mi parte, no existió ninguna contravención u omisión de ninguna norma, tampoco ha existido denuncia alguna de mi actuación, no siendo ,mi responsabilidad por la actuación de otros servidores.-7.- El delegado para la entrevista técnica, no estaba bajo mi responsabilidad, sino que su actuación responde a las directrices que la Dirección de Apoyo de Talento Humano había señalado, por tanto, no fui ni soy responsable de las preguntas que realicé o por sus acciones u omisiones (...)".

Lo manifestado por la servidora no justifica la observación de auditoría, porque como Miembro del Tribunal de Méritos y Oposición es responsable por su acción u omisión en el procedimiento del concurso de méritos y oposición conforme lo estableció la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

El Director de Gestión de Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo, en calidad de miembro del comité de entrevista, con comunicación de 8 de noviembre de 2019, expuso:

"... En mi caso, fui delegado de la UATH institucional, cuya entrevista para el puesto de servidor público de apoyo (soldador) SPS2, estuvo bajo la responsabilidad del administrador del concurso, en la sala de reuniones de Talleres del GAD PROVINCIAL DE NAPO.- previo a la entrevista en la sala de reuniones de Talleres del GAD PROVINCIAL DE NAPO, los postulantes presentaron la cédula de identidad para posteriormente firmar el registro de asistencia donde constan: cargo, fecha, número de cédula, dos nombres, dos apellidos , ciudad y firma, mismo que era llenado antes de empezar la entrevista. En el mismo orden en que firmaron el registro, pasaron a la entrevista práctica y

*(Firma)*

se inició la grabación de los videos de la entrevista práctica, en cada caso. - Respecto a la integridad de las grabaciones de video, aquellos era responsabilidad de los dos servidores que realizaron el trabajo de grabación, pues son quienes conocen el manejo del equipo de grabación, accesorios que utilizan y las técnicas de almacenamiento de la información que se genera, y su respaldo. No es correcto tratar de endilgar responsabilidades que no me competían, siendo aquello responsabilidad de otros servidores.- En todo caso la observación realizada por auditoría, ya fue realizada por el Ministerio de Trabajo, como organismo competente para verificar que, los procesos de selección llevados a cabo por las entidades públicas cumplan con los preceptos legales, organismo que en su momento determinó un desvió administrativo, por lo cual recomendó la aplicación del régimen disciplinario, a la Directora de Apoyo de Talento Humano, justamente por el presente caso. La Directora de Apoyo de Talento Humano a pedido del Ministerio de trabajo emitió una sanción administrativa, mediante memorando No. 161-DATH-2018, recibido por mi persona el 27 de julio de 2018, consistente en una amonestación verbal por los errores que se generaron durante la entrevista de puesto de servidor de apoyo (soldador) SPS2, código socio empleo 123194.- De lo anotado y la evidencia adjunta, se colige que el ing... ya fue sancionado administrativamente por las mismas observaciones que realiza el equipo auditor, es decir, por la misma causa y materia. Como usted conoce, al respecto, el Art. 76.-numeral 7, letra j de la Constitución de la República del Ecuador garantiza: "Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia". En consecuencia, y, al tratarse de las mismas observaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo, la Contraloría General del Estado y el equipo auditor, debe abstenerse de imponer sanción alguna, lo contrario sería inconstitucional, ilegal y atentaría al principio *Nan bis in dem* (sic), que se concreta en que nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia; y, se fundamente principalmente en la institución de la cosa juzgada, aplicada al derecho sancionador (...)".

Lo argumentado por el auditado confirmó la observación del equipo de auditoría, ya que la amonestación verbal se realizó en base a los resultados de un análisis técnico realizado al proceso del concurso por la Directora de Control Técnico de la Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo, el mismo que en su párrafo final estableció que la sanción aplicada es sin perjuicio a las responsabilidades administrativas, civiles, o indicios de responsabilidad penal en las que pudiere incurrir la o el servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviene las disposiciones previstas en la LOSEP; por lo cual la observación de auditoria se mantiene.

La Directora de Apoyo de Talento Humano, con comunicación de 14 de noviembre de 2019, informó:

"... En las entrevistas del puesto de soldador es el único caso de la no identificación individual de los postulantes, por cuanto previamente se registraron con la firma de presentación de cada uno de los postulantes (anexo). Esta situación se les pasó por alto a los integrantes del comité, ya que como las entrevistas para este puesto realmente fueron oral y prácticas, pasaron directamente cada postulante a realizar la practica en el territorio como fue en

*(L) Mentre y muñoz*

*los talleres del Gobierno Provincial. - Cabe señalar que se procedió a tomar los correctivos a estos errores en todo el proceso y realizando las correspondientes recomendaciones a los miembros del comité de entrevistas, al Director Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo se le realizó una amonestación verbal con constancia escrita (anexo), miembro principal por parte de la dirección requirente del puesto, recomendando que se cumpla con la normativa. Hecho que no se volvió a repetir en el desarrollo del concurso (...)".*

Lo manifestado por la servidora confirma la observación efectuada por el equipo de auditoría, porque no se incluyó en el protocolo la identificación de cada postulante y la grabación de la entrevista no estuvo completa; por lo que no cumplió con los lineamientos establecidos en las disposiciones legales acorde a los principios de transparencia, credibilidad e igualdad del proceso de selección.

### **Conclusión**

En la entidad, el 16 de abril de 2018, se convocó a los postulantes para llenar la vacante de cinco puestos para el cargo de Servidor Público de Apoyo (Soldador) SPS 2, para la Dirección de Gestión, Vialidad e Infraestructura para el Desarrollo; sin embargo, al inicio de las entrevistas, los postulantes no se identificaron, así como también existieron errores en la grabación de la entrevista de dos de ellos; lo expuesto se produjo porque la Directora de Apoyo de Talento Humano no asesoró, ni dispuso que los Miembros del Comité de Entrevistas, incluyan en el protocolo la identificación de cada postulante; ocasionando que las entrevistas no se realicen cumpliendo con los lineamientos establecidos en las disposiciones legales, ni acorde a los principios de transparencia, credibilidad e igualdad del proceso de selección.

### **Recomendación**

A la Directora de Apoyo de Talento Humano

26. Garantizará la claridad e integridad en las grabaciones de las entrevistas de los concursos de méritos y oposición; e, incluirá en su protocolo la identificación de cada postulante para que la entidad disponga de evidencias suficientes, competentes y pertinentes acorde a los principios de transparencia, credibilidad e igualdad del proceso de selección.

*(Q) Roberto Jiménez*

**Analista 2 de Fiscalización Ambiental no cumplió con el requisito legal para ocupar el cargo, por cuanto no se validó su experiencia en base de documentación suficiente y competente**

En el GAD Provincial de Napo, el 18 de junio de 2018, se convocó al concurso de méritos y oposición para llenar dos vacantes para el cargo de Analista 2 de Fiscalización Ambiental, proceso que se identificó con código de socio empleo 131590; para lo cual se presentaron 75 postulantes de los cuales 16 calificaron los méritos, en los que se incluyen 3 que se aceptaron luego de la impugnación; para las pruebas técnicas y psicométricas se presentaron 9 postulantes y a la entrevista se presentaron 5 de 6 convocados.

El Analista 2 designado como Administrador del Concurso registró el puntaje final en la plataforma tecnológica e invitó por correo electrónico a los cinco participantes mejores puntuados con cédula de ciudadanía 1500811193, 1600577835, 1600414971, 1500532856 y 1500720790, a que presenten los documentos de sustento de sus hojas de vida; mientras que, la Directora de Apoyo de Talento Humano revisó y comparó los certificados de servicios profesionales presentados por los participantes con la información consignada y validó la experiencia de las postulantes con cédula de ciudadanía 1500811193 y 1500532856; hechos que fueron denunciados al Ministerio del Trabajo el 17 de julio de 2018 con trámite 171176, en el que se expuso:

*"... El proceso de selección de profesionales y rendición de pruebas no ha sido transparente, ya que dos funcionarias de la Dirección de Ambiente e Interculturalidad del GAD Provincial de Napo **NO CUMPLEN** con la experiencia requerida y sin embargo hasta la fecha han pasado todas las fases del proceso, mencionadas ingenieras son... . - Las preguntas formuladas NO estuvieron acorde al perfil requerido que es Fiscalizador Ambiental, sino estuvieron enfocadas a temas de Autoridad Ambiental. Con estos antecedentes pongo ante su consideración mi denuncia y solicito de la manera más respetuosa se haga una verificación exhaustiva de cada año de experiencia que superen tener las ingenieras (...)"*

El Director de Control del Servicio Público del Ministerio del Trabajo el 6 de agosto de 2018, con oficio MDT-DCSP-2018-6383, solicitó a la Directora de Apoyo de Talento Humano del GAD Provincial de Napo que realice una verificación exhaustiva de cada año de experiencia de las dos participantes.

Sin embargo, el 7 de agosto de 2018, los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición integrado por: la Viceprefecta Provincial como delegada de la autoridad nominadora, la *P. Guttenay sus*

Directora de Gestión de Ambiente e Interculturalidades responsable de la unidad requirente y la Directora de Apoyo de Talento Humano suscribieron el acta de declaratoria de ganadores para el puesto de Analista 2 de Fiscalización Ambiental de la Dirección de Gestión Ambiental e Interculturalidad a favor de las postulantes con cédula de ciudadanía 1500811193 y 1600577835.

En respuesta al oficio MDT-DCSP-2018-6383 solicitado por el Director de Control del Servicio Público del Ministerio del Trabajo el 6 de agosto de 2018, la Directora de Apoyo de Talento Humano presentó el 21 de agosto de 2018, el informe técnico 026-UAT; en el que indicó:

*"... Con el objeto de verificar la validez de la información contenida en las hojas de vida de las postulantes aludidas, se solicita que entreguen los documentos de soporte debidamente legalizados, a fin de descartar posibles alteraciones de documentación.-La documentación señalada y conferida por el ingeniero ...quien en una declaración juramentada realizada en el extranjero, que se adjunta esta domiciliado en el estado de Kentucky ciudad de Bowing Green de los Estados Unidos de Norte América, quien afirma que se ratifica en el contenido de las certificaciones, situación por la cual los documentos tienen efectos jurídicos pertinentes.- El ing.MSc...otorga una certificación de trabajo, la que se halla reconocida su firma y rubrica ante el señor Notario Público del Cantón Quito (...)"*.

Posterior a la declaratoria de ganadores para el puesto de Analista 2 de Fiscalización Ambiental de la Dirección de Gestión Ambiental e Interculturalidad, la Directora de Apoyo de Talento Humano del GAD Provincial de Napo validó la experiencia de las dos postulantes con cédulas de ciudadanía 1500811193 y 1500532856 de quienes existió una denuncia ante el Ministerio del Trabajo; y, quienes sustentaron su experiencia con una declaración juramentada de 20 de agosto de 2018 y el reconocimiento de firmas de 17 de agosto de 2018 de los profesionales con RUC 1752530665001 y 1001581949001 respectivamente; conforme el siguiente detalle:

Experiencia certificada de la participante 1500811193					
Período			responsable de la declaración juramentada y reconocimiento de firma		actividad realizada
desde	Hasta	total días	RUC	cargo o actividad	
2015-01-01	2015-08-01	212	1752530665001	Gerente de PORTALES BUILDING & REMIDELING LLC	Pasantías: material ambiental, elaboración de planes de manejo ambiental, informes anuales, levantamiento de información SIG, normativa ambiental, elaboración de planes de manejo ambiental.

*(F) juntata y acorde*

2015-08-03	2017-01-01	517	1752530665001	Gerente de PORTALES BUILDING & REMIDELING LLC	Técnica de apoyo en los Estudios definitivos del Agrocentro ciudad Tena provincia de Napo y Consultoría de estudios definitivos de asfalto vía Av. Tamiahurco – Guayrayacu.
2017-07-15	2017-12-31	169	1001581949001	Consultor Ambiental	Miembro del equipo consultor en el levantamiento de la información del componente físico, en diferentes estudios ambientales, auditorías ambientales.
<b>Experiencia certificada de la participante 1500532856.</b>					
2016-03-01	2017-04-01	396	1001581949001	Consultor Ambiental	Miembro del equipo consultor en el levantamiento de la información del componente físico, en diferentes estudios ambientales, auditorías ambientales.

De las dos postulantes que constaron en el cuadro que antecede, la participante con cédula de ciudadanía 1500811193 resultó ganadora del concurso; mientras que la postulante con cédula de ciudadanía 1500532856 llegó hasta la etapa de rendición de pruebas de conocimientos técnicos.

Con la información presentada, el Subsecretario de Evaluación y Control del Servicio Público con oficio MDT-SECSP-2018-2808 de 30 de agosto de 2018, en el análisis técnico, manifestó:

*"... La Unidad de Administración de Talento Humano institucional solicitó la legalización de la documentación probatoria de la experiencia de las postulantes señaladas en su denuncia, misma que fue adjuntada como anexo del informe técnico Nro 026-UATH, a través de la cual la institución sustenta la aprobación de la experiencia requerida para las vacantes estipuladas para el puesto de Analista 2 de Fiscalización Ambiental.-Finalmente, es preciso destacar que constituye responsabilidad de la UATH institucional cumplir y hacer cumplir tanto la ley, sus reglamentos y demás normativa emitida por el Ministerio del Trabajo, así como para asesorar a las y los servidores públicos sobre la correcta aplicación de la normativa vigente (...)"*

Por otra parte, de la información obtenida del Servicio de Rentas Internas, se observó que el Gerente de PORTALES BUILDING & REMIDELING LLC con RUC 1752530665001, registró el cierre de sus actividades económicas el 31 de marzo de 2016, sin que hasta el 30 de abril de 2019, fecha de corte de la acción de control se hayan reiniciado las mismas; sin embargo, certificó que la ganadora del concurso con cédula 1500811193 prestó sus servicios por el periodo comprendido entre el 3 de agosto de 2015 y el 1 de enero de 2017 como Técnica de Apoyo en los "Estudios definitivos del Agrocentro y ocde

*Agrocentro ciudad Tena provincia de Napo" y en la "Consultoría de estudios definitivos de asfalto vía Av Tamiahurco –Guayrayacu"; y manifestó:*

*"... Esta de resaltar que la señorita...estaba contratada bajo mi RUC, como persona jurídica, y a la vez brindándole conjuntamente prestación de Servicios profesionales el consultor e Ing. ...Donde desarrollamos trabajos como Control Seguimiento y Evaluación Ambiental levantamiento de Información de Campo, SIG manejo de SUIA, Plan de Manejo Ambiental Vigente y diseños de Planos Viales y Estructurales (alcantarillado y puentes) (...)".*

Por lo que, el equipo de auditoría con oficio 0088-0012-DPN-AE-2019 de 24 de septiembre de 2019, solicitó información al consultor con cédula 1801619220, quien con comunicación de 26 de septiembre de 2019, indicó:

*"... a través del presente oficio certificó que el señor Ing...con C.I. 1752530665001, trabajó en calidad de Ingeniero Civil en el área estructural y como técnico de apoyo en la realización de la Consultoría de Estudios Definitivos de Logística Ingeniería Ambientales del Agrocentro de Napo (...)".*

Además, se evidenció que el indicado consultor fue el Contratista de los proyectos denominados: estudios definitivos de asfaltado de 1: "Vía Av. Tamiahurco-Wayra Yacu" Parroquia Muyuna, cantón Tena y 2: Vía "Moradilla-Río Moradillas", parroquia Gonzalo Díaz de Pineda, cantón El Chaco, los mismos que se ejecutaron mediante proceso de contratación con código CDC-GAPN-001-2013; y, los "*Estudios integrales de logística, ingeniería y ambientales para el Agrocentro de Napo*", realizado mediante proceso de contratación con código LCC-GAPN-003-2013; y, en las ofertas que presentó el Contratista se observó que el Gerente de PORTALES BUILDING & REMODELING LLC actuó como parte de su equipo técnico con el cargo de ingeniero calculista estructural; por otra parte, los períodos de ejecución de los contratos de consultoría y licitación se realizaron entre el 13 de junio de 2013 y el 30 de octubre de 2013; y, entre el 15 de octubre de 2013 y el 9 de abril de 2014; respectivamente; por lo que estos períodos no guardaron relación con las fechas que se certificó la prestación de los servicios profesionales de la ganadora del concurso; así también que la misma, no estuvo relacionada directamente con el Contratista de los proyectos ejecutados.

Así también, el equipo de auditoría con oficio 0103-0012-DPN-AE-2019 el 1 de octubre de 2019, solicitó a la servidora con cédula de ciudadanía 1500811193 ganadora del concurso de méritos y oposición copias del Registro Único de contribuyentes;

*Puntaje nuevo*

declaraciones del impuesto a la renta correspondiente a los años 2015, 2016 y 2017 y facturas emitidas a favor de los profesionales con RUC 1752530665001 y 1001581949001 quienes emitieron los certificados de servicios profesionales con los que se validó la experiencia de las dos postulantes; en respuesta, la servidora con comunicación recibida el 10 de octubre de 2019 presentó copia del Registro Único de Contribuyente con inicio de actividades el 31 de julio de 2017 y fin el 30 de diciembre del mismo año; sin que este hecho guarde consistencia con el periodo certificado; además la declaración del formulario 107 del Impuesto a la Renta correspondiente al año 2017 y reflejó el total de ingresos en cero; y, adjuntó recibos simples por concepto de cobro por remuneraciones y bonificaciones por servicios profesionales, y no entregó por el servicio comprobantes de venta conforme lo establece el reglamento de facturación.

La Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, validó la experiencia consignada en las hojas de vida con los certificados de servicios profesionales presentados por la postulante, sin verificar la existencia de las declaraciones del Impuesto a la Renta y sin contactarse directamente con los consultores que emitieron los certificados para su verificación; así como tampoco incorporó en el expediente de la servidora ningún informe al respecto conforme lo establecido en la letra f) del artículo 6 del Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y la salida del sector público emitido con Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015; y, continuó el proceso de selección pese a que conocía de la denuncia presentada ante el Ministerio del Trabajo en relación a la experiencia de las postulantes; además, posterior a la declaración de las ganadoras del concurso solicitó a las denunciadas los documentos de soporte que justifiquen la experiencia, para lo cual aceptó las declaraciones juradas y los reconocimientos de firmas de los certificados de servicios profesionales.

Los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición integrado por la Viceprefecta Provincial, la Directora de Gestión de Ambiente e Interculturalidades y la Directora de Apoyo de Talento Humano que actuaron entre: el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019; el 2 de enero de 2018 y el 11 de febrero de 2019; y, el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente, suscribieron el acta de declaratoria de ganadores el 7 de agosto de 2018 sin validar la participación de las postulantes en los estudios certificados; y, además no observaron la vigencia del RUC del Gerente de PORTALES

*@ phanta*

BUILDING & REMIDELING LLC quien cerró sus actividades; y, sin embargo certificó la experiencia de la participante ganadora del concurso con cédula de ciudadanía 1500811193.

La Analista 1 de Administración de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 1 de enero de 2019, en calidad de responsable del control de documentos habilitantes emitió y registró de la acción de personal de nombramiento provisional y permanente a favor de la servidora con cédula de ciudadanía 1500811193, sin validar la documentación presentada.

El Analista 2, designado como Administrador del Concurso que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 31 de enero de 2019, responsable de la validación de los hechos registró en la plataforma de socio empleo los resultados en cada etapa del proceso, y publicó el acta de ganadoras sin disponer de la documentación suficiente y pertinente que garantice la experiencia de las postulantes; ocasionando que se declare ganadora del concurso de méritos y oposición para el cargo de Analista 2 de Fiscalización Ambiental a la postulante con cédula de ciudadanía 1500811193 quien no justificó la experiencia consignada en su hoja de vida con los documentos presentados y por lo tanto no cumplió con el requisito legal de la experiencia para ocupar el cargo, impidiendo que personal idóneo ocupe ese puesto.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 20.- "Prohibición de registrar", 52.- "Atribuciones y Responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano" letras a), i), k), l), ñ) y o), 65.- "Del ingreso a un puesto público", 86.- "Requisitos para el ingreso", letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público; 177.- "Principios del subsistema" literales a), b), c) y d), 182.- "Evaluación y selección"; y, 183.- "Concurso de méritos y oposición", literal a) del Reglamento General de la misma Ley; 8.- "De los Órganos Responsables", 9.- "De la unidad administrativa de talento humano", 10.- "Del Tribunal de Méritos y oposición", 14.- "De las bases del concurso", 17.- "De la postulación" letras c) y d), 18.- "Del mérito", 35.- "Del Reporte "Puntaje Final"", 42.- "De la responsabilidad administrativa", 6 letra f) del Instructivo sobre los requerimientos de documentación para el ingreso y la salida del sector público emitido mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-0208 de 8 de septiembre de 2015; 23.- "Competencias generales y específicas" letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26

*4º punto J uno*

de diciembre de 2017, mediante resolución administrativa del Prefecto Provincial 063-GADPN.

A los servidores relacionados con oficios 0144, 0147, 0143, 0145, 0148, 0149-0012-DPN-AE-2019 de 30 de octubre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

La Directora de Gestión de Ambiente e Interculturalidades, con comunicación de 8 de noviembre de 2019, manifestó:

*"... La norma técnica del subsistema de selección de talento humano publicado mediante acuerdo MDT-2014-222, que en su Art. 10 señala. - "Del Tribunal de Méritos y Oposición. - Es el órgano encargado, entre otras facultades previstas en la presente, de declarar a la o el ganador de un concurso de méritos y oposición o declarar desierto el mismo", por lo que la verificación y validación de la documentación le corresponde a la UATH.- razón por la cual no puede trasladarse a la Directora de Gestión Ambiental e Interculturalidad, la responsabilidad establecida expresamente a los funcionarios responsables del cumplimiento de dichos reglamentos/normas (...)".*

Lo manifestado por la servidora no justifica la observación realizada por el equipo de auditoria por que el Tribunal de Méritos y Oposición es el responsable de los concursos conforme lo establece el artículo 8, letra b) de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Talento Humano publicado mediante Acuerdo MDT-2014-222 de 6 de noviembre de 2014.

La Analista 2 de Fiscalización Ambiental, con comunicación de 18 de noviembre de 2019 manifestó:

*"... La Declaración Juramentada en referencia, ha sido rectificada en los términos de la DECLARACION JURAMENTADA, efectuada el dia **miércoles trece de noviembre de 2019**, ANTE LA SEÑORA...Notaria Pública del Estado de Kentucky, ciudad de Bowling Green, de los Estados Unidos, conforme pueden apreciar del documento que adjunto para los fines de ley.-con el cual cambia totalmente la apreciación que el equipo de auditoria de la Contraloría tiene respecto a la certificación de fecha viernes cinco de enero de dos mil diecisiete, extendida a la señorita...conferida por el señor Ing... solicitando desde ya se reproduzca su total contenido.-Adjunto también las Actas de Entrega Recepción Definitiva de las obras referidas en los proyectos señalados en la DECLARACION JURAMENTADA del trece del noviembre de 2019, a fin de que el equipo de auditores de Contraloría puedan constatar la veracidad de*

*(S) Valentina y dls*

existencia de los proyectos en referencia y se acoja plenamente la rectificación de los nombres que por error se ha hecho constar en la certificación de fecha 5 de enero de 2017.-LOS DOCUMENTOS DE RESPALDO CONTENIDAS EN LINEAS ANTERIORES Y QUE TUvIERON COMO FINALIDAD DEMOSTRAR LA EXPERIENCIA Y EL TIEMPO QUE REQUERIA PARA LA DESIGNACION DEL CARGO DE ANALISTA 2 DE FISCALIZACION AMBIENTAL SE HALLA ACORDE A LAS EXIGENCIAS LEGALES, DANDOLE EL RESPECTIVO VALOR QUE PARA EL CASO CONFIERE LA LEY Y LA NORMA TECNICA MENCIONADA.- La lectura e interpretación que realiza el equipo de auditoria de la Contraloría, al texto de la DECLARACION JURAMENTADA, realizada por el señor Ing. ..., el día lunes 20 de agosto de 2018, ante el Notario Público del Estado de Kentucky, ciudad Bowling Green de los Estados Unidos de Norte América, no acepta en su tenor literal las palabras: PASANTIAS y PRE PROFESIONALES, que utiliza el declarante en los numerales 1) y 2) del referido documento público, vocablos que han sido ratificados en la segunda declaración juramentada rendida por el ...el día miércoles trece de noviembre del 2019, y más bien se refieren en el informe que estoy contestando, al vocablo SERVICIOS PROFESIONALES, que en ninguna parte de la referidas declaraciones juramentadas se emplea o utiliza, y solicitan documentaciones de respaldo como son las declaraciones de impuesto a la renta que debía generar la prestación de servicios profesionales.- Con la DECLARACION JURAMENTADA celebrada el 13 de noviembre de 2019, ante la señora Notaria Publica..., del Estado de Kentucky, en la ciudad de Bowling Green, Estados Unidos, rendida por el señor Ing. ... se aprecia que existió un error incurrido en la CERTIFICACION conferida el 5 de enero de 2017, conferida a la compareciente señorita..., en la que en su parte principal se señala: .. "1.- CON FECHA VIERNES CINCO DE ENERO DE DOS MIL DIECISiete, EXTENDI UNA CERTIFICACION A LA SEÑORITA..., EN LA CUAL SOSTENGO QUE HA COLABORADO BAJO MI DEPENDENCIA DESDE EL CERO TRES DE AGOSTO DE DOS MIL QUINCE HASTA EL CERO UNO DE ENERO DE DOS MIL DIECISiete EN CALIDAD DE APOYO EN LOS PROYECTOS DE "LOS ESTUDIOS DEFINITIVOS DE AGROCENTRO CIUDAD DE TENA, PROVINCIA DE NAPO Y CONSULTORIA DE ESTUDIOS DEFINITIVOS DE ASFALTO VIA AV. TAMIAHURCO GUAYRAYACU", QUE FUERON EJECUTADOS POR EL ING...Y EN LOS CUALES COLABORE EN CALIDAD DE ING, CIVIL EN EL AREA ESTRUCTURAL DURANTE LOS AÑOS 2013 A 2014 EXISTIENDO UN LAPSUS O ERROR DE MI PARTE, EN SEÑALAR ESOS PROYECTOS, CUANDO EN REALIDAD DEBIO CONSTAR LOS PROYECTOS "FORTALECIMIENTO DE FORMACIÓN CIUDADANÍA, AUTORIA SOCIAL Y EMPRENDIMIENTO DEL CONVENIO MI ESPACIO JUVENIL GUION PATRONATO PROVINCIAL DE NAPO"; "FORTALECIMIENTO DE LA BIORUTA DEL AGUA A TRAVÉS DE LA CONSTRUCCIÓN DE INFRAESTRUCTURA SANITARIA EN LA CABECERA PARROQUIAL DE PUERTO NAPO", "CONTRUCCION DEL COMEDOR COMUNITARIO DE USO MULTIPLE EN LA COMUNIDAD DE SIWUA HURCUY LA READECUACION DE UN COMEDOR COMUNITARIO DE USO MULTIPLE CON PROYECCIÓN A DOS PLANTAS EN LA COMUNIDAD DE ATAHUALPA"; Y "ADECUACIÓN DE ESPACIO FISICO DE LA CANCHA CUBIERTA DE LA CABECERA PARROQUIAL RURAL DE PUERTO NAPO", QUE FUERON EJECUTADOS DURANTE EL AÑO 2015 A 2016; 2.- ACLARO ADEMÁS QUE LA SEÑORITA..., REALIZÓ PASANTIAS Y ACTIVIDADES PRE PROFESIONALES DURANTE LAS FECHAS DESDE EL PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL QUINCE HASTA EL PRIMERO DE AGOSTO DE DOS MIL

abierta y sus

*QUINCE; Y DESDE EL TRES DE AGOSTO DE DOS MIL QUINCE HASTA EL PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL DIECISIETE, ACLARANDO QUE DURANTE EL AÑO DOS MIL DIECISIETE SIGUIÓ COLABORANDO BAJO MI DEPENDENCIA EN PROYECTOS DE DISEÑOS DE VIVIENDA, PACTÁNDOSE VOLUNTARIAMENTE RECONOCER BONIFICACIONES (...)"*

Lo expuesto por la servidora confirma la observación realizada por el equipo de auditoría, por cuanto manifestó que el día miércoles trece de noviembre de 2019, se ha rectificado la declaración juramentada con la que se validó inicialmente la experiencia cuyo contenido cambió totalmente la certificación de cinco de enero de dos mil diecisiete argumentando que existió un lapsus o error en señalar los proyectos; sin embargo, no demostró documentadamente la participación de la servidora en los estudios certificados; así como no explicó porque el Gerente de PORTALES BUILDING & REMIDELING LLC certificó que la servidora realizó pasantías y prácticas pre profesionales hasta el 1 de enero de 2017 cuando cerró sus actividades comerciales ante el SRI el 31 de marzo de 2016, por lo que no se justifica la observación.

La Directora de Apoyo de Talento Humano, posterior a la lectura del borrador del informe, con comunicación de 26 de noviembre de 2019, manifestó:

*"... Dentro de los papeles de trabajo que constan dentro del examen, constan que los servidores a los cuales los mencionamos comentarios aluden (sic), trabajaron y se encuentran trabajando sin ningún inconveniente, no fue posible obtener el certificado de trabajo, por falta de tiempo, pero son los hechos públicos y notorios (...)"*

Lo expuesto por la servidora no justifica la observación realizada por el equipo auditor, porque como responsable de talento humano no revisó la documentación presentada, validó la experiencia y emitió la acción de personal de nombramiento provisional y permanente a favor de la servidora sin que se justifique la experiencia consignada en la hoja de vida de la ganadora.

### **Conclusión**

En el año 2018, la participante con cédula de ciudadanía 1500811193, de quien existió una denuncia ante el Ministerio del Trabajo, resultó ganadora del concurso de méritos y oposición para el cargo de Analista 2 de Fiscalización Ambiental, sin que se justifique la experiencia consignada en su hoja de vida con los documentos presentados por la referida participante; lo expuesto se produjo porque la Directora de Apoyo de Talento *(FIRMA)*

Humano, la Analista 1 de Administración de Talento Humano y los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición no validaron la consistencia de la documentación presentada por la postulante; y, el Administrador del Concurso publicó el acta de ganadoras sin disponer de la documentación suficiente y pertinente que garantice el cumplimiento de la experiencia; ocasionando que se declare ganadora del concurso a una postulante que no cumplió con éste requisito y de la cual existió una denuncia ante el Ministerio del Trabajo; e, impidiendo que personal idóneo ocupe ese puesto.

### **Recomendación**

A la Directora de Apoyo de Talento Humano, Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición y Administrador del Concurso

27. Previo a declarar a los ganadores de los concursos de méritos y oposición verificarán y validarán la consistencia de los documentos que certifiquen el nivel profesional y la experiencia de los postulantes consignada en la hoja de vida.

### **Reportero 1 no cumplió con el perfil establecido en el Manual de Descripción y Valoración de puestos**

En la convocatoria del concurso efectuado el año 2018, asignado con código 138849 para llenar la vacante de Servidor Público Administrativo Reportero 1, grado 3, en la Dirección de Promoción Cooperación Internacional y Comunicación, con una remuneración mensual unificada de 544,00 USD se estableció como instrucción el título de bachiller en el área de ciencias sociales, con la experiencia laboral requerida de 1 año y en la especificidad “*Redacción, edición y presentación de noticias en español y kichwa .- experiencia en relaciones comunitarias en manejo de relaciones con pueblos y nacionalidades asentadas en el territorio.-ser bilingüe español y kichwa*” conforme lo requerido en el Manual de Valoración y Descripción de Puestos; sin embargo, el 6 de septiembre de 2018, el Tribunal de Méritos y Oposición conformado por la Viceprefecta Provincial delegada de la autoridad nominadora, el Director de Promoción, Cooperación Internacional y Comunicación responsable de la unidad requirente; y, la Directora de Apoyo de Talento Humano validaron las hojas de vida de 11 participantes con bachillerato en ciencias sociales “y a fines”, con esta modificación se evaluó los perfiles

*de plurales y una*

y el Analista 2 ejecutor de procesos como Administrador del concurso publicó el resultado de la verificación del mérito.

Por su parte, el postulante con cédula de ciudadanía 1500429418 registró en su hoja de vida como instrucción formal el título de contador bachiller en ciencias de comercio y administración contrario a lo establecido en el Manual de Valoración y Descripción de Puestos; además en el mismo instrumento se estableció como requisito para ocupar el cargo de servidor público Administrativo Reportero 1 “ser bilingüe”; sin embargo, según la validación de la hoja de vida del postulante se estableció que su conocimiento fue básico en el idioma kichwa, hablado y escrito; y, no justificó documentadamente la experiencia específica requerida en relaciones comunitarias; manejo de relaciones con pueblos y nacionalidades asentadas en el territorio y ser bilingüe español y kichwa; y, el Tribunal de Méritos y Oposición validó, calificó y aprobó los méritos y permitió que el referido postulante pase a la fase de rendición de pruebas de conocimientos técnicos y psicométricos, en las que únicamente dos postulantes con cédulas 1500429418 y 1501031023 obtuvieron puntajes mayores que superaron los 70 puntos.

En la fase de la entrevista realizada el 9 de octubre de 2018, se solicitó al postulante con cédula de ciudadanía 1500429418 traducir una noticia e informar como si estuviera al aire en idioma kichwa; y, en la revisión de las grabaciones el equipo de auditoria verificó que el referido postulante no cumplió con esta prueba, por cuanto no demostró los conocimientos técnicos que validen el dominio del idioma kichwa como requisito básico para este puesto; sin embargo, el Tribunal de Méritos y Oposición declaró ganador del concurso a este servidor; por su parte la Viceprefecta Provincial en calidad de delegada de la UATH quien evaluó las competencias conductuales le otorgó una calificación de 20 sobre cien y el Director de Gestión de Planificación en calidad de Técnico Entrevistador de la unidad administrativa evaluó las competencias técnicas y calificó 15 sobre 100; con estas evaluaciones alcanzó un puntaje final de 80,81 con el que fue declarado ganador.

Mientras que la postulante con cédula 15010311023, demostró en la grabación de la entrevista el dominio del idioma kichwa al traducir la noticia e informar como si estuviera al aire; sin embargo, en el puntaje final el ganador del concurso le superó por 0,87 décimas de diferencia conforme el siguiente detalle:

*(Firma)*

Nro.	Cédula	Calificaciones obtenidas			Experiencia		Puntaje final
		Pruebas técnicas	Pruebas psicométricas	Entrevista	B	C	
1	1500429418	55,94	22,25	2,62	0,00	0,00	80,81
2	1501031023	55,94	9,00	15,00	0,00	0,00	79,94

La Directora de Apoyo de Talento Humano con memorando 148-2019-DAGTH de 29 de enero de 2019 remitió la evaluación del desempeño del Servidor Público Administrativo Reportero 1 realizada por el Director de Apoyo de ALLY TV correspondiente al período de prueba del 1 de noviembre de 2018 hasta el 25 de enero de 2019, quien obtuvo la nota final de 90,25/100 equivalente a muy bueno; por lo que se le concedió el nombramiento provisional y posteriormente el definitivo.

La Analista 1 de Administración de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 1 de enero de 2019, responsable del control de documentos habilitantes emitió y registró la acción de personal de nombramiento provisional y permanente a favor del servidor sin validar la documentación presentada.

La Viceprefecta Provincial delegada de la autoridad nominadora, el Director de la Dirección de Promoción, Cooperación Internacional y Comunicación responsable de la unidad requirente y la Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuaron entre: el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019; el 2 de enero de 2018 y el 6 de noviembre de 2018, y, el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, respectivamente, validaron el mérito de los postulantes con perfil diferente al establecido en el Manual de Valoración y Descripción de Puestos.

El Analista 2 designado como Administrador del concurso, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 31 de enero de 2019, responsable de la validación de los hechos registró en la plataforma de socio empleo los resultados en cada etapa del proceso y publicó el acta de ganadores sin disponer de la documentación suficiente y pertinente que garantice el cumplimiento del perfil de los postulantes.

Lo expuesto ocasionó que se declare ganador del concurso de méritos y oposición para el cargo de Reportero 1 a un servidor que en la entrevista no hablo kichwa ni justificó documentadamente la experiencia específica requerida en relaciones comunitarias;  
*(el achunta y norte)*

manejo de relaciones con pueblos y nacionalidades asentadas en el territorio y ser bilingüe español y kichwa, impidiendo que personal idóneo y que cumplió con el perfil sea declarado ganador.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 20.- "Prohibición de Registrar", 52.- "Atribuciones y Responsabilidades de las Unidades de Administración de Talento Humano" letras a), i), k), y l), 65.- "Del ingreso a un puesto público"; y, 86.- "Requisitos para el ingreso", letra a) de la Ley Orgánica del Servicio Público"; 177.- "Principios del subsistema" literales a), b), c) y d), 182.- "Evaluación y selección"; y, 183.- "Concurso de méritos y oposición", literales a) y b) del Reglamento General de la misma Ley; 8.- "De los Órganos Responsables", 9.- "De la unidad administrativa de talento humano", 10.- "Del Tribunal de Méritos y oposición", 14.- "De las bases del concurso" letra b) "desglose de parámetros", 17.- "De la postulación" letras c) y d), 18.- "Del mérito", 35.- "Del Reporte "Puntaje Final", 36.- "Del acta final y la declaratoria de la ganadora o el ganador del concurso", 42.- "De la responsabilidad administrativa", 23.- "Competencias generales y específicas" letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017 mediante resolución administrativa del Prefecto Provincial 063-GADPN y la Norma de Control Interno 407-03 "Incorporación de Personal".

A los servidores relacionados con oficios 0219, 0221, 0222, 230, y 223-0012-DPN-AE-2019 de 12 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, sin recibir respuesta.

## **Conclusión**

En el concurso de méritos y oposición efectuado en el año 2018, para llenar la vacante de Servidor Público Administrativo Reportero 1, se observó que el postulante con cédula de ciudadanía 1500429418, quien resultó ganador del concurso, no dispuso del título solicitado en el Manual de Descripción y Valoración Puestos; y, no justificó documentadamente la experiencia específica requerida en relaciones comunitarias, manejo de relaciones con pueblos y nacionalidades asentadas en el territorio y ser bilingüe español y kichwa; lo expuesto se produjo debido a que la Analista 1 de Administración de Talento Humano, los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición y *(firma)*

el Administrador del Concurso, no validaron la documentación presentada por el postulante; ocasionando que se declare ganador del concurso a un servidor que en la entrevista no hablo kichwa, ni justificó documentadamente la experiencia específica requerida, impidiendo que personal idóneo y que cumplió con el perfil sea declarado ganador.

### **Recomendaciones**

Al Prefecto Provincial

28. Realizará las acciones administrativas a fin de que el personal nombrado en los años 2018 y 2019 cumpla con los perfiles y requerimientos de cada puesto dentro de un plazo prudencial, y en el caso de su incumplimiento efectúe las acciones administrativas y legales correspondientes.

A los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición

29. Declararán como ganadores del concurso de mérito y oposición a la persona más idónea entre los postulantes para ocupar un puesto público, que cumpla con el perfil requerido en la convocatoria y en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos del GAD Provincial de Napo en relación a la instrucción formal, experiencia, capacitación y las competencias requeridas.

Administrador del Concurso

30. Validará la legalidad y veracidad de los hechos relacionados al concurso de méritos y oposición previo al registro en la plataforma de socio empleo de los resultados en cada etapa del proceso.

### **Concursos de Líder de Contratación Pública y Asistente de Apoyo Administrativo 3 declarados desiertos sin fundamento técnico**

El 7 de noviembre y el 16 de abril de 2018, se publicaron en el portal web de socio empleo las convocatorias para los concursos de méritos y oposición para llenar las vacantes de los cargos de Líder de Contratación Pública y Asistente de Apoyo Administrativo 3; respectivamente; los detalles generales del concurso y el desglose de *o en la fecha*

parámetros fue considerado en base a la descripción del puesto establecido en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos aprobado por el Prefecto Provincial de Napo con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017, conforme el siguiente detalle:

Denominación del puesto	Grupo ocupacional	Proceso	Instrucción	Área de Conocimiento formal requerido	Tiempo de Experiencia	Especificidad de la experiencia
Líder Proceso Contractual	Servidor Público 6	Gestión Administrativa	Nivel: Tercer nivel	Ciencias Jurídicas, abogacía administración	5 años	Gestión Pública en el área Administrativa
Asistente Técnico	Asistente de Apoyo Administrativo 3	Gestión de Bodega	Nivel: Bachiller	Ciencias administrativa, económicas, financieras y/o a fines	1 año	Gestión Administrativa

El Tribunal de Méritos y Oposición integrado por la Viceprefecta Provincial delegada de la autoridad nominadora, la Analista y la Directora de Gestión Administrativa como responsables de la unidad requirente y la Directora de Apoyo de Talento Humano como representante de la Unidad de Talento Humano declararon desiertos los concursos de méritos y oposición el 16 de abril y el 21 de diciembre de 2018, respectivamente.

En el acta de declaratoria de desierto para el puesto de Asistente de Apoyo Administrativo 3 los Miembros del Tribunal de Méritos, manifestaron:

*"... La declaratoria de desierto ha sido realizada por motivo de haber incurrido en la causa d) Cuando se presente una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso, que no sea susceptible de convalidación alguna y cause gravamen irreparable o influya en la decisión; determinada en el artículo 40 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal. La decisión ha sido fundamentada en los siguientes hechos, conforme consta en el expediente y en los reportes subidos en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo.- Revisadas las bases del concurso cargada en la plataforma de Socio Empleo del Ministerio de Trabajo, se ha evidenciado que existen errores no susceptibles de convalidación, debido a que en la verificación de méritos el título requerido es de "Bachiller en Ciencias administrativas, económicas financieras y/o afines, sin embargo no procedimos a dar paso a varios postulantes con diversos (sic) especialidades, tomando en cuenta que el título era solo de bachiller y descalificando a los mismos (...)".*

En el acta de declaratoria de desierto para el puesto de Líder de Contratación Pública (Servidor Público 6) los Miembros del Tribunal de Méritos, expresaron:

*R. juvento.*

*"... La declaratoria de desierto ha sido realizada por motivo de haber incurrido en la causal d) Cuando se presente una omisión o incumplimiento del procedimiento del concurso, que no sea susceptible de convalidación alguna y cause gravamen irreparable o influya en la decisión; determinada en el artículo 40 de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal. La decisión ha sido fundamentada en los siguientes hechos, conforme consta en los expedientes y en reportes subidos en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo:- Existió un lapsus calami al momento de realizar el registro en la instrucción formal señalada en la plataforma de [www.socio empleo.gob.ec](http://www.socioempleo.gob.ec) (...)".*

Los argumentos utilizados por los Miembros de los Tribunales para justificar la declaratoria de desierto en los dos concursos no estuvieron debidamente sustentados ni legal y técnicamente justificados; sin embargo, se interrumpieron los concursos para que el Prefecto Provincial apruebe reformas al Manual de Valoración y Descripción de Puestos con los que se modificaron los perfiles de los cargos, conforme lo siguiente:

El concurso convocado para el Líder de Contratación Pública (Servidor Público 6) fue declarado desierto el 16 de abril de 2018 y el mismo día con resolución administrativa 069-GADPN se reformó el perfil del puesto, en el área de conocimiento formal requerido se reemplazó ingeniería en finanzas, mercadotecnia, administración de empresas, y/o afines en lugar de "ciencias jurídicas, abogacía, administración" con lo que se limitó la participación de profesionales con este perfil y se permitió que el postulante con cédula de ciudadanía número 1500676406 con título de ingeniero de empresas ecoturísticas participe, quien laboró previamente en la entidad provincial en los cargos de Director Administrativo y Director de Gestión Administrativa durante los períodos comprendidos entre el 14 de octubre de 2013 y el 1 de enero de 2018; y, entre el 15 de agosto de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, por lo que el referido postulante superó la etapa de calificación de méritos y oposición; y, fue declarado como ganador con acta de 7 de agosto de 2018 suscrita por los Miembros del Tribunal de Méritos y Oposición integrado por la Viceprefecta Provincial delegada de la autoridad nominadora, la Analista de Gestión Administrativa como responsables de unidad requirente y la Directora de Apoyo de Talento Humano.

En el concurso convocado del 7 al 13 de noviembre de 2018 para llenar la vacante de Asistente de Apoyo Administrativo 3 se ubicó en primer puesto con un puntaje final de 93,81 el postulante con cédula de identidad 1501028060 quien es bachiller técnico industrial, incumpliendo el conocimiento formal requerido de "bachiller en ciencias administrativas, económicas, financieras y/o a fines"; sin embargo, en la fase de presentación de documentos el concurso fue declarado desierto el 21 de diciembre del

*(sin punto y coma)*

2018 por el Tribunal de Méritos y Oposición; y el 7 de enero de 2019 con resolución administrativa 088-GADPN el Prefecto Provincial reformó el perfil del puesto, reemplazando el área de conocimiento formal de bachiller en ciencias administrativas, económicas, financieras y/o a fines por bachiller indistinto, con lo que se amplió la posibilidad de validación del bachiller técnico industrial quien volvió a participar en el nuevo concurso que se convocó para el mismo cargo entre el 14 y el 16 de enero de 2019; y, fue declarado como ganador el 7 de febrero de 2019 por el Tribunal de Méritos; sin embargo, luego del período de prueba se le asignó actividades en el área de talento humano diferentes a las del nombramiento.

Hecho que fue ratificado por el Administrador del concurso quien manifestó:

*"... Con memorando Nro. 0222-2019-DGPCIC de fecha 07 de marzo de 2019 suscrito por el Sr... Servidor Público Administrativo 1-Camarógrafo envía a la Lic. Lcda (sic)...Directora de Gestión de Promoción, Cooperación Internacional y Comunicación y con copia al Psic. ...Director de Apoyo de Talento Humano, en el cual manifiesta que el día viernes 01 de febrero de 2019 no concurrió a laborar por cuanto se encontraba delicado de salud (adjunta certificado médico) y manifiesta que el Sr...Servidor Público Administrativo 1– Camarógrafo, acudió ese día a grabar.-Con memorando Nro. 0538-2019-DAGTH de fecha 19 de marzo del 2019, el Psic...Director de Apoyo de Talento Humano, Subrogante dirigido a la Lcda...Directora de Gestión de Promoción, Cooperación Internacional y Comunicación, en el cual insiste que se disponga a quien corresponda que se haga llegar a la Dirección de Apoyo de Talento Humano los debidos respaldos de los videos generados de las entrevistas del día 01 de febrero de 2019 del cargo: ASISTENTE DE APOYO ADMINISTRATIVO 3, debido a que, la Dirección de Apoyo de Talento Humano, debe realizar el archivo digital del proceso de las entrevistas del concurso de méritos y oposición ya que mencionada información puede ser objeto de verificación por parte de organismos de control.- Con memorando Nro. 0273-2019-DGPCIC de fecha 20 de marzo del 2019 suscrito por la Lcda... Directora de Gestión de Promoción, Cooperación Internacional y Comunicación y dirigido al Psic... Director de Apoyo de Talento Humano, Subrogante, en el cual menciona que "(...) envío adjunto el informe respectivo en el que se establece las causales de fuerza mayor, concernientes al área técnica, por las cuales no ha sido factible atender esta solicitud", adjuntando al mismo el informe en el memorando Nro. 0272-2019-DGPCIC de fecha 20 de marzo de 2019 suscrito por el Sr -Asistente de Apoyo Técnico 3 en el que se hace referencia de las causales técnicas en las cuales, la Dirección de Gestión de Promoción, Cooperación Internacional y Comunicación, no entregó a la Dirección de Apoyo de Talento Humano los videos de las entrevistas del cargo: ASISTENTE DE APOYO ADMINISTRATIVO 3 realizadas el 01 de febrero del 2019 (...)".*

La Viceprefecta Provincial delegada de la autoridad nominadora, la Analista y la Directora de Gestión Administrativa como responsables de la unidad requirente y la *(firma)*

Directora de Apoyo de Talento Humano como representante de la Unidad de Talento Humano, que actuaron entre: el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019; el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019; y, el 20 de agosto de 2018 y el 7 de enero de 2019, respectivamente, declararon desiertos los concursos de méritos y oposición para los cargos de Líder de Compras Públicas (Servidor Público 6) y Asistente de Apoyo Administrativo 3 sin disponer de sustentos y justificativos técnicos para interrumpir los concursos.

El Prefecto Provincial de Napo, que actuó entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de abril de 2019, aprobó reformas al Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos con los que se modificaron los perfiles de los cargos.

La Directora de Apoyo de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, no supervisó ni controló las actividades del Administrador del concurso, lo que no permitió adoptar medidas correctivas oportunas.

El Analista 2 de Talento Humano designado como Administrador del concurso, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 31 de enero de 2019, responsable de la validación de los hechos registró en la plataforma de socio empleo los resultados en cada etapa del proceso y la Analista 1 de Administración de Talento Humano, que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 1 de enero de 2019, responsable del control de los documentos registró las acciones de personal sin verificar la consistencia de la información; lo que ocasionó que se limite la participación de más postulantes; e, incorpore a otros cuyo perfil no guardó consistencia con la denominación del cargo.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 20.- “*Prohibición de Registrar*”, 52.- “*Atribuciones y Responsabilidades las Unidades de Administración de Talento Humano*” letras a), i), k), y l), 65.- “*Del ingreso a un puesto público*”, y, 86.- “*Requisitos para el ingreso*” de la Ley Orgánica del Servicio Público; 177.- “*Principios del subsistema*” literales a), b), c) y d), 182.- “*Evaluación y selección*”; y, 183.- “*Concurso de méritos y oposición*”, literal a) del Reglamento General de la misma Ley; 8.-“*De los Órganos Responsables*”, 9.- “*De la unidad administrativa de talento humano*”, 10.- “*Del Tribunal de Méritos y oposición*”, 14.- “*De las bases del concurso*” letra b) “*desglose de parámetros*”, 17.-“*De la postulación*” letras c) y d), 18.- “*Del mérito*”, 35.- “*Del Reporte Puntaje Final*”, 36.- “*Del acta final y la declaratoria de la ganadora o el ganador del concurso*”, numeral 7.15. “*Director de apoyo de talento humano*”, literal b) “*Actividades* *(en punto)* *per*”

*del puesto del Manual de Descripción y Valoración de Puestos*" aprobado con resolución administrativa 065-GADPN de 29 de diciembre de 2017; 23.- "Competencias generales y específicas" letra a) numeral 16 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017 mediante resolución administrativa del Prefecto Provincial 063-GADPN y la Norma de Control Interno 407-03 "*Incorporación de Personal*".

A los servidores relacionados con oficios 1840, 276, 0272, 0273, 0278, 0277 y 0279-0012-DPN-AE-2019 de 13 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

La Directora de Apoyo de Talento Humano, posterior a la conferencia final, con comunicación de 26 de noviembre de 2019, manifestó:

*"... Dentro de los papeles de trabajo que constan dentro del examen, constan que los servidores a los cuales los mencionamos (sic) comentarios aluden, trabajaron y se encuentran trabajando sin ningún inconveniente, no fue posible obtener el certificado de trabajo, por falta de tiempo, pero son los hechos públicos y notorios (...)"*

La Analista 1 de Apoyo Administrativo, posterior a la conferencia final, con comunicación de 26 de noviembre de 2019, manifestó:

*"... Cabe señalar que la máxima autoridad reformó los perfiles de los dos puestos, conforme así lo ampara el Art. 50, literal h) del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización. - Los ganadores de los concursos de méritos y oposición, una vez posesionados, trabajaron en el ejercicio de los puestos desde el primer día hasta la fecha de corte del examen especial, razón por la que la entidad provincial canceló las remuneraciones correspondientes (...)"*

Lo expuesto por los servidores no justificó la observación realizada por el equipo auditor porque no presentaron sustentos y justificativos técnicos que permitan confirmar las razones por las que se declararon desiertos los concursos de méritos y oposición para los cargos de Líder de Compras Públicas (Servidor Público 6) y Asistente de Apoyo Administrativo 3.

## **Conclusión**

El Tribunal de Méritos y Oposición declaró desiertos los concursos para los cargos de Líder de Compras Públicas y Asistente de Apoyo Administrativo 3 sin disponer de *apunte y punto*

sustentos y justificativos técnicos para interrumpir los mismos, con el fin de efectuar reformas al Manual de Descripción y Valoración de Puestos y permitir que servidores que laboraron previamente en la institución participen y resulten ganadores de los referidos concursos; lo expuesto se produjo debido a la falta de control y supervisión por parte del Prefecto Provincial, la Directora de Apoyo de Talento Humano, el Analista 2 de Talento Humano designado como Administrador del Concurso y la Analista 1 de Administración de Talento Humano; lo que ocasionó que se limite la participación de más postulantes; e, incorpore a otros cuyo perfil no guardó consistencia con la denominación del cargo.

### **Recomendación**

Al Prefecto Provincial

31. Dispondrá y supervisará que el Tribunal de Méritos y Oposición verifique, justifique y motive las razones para la declaratoria de desiertos de los concursos de méritos y oposición, a fin de garantizar su legalidad y transparencia; así como también que adopten las acciones necesarias, que aseguren que el proceso de verificación del mérito se realice de manera equitativa a todos los postulantes, en igualdad de condiciones, a fin de cumplir con los principios de igualdad y oportunidad mediante la verificación del nivel de cumplimiento del perfil requerido en las convocatorias del concurso de mérito y oposición.

**Personal contratado por servicios ocasionales no cumplió con los requisitos para el ingreso al sector público; y, emisión de certificación presupuestaria incorrecta**

La autoridad nominadora del GAD Provincial de Napo suscribió contratos bajo la modalidad de servicios ocasionales durante los años 2017 y 2018 para desempeñar cargos administrativos en la Viceprefectura, Unidad de Servicios Institucionales, Subdirección de Estudios y Proyectos, Dirección Administrativa, Dirección de Planificación, Subdirección de Gestión de Tecnología, Subdirección de Contabilidad, Unidad de Activos Fijos, Secretaría General y Auditoría Interna; y, durante los años del 2017 al 2019 para ocupar cargos en proyectos de inversión de las Direcciones de Ambiente y Nacionalidades, de Desarrollo Productivo Riego y Drenaje, de Gestión Viabilidad e Infraestructura para el Desarrollo, de Mantenimiento Transporte y Maquinaria, de Promoción Cooperación Internacional y Comunicación, y de Gestión de *el puente y pueb*

Fomento Productivo Riego y Drenaje; así como en la Unidad de Turismo; y, en la Subdirección del Canal Ally TV.

Sin embargo, en el análisis de los expedientes del personal se evidenció observaciones en el cumplimiento de los requisitos para el ingreso del sector público que fueron establecidos en el artículo 5 de la LOSEP, conforme anexo 5 y como se detalla:

- En 9 contratos de servicios ocasionales suscritos en el año 2017, no se adjuntó en los expedientes de los servidores la declaración juramentada o el certificado de no encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente.
- En 19 contratos de servicios ocasionales suscritos en los años 2017, 2018 y 2019, los servidores presentaron la declaración juramentada y el certificado de no encontrarse en interdicción civil, no ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente, posterior a la posesión del cargo y a la suscripción de los contratos.
- En 7 contratos de servicios ocasionales suscritos en el año 2017, los servidores no presentaron el certificado de no tener impedimento legal para ejercer el cargo público emitido por el Ministerio del Trabajo.
- En 23 contratos de servicios ocasionales suscritos en los años 2017, 2018 y 2019, los servidores presentaron el certificado de no tener impedimento legal para ejercer el cargo público, posterior a la posesión del cargo y a la suscripción de los contratos, cabe mencionar que este certificado tiene 72 horas de validez.
- En 9 contratos de servicios ocasionales suscritos en el año 2017, los servidores no presentaron al inicio de su gestión la declaración patrimonial juramentada en la que se incluya: autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias; declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y, la declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República del Ecuador y el ordenamiento jurídico vigente.
- En 27 contratos de servicios ocasionales suscritos en los años 2017, 2018 y 2019 los servidores presentaron posterior a la posesión del cargo y a la suscripción de *(el) mutua y mis*

los contratos, la declaración patrimonial juramentada en la que se incluya: autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias; declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y, la declaración de no encontrarse inciso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones prevista en la Constitución de la República del Ecuador y el ordenamiento jurídico vigente.

- En 27 contratos de servicios ocasionales suscritos en el año 2018, los servidores no presentaron la declaración juramentada ante notario público de no encontrarse inciso en la prohibición de ser propietarios directos o indirectos de bienes o capitales de cualquier naturaleza, en jurisdicciones o regímenes como paraísos fiscales; y, en 3 contratos de servicios ocasionales suscritos en el año 2019, los servidores no presentaron la citada declaración realizada en la página web de la Contraloría General del Estado [www.contraloria.gob.ec](http://www.contraloria.gob.ec).
- En 55 contratos de servicios ocasionales suscritos en los años 2017, 2018 y 2019 los servidores no presentaron el certificado de no adeudar al Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo.
- En el año 2018 se suscribieron los contratos de servicios ocasionales GADPN-STH-2018-057 y GADPN-STH-2018-61 de 2 de febrero de 2018, para desempeñar los puestos de Asistente de Apoyo Administrativo y Viverista a disposición de la Dirección de Gestión de Fomento Productivo Riego y Drenaje, para la ejecución del proyecto *"Implementación de 7.8 KM de drenes y mejoramiento de suelos inundados en las comunidades, de Reina del Cisne y San Vicente de Wayusa Yaku, parroquia Chonta Punta, cantón Tena provincia de Napo"*; sin embargo, el Director Financiero mediante certificación 43 de 2 de febrero de 2018 emitió la disponibilidad de fondos en la partida presupuestaria 510510 denominada *"Servicios personales por contrato"*, sin considerar que para este tipo de gasto le correspondió certificar a la partida presupuestaria de inversión 710510 denominada *"Servicios personales por contrato"*.

La Subdirectora de Talento Humano actual Directora de Apoyo de Talento Humano que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 1 de enero de 2018, no supervisó las actividades realizadas por la Analista 1 actual Analista 1 de Administración de Talento Humano, quien también ocupó el cargo de Analista 2 Manejo de Talento Humano encargada,  
*(P) presentes y nula*

respecto a exigir a los servidores la presentación de los requisitos para el ingreso al servicio público.

La Analista 1 actual Analista 1 de Administración de Talento Humano, quien además ocupó el cargo de Analista 2 Manejo de Talento Humano encargada, que actuó entre 1 de enero de 2014 y el 25 de marzo de 2019, no realizó el control de los documentos habilitantes que respaldaron el cumplimiento de los requisitos para el ingreso del sector público, previo a la emisión de los contratos de servicios ocasionales.

El Director de Gestión Financiera que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, certificó la disponibilidad de recursos con una partida presupuestaria distinta a la naturaleza del gasto; lo que ocasionó que se suscriba contratos de servicios ocasionales sin disponer previamente de todos los requisitos exigidos para el ingreso al sector público, así como que la información contable y presupuestaria no refleje el saldo real que correspondió a cada partida.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 5.- “*Requisitos para el ingreso*”, literales b), c) y g), 9.- “*Inhabilidad especial por mora*”, 20.- Prohibición de Registrar de la Ley Orgánica del Servicio Público; la Disposición Reformatoria Cuarta, numeral 1 de la Ley Orgánica para la Aplicación de la Consulta Popular de 19 de febrero de 2017, publicada en el Registro Oficial 75 de 8 de septiembre de 2017; la Disposición Reformatoria Décima Primera de la Ley Orgánica para la Optimización y Eficiencia de Trámites Administrativos de 16 de octubre de 2018, publicada en el Registro Oficial 353 de 23 de octubre de 2018; el numeral 2.3.3 “*Clasificaciones Presupuestarias*” de la Normativa del Sistema de Administración Financiera del Sector Público emitida por el Ministerio de Finanzas mediante Acuerdo 447; numerales 7.15. “*Director de apoyo de talento humano*”, literal b) Actividades del puesto, 7.20. “*Analista manejo de talento humano*”, literal b) Actividades del puesto y 8.1. “*Director financiero*”, literal b) Actividades del puesto del Manual de Clasificación de Puestos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, expedida con Resolución Administrativa 065-GADPN, aprobada el 29 de diciembre de 2017; 23.- “*Competencias generales y específicas*” del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo aprobado el 26 de diciembre de 2017; y, las Normas de Control Interno, 402-02 “*Control previo al compromiso*”, y 407-03 “*Incorporación del personal*”.

*Al parenta y solo*

A los servidores relacionados con oficios 227, 228, 229-0012-DPN-AE-2019 de 13 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo la siguiente respuesta:

El Director de Gestión Financiera, posterior a la conferencia final, con comunicación de 29 de noviembre de 2019, expresó:

*"... De acuerdo al proyecto que hace referencia el equipo auditor, el mismo corresponde a la Competencia de Riego y Drenaje (sic), que es financiado por la propia competencia a través de la Secretaría del Agua, tanto para gasto corriente y gasto de inversión, como lo demuestro con la siguiente normativa. - Según el Art. 263 de la Constitución y el 133 del COOTAD establecen como competencia exclusiva de los GAD provinciales la planificación, construcción, operación y mantenimiento de los sistemas de riego y drenaje. Al efecto, los GAD ejecutarán las obras de infraestructura fijadas en el marco de la planificación nacional y territorial correspondiente, y de las políticas y regulaciones emitidas por la autoridad única del agua... - Según el Art. 48 de la Resolución N° 008-CNC-2011, publicada en el Registro Oficial 509 del 9 de agosto de 2011, para el ejercicio de la competencia, corresponden a los GAD provinciales los siguientes recursos:- a) Los recursos promedio de los años 2008, 2009, 2010 y 2011, correspondientes al gasto corriente devengado y al gasto de inversión devengado destinados para rehabilitación, operación y mantenimiento de los sistemas de riego y drenaje por el Gobierno Central; - b) Los recursos promedio de los años 2008, 2009, 2010 y 2011 destinados al gasto de inversión devengado, excluidos los de rehabilitación, operación y mantenimiento, y.- c) Un monto adicional por concepto de no ejecución presupuestaria del PGE, correspondiente a los recursos de inversión no ejecutados en promedio de los años 2008, 2009, 2010 y 2011... - Es por eso que, dentro de las transferencias a los Consejos Provinciales existen los tres rubros principales, para gasto corriente donde se transfiere recursos para que vayan creando su equipo de riego y drenaje. El segundo es para que los sistemas que han sido asumidos por las provincias tengan fondos para la administración, operación y mantenimiento de los mismos. El tercer rubro está encaminado para la inversión, es decir para ampliación de estos sistemas o para nuevos (...)".*

Lo expresado por el servidor no justifica la observación realizada por auditoría, porque con certificación 43 de 2 de febrero de 2018 emitió la disponibilidad de fondos en la partida presupuestaria 510510 denominada "Servicios personales por contrato" para la contratación de personal por servicios ocasionales en los puestos de Asistente de Apoyo Administrativo y Viverista para la ejecución del proyecto de inversión "*Implementación de 7.8 KM de drenes y mejoramiento de suelos inundados en las comunidades, de Reina del Cisne y San Vicente de Wayusa Yaku, parroquia Chonta Punta, cantón Tena provincia de Napo*", certificando la disponibilidad de recursos en una partida presupuestaria distinta a la naturaleza del gasto, ya que le correspondió certificar a la

*(Firma)*

partida presupuestaria de inversión 710510 denominada "Servicios personales por contrato", ya que los gastos en personal para inversión comprenden las obligaciones a favor de los servidores y trabajadores, por servicios prestados en programas sociales o proyectos de formación de obra pública.

Además, no se evidenció documentadamente que la Secretaría del Agua financió al Gobierno Autónomo Provincial de Napo los gastos corrientes y de inversión para la ejecución del referido proyecto de inversión, mediante la presentación de transferencias, convenios u otro tipo de documentos que lo demuestren; y, por otra parte, la Resolución N° 008-CNC-2011 corresponde a los recursos de los años del 2008 al 2011 destinados para el ejercicio de la competencia de los GAD provinciales y la observación realizada por auditoría corresponde a la emisión de certificación de disponibilidad presupuestaria incorrecta realizada a los gastos de contratación de personal por servicios ocasionales realizada en el año 2018.

### **Conclusión**

En la entidad durante los años 2017, 2018 y 2019, se suscribió contratos de servicios ocasionales para desempeñar cargos administrativos y en proyectos de inversión; sin embargo, no se exigió a los servidores la presentación de todos los requisitos para el ingreso al servicio público; y, se contrató con una partida presupuestaria distinta a la naturaleza del gasto; lo expuesto se produjo debido a la falta de control por parte del Director Financiero al emitir la certificación presupuestaria; y, porque la Subdirectora de Talento Humano y la Analista 1 de Administración de Talento Humano, no supervisaron, ni realizaron, respectivamente, el control de los documentos habilitantes previo el ingreso de los servidores al sector público; ocasionando que se suscriba contratos de servicios ocasionales sin disponer previamente de todos los requisitos exigidos para el ingreso al sector público.

### **Recomendaciones**

#### **A la Directora de Apoyo de Talento Humano**

32. Dispondrá y verificará que la Analista 1 de Administración de Talento Humano o al servidor a quien se designe esta función, solicite a los servidores que previo a laborar en la institución cumplan con la presentación de los requisitos exigidos para el ingreso al servicio público establecidos en la normativa vigente.

*(Firma)*

A la Analista 1 de Administración de Talento Humano

33. Solicitará a los servidores que cumplan con la presentación de los requisitos exigidos para el ingreso al sector público previo a la posesión del cargo y formará los expedientes con toda la documentación que respalda su cumplimiento.

Al Director Financiero

34. Certificará la existencia de la partida presupuestaria acorde a la naturaleza y objeto del gasto, previo a la contratación del personal requerido para realizar actividades administrativas o técnicas, bajo la modalidad de servicios ocasionales, siempre y cuando disponga de los recursos suficientes, a fin de que esté de acuerdo al ordenamiento legal en materia presupuestaria.

#### **Servidor con impedimento para ejercer cargo público**

La Contraloría General del Estado, mediante resolución confirmatoria ejecutoriada 8363 del 19 de mayo de 2005, ratificó la responsabilidad civil culposa solidaria en contra del ciudadano con cédula 1500532591, por un total de 25 203,45 USD, para lo cual la Subcontralora General de Estado mediante oficio 09642 de 1 de abril de 2014, remitió la indicada resolución al GAD Municipal de Tena, para la emisión de los títulos de crédito y su recaudación, por lo que se inició el proceso conforme se detalla:

- Mediante resolución administrativa 046 DF-GADMT-2014, de 16 de octubre de 2014, el GAD Municipal de Tena, resolvió emitir los títulos de crédito 904780 y 904781 por 7 519,85 USD y 17 683,60 USD, respectivamente, en contra del señor con cédula de ciudadanía, 1500532591, para lo cual el juzgado de coactivas del GAD Municipal de Tena, generó la notificación única JC0336 de 6 de abril de 2016 y notificó estos títulos de créditos al ciudadano el 2 de mayo de 2016.
- La Jueza de Coactivas del GAD Municipal de Tena, el 22 de febrero de 2018, resolvió avocar conocimiento del juicio coactivo GADMT-AP-2018-0012 en la que ordenó la retención de valores en las instituciones financieras que el servidor mantuvo recursos financieros y ofició al registrador de la propiedad del cantón Tena a fin que se inscriba la prohibición de venta, hipoteca o enajene los bienes

*(en punto junto)*

que sean de propiedad del deudor, documento que se notificó al ciudadano el 1 de marzo de 2018.

Y, al 3 de abril de 2019, la Directora Financiera del GAD Municipal de Tena, con oficio 57 GADMT DF 2019 de 15 de octubre de 2019, certificó que el servidor mantuvo valores pendientes de pago por este concepto, así:

Nº título	Año	Valor USD	Interés USD	Coactiva USD	Total a pagar USD
904780	2014	7 519,85	4 266,24	751,99	12 536,08
904781	2014	17 211,48	10 211,48	1 768,37	29 663,51
				Total USD	42 201,59

Sin embargo, el servidor con cédula de ciudadanía, 1500532591, el 23 de septiembre de 2018, presentó la declaración juramentada periódica en el GAD Provincial de Napo, en donde desempeñaba el cargo de Director de Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje por el período entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019; en la que indicó que no se encontró incursión en ninguna de las causales de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público y no consideró el artículo 9.- *"Inhabilidad especial por mora"*, de la LOSEP, que estableció:

*"... No se registrarán los nombramientos expedidos o contratos celebrados a favor de las personas que se encuentren en mora con el Gobierno Nacional, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Servicio de Rentas Internas, Banco Central del Ecuador, instituciones financieras abiertas o cerradas pertenecientes al Estado, entidades de derecho privado financiadas con el cincuenta por ciento o más con recursos públicos, empresas públicas o, en general, con cualquier entidad u organismo del Estado; o, que sean deudores del Estado por contribución o servicio que tenga un año de ser exigible; o, que se encuentren en estado de incapacidad civil judicialmente declarada.- Se exceptúan los nombramientos expedidos o contratos celebrados a favor de personas que se encuentran en mora si, previo a la obtención del nombramiento o contrato, se hace constar en la declaración patrimonial juramentada el detalle de la deuda con el convenio de pago suscrito que se ejecuta o se ejecutará una vez que se ingrese al Sector Público. En caso de incumplimiento del convenio de pago, se procederá a la separación de la servidora o servidor y a la terminación inmediata del contrato o nombramiento sin derecho a indemnización alguna. - Será destituido del cargo o se dará por terminado el contrato, sin lugar al pago de indemnización alguna, si se comprueba la falsedad de la declaración juramentada presentada al momento del registro o posesión (...)"*

(ii) punto 4a

Por lo que, el Director de Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje que actuó entre el 2 de enero de 2018 y el 30 de abril de 2019, a pesar que se encontró en mora con el GAD Municipal de Tena, según el juicio coactivo GADMT-AP-2018-0012 "Auto de Pago", notificado el 1 de marzo de 2018, por las responsabilidades civiles culposas en calidad de responsable solidario determinadas por la Contraloría General del Estado en el año 2005, continuo laborando desde el 1 de marzo de 2018 al 30 de abril de 2019, sin considerar que estuvo con inhabilidad y prohibición para el ejercicio de un puesto o cargo, función o dignidad en el sector público; ocasionando que no se cumpla con los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el ingreso al sector público.

El referido servidor inobservó los artículos 5.- "Requisitos para el ingreso" letra c), 9.- "*Inhabilidad especial por mora*", 22.- "Deberes de las o los servidores públicos", letra a) y 85.- "Servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción" de la Ley Orgánica de Servicio Público, 3.- "Del ingreso", numeral 2) y 3); 7.- "*Inhabilidad especial por mora*" y 23.- "De su cumplimiento, de su Reglamento General"; y, la Norma de Control Interno 407-08 "Actuación y honestidad de las servidoras y servidores".

Al Director de Desarrollo Socioeconómico y Productivo, a quien posteriormente se le denominó Director de Desarrollo Productivo, Riego y Drenaje y también Director de Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje con oficio 0173-0012-DPN-AE-2019 de 11 de noviembre de 2019, se comunicó los resultados provisionales, sin obtener respuesta.

### **Conclusión**

El servidor con cédula de ciudadanía, 1500532591, presentó la declaración juramentada periódica el 23 de septiembre de 2018, en el GAD Provincial de Napo, en donde desempeñó el cargo de Director de Gestión de Fomento Productivo, Riego y Drenaje desde el 2 de enero de 2018 y hasta el 30 de abril de 2019, en la que indicó que no se encontró incursa en ninguna de las causales de impedimento, inhabilidad o prohibición para el ejercicio de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público sin considerar que se encontró en mora con el GAD Municipal de Tena, según el juicio coactivo GADMT-AP-2018-0012 "Auto de Pago", notificado el 1 de marzo de 2018, por las responsabilidades civiles culposas en calidad de responsable solidario determinadas por la Contraloría General del Estado en el año 2005, por lo que, desempeñó un cargo

*En punto fijo*

público a pesar que no cumplió con los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el ingreso al sector público.

### **Recomendaciones**

A la Subdirectora de Talento Humano

35. Dispondrá a la Analista 1, que previo al registro de los nombramientos o contratos verifique que los profesionales no se encuentren incursos en prohibiciones, inhabilidades e impedimentos para ejercer cargos públicos; y, en caso de encontrar personas que se encuentren en mora con cualquier entidad u organismo del Estado, se abstenga de registrar dichos nombramientos o contratos.
36. Implementará procedimientos de control periódicos que permitan identificar a los servidores y servidoras que tienen inhabilidad y prohibición para ejercer un cargo, función o dignidad en el sector público, a fin que se tomen las medidas correctivas.

### **Concesión y recuperación de anticipos de remuneración, con observaciones**

Durante los años del 2014 al 2018 se otorgaron anticipos de remuneraciones a los servidores del GAD Provincial de Napo, en donde se observó:

- Se concedieron anticipos de remuneraciones tipo C, a cuatro servidores en el mes de diciembre de los años 2015 y 2016 y se renovaron anticipos de remuneraciones para cancelar anticipos vigentes, según Anexo 6, sin considerar el artículo 4 del Reglamento y Procedimiento para la Concesión de Anticipos, que indicó:

*“... las instituciones no podrán conceder ninguno de los anticipos... en el mes de diciembre de cada ejercicio fiscal, ni tampoco podrán proceder a renovación de los anticipos otorgados, mientras no se haya cancelado la totalidad del anticipo.- Las o los servidores, podrán pre cancelar con fondos propios los anticipos que se les hubiere otorgado, pero no podrán solicitar uno cualquiera de ellos para cancelar un anticipo vigente (...).”*

*(R) Juan B. Machuca*

- El Analista 2, responsable de la elaboración de roles de pago y amortización de fondos de terceros, registró mediante su clave y usuario en el sistema Olympo, en forma mensual los valores que se descontaron a los servidores y trabajadores en roles de pago por concepto de anticipos de remuneraciones, valores que no guardaron consistencia con los valores registrados en la amortización según kardex de cuentas por cobrar, por lo que no se dispuso de información confiable, así:

Cargo	Año	Monto concedido USD	Valor descontado según rol de pagos USD	Valor descontado en roles y no registrado kardex cta. por cobrar USD	Valor descontado según kardex cta. por cobrar USD	Diferencia USD
Prefecto Provincial	2017	21 000,00	21 300,00	300,00	21 000,00	300,00
Asesor de Prefectura	2015	4 000,00	3 949,47	435,00	4 000,00	435,00
Supervisor de Mantenimiento, Equipo Pesado	2016		160,00	0,00	0,00	160,00
Jefe de Presupuesto	2016	5 400,00	2 270,00	20,00	2 250,00	20,00
Operador	2015	1 240,00	1 370,00	130,00	1 240,00	130,00
Asistente de Apoyo	2016	60,00	100,00	40,00	60,00	40,00
Ayudante de Maquinaria	2014	1 000,00	1 000,00	96,11	1 000,00	96,11

- La Directora Técnica del Área de Contabilidad a quien posteriormente se le denominó Subdirectora del Área Técnica de Contabilidad y el Director Financiero responsable de autorizar el pago de anticipos de remuneraciones según delegación del Prefecto Provincial de Napo, mediante resolución administrativa 050-GAD-GADPN de 15 de octubre de 2013, en los años 2015 y 2016 aprobó las solicitudes y autorizó el pago de anticipos de remuneraciones por 2 500,00 USD y 2 000, 00 USD, respectivamente, por un plazo de 12 meses, al Asistente de Apoyo Administrativo 3, sin considerar que la remuneración mensual unificada del servidor correspondió a 661,32 USD, por lo que el anticipo de hasta tres remuneraciones mensuales unificadas ascendió a 1 983,93 USD; sin embargo, se le concedieron anticipos superiores a lo que estableció el Reglamento y Procedimiento para la Concesión de Anticipos.
- Al Analista 2, se le otorgaron cinco anticipos de remuneraciones entre los años del 2014 al 2016, por un monto total de 13 463,00 USD, de los cuales se *(a) punto nnw*

descontó de sus remuneraciones mensuales en roles de pago durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2017 un total de 5 703,57 USD, y se compensó 1 874,04 USD, con los recursos de un nuevo anticipo de remuneraciones concedido el 13 de diciembre de 2016, dando un total recuperado de 7 577,61 USD; sin embargo, en el kardex de cuentas por cobrar del referido servidor se registró un total de 13 463,00 USD; por lo que, contablemente se reflejó que los anticipos entregados al Analista 2 se recuperaron; situación que se produjo porque este servidor mensualmente descontó los anticipos de remuneraciones en montos superiores a los solicitados por los trabajadores y empleados y registró a su favor aquellos valores descontados en exceso a otros servidores, disminuyendo el saldo de sus anticipos de remuneraciones en 5 885,39 USD; así:

Comprobante	Fecha	Monto USD	Valor descontado según rol de pagos	Valores descontados en el anticipo entregado el 2016-12-13	Valor descontado según kardex cta por cobrar	Diferencia de valores que no se descontaron de la RMU del servidor	No servidores que se descontaron en más
84086	2014-04-07	2 200,00	1 804,77		2 140,00	335,23	32
88465	2015-02-05	2 700,00		927,00		2 737,67	20
92815	2015-10-23	2 800,00			3 664,67		
96373	2016-08-11	2 880,00				1 417,88	18
97795	2016-12-13	2 883,00		1 976,28	1874,04	5 268,20	
	2017-01-01	-	995,52		2 390,13	1 394,61	34
Total		13 463,00	5 703,57	1 874,04	13 463,00	5 885,39	

La Subdirectora del Área Técnica de Contabilidad, con comunicación de 30 de septiembre de 2019, indicó al equipo de auditoria que esta desviación se comunicó al Director Financiero y al Director Administrativo, mediante comunicación de 24 de noviembre de 2017, en la que se remitió el detalle de servidores a quienes se descontaron en más los anticipos de remuneraciones e indicó lo siguiente:

*“... el mayor de cuentas por cobrar cuadra con el auxiliar de la misma cuenta, es decir, la sumatoria de los préstamos y los descuentos realizados mediante rol, tienen el mismo saldo sin que se detecte anomalía alguna, estos documentos son verificados cada mes al firmar los diarios de amortización, el cuadro total está correcto, - comparado individualmente las retenciones en los roles de pago y en los kardex individuales por los anticipos concedidos a empleados y trabajadores pudimos percatarnos que varios de los descuentos en el momento de amortizar se registraron a favor del encargado de realizar las mismas (...).”*

(\*) punto 10's

Al 30 de abril de 2019, el Analista 2, pagó el total de 5 885,39 USD, mediante de un nuevo anticipo de remuneraciones concedido en el año 2018 por 2 700,00 USD y a través de depósitos bancarios que totalizaron 3 185,39 USD, valores que se devolvieron a los empleados y trabajadores mediante transferencias y depósitos a sus cuentas bancarias; y, mediante acción de personal 101 de 28 de noviembre de 2017, la Subdirectora de Talento Humano realizó el cambio administrativo del indicado servidor.

Sin embargo, según la certificación emitida por la Directora de Apoyo de Talento Humano, mediante oficio 129-2019-DATH-GADPN de 25 de septiembre de 2019, indicó que en el período sujeto de examen el Analista 2, no fue sancionado administrativamente.

El Director Financiero, que actuó entre el 1 de enero de 2014 y 1 de enero de 2018, responsable de velar, dirigir, administrar y controlar el sistema financiero del GAD Provincial de Napo, no vigiló que en el área financiera exista independencia de funciones en cuanto a la elaboración de roles de pago y amortización de anticipos de remuneraciones, tareas que desempeño el Analista 2, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 9 de mayo de 2016, lo que permitió que el indicado servidor descuento a los servidores anticipos de remuneraciones en montos superiores a los solicitados, diferencias que se registraron a su favor, y con las que se disminuyó el monto del anticipo de remuneraciones que él mantuvo; así también, a pesar de que conoció del incumplimiento de las obligaciones por parte del servidor, no comunicó al Prefecto Provincial estos hechos a fin de que se tomen las acciones respectivas.

El Director Administrativo, que actuó entre el 20 de mayo de 2014 y el 1 de enero de 2018, responsable de controlar la Gestión de Talento Humano, no solicitó a la Subdirectora de Talento Humano se inicie el debido proceso para establecer la sanción disciplinaria conforme a la gravedad de la falta cometida por el Analista 2.

El Director Financiero, la Directora Técnica del Área de Contabilidad, y la Subdirectora Técnica del Área de Tesorería encargada, que actuaron entre el 1 de enero de 2014 y 1 de enero de 2018, respectivamente, no realizaron el control previo a la aprobación, autorización y al pago y renovaron los referidos anticipos para cancelar los vigentes.

El Analista 2, que actuó entre el 1 de enero de 2014 y 9 de mayo de 2016, responsable de la elaboración de roles de pago y amortización de fondos de terceros, registró *Q punto nulo*

mediante su clave y usuario en el sistema Olympo, en forma mensual los valores que se descontaron a los servidores y trabajadores en roles de pago por concepto de anticipos de remuneraciones, mismos que no guardaron consistencia con los registros realizados en el kardex de cuentas por cobrar; por cuanto mediante artificios contables el referido servidor descontó a los empleados los anticipos de remuneraciones en montos superiores a los solicitados; por lo que de los 13 463,00 USD, que recibió como anticipos, se descontó de sus remuneraciones mensuales en roles de pago un total de 5 703,57 USD, y se compensó 1 874,04 USD, con los recursos de un nuevo anticipo de remuneraciones concedido el 13 de diciembre de 2016, dando un total recuperado de 7 577,61 USD; y, la diferencia de 5 885,39 USD, al 30 de abril de 2019, fue recuperada por la Subdirectora del Área Técnica de Contabilidad quien también identificó a los servidores que se les descontó en más; y, restituyó los recursos.

Lo expuesto ocasionó que los anticipos no sean entregados conforme a lo dispuesto en la normativa vigente; y, que no se impongan sanciones disciplinarias al servidor responsable de la elaboración de roles de pagos a fin de preservar la probidad, competencia, lealtad y honestidad de los actos realizados por los servidores públicos.

Los referidos servidores inobservaron los artículos; 9.- “*Concepto y Elementos del Control Interno*”; 12 “*Tiempos de control*”, letras a) Control previo y b) Control continuo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y 12.-“*El control interno*” de su Reglamento; 22.- “*Deberes de las o los servidores públicos*”, letras a), b) ) g) y h) de la Ley Orgánica del Servicio Público y 255.- “*Anticipo de remuneraciones*” de su Reglamento General; 72.- “*Atribuciones y responsabilidades de la Dirección financiera*”, letras a),c), f), j), q) y r) del Estatuto Orgánico Funcional del GAD Provincial de Napo emitido mediante resolución administrativa 043-GADPN de 24 de julio de 2013; 4.- del Reglamento para la concesión y procedimiento de anticipos expedido mediante Acuerdo 00054 emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales de 11 marzo 2011 y publicado en el R.O. 404 de 15 de marzo de 2011; 6.- “*De los deberes*”, letras g), i), j), h) y p ) y 63.- “*Anticipos de remuneraciones para las servidoras y servidores*” del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano para las y los servidores públicos del GAD Provincial de Napo expedido mediante resolución administrativa 062-GADPN de 15 de diciembre de 2017; y las Normas de Control Interno 100-03 “*Responsables del control interno*”, 401-03 “*Supervisión*”, 403-08 “*Control previo al pago*”; 405-08 “*Anticipos de fondos*”, letra a) Anticipos a servidoras y servidores públicos.

*Quinto punto*

A los servidores relacionados con oficios 0153, 0154, 0155, 0156 y 0157-0012-DPN-AE-2019 de 5 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

El Director Financiero, con comunicación de 13 de noviembre y posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, con comunicación de 29 de noviembre de 2019, en términos similares, indicó:

*"... además el artículo 5 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización garantiza la autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución.-Referente al cometario donde el equipo auditor textualmente informa: "El director financiero, responsable de dirigir, administrar controlar los sistemas financiero del GAD Provincial do Napo, no vigiló que en el área Financiera exista independencia de funciones en cuanto a la elaboración de roles de pago y amortización de remuneraciones.- De acuerdo al Estatuto Orgánico Funcional del GAD Provincial de Napo emitido mediante resolución administrativa 043-GADPN de 24 de julio de 2013, se establece claramente las funciones del director financiero, como es la de velar, dirigir, administrar y controlar el sistema financiero del GAD Provincial de Napo y no la de establecer funciones a los servidores, ya que eso estaba determinado en el Estatuto Orgánico Funcional y era responsabilidad de la Subdirección de Talento Humano.- Además, él analista de contabilidad perteneció a la Subdirección de Contabilidad, donde tenía la jefe inmediato, que era el encargado del control y supervisión de su área, por ende del personal a su cargo (...)".*

El mencionado Reglamento para la concesión y procedimiento de anticipos, emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales actual Ministerio del Trabajo, a quien le compete ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y el Reglamento Interno de Administración de Talento Humano para las y los servidores públicos del GAD Provincial de Napo, establecen expresamente que no se podrá conceder los anticipos de remuneraciones en el mes de diciembre, ni tampoco renovar los anticipos otorgados mientras no se haya cancelado la totalidad de los mismos, de tal manera que al GAD Provincial de Napo a pesar de gozar de autonomía política, administrativa y financiera, no se le exime el cumplimiento de las obligaciones legales; así también, el alcance establecido en la orden de trabajo correspondió al pago de remuneraciones por lo cual incluye la entrega y recuperación de anticipo de remuneraciones a los servidores públicos, por lo que no se justifica lo comentado por auditoría.

*Q norte norte*

ejecución de la acción de control proporcionó al equipo de auditoría la nómina de descuentos efectuados para la Asociación de Empleados del GAD Provincial de Napo, en los meses de agosto de 2014, abril, mayo, junio, julio, agosto y noviembre de 2015, estableciéndose que los valores que se descontaron en roles de pago a los socios fueron superiores a los que se detallaron en la nómina de descuentos, conforme Anexo 7.

Posteriormente el Director Financiero autorizó a la Subdirectora del Área Técnica de Contabilidad la entrega de recursos públicos a la Asociación de Empleados y Sindicatos de Obreros del GAD Provincial de Napo, por concepto de anticipos de valores para el aporte voluntario solidario mediante comprobantes de pago 95313 y 95367 de 4 y 12 de mayo de 2016, por 1 994,84 USD y 2 957,95 USD respectivamente, valores que se registraron en la subcuenta 1.1.2.01.03.005 “*Apote voluntario asociación de empleados para damnificados*” y 1.1.2.01.03.006 “*Apote voluntario Socopron para damnificados*” y se descontaron mediante roles de pago en el mismo mes, sin considerar la prohibición de dar en calidad de préstamo los fondos asignados al GAD Provincial de Napo.

El Director Financiero, que actuó entre el 1 de enero de 2014 y 1 de enero de 2018, no implantó procedimientos de control interno previo y concurrente relacionadas con el sistema de administración financiera y autorizó las transferencias de recursos a la Asociación y al Sindicato de Obreros de los Empleados del GAD Provincial de Napo, sin considerar la prohibición de dar en préstamo los fondos asignados a la institución.

La Subdirectora Técnica del Área de Tesorería, encargada y la Directora Técnica del Área de Contabilidad, que actuaron entre el 1 de enero de 2014 y el 1 de enero de 2018, no realizaron el control previo al registro contable y pago y transfirieron recursos en calidad de anticipos de fondos a las cuentas de la Asociación de Empleados y Sindicato de Obreros.

Así también la Directora Técnica del Área de Contabilidad, no vigiló que se adjunten a los expedientes de pagos por concepto de fondos a terceros la documentación de soporte suficiente y pertinente que sustente su propiedad y veracidad.

El Analista 2, que actuó entre el 1 de enero de 2014 y 9 de mayo de 2016, responsable de la nómina y la amortización de fondos de terceros, registró en los roles de pago de los servidores y trabajadores los descuentos de la asociación en cantidades superiores

*(A mi nombre)*

a los que se detallaron en la nómina de descuentos correspondiente a la Asociación de empleados, afectando los recursos de los empleados y no adjuntó a los reportes de "Valores calculados en los roles de pagos" la documentación de soporte suficiente y pertinente que evidencie la veracidad y propiedad de los desembolsos.

Lo expuesto ocasionó que se entreguen recursos públicos a gremios, para financiar actividades no acorde a los objetivos institucionales; y, que se dificulte la verificación, comprobación y análisis posterior.

Los referidos servidores inobservaron los artículos 347.- "Prohibición de préstamos" del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; 72.- "Atribuciones y Responsabilidades de la Dirección Financiera", letras a),c), f), j), q) y r) del Estatuto Orgánico Funcional del GAD Provincial de Napo emitido mediante Resolución Administrativa 043-GADPN de 24 de julio de 2013; y, las Normas de Control 402-03 "control previo al devengado", 403-08 "Control previo al pago" y 405-04 "Documentación de respaldo y su archivo".

A los servidores relacionados con oficios 0297, 0298, 0299, 300 - 0012-DPN-AE-2019 de 13 de noviembre de 2019, se comunicaron los resultados provisionales a fin de que presenten los justificativos y/o puntos de vista debidamente documentados, obteniendo las siguientes respuestas:

El Analista 2, posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, con comunicaciones de 20 y 26 de noviembre de 2019, en los mismos términos indicó:

"... con la finalidad que se permita revisar las observaciones realizadas a la asociación de empleados correspondiente a los valores que se encuentran en diferencia... expongo copias certificadas de lo siguiente.- Nóminas de descuentos del año 2016 desde enero a diciembre de los empleados administrativos; trabajadores, contratados LOSEP, contratados código de trabajo y personal que trabajaron en el recinto feria.- Del año 2015 diferencias ... por el valor de 85,00 ese valor se canceló ... por adquisición de mochila adjunto copia certificada.- Del año 2015 diferencia del señor... por el valor de 8,35 valor cancelado a la señora ... por alimentación se adjunta copia certificada .- Del año 2015 diferencia del señor... por el valor de 200,00 dicho valor autoricé por una deuda mantenida con la asociación de empleados (...)"

El servidor, adjuntó los descuentos de la Asociación de Empleados de los meses de enero, febrero, mayo, junio y noviembre de 2015, documentación que no correspondió a la que reposó en los archivos de la institución, por cuanto se modificaron los

*(Firma)*

descuentos de los socios a fin de no reflejar diferencias entre lo solicitado y lo descontado, por lo que la observación se mantiene.

El Director Financiero, posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, con comunicación de 29 de noviembre de 2019, expresó:

*“... De acuerdo al comentario de la conclusión donde se manifiesta que autorizó las transferencias de recursos a la asociación y sindicato de obreros de la entidad, sin considerar la prohibición de dar en préstamo los fondos asignados al GAD Provincial... permito informar que técnicamente no es posible realizar la acción que afirma el equipo auditor, debido a que los anticipos o préstamos de fondos se realizan únicamente a empleados, los mismos que son provenientes de sus remuneraciones y no es factible dar anticipos o préstamos a entes jurídicos como Asociación o Sindicato; y lo que tal vez causa confusión, es que el dinero trasferido a la Asociación o Sindicato fue un aporte voluntario de los funcionarios y trabajadores, debidamente autorizados por cada uno, ... que se decidió cancelar a través de sus respectivos entes de representación, muy aparte del aporte establecido en la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana (...).”*

Lo comentado por el servidor no modifica la observación de auditoría, por cuanto, los recursos se registraron contablemente en cuentas que controlan los valores disponibles entregados en calidad de anticipos, garantías, fondos a rendir cuentas y egresos realizados por recuperar utilizando los auxiliares 1.1.2.01.03.005 “Apote voluntario asociación de empleados para damnificados” y 1.1.2.01.03.006 “Apote voluntario Socopron para damnificados”, sin embargo, los recursos se transfirieron a la Asociación y Sindicato, sin considerar que los anticipos se realizan únicamente a los empleados mas no a organizaciones privadas.

### **Conclusión**

Para la elaboración de los comprobantes de diario se dispuso de los reportes de “Valores calculados en los roles de pagos” a los cuales no se adjuntó la documentación sustentatoria, como autorizaciones de descuentos debidamente legalizadas por los servidores, solicitudes de descuentos suscritas por las entidades financieras y la Asociación de Empleados; se registró en los roles de pago de los servidores y trabajadores los descuentos de la asociación en cantidades superiores a los que se detallaron en la nómina de descuentos correspondiente a la Asociación de empleados, afectando los recursos de los mismos; y, se entregó recursos públicos a la Asociación de Empleados y Sindicatos de Obreros del GAD Provincial de Napo, por concepto de anticipos de valores para el aporte voluntario solidario, los mismos que se descontaron

*W. Vink Cabrera*

mediante roles de pago a los servidores en el mismo mes, sin considerar la prohibición de dar en calidad de préstamo los fondos asignados al GAD Provincial de Napo.

Situación que se produjo debido a que el Director Financiero, la Subdirectora Técnica del Área de Tesorería y la Directora Técnica del Área de Contabilidad no implantaron ni aplicaron procedimientos de control interno previo al registro y pago; así como por la falta de control por parte del Analista 2, responsable de la nómina; lo que ocasionó que se entreguen recursos públicos a gremios, para financiar actividades no acorde a los objetivos institucionales; y, que se dificulte la verificación, comprobación y análisis posterior.

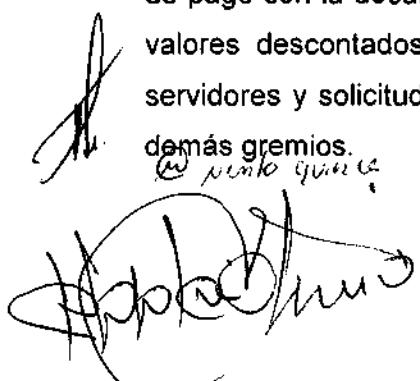
### **Recomendaciones**

A la Directora de Apoyo de Contabilidad

40. Dispondrá al personal del área contable, que adjunten a los comprobantes de diario y pago la documentación de soporte suficiente y pertinente que sustente la propiedad y veracidad de los hechos económicos que permitan la identificación de la transacción ejecutada y facilite su verificación, comprobación y análisis posterior.
41. Remitirá por escrito al Analista 1 responsable de nómina la documentación de respaldo para el ingreso oportuno al sistema contable como son los contratos por prestación de servicios ocasionales y descuentos en roles de pago.

Al Analista 1 - Responsable de Nómina

42. Remitirá a contabilidad los comprobantes de los descuentos efectuados en roles de pago con la documentación sustentatoria y comprobatoria que justifique los valores descontados como: autorizaciones debidamente legalizadas por los servidores y solicitudes de descuento emitidos por las entidades financieras y demás gremios.  
*(en punto quincena)*



Econ. Napoleón Urvina U.  
Director Provincial de Napo