



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN DE AUDITORÍAS INTERNAS

DAI-AI-0478-2016

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

INFORME GENERAL

**EXAMEN ESPECIAL A LOS PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FUERZAS ARMADAS N° 1.**

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2011/01/11

HASTA : 2013/07/31

Nº C.C.:

Nº NIS : 27401

PERIODO : 2016

Nº INGRESO DPECC :



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN DE AUDITORÍAS INTERNAS

DAI-AI-0478-2016

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

INFORME GENERAL

**EXAMEN ESPECIAL A LOS PROCESO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL
HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FUERZAS ARMADAS Nº 1.**

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2011/01/11

HASTA : 2013/07/31

Orden de Trabajo :

12085-15-2013

Fecha O/T :

23/10/2014

FE Doc) 6800 JAI
/ 12 20 08 15



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL

DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

12085-15-2013

HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FUERZAS ARMADAS 1

INFORME GENERAL

EXAMEN ESPECIAL al: proceso de administración del Talento Humano en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1; por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013.

HOSPITAL DE ESPECIALIDADES FUERZAS ARMADAS 1

EXAMEN ESPECIAL al proceso de administración del Talento Humano en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1; por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013.

DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

Quito-Ecuador

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

CMS	Curso Superior Militar
COMACO	Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas
DAI	Dirección de Auditoría Interna
DGAIDN	Dirección General de Auditoría Interna de la Defensa Nacional
DISAFA	Dirección de Sanidad de las Fuerzas Armadas
e SIGEF	Sistema Integrado de Gestión Financiera
FAE	Fuerza Aérea Ecuatoriana
FF.AA.	Fuerzas Armadas
HE-1	Hospital de Especialidades - 1
HG-1	Hospital General de Fuerzas Armadas - 1
ISSFA	Instituto de Seguridad Social de Fuerzas Armadas
LOSEP	Ley Orgánica del Servicio Público
MDN	Ministerio de Defensa Nacional
MIDENA	Ministerio de Defensa Nacional
MINFIN	Ministerio de Finanzas
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales
PAPP	Programación Anual de la Política Pública
POA	Plan Operativo Anual
POAs	Planes Operativos Anuales
RR.HH.	Recursos Humanos
REGRRHH	Regulaciones Generales de Recursos Humanos
SENRES	Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público
USD	Dólares de los Estados Unidos de Norte América

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁG.
Carta de presentación	1
 CAPÍTULO I	
 INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
Motivo del examen	2
Objetivos del examen	2
General	2
Específico	2
Alcance del examen	2
Base legal	3
Estructura orgánica	3
Objetivos de la entidad	4
Monto de recursos examinados	4
Servidores relacionados	4
 CAPÍTULO II	
 RESULTADOS DEL EXAMEN	
Cumplimiento de recomendaciones	5
Plan de Talento Humano con información incompleta	5
A personal con contratos de servicios ocasionales superiores a cuatro años no se realizó el concurso interno.	12
Inconsistencias en el Subsistema de Capacitación	17
Inconvenientes en el control de la asistencia del personal	26
Servidores relacionados	
Anexo 1	



Ministerio
de **Defensa**
Nacional

Quito,

Señor
Ministro
Ministerio de Defensa Nacional
Presente

Ref: Informe aprobado el



C.G.E. DIRECCIÓN DE
AUDITORÍAS INTERNAS

APROBADO POR:

FECHA:

2016-01-19

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado a través de la Dirección de Auditoría Interna del Ministerio de Defensa Nacional, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial al proceso de administración del Talento Humano en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013.

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

políticas y demás normas aplicables.

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

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

Atentamente,
Dios, Patria y Libertad,


Ing. Marlene Yáñez R.
DIRECTORA DE AUDITORÍA INTERNA, ENCARGADA

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial al Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1, se realizó en cumplimiento a la Orden de Trabajo 12085-15-2013 de 2 de septiembre de 2013 y de conformidad al Plan Operativo de Control año 2013, de la unidad de auditoría interna del Ministerio de Defensa Nacional, aprobado por la Contraloría General del Estado.

Objetivos del examen

General:

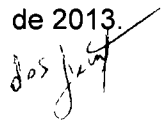
- Verificar el nivel de cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas aplicables al proceso de administración del Talento Humano.

Específico:

- Verificar que la entidad cumpla con el proceso de administración del Talento Humano en forma eficiente y coadyuve al cumplimiento de los objetivos de la entidad.

Alcance del examen

Comprende el análisis al proceso de administración del Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1, de acuerdo a las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General; Normas de Control Interno y Normas Técnicas, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013.



Base Legal

El Ministerio de Defensa Nacional mediante Acuerdo Ministerial 789 de 31 de agosto de 2004, publicado en Orden General Ministerial 135 de la misma fecha; resolvió: Desconcentrar al Hospital General de las Fuerzas Armadas, de acuerdo a las funciones y atribuciones descritas en la Matriz de Competencias y para la transferencia de recursos financieros será considerado como Unidad Ejecutora.

En Orden General del Ministerio de Defensa Nacional 29, de 30 de noviembre de 2011 artículo 11 Informativo, según oficio 11 DISAFA-a3-40 de 15 de noviembre de 2011, se informó la nueva denominación de las Unidades de Salud de Fuerzas Armadas de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial 00318 de 4 de abril de 2011 y publicado en el Registro Oficial 457 de 26 de mayo de 2011, por lo que la denominación del Hospital General de las FF.AA. 1 cambia a Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1.

Estructura orgánica

El Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1, depende del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y de conformidad a su orgánico estructural se encuentra organizado bajo los siguientes niveles:

Nivel Ejecutivo:	Dirección General
Nivel Asesor:	Comité Interno de Selección de Ofertas y Calificación
	Procuraduría
	Investigación y Desarrollo
	Unidad de Calidad
Nivel de Apoyo:	Secretaría General
	Unidad de Tecnología y Comunicación
	Unidad de Comercialización
	Dirección de Recursos Humanos
	Dirección Financiera
	Dirección de Logística (Administrativa)
	Dirección de Servicio de Salud
	Dirección de Servicios de Salud de Hospitalización
	Dirección de Hotelería
	Dirección de Docencia e Investigación.

Fuente: Reglamento Orgánico Estructural y Numérico de las Fuerzas Armadas para el quinquenio 2008 – 2012. Decreto Ejecutivo Secreto 4 de 13 de octubre de 2008. Registro Oficial Secreto 2 de 15 de octubre del mismo año y disposición en oficio MDN-GAB-2013-0273-OF de 8 de marzo de 2013 del MIDENA, que se mantiene vigente hasta aprobar los estatutos y estructuras orgánicas.



Objetivos de la entidad

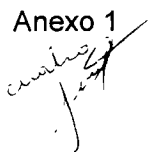
- Incrementar la participación activa en la integración de la institución a la Red del Sistema Nacional de Salud logrando cubrir en su totalidad la atención a pacientes de referencia y contra-referencia.
- Incrementar el acceso oportuno a los servicios integrales de salud de tercer nivel, a través de la ejecución de procedimientos especializados de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de alta calidad, a fin de satisfacer las necesidades de cuidado de la salud de la sociedad militar y civil.
- Incrementar la capacidad resolutive de tercer nivel de la institución a través de la actualización de sus plataformas biomédica, de información y de comunicaciones, a fin de garantizar procesos seguros y eficientes tanto para el hospital como para sus usuarios, así como para la efectiva toma de decisiones.

Monto de recursos examinados

No se analiza el monto de recursos examinados por ser el examen especial al proceso de administración del Talento Humano, por cuanto nuestro análisis corresponde al cumplimiento de disposiciones legales, reglamentarias y normativas.

Servidores relacionados

Anexo 1



CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

Cumplimiento de recomendaciones

La Auditoría Interna del Hospital General 1 de las Fuerzas Armadas, realizó un examen especial DGAIDN-030-208, al seguimiento de las recomendaciones emitidas al Informe de Auditoría de Gestión DA5-015-06 a los componentes: Abastecimientos, Recursos Humanos y Área Médica del Hospital General 1 de las Fuerzas Armadas, por el período comprendido entre el 2 de febrero de 2005 y el 31 de marzo de 2006, realizado por la Contraloría General del Estado.

Plan de Talento Humano con información incompleta

El Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1 cuenta con un Plan de Talento Humano que no está sustentado en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales, y no se tomó en consideración la información estadística, y la normativa vigente relacionada con esta área y el sistema de planificación.

En los Planes de Talento Humano de los años 2012 y 2013 no constó la información siguiente:

- Supresión de puestos año 2013 y contratos de servicios civiles profesionales años 2012 y 2013 y contratos de servicios ocasionales con sus reportes respectivos del 2013.

En el Plan de Talento Humano de 2013:

- No se incluyó el distributivo que permita determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional, anexos de: licencias o comisiones de servicios con o sin remuneración; traslados, traspasos y cambios administrativos.

*cinco
justo*

- No se presupuestó para retroactivos que debían pagarse a los médicos, los desahucios, las liquidaciones de las jubilaciones y la compensación por vacaciones no gozadas por cesación de funciones según anexo 2; por lo que el Plan de Talento Humano no consideró lo establecido en la Programación Anual de la Política Pública.
- Dentro del análisis detallado en el Plan de Talento Humano el requerimiento de puestos conforme la estructura orgánica institucional, describe que contemplan 1.544 puestos para servidores públicos bajo la LOSEP y Código de Trabajo de acuerdo al Reglamento Orgánico Estructural y Numérico 2008-2012; la situación actual detalla un total de 1.251 puestos requeridos, existiendo una diferencia de 293 y en la conclusión se indica que se requiere la creación de 273 pero no se especifica los puestos; sin embargo, la Resolución MRL-2012-0893 de 28 de diciembre de 2012, únicamente aprueba la creación de 114 puestos, los que cuentan con el respectivo dictamen presupuestario favorable del Ministerio de Finanzas según oficio MINFIN-DM-2012-0867 de 21 de diciembre de 2012 y de los 159 puestos restantes no se hace ninguna referencia en el Plan de Talento Humano.
- En el artículo 2 de la Resolución MRL-2013-0376 de 14 de junio de 2013, que entró en vigencia en febrero de 2013, consta la supresión de 20 partidas vacantes; sin embargo, en el Plan de Talento Humano éstas no se encontraban consideradas.
- La Resolución MRL- 2013-0375 de 14 de junio de 2013, entró en vigencia en febrero de 2013, y en el artículo 2 consta la clasificación de 48 puestos vacantes de profesionales de la salud que debía ser revisada por el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1; sin embargo, en el referido Plan no fue tomada en cuenta.

Por lo que, los Directores Generales de los períodos comprendidos entre el 1 de enero de 2011 y el 10 de mayo de 2012, y entre el 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013; los Directores de Recursos Humanos del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 26 de octubre de 2011, y entre el 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012, y entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013; el Analista de Recursos Humanos Militar del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013, incumplieron los artículos 55, 56 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), 139 del Reglamento a la LOSEP, 1 y 3 de la Norma Técnica del Subsistema de

*se
just*

Planificación de Recursos Humanos SENRES, e inobservaron la Norma de Control Interno 407-01 Plan de Talento Humano; a consecuencia de la inobservancia a la base legal antes referida, están incursos en el incumplimiento de los deberes y atribuciones previstas en el literal a) numerales 1 y 2 del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, respectivamente.

La falta de supervisión por parte de los Directores Generales y Directores de Recursos Humanos y la no aplicación de la normativa vigente para la elaboración del Plan del Talento Humano, por parte del Analista de Recursos Humanos Militar, originó que no se determine la situación histórica, actual y proyectada de los recursos humanos, y que no se cuente con la planificación institucional del talento humano acorde a la proforma presupuestaria, a fin de garantizar la calidad y cantidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.

Mediante oficios 041, 042, 043, 044, 045, 048, 057 y 059-2013-DAI-HE-1-FF.AA. de 14 y 15 de octubre de 2013, se comunicó los resultados provisionales a los Directores Generales, Directores de Recursos Humanos, Director Financiero, Jefe de Desarrollo Institucional y Analista de Recursos Humanos Militar.

Con oficio FAE-EJ-2013-S/N-O de 18 de octubre de 2013, el Director General del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 10 de mayo de 2012, indicó:

"...en la planificación de RRHH correspondiente al año 2012... y hasta el mes de mayo en el cual seguía como Director General, puedo señalar - Respecto a contratos por servicios profesionales tengo que señalar que en mi período solo se mantuvieron aquellos profesionales que no disponía el hospital y que cumplían una tarea específica, todo ello previa autorización del ISSFA, como es el caso del Dr... y el Dr..., entre otros y el personal contratado para levantar procesos..."

Con oficio 2013-404-HE-1-1-e de 17 de octubre de 2013, el Jefe de Desarrollo Institucional, manifestó:

"...En lo que respecta al plan de Talento Humano, quien debe justificar su planificación es Recurso Humano y asignar el presupuesto de acuerdo a sus necesidades..."

Je...

Con oficio ISSFA-DA-2013-0049-OF de 23 de octubre de 2013, el Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 1 de enero y el 26 de octubre de 2011, indicó:

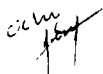
“...Novedad que se evidencia su cumplimiento con el documento adjunto “Planificación de Talento Humano del HG-1 para el año 2012” y copia del oficio No. 11-0805-HG-1-11-d1 de fecha de 31 de agosto del 2011, mediante el cual este documento fue enviado al Ministerio de Relaciones Laborales para su aprobación.- se evidencia claramente los requerimientos de personal para el año 2012 con su respectivo impacto económico, como son los requerimientos de creación de plazas orgánicas para suplir los gastos que implica mantener a personal con contrato y poder ejecutar los diferentes concursos de méritos y oposición, nombramiento regular y nombramiento a período fijo, internos rotativos, pago por desahucio por despido intempestivo personal bajo el código del trabajo, jubilaciones y renunciaciones voluntarias, sin que ese año se requiera la supresión de puestos, ...”.

Con oficio 2013-0118-HE-1-12-d de 24 de octubre de 2013, el Director Financiero del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013, indicó:

“...se trabajó con presupuesto prorrogado es decir con los saldos idénticos a los de enero del 2012.- ...los valores que se generan en función a las resoluciones, jubilaciones y otros se los financió vía reforma, ya que al tener presupuesto prorrogado no podían estar financiados y siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Finanzas se realizaron las reformas necesarias para cubrir estos valores...”.

Con oficio 12-0531-HE-1-11-d1 de 25 de octubre de 2013, el Analista de Recursos Humanos Militar, del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013, expresó:

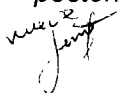
“...no se contaba con personal con contratos de servicios profesionales.- En esta planificación no consta lo referente a supresión de puestos, porque para ese año la Institución no requería realizar dichas acciones, ya que existía la necesidad de cubrir vacantes, por lo que resulta imposible el pensar que existiría supresión de puestos.- Al momento esta Casa de Salud cuenta con 4 profesionales que laboran mediante contratos de servicios profesionales en la Unidad de Tecnologías de la Información.- Mediante Oficio No. MRL-STF-2013-0330 del 27 de Febrero del 2012, el Ministerio de Relaciones Laborales informa que para la Planificación de RECURSOS HUMANOS para el año 2013, esa Cartera de Estado se encuentra desarrollando las directrices, procedimientos y parámetros para su elaboración.-El distributivo de sueldos generado por el sistema ESIPREN consta datos como: Partida Individual, Número de Cédula de Ciudadanía, Apellidos y Nombres, Cargo, y la Remuneración Mensual Unificada, del personal de Nombramiento bajo la LOSEP y bajo el Código de Trabajo.- Dentro de la Planificación de RECURSOS HUMANOS realizado en el mes de mayo del 2012 de acuerdo a las directrices del COMACO, no se consideró el pago a médicos en vista que no existía un Decreto por parte del



Gobierno Nacional en el cambio de su jornada laboral de trabajo a 8 horas diarias, asignándose posteriormente los valores al presupuesto para el pago respectivo; los desahucios no se consideraron en vista que al personal que sobrepase los dos años de labores bajo el Código de Trabajo, se les concedería contratos indefinidos previo el concurso de Méritos y Oposición con autorización del Ministerio de Relaciones Laborales....- La diferencia entre el total de cargos de 1 251, es 293 que son consideradas vacantes, pero el Ministerio de Finanzas se maneja solo con el Distributivo, es decir únicamente con el personal efectivo que labora en esta Casa de Salud, para dicha Cartera de Estado estos 293 no son consideradas como vacantes, es por eso que en la Planificación de RECURSO HUMANO del año 2013 constan la creación de 273 partidas detalladas en la mencionada planificación... de las cuales aprobaron únicamente 114 partidas, para ser cubiertas mediante los respectivos concursos de méritos y oposición.-**Los restantes 159 cargos constan dentro de los 216 Contratos de Servicios Ocasionales...**216 con contratos de servicios ocasionales.- 57 cargos que constan dentro de la creación de las 273 partidas.- **A la vez estos 57 cargos están distribuidos de la siguiente manera:-** 10 Enfermeras de Cuidado Directo, 20 Médicos Especialistas, 10 Auxiliares de Enfermería, 7 Auxiliares Ambientales.-...mediante Resolución No. MRL-2013-0375 apruebe la revisión de la clasificación de 48 puestos vacantes de profesionales de la salud, en su mayoría del área médica como son: Médicos Especialistas, Enfermeras de Cuidado Directo y Tecnólogos en Especialidades Médicas, a fin de contar con este personal y se pueda cubrir la creciente demanda de pacientes en las diferentes especialidades, previo los respectivos concursos de méritos y oposición, razón por la cual no constó en la Planificación del año 2013...”.

Con oficio 13-861-HE-1-d1 de 31 de octubre de 2013, el Director de Recursos Humanos, del periodo comprendido entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, al igual que el Director General del periodo comprendido entre el 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013, con oficio 13-077-HE-1-1 de 25 de octubre de 2013, adjuntaron la misma contestación e indicaron:

“...a esa fecha (2012) no se contaba con personal con contratos de servicios profesionales.- En esta planificación no consta lo referente a supresión de puestos, porque para ese año la Institución no requería realizar dichas acciones, ya que existía la necesidad de cubrir vacantes, por lo que resulta imposible el pensar que existiría supresión de puestos.- al momento esta Casa de Salud cuenta con 4 profesionales que laboran mediante contratos de servicios profesionales en la Unidad de Tecnologías de la información.- El Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No. 1 es una Unidad Ejecutora que depende del Ministerio de Defensa Nacional, todos los trámites canalizamos a través de dicha Cartera de Estado, y esta a su vez tramita a los diferentes organismos del Estado.- Esta Casa de Salud carece de personería jurídica.- para la Planificación de RECURSOS HUMANOS para el año 2013, esa Cartera de Estado se encuentra desarrollando las directrices, procedimientos y parámetros para su elaboración.- ...no se consideró el pago a médicos en vista que no existía un Decreto por parte del Gobierno Nacional en el cambio de su jornada laboral de trabajo a 8 horas diarias, asignándose posteriormente los valores al presupuesto para el pago respectivo.- los desahucios

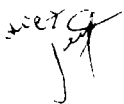


no se consideraron en vista que al personal que sobrepase los dos años de labores bajo el Código de Trabajo, se les concedería contratos indefinidos previo en concurso de mérito y oposición.- La diferencia entre el total de cargos de 1544 y los efectivos de 1251, es 293 que son consideradas vacantes, pero el Ministerio de Finanzas se maneja solo con el Distributivo, es decir únicamente con el personal efectivo que labora en esta Casa de Salud, para dicha Cartera de Estado estos 293 no son consideradas como vacantes.-...se tramitó al Ministerio de Relaciones Laborales la revisión a la clasificación y valoración, para lo cual se debía proceder a la supresión de partidas de los cargos administrativos que la Institución consideró no indispensables, esto facilitó para que el Ministerio de Relaciones Laborales mediante Resolución...aprueba la revisión de la clasificación de 48 puestos vacantes de profesionales de la salud...”.

El Director de Recursos Humanos del período comprendido entre el 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012, no dio contestación.

Lo expuesto por los servidores, no justifica la observación de auditoría, ya que en el Plan de Talento Humano no se consideró toda la información citada anteriormente; y según el reporte de ejecución de gastos del e SIGEF constan pagos a personal contratado por servicios civiles profesionales desde septiembre de 2012; adicionalmente se contrató al referido personal sin que conste en el Plan de Talento Humano. En lo relacionado con el pago del retroactivo al personal de médicos que laboró con la jornada de trabajo de 8 horas diarias, mediante Resolución 2012-000033 de 02 de febrero de 2011 se establece la escala de valoración de puestos de los referidos profesionales, por lo que según la Resolución MRL-2012-0533 de 7 de agosto de 2012 se clasificó a 115 profesionales de la salud con jornadas de 8 horas diarias laborables del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1, rubro que no se consideró en el Plan de Talento Humano del 2013.

Posterior a la conferencia final de resultados, el Director General, del período comprendido entre el 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013, el Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, y el Analista de Recursos Humanos Militar, del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013, con oficios 13-893-HE-1-11-d de 14 de noviembre de 2013 y 13-546-HE-1-11-d1 de 14 de noviembre de 2013, en similares términos expresaron:



“...En la Planificación de los años 2012 y 2013 no consta en lo referente a supresión de puestos, ya que persistía la necesidad de cubrir vacantes en los diferentes Departamentos y Servicios del HE-1, no era factible incorporar un proceso de supresión de puestos en los años observados al requerir el HE.1 como necesidad imperante el cubrir vacantes por necesidad de los servicios conforme consta en los requerimientos de los diferentes departamentos y servicios de la entidad.- En la planificación remitida para los años 2012 y 2013, ...no constaba el requerimiento o necesidad de cuatro profesionales bajo la modalidad de servicios civiles profesionales en razón de que la necesidad de este tipo de contratación de personal se originó en la contratación e implementación del nuevo software hospitalario, en donde se requería, del personal especializado para el soporte y mantenimiento del Sistema Informático Hospitalario.- Los reportes de los Contratos de Servicios Ocasionales en el Plan de Talento Humano del año 2013, consta implícitamente en el detalle de las 273 creaciones de puestos que se encuentra en la referida planificación del Talento Humano.- Los requerimientos de no constar en el distributivo de personal del HE-1 del año 2013 como anexos licencias o comisiones de servicios con o sin remuneración; traslados, traspasos y cambios administrativos, se motiva por no constar en el sistema ESIPREN los campos requeridos para dicha información. En el nuevo Sistema Informático Integrado que actualmente dispone la Dirección de Talento Humano del HE-1, para la Planificación del Talento Humano del año 2014 se incorporará la información requerida por el equipo auditor. La misma que se encuentra en proceso de levantamiento.- El Distributivo de sueldos generado por el sistema ESIPREN consta únicamente datos como: Partida individual, Número de Cédula de Ciudadanía, Apellidos y Nombres, Cargo y la Remuneración Mensual Unificada del personal de Nombramiento y Contrato de Servicios ocasionales bajo la LOSEP y contratos bajo el Código de Trabajo.- Con relación a los retroactivos que debían pagarse a los Médicos, esta Casa de Salud en cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Resolución No. 2012-MRL-000533, con fecha 1 de agosto de 2012, con vigencia a partir del mes de julio de 2012, el Ministerio de Finanzas asignó al Hospital el presupuesto para cumplir esta obligación legal, razón por la cual no constaba en la Planificación Presupuestaria este evento, que respondía a condiciones exógenas de decisión estatal.- La figura de desahucio es una figura de desenrolamiento laboral contemplada en el régimen de Código de Trabajo, imputable a obreros o trabajadores, esta figura no tiene relación con la presunta inobservancia de la normativa de LOSEP y su Reglamento de aplicación.- La liquidación de jubilaciones correspondientes al período auditado consta en las respectivas planificaciones de Talento Humano de los años 2012 y 2013, con el detalle el valor a percibir de cada servidor y trabajador por concepto de liquidación de jubilaciones...-las 162 partidas creadas y autorizadas por el Ministerio de Relaciones Laborales son parte de los 1251 puestos que refleja la situación actual del Hospital. En lo referente a las 293 vacantes de la diferencia de lo planificado con la situación actual a agosto de 2012, no se pudo cubrir razón que en esta fecha se encontraba desactualizados los perfiles para estos puestos, y no se contaba con la asignación presupuestaria por parte del Ministerio de Finanzas, actualmente se está tramitando la creación de nuevos puestos para cubrir la totalidad de contratos de servicios ocasionales.- Las 48 partidas fueron creadas en base a la homologación y reclasificación de las 20 partidas suprimidas debido a la necesidad institucional de crear cargos del área médica, de igual manera en la Planificación de Talento Humano constan únicamente el personal que se encuentra como efectivo dentro del Distributivo...”.

one
JH

El equipo de auditoría ratifica lo comentado, en razón de que la información que debía mantener el Plan de Talento Humano se encontraba incompleta; en lo que respecta a los requerimientos en el distributivo, serán tomadas en cuenta para el año 2014.

Conclusión

Los Directores Generales, Directores de Recursos Humanos al no supervisar la elaboración del Plan de Talento Humano en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1 y el Analista de Recursos Humanos al no aplicar la normativa vigente y no sustentarse en el análisis de capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas y con el diagnóstico del personal existente, ocasionó que no se determine la situación histórica, actual y proyectada de los recursos humanos y que no se cuente con la planificación institucional del talento humano acorde a la proforma presupuestaria.

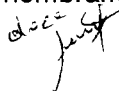
Recomendación

Al Director de Recursos Humanos

1. Elaborará el Plan de Talento Humano considerando la situación histórica, actual y proyectada de los recursos humanos, basado en un diagnóstico de personal y en las necesidades de operación institucionales, para que sea instrumento que esté acorde con la Programación Anual de la Política Pública, a fin de que facilite la toma de decisiones a la máxima autoridad.

A personal con contratos de servicios ocasionales superiores a cuatro años no se realizó el concurso interno

A 10 servidores que en la entidad mantuvieron contratos vigentes al 31 de julio de 2013 por servicios ocasionales de forma ininterrumpida con una antigüedad superior a cuatro años y que ingresaron en unos casos desde 1997 y los más recientes en el 2005, a través de renovaciones o firmas de nuevos contratos, como se detalla en el anexo 3, no se les realizó el respectivo concurso de méritos y oposición para que puedan optar por el nombramiento permanente.



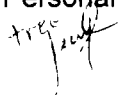
Con oficio MRL-DSMUTAH-2012-EDT 2317 de 30 de marzo de 2012 suscrito por el Viceministro del Servicio Público del Ministerio de Relaciones Laborales, en sujeción a la Séptima Disposición Transitoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento y a la Segunda Disposición Transitoria de la Norma del Subsistema de Selección del Personal, dispuso a los organismos y dependencias públicas, inicie el proceso de concurso para el personal que mantenga vigentes contratos de servicios ocasionales por más de cuatro años en la misma institución, e indicó:

“... deberá iniciar los procesos de concursos para el personal contratado, dejándose en claro que la responsabilidad por la inobservancia a la normativa legal, será determinada cuando corresponda”.

A fin de dar cumplimiento a esta disposición el Coordinador General Administrativo Financiero del Ministerio de Defensa Nacional, con oficio MDN-CAF-2012-0373-OF del 17 de mayo de 2012, solicitó al Director del Hospital informe sobre el cumplimiento de la disposición citada, sin que se de atención al requerimiento.

Debido a lo comentado mediante memorando 09-1564HG-1-11-d3 de 14 de diciembre de 2009, suscrito por el Director de Recursos Humanos se notificó a la Médica Especialista que finaliza la vigencia del plazo del contrato dando por terminado los servicios, sin considerar que esta servidora mantuvo contratos ocasionales desde el 2003; por lo que en el 2009 instauró una acción de protección 008-2010 en contra de los Directores General y de Recursos Humanos del Hospital, de los períodos comprendidos entre el 1 de junio de 2009 y el 10 de mayo de 2012 y el 21 de julio de 2009 y el 26 de octubre de 2011, respectivamente; el Tribunal de la Tercera Sala Penal de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha y el 11 de febrero de 2011, el Secretario del referido Tribunal confirma la sentencia, entre otras indica que se proceda a emitir el nombramiento.

Incumpliendo los Directores Generales, de los períodos comprendidos entre el 1 de enero de 2011 y el 10 de mayo de 2012; 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013, y los Directores de Recursos Humanos, de los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 26 de octubre de 2011; 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012, lo indicado en la Séptima Disposición Transitoria de la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento y Segunda Disposición Transitoria de la Norma Técnica de Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público emitida el 15 de junio de 2011 y su actualización el 28 de



diciembre de 2012; a consecuencia de la inobservancia a la base legal antes referida, están incursos en el incumplimiento de los deberes y atribuciones previstos en el literal a) numerales 1 y 2 del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

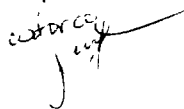
Situación que se originó por cuanto los Directores Generales y Directores de Recursos Humanos, no tomaron acción oportuna para legalizar la estabilidad de las servidoras o servidores contratados, para que ingresen en la carrera del servicio público a través del concurso interno de méritos y oposición, originando que hasta julio de 2013, 10 servidores del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1, se mantengan con contratos por servicios ocasionales en la entidad y que a futuro deban someterse a un concurso abierto que no les brinda las mismas oportunidades que las de un concurso interno, ni les otorgue el puntaje adicional que preveía las disposiciones legales vigentes al 28 de diciembre de 2012.

Con oficios 041, 042, 043, 044, 045 de 14 de octubre de 2013, se comunicó del particular a los Directores Generales y Directores de Recursos Humanos.

Con oficio FAE-EJ-2013-S/N-O de 18 de octubre de 2013, el Director General, período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 10 de mayo de 2012, adjuntó el memorando 10-0026-HG-1-1 de 18 de febrero de 2010, dirigido del Director General para el Jefe de la Dirección de Recursos Humanos, el mismo que dice:

“... Realizar las gestiones necesarias ante la SENRES, Ministerio de Defensa Nacional, COMACO y Ministerio de Finanzas, para la regulación del personal bajo la modalidad de servicios ocasionales, a fin de incluirlos en el pago de remuneraciones con fuente fiscal...”.- sin embargo hay ciertos puestos que fueron llenados bajo concurso y otros que por su característica de contratación debía ser aprobados por el MRL y es ahí que presentó dificultad toda vez que se estaba en implementación de los procesos y no existía el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos...”.

Con oficio ISSFA-DA-2013-0049-OF de 23 de octubre de 2013, el Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 1 de enero y el 26 de octubre de 2011, expresó:



“...existe personal de médicos devengantes de beca, que el HG-1 auspició a médicos residentes los cursos de especialización; mediante la Auditoría de Gestión de los componentes de Abastecimientos, Recursos Humanos... se recomendó que estos médicos tienen la obligación de devengar la beca conforme lo establecía en ese entonces la LOSCCA en su artículo 182 correspondiente a la devengación que para ese cuerpo legal era el doble de tiempo que duren los eventos de capacitación o estudios.- al haber realizado cursos de especialización médica por períodos que oscilaban entre tres y cuatro años, debía permanecer vinculados la HG-1 de manera obligatoria con períodos entre seis y ocho años exclusivamente devengando su beca.- Conforme lo estipula el Art. 20 de la LOSCCA, y lo constante en el tercer párrafo del mismo artículo...siendo el caso de estos médicos devengantes, por lo que una vez finalizado su tiempo de devengación el Hospital Militar no estaba obligado a vincularse con nombramiento, considerando que no se encontraban dentro de la planificación de talento humano de esta casa de salud, sino cumpliendo una recomendación de la Contraloría General del Estado...”.

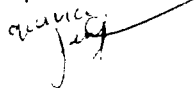
Con oficio 13-861-HE-1-d1 de 31 de octubre de 2013, el Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, al igual que el Director General, del período comprendido entre el 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013, adjuntaron la misma contestación y manifestaron:

“...mi período que empezó el 21 de agosto de 2012 momento en el cual me dirigí al Ministerio de Relaciones Laborales en donde me supieron explicar que en función del tiempo era imposible ejecutar esta acción material, ya que el plazo dispuesto por las Transitorias de la LOSEP, ordenaba el cumplimiento en un plazo máximo de dos años, tiempo que se cumplía en septiembre de 2012...”.

El Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012, no dio contestación.

Auditoría no comparte el criterio de los servidores, ya que la Ley Orgánica del Servicio Público rige desde el 6 de octubre de 2010 y el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos de los Servidores Públicos de Fuerzas Armadas vigente se encuentra en actualización de acuerdo al oficio MDN-CAF-2013-0723-OF de 19 de junio de 2013 de la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio de Defensa Nacional.

El Equipo de Auditoría, no comparte el criterio respecto a los contratos de servicios ocasionales de los médicos devengantes, ya que estos se encontraban con antigüedad superior a cuatro años antes de acceder a la beca por lo cual debía legalizarse oportunamente su estabilidad; y diez de ellos constan dentro de las 114 partidas creadas

quince


por lo que cuentan con nombramientos provisionales hasta que se regularice su estabilidad.

Posterior a la conferencia final de resultados, realizada el 6 de noviembre de 2013, el Director General, del período comprendido entre el 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013 y Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013 con oficio 13 -893-HE-1-11-d de 14 de noviembre de 2013, manifestaron:

“...A partir de la publicación del presente Reglamento General en el Registro Oficial, en un plazo máximo de ciento ochenta días, deberán haber concluido los concursos de méritos y oposición; y, posteriormente en el plazo máximo de seis meses se deberá proceder a la creación de los puestos correspondientes. Transcurridos estos plazos el Ministerio de Relaciones Laborales realizará la verificación respectiva para constatar su estricto cumplimiento.- En cumplimiento a la Normativa Legal y Reglamentaria señalada los procesos de Concursos Internos en los que debían participar las personas que cumplían las condiciones establecidas en la disposición Transitoria Séptima se los tenía que realizar hasta el 10 de octubre del 2011, mi período de actuación es posterior a esta fecha; sin embargo para regularizar la situación laboral de este personal se ha generado las creaciones de partidas en las cuales constan el referido personal con Nombramiento Provisional hasta el llamamiento de Concurso de Mérito y Oposición...”.

Criterio que no es compartido por el equipo de auditoría, ya que la Norma Técnica de Reclutamiento y Selección de Personal del Sector Público, fue actualizada el 28 de diciembre de 2012 y los (180) días se contaban a partir del 14 de mayo de 2012 fecha de publicación del Registro Oficial Suplemento 702, situación que es corroborada mediante oficio MDN-CAF-2012-0373-OF del 17 de mayo de 2012 emitido por el Coordinador General Administrativo Financiero del Ministerio de Defensa Nacional, en referencia al oficio MRL-DSMUTAH-2012-EDT 2317 del 30 de marzo de 2012 suscrito por el Viceministro del Servicio Público del Ministerio de Relaciones Laborales; los nombramientos provisionales a los que hace referencia se emitieron en enero de 2013, por lo que no hubo oportunidad en la gestión.

Conclusión

Los Directores Generales y de Recursos Humanos, al no haber sometido al proceso de concurso interno a las servidoras y servidores que han laborado por más de cuatro años

dic 7 9 2013


en la entidad, ocasionó que estos deban someterse a futuro a un concurso abierto, que no les brinda las mismas oportunidades que las de un concurso interno, ni les otorgue el puntaje adicional que preveía las disposiciones legales vigentes al 28 de diciembre de 2012, por lo que la entidad al no garantizar la estabilidad del personal, fue sujeto de acciones legales por parte de una de las servidoras que vio afectado sus derechos.

Recomendación

Al Director General

2. Dispondrá al Director de Recursos Humanos, regularice la situación de los diez servidores y servidoras que se mantienen por más de cuatro años bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, a través de la participación en el concurso abierto de méritos y oposición que se realizará en la entidad, para lo cual dentro del puntaje de evaluación se dará relevancia a la experiencia en el ejercicio del cargo.

Inconsistencia en el Subsistema de Capacitación

En la entidad no se utilizaron los formularios DC-DNC-01 de detección de necesidades y el DC-CDNC-03 Consolidación de necesidades vigentes al 1 de enero de 2011; además, no fueron enviadas al Ministerio de Relaciones Laborales para su aprobación los Planes Anuales de Capacitación 2012 y 2013.

Se desarrollaron cursos, seminarios, talleres, congresos, los mismos que no están contemplados en el Plan Anual de Capacitación 2013, como se detalla en el anexo 4 y no fueron aprobados por el Ministerio de Relaciones Laborales, ni modificadas por el Comité de Becas como capacitaciones no programadas del año 2013.

La Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación en el artículo 7 indica:

"...El plan anual se ingresará programado hasta el día primero de octubre del año inmediato anterior y será aprobado hasta el día 15 de octubre por el Ministerio de Relaciones Laborales, las capacitaciones no programadas se realizarán oportunamente de acuerdo a la necesidad y serán aprobadas por el mencionado ministerio en 15 días término..."

*dict y nota
para*

Y las Regulaciones Generales REGRRHH 2012-01 y 2013-01 de Recursos Humanos para la capacitación del personal militar y servidores públicos del Hospital General y de Especialidades Fuerzas Armadas 1 respectivamente, que dice:

“...El comité de Becas, es el único organismo que puede autorizar las modificaciones en los planes de capacitación.”

El presupuesto para capacitación que constó en la Programación Anual de la Política Pública, elaborada en la Unidad de Desarrollo Institucional de la entidad fue de 228 225,00 USD al igual que el presupuesto descrito en el Plan Anual del Talento Humano, realizado por la Dirección de Recursos Humanos; sin embargo, el Hospital en el formulario para la elaboración del Plan Anual de Capacitación para las Instituciones del Sector Público emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, en la columna denominada presupuesto aprobado detalló 247 369,00 USD y según la ejecución de gastos del e SIGEF con corte a julio de 2013 para la actividad denominada capacitación de personal, se asignó 219 250,00 USD y el modificado fue de 77 358,00 USD que equivale al 31,27%, de lo presupuestado, determinándose que no se efectuaron las modificaciones al Plan de Capacitación, ni coordinación entre los Directores Generales y Directores de Recursos Humanos, Financiero y el Jefe de Desarrollo Institucional.

Los Directores Generales del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 10 de mayo de 2012 y del 11 de mayo de 2012 al 31 de julio de 2013; inobservaron la Norma de Control Interno 407-06 Capacitación y entrenamiento continuo, las Regulaciones Generales REGRRHH 2012-01 y 2013-01 de Recursos Humanos para la capacitación del personal militar y servidores públicos del Hospital General y de Especialidades de Fuerzas Armadas No. 1, el literal a) numeral 6 del segundo acápite y en el literal a) del numeral 7 del primer acápite, respectivamente y el Instructivo para la Elaboración del Plan de Capacitación en las Instituciones del Sector Público del Ministerio de Relaciones Laborales emitido el 2011.

Los Directores de Recursos Humanos, de los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 26 de octubre de 2011 y el 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012 y 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, incumplieron, el artículo 202 del Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público, inobservando también los artículos 7 y 11 de la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación y la Norma de Control Interno 407-

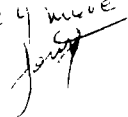
licia y alonso
[Firma]

06 Capacitación y entrenamiento continuo, y el Instructivo para la Elaboración del Plan de Capacitación en las Instituciones del Sector Público del Ministerio de Relaciones Laborales emitido el 1 de enero de 2011; así como el Presidente y Miembros del Comité de Becas, del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013 y las Regulaciones Generales REGRRHH 2012-01 y 2013-01 de Recursos Humanos para la capacitación del personal militar y servidores públicos del Hospital General y de Especialidades de Fuerzas Armadas No. 1; literal h del numeral 6, el primero y tercer acápite; el literal h) del numeral 7 del primero, segundo y tercer acápite que en términos similares señala textualmente:

"a. DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL HG-1:.-2) Supervisar que los planes de capacitación técnico-médico-técnico-administrativo se encuentren en los POAs de la Dirección de Docencia e investigación, y Dirección de Recursos Humanos, respectivamente y por separado"...-“h. DEL COMITÉ DE BECAS: .-1) Aprobará los planes de capacitación técnico-médico-técnico-administrativo, con su respectivo presupuesto y remitirá al Departamento de Planificación para su consolidación en el POA del HG-1...3) Aprobará las modificaciones de los planes de capacitación técnico-médico-técnico-administrativo, a pedido de los administradores de los mismos y si el caso lo amerita.”.

A consecuencia de la inobservancia a la base legalmente referida, los Directores Generales, están incurso en el incumplimiento de los deberes y atribuciones previstos en el literal a) numeral 1 del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y los Directores de Recursos Humanos, Presidente y Miembros del Comité de Becas, el literal a) numeral 2 del artículo 77 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Situación que se presentó debido a que los Directores Generales, Presidente y Miembros del Comité de Becas y Directores de Recursos Humanos, durante los períodos 2012 y 2013; no ejercieron control ni aplicaron los procedimientos establecidos sobre la materia, y no se contó con los recursos necesarios para la preparación del personal, a fin de optimizar sus capacidades y desarrollo en beneficio de la entidad, dando lugar a que no se consiga el objetivo que persigue el sistema de capacitación que en esencia busca que los servidores públicos adquieran, desarrollen y potencien sus competencias profesionales, técnicas y conductuales en función de la misión, visión, objetivos específicos de la entidad; ya que de 374 cursos de capacitación programados se

diez y nueve


realizaron únicamente 47 es decir el 12,56 % al 31 de julio de 2013, incumpléndose con lo planificado.

Mediante oficios 041, 042, 043, 044, 045, 057, 059, 070-2013-DAI-HE-1-FF.AA y 069- Cir. 2013-DAI-HE-1-FF.AA. de 14, 15 y 17 de octubre de 2013, se comunicó del particular a los Directores Generales, Directores de Recursos Humanos, Director Financiero- Miembro del Comité de Becas, Jefe de Desarrollo Institucional, Presidente y demás Miembros del Comité de Becas.

Con oficio 2013-404-HE-1-1-e de 17 de octubre de 2013, el Jefe de Desarrollo Institucional, indicó:

"...En Enero del 2013 el Ministerio de Economía nos aprobó el presupuesto prorrogado del 2012, se mantuvo conversaciones con esa entidad, señalándonos que el incremento presupuestario sería conforme se evidencie nuestra ejecución y recaudación, obligándonos de esta manera a priorizar y realizar las modificaciones a nuestra planificación. En el primer aumento al techo presupuestario aprobado, a personal se le asignó un aumento considerable, del cual él debía priorizar sus necesidades y alimentar a partidas que requerían presupuesto..."

Con oficio FAE-EJ-2013-S/N-O de 18 de octubre de 2013, el Director General del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 10 de mayo de 2012, indicó:

"...RRHH dispone de los documentos al respecto y serán remitidos una copia sin embargo le remito copia de las carátulas y los oficios que certifican la existencia de los documentos y su trámite realizado..."

Con oficio ISSFA-DA-2013-0049-OF de 23 de octubre de 2013, el Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 1 de enero y el 26 de octubre de 2011, manifestó:

"... fue elaborado el Plan de Capacitación para el año 2012, y conforme lo estipula los artículos ... de la LOSEP, no estipula que se deba enviar este plan al Ministerio de Relaciones Laborales para su aprobación..."

Con oficios 13-199-HE-1-12 del Director Financiero- Miembro del Comité de Becas, 13-097-HE-1-11-a, el Director Administrativo – Miembro del Comité de Becas; 13-396-HE-1-5, Director de Servicios de Salud Hospitalarios – Presidente del Comité de Becas; 2013-

VeruTe

1281-HE-1-1-f, Asesor Jurídico- Miembro del Comité de Becas; de 22, 23, 24 y 25 de octubre de 2013; contestaron en forma similar:

"...Que los formularios DC-DNC-01 y DC-CDNC-03, no se utilizó en virtud de que recién con fecha 01 de agosto del 2013 el Ministerio de Relaciones Laborales aprobó dichos formularios, los que se utilizaron fueron los que estuvieron en vigencia a la fecha, es decir los formularios DC-PLNCAP-01 (sic) y DC-LANCAP-02.- ...adjunto la documentación de respaldo como son: Oficio No. 11-0805-HG-1-11-d1, de fecha 31 de agosto del 2011, mismo fue recibido en el Ministerio de Relaciones Laborales el 01 de septiembre del 2013 mediante el cual se remite la Planificación del Talento Humano para el año 2012; y, el Hospital al ser una Unidad Ejecutora dependiente del Ministerio de Defensa todos los trámites se deben realizar a través de dicha cartera de Estado por lo cual se envió el Oficio No. 12-1086-HE-1-11-d1, de fecha 24 de septiembre de 2012.- a partir del 28 de marzo de 2013, el Comité de Becas procedió de conformidad a la Regulación General REGRRHH No. 2013-01 de Recursos Humanos, para la capacitación del Personal Militar y Servidores Públicos del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas No. 1, aprobado el 28 de marzo de 2013, tal como lo establece el No. 7 DISPOSICIONES GENERALES lit. c) num. 5 cuyo texto dice: "beneficio para la Institución justificado por el Jefe -Directo; lit. l) que dice: "En caso de existir recursos no utilizados del PAPP, se podrá utilizar en capacitación adicional, previo justificativo técnico-legal"....- el Comité de Becas no es parte de la aprobación y asignación del presupuesto..."

Con oficio 13-282-HE-1-10-Pre-Post de 4 de noviembre de 2013, el Director de Docencia e Investigación del HE-1 – Miembro del Comité de Becas, se refirió en forma similar al resto de Miembros del Comité de Becas, adicional indicó:

"... la norma a la que hace referencia, en su documento ..., fue publicada cinco meses después de que el HE-1, solicitara la aprobación de dicho seminario y por otro lado, el Plan de Capacitación, se envió dentro del plazo estipulado por dicha norma.- Por lo tanto, El comité de Becas y la Dirección de Recursos Humanos del HE-1, si han cumplido con la normativa en referencia.- El Plan anual programado, se ingresará hasta el 01 de octubre por el Ministerio de Relaciones Laborales; las capacitaciones no programadas se realizarán oportunamente de acuerdo a la necesidad y serán aprobadas por el mencionado ministerio, en 15 días término". Por lo tanto esta norma avala la aprobación de capacitación que no se encuentra en el Plan de Capacitación aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.- el Plan de Capacitación fue aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales, cumpliendo con la norma establecida.- La ejecución del mismo ha sido realizada de acuerdo con el presupuesto aprobado cumpliendo también con la norma establecida..."

*Recibe y un
J. J.*

Con oficio 2013-0118-HE-1-12-d de 24 de octubre de 2013, el Director Financiero-Miembro del Comité de Becas, manifestó:

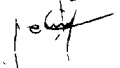
“...El presupuesto aprobado para el inicio del ejercicio 2013 fue el de enero de 2012 \$ 219.250 ... el valor ingresado en proforma fue de \$ 228,225,00 el mismo que consta en el PAPP 2013, ..., al ser presupuesto prorrogado los valores aprobados no correspondían a la necesidad planificado del HE-1 por lo que fue necesario realizar reformas reduciendo en actividades que podrían postergar su ejecución para financiar actividades más urgentes, procedimiento que lo realizamos siguiendo recomendación de los Analistas de Presupuesto del Ministerio de Finanzas...”.

Con oficio 13-861-HE-1-d1 de 31 de octubre de 2013, el Director de Recursos Humanos-Miembro del Comité de Becas, del período comprendido entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013 y con oficio 13-077-HE-1-1 de 25 de octubre de 2013 el Director General, del período comprendido entre el 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013, en términos similares indicaron:

“...los formularios..., no se utilizó en virtud de que recién con fecha 01 de agosto del 2013 el Ministerio de Relaciones Laborales aprobó dichos formularios, los que utilizaron fueron los que estuvieron en vigencia a la fecha.- ...al ser una Unidad Ejecutora dependiente del Ministerio de Defensa Nacional, todos los trámites se deben realizar a través de dicha cartera de Estado, ante la observación por parte de Auditoría se ha realizado los trámites respectivos.- ...desde el mes de enero del 2013 hasta el 27 de marzo de 2013, el Comité de Becas procedió aprobar dicha capacitación al amparo de la Regulación General REGRRHH No. 2012-02 de Recurso Humano para la capacitación del Personal Militar y Servidores Públicos.- ...el presupuesto aprobado no fue el planificado, lo que nos obligó a realizar ajustes en la planificación y por ende reducir techos a algunos gestores entre ellos el Plan de Capacitación quedando finalmente en 50 918 USD para posteriormente y de acuerdo a la ejecución de la recaudación ir solicitando incremento de techo presupuestario quedando el valor de 77 358,00 USD.-...los incrementos solicitados al Ministerio de Finanzas en el II y III cuatrimestre, el Señor Director General asignó priorizando a otros Gestores del Gasto como Abastecimientos Hospitalarios, DTIC...”.

El Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012, no dio contestación.

Opiniones que no comparte el equipo de auditoría, ya que se evidenció que una vez realizadas las reformas al presupuesto no se efectuaron las modificaciones al Plan de Capacitación, así como; y en relación a los formularios de capacitación corrobora el comentario de auditoría, ya que la actualización rige desde agosto de 2013, por lo que los

verifiqué y don


formularios para la planificación se realizaron con un año de anticipación y se debían considerar los vigentes al 1 de enero de 2011, los formularios DC-PLANCAP-01 y DC-PLANCAP-02 que corresponden a los Planes de Capacitación, más no a los de detección de necesidades y consolidación de las mismas, que son la base para la ejecución del plan, y de éstos se hace referencia el comentario. Además de que no se evidenció la aprobación, por parte del Ministerio de Relaciones Laborales del Plan de Capacitación y de los cursos ejecutados no programados.

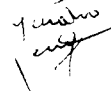
Posterior a la conferencia final de resultados realizada el 6 de noviembre de 2013, el Director General, del período comprendido entre el 11 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013, el Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, con oficio 13-893-HE-1-11-d de 14 de noviembre de 2013, indicaron:

*“...Los formularios DC-PLNCAP01 Y DC-LANCAP-02, fueron utilizados para la planificación de las necesidades de capacitación del recurso humano del HE-1, en los planes de capacitación correspondientes a los años 2012 y 2013, **a partir del 01 de agosto del 2013**. El Ministerio de Relaciones Laborales expidió los formularios DC-DNC-01 y DC-CDNC-03, los mismos que fueron utilizados para la planificación del año 2014.- En relación a la no remisión de los planes anuales de capacitación años 2012 y 2013, y capacitaciones no programadas del año 2013, al Ministerio de Relaciones Laborales al respecto me permito señalar a usted, que el HE-1, al ser una Unidad Ejecutora dependiente del Ministerio de Defensa Nacional todos los trámites se deben realizar a través de dicha cartera de Estado, en cumplimiento a disposiciones y regulaciones expedidas mediante oficio No. MDN-CAF-2012-0788-OF. Mediante oficio No. 11-0805-HG1-11-d1 de 31 de agosto de 2011 y recibido el 11 de septiembre de 2011, en el Ministerio de Relaciones Laborales conforme consta en el registro inserto en el referido documento, el Director actuante a esa fecha remitió la planificación de Talento Humano, correspondiente al año 2012. Mediante oficio No. 12-1086-HE-1-11-d1 de 24 de septiembre de 2012, y recibido en esa Cartera de Estado con fecha 24 de septiembre de 2012 conforme consta en el registro inserto en el referido documento, se remitió a la Coordinación General Administrativo Financiera del Ministerio de Defensa Nacional la Planificación de Talento Humano del HE-1 correspondiente al año 2013, en el cual constaba inclusive los cursos no programados que analizados por el Comité de Becas son autorizados por el señor Director General del HE-1, **para que se disponga el trámite respectivo y la remisión al Ministerio de Relaciones Laborales para su aprobación**.- La participación del personal médico, técnico, operativo y administrativo de la entidad en los diferentes cursos, seminarios, talleres, congresos que se encontraban planificados y los no planificados se los realizó con el objetivo que el personal de la entidad se encuentren capacitados, potencializando sus conocimientos a fin de alcanzar niveles de eficiencia y eficacia en beneficio de los usuarios y pacientes de este Centro Hospitalario.- La planificación presupuestaria es una herramienta de gestión flexible que está sujeta a muchas variables aun con*

*verificó y firmó
just*

mayor impacto a un Centro Hospitalario de la complejidad que es un Hospital de Especialidades, por lo que se tiene que realizar variaciones y reformas presupuestarias para atender las necesidades prioritarias que genera esta Casa de Salud, el año 2013 fue un año atípico que se trabajó en función de un presupuesto prorrogado dispuesto por el ente rector Ministerio de Finanzas, al incorporarse el HE-1 a la red Nacional de Salud atendió a pacientes referidos de otros centros hospitalarios del país por lo que se incrementaron las necesidades de insumos médicos y medicamentos prioritarios para salvar la vida de los pacientes civiles y militares que se atienden diariamente en esta Casa de Salud, en una acción de coordinación entre los diferentes gestores de gasto a nivel directivo se acordó reasignar recursos, para cubrir estas necesidades, una de las partidas afectadas fue la de capacitación que se lo hizo en cumplimiento al mandato constitucional y legal de preservar la salud de los pacientes que se atienden en ese hospital, por lo que me permito expresar a usted mi divergencia a su observación de no haber existido una adecuada planificación ni la coordinación entre las diferentes direcciones dependientes de la Dirección General, al contrario asumiendo con responsabilidad la gestión, se realizó una priorización de necesidades previo a la supervisión a los planes de capacitación de las diferentes Direcciones; recalco nuevamente sí que hubo coordinación entre Desarrollo Institucional, Dirección de Talento Humano y la Dirección General para la reasignación de recursos priorizando la atención médica a pacientes, reflejándose en la asignación de recursos en un mayor porcentaje para abastecimientos hospitalarios...”

Lo indicado por los Directores Generales y de Recursos Humanos, respecto a los formularios para la elaboración del Plan Anual de Capacitación no es compartido por el equipo de auditoría, ya que los formularios fueron emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales a partir del 1 de enero de 2011, por lo que se debieron aplicar y utilizar desde ese año; en relación a la aprobación del Plan de Capacitación y de los cursos no programados por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, lo expuesto por los servidores no es compartido por el equipo de auditoría, ya que el Hospital no es una Unidad Ejecutora dependiente del Ministerio de Defensa Nacional, sino que es una Unidad de Administración Financiera (UDAF); además, no existe evidencia del envío del referido plan al Ministerio de Relaciones Laborales, a la Coordinación Administrativa Financiera del Ministerio de Defensa Nacional se remitió únicamente el Plan del Talento Humano, si bien es cierto la planificación presupuestaria es flexible y pueden haber variaciones; sin embargo, la planificación del talento humano debe elaborarse considerando el presupuesto y financiamiento, por lo que si el presupuesto varía, la planificación consecuentemente debe ser modificada, ya que no se podía cumplir con el Plan del Talento Humano de 228 225,00 USD contando apenas con un presupuesto de 77 358,00 USD; y en referencia a la disminución del presupuesto el Jefe de Desarrollo Institucional manifestó lo contrario a lo expresado por los Directores, indicando que se le

verbo y sustantivo


asignó a personal un aumento considerable en el techo presupuestario, el cual debía priorizar sus necesidades y alimentar a partidas que requerían presupuesto; es necesario aclarar que el ingreso de los Hospitales Públicos a la Red Pública Integral de Salud, se encontraba dispuesto en el artículo 362 de la Constitución de la República del Ecuador desde el 20 de octubre de 2008, para lo cual mediante Acuerdo 00318 constante en el Registro Oficial 457 de 26 de mayo de 2011, se homologa a los establecimientos de salud por niveles de atención y el Hospital se ubica como de Especialidades, por lo que oportunamente debió presupuestarse el incremento en la partida de insumos médicos y no tomar de los recursos de capacitación.

Conclusión

Existe inconsistencia en el Subsistema de Capacitación, debido a que no se aplicaron los formularios DC-DNC-01 de detección de necesidades y el DC-CDNC-03 Consolidación de necesidades vigentes al 1 de enero de 2011; así como, los Planes Anuales 2012, 2013 no fueron modificados y las capacitaciones no programadas del 2013 no fueron enviadas al Ministerio de Relaciones Laborales para su aprobación y se desarrollaron cursos, seminarios, talleres, congresos, que no fueron planificados porque los Directores Generales, Presidente y Miembros del Comité de Becas y Directores de Recursos Humanos, durante los períodos 2012 y 2013 no ejercieron control ni aplicaron los procedimientos establecidos sobre la materia, ni se contó con el presupuesto necesario ya que este fue reducido en un 68,73%, dando lugar a que no se consiga el objetivo que persigue el sistema de capacitación que en esencia busca que los servidores públicos adquieran, desarrollen y potencien sus competencias profesionales, técnicas y conductuales en función de la misión, visión, objetivos específicos de la entidad y no se cumpla con lo planificado.

Recomendaciones

Al Director General

3. Velará por que el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1. garantice la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través

verente y c...
g...

de escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público y privado y cuenten con el presupuesto para este fin.

Al Director de Recursos Humanos

4. Dispondrá y vigilará que el Plan de Capacitación sea elaborado de acuerdo a una planificación en base de necesidades relacionadas con el nivel de competencias y que los mismos cuenten con el presupuesto respectivo y las actividades de capacitación sean ejecutadas de conformidad con el referido Plan, previa la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales.

Inconvenientes en el control de la asistencia del personal

La entidad para el control de asistencia cuenta con el sistema Full Time, instalados en tres relojes biométricos ubicados en el edificio de hospitalización y uno en el edificio administrativo, este sistema presenta información relacionada con la jornada de trabajo de los servidores; en el reporte generado por el sistema de entrada y salida del período comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013, en 32 casos analizados no refleja la hora de entrada o salida de los días laborados, en la columna de total de horas trabajadas, consta como cero, determinándose que este sistema presentaba fallas técnicas y no se había actualizado desde el 2009 conforme lo manifestado por el Director de Recursos Humanos en oficio 2016-013-HE-1-11-d3 de 30 de septiembre de 2013; sin embargo, los Directores de Recursos Humanos no realizaron las gestiones oportunas para su reparación y actualización, ni establecieron funciones por escrito para el control de asistencia del personal, cabe mencionar que los Jefes inmediatos únicamente garantizaron la presencia física del personal de cada unidad durante la jornada laboral, más no son responsables de los procedimientos y mecanismos del control de asistencia.

Por lo que los Directores de Recursos Humanos del período comprendido entre el 1 de enero y el 26 de octubre de 2011; del 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012 y del 21 de agosto 2012 y el 31 de julio de 2013, inobservaron la Norma de Control Interno 407-09 Asistencia y permanencia del personal; debido a que no existió un control adecuado de la asistencia de los Servidores Públicos, lo que originó que no se cuente con un sistema de control que garantice y evidencie la entrada y salida del personal que

veinte y seis
Jesús

labora en el Hospital; a consecuencia de la inobservancia a la base legal antes referida, están inmersos en el incumplimiento de los deberes y atribuciones previstos en el literal a) numeral 2 del artículo 77, de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado.

Con oficios 095, 096, 097 y 114-2013-DAI-HE-1-FF.AA del 30 de octubre de 2013; y, 104, 110, 111 y 115-2013-DAI-HE-1-FF.AA de 31 de octubre de 2013, se comunicó del particular a los Directores de Recursos Humanos, Coordinadora de la Gestión de Enfermería, Director Financiero, Jefe de Servicios de Imagen, Jefe de Infectología y Director Administrativo.

Con oficio ISSFA-DA-2013-0054-OF de 5 de noviembre de 2013, el Director de Recursos Humanos del período comprendido entre el 1 de enero al 26 de octubre de 2011, manifestó:

“...Los controles alternativos que se utilizaban para el registro del personal que por cualquier motivo no se registraba en el biométrico como: daños por mal uso, sacada de las teclas para marcar los códigos de ingreso, se realizaba el procedimiento de registro en las bitácoras físicas destinadas para este tópico, las mismas que se mantenían en la oficina de guardia, y bajo la supervisión directa del encargado del control biométrico de esa época para el registro de ingreso y salida con la respectiva firma de responsabilidad...por lo anotado anteriormente tenían que utilizar este mecanismo hasta que la empresa encargada del mantenimiento realice los ajustes necesarios para mantener operativo los relojes biométricos...”.

Opinión que ratifica lo comentado por el equipo de auditoría, debido a que no existió un control adecuado de la entrada y salida de los servidores con el reloj biométrico.

Con oficio 13-100-HE-1-11-a de 1 de noviembre de 2013, el Director Administrativo del período comprendido entre el 30 de julio de 2012 y el 31 de julio de 2013, manifestó:

“... De acuerdo a lo que determina el Manual de Organización del Hospital de Especialidades FF.AA. No. 1, en lo que concierne a las funciones y responsabilidades asignadas al Director Administrativo, está entre otras la supervisión directa a los Jefes de los Departamentos que dependen de esta Dirección, razón por la que no es de competencia del suscrito el control de asistencia del personal, esta actividad es de responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, debiendo solicitar aclaraciones al respecto a dicha unidad administrativa...”.

*ver ante suscrito
je. Sot*

Con oficio 2013-329-HE-1-6a de 7 de noviembre de 2013, la Coordinadora de la Gestión de Enfermería, del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013, manifestó:

"...Por ser una Institución de Salud es evidente la falta de personal a las jornadas de trabajo, por lo que se debe cumplir la atención requerida a los usuarios en hospitalización...Se realiza reportes diarios de novedades en relación a: Censo de pacientes, novedades del personal; el mismo que es enviado a la Dirección Médica y a la Dirección de Recursos Humanos, para conocimiento y toma de acciones respectivas..."

Con comunicación de 7 de noviembre de 2013, la Jefa de Infectología del periodo comprendido entre el 1 de mayo de 2012 y el 31 de julio de 2013, manifestó:

"...Como Jefe de Servicios puedo por lo tanto certificar la permanencia del personal mencionado en el Hospital durante su Horario de trabajo...El Control Biométrico de su asistencia, debe ser supervisado por el Departamento de Talento Humano y no es responsabilidad de esta Jefatura..."

Con oficio 13-205-HE-1-12 de 5 de noviembre de 2013, el Director Financiero del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de julio de 2013, manifestó:

*"...Aparte del sistema Full Time disponible para todos los funcionarios del HE-1, internamente en cada área y/o Dirección, reportamos todos los días laborables el denominado **PARTE DIARIO**, en el que constan las novedades tales como licencias, descanso médico, permisos autorizados, inasistencias pendientes de legalizar, y en situaciones específicas verificadas he reportado horas de ingreso fuera del horario establecido..."*

Las opiniones emitidas por los Jefes Inmediatos, corrobora lo comentado por el equipo de auditoría, ya que el control de entrada y salida de los Servidores es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos, la permanencia está a cargo de los Jefes Inmediatos de cada unidad.

El Jefe de Servicio de Imagen del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2011 y el 31 de julio de 2013, los Directores de Recursos Humanos, de los periodos de gestión comprendidos entre el 27 de octubre de 2011 y el 20 de agosto de 2012 y entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, no dieron contestación.

*veinte y a lo
Jefe*

Posterior a la conferencia final de resultados realizada el 6 de noviembre de 2013, el Director de Recursos Humanos, del período comprendido entre el 21 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013, con oficio 13-893-HE-1-11-d de 14 de noviembre de 2013, manifestó:

"...El control de asistencia de personal se lo realiza a través de dos medios: el Biométrico y los partes diarios de todas las dependencias que son remitidos en forma diaria a la Dirección de Talento Humano para su verificación, con los que se realiza un control cruzado y se determina las novedades de personal. Se ha reportado novedades técnicas en los biométricos, ocasionado en horas de mayor influencia de registro de personal, por lo que se ha considerado en el plan anual de compras para el año 2014 la adquisición de un nuevo sistema de control de asistencia de control de personal..."

Lo expuesto por el servidor no comparte el equipo de auditoría, ya que los partes diarios que se adjuntan con el oficio 13-893 son de las Direcciones de Tecnología, Información y Comunicación, Financiera y de la Unidad de Gestión de Enfermería y no se evidencia el cruce de la información entre las unidades mencionadas y Recursos Humanos, con el sistema informático o con los expedientes de los servidores.

Conclusión

El inadecuado control de asistencia del personal por fallas técnicas en el sistema de control de asistencia denominado full time y por falta de gestión oportuna de los Directores de Recursos Humanos, para la reparación y actualización del referido sistema, ocasionó que no se garantice y evidencie la entrada y salida del personal que labora en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas 1.

Recomendaciones

Al Director de Recursos Humanos

5. Designará por escrito a los encargados del control de la asistencia y establecerá procedimientos para que realicen el control permanente de entrada y salida de los Servidores Públicos y supervisará periódicamente los reportes que genera el reloj biométrico para tomar acciones inmediatas al momento de encontrar novedades.

veinte y nueve
junio

6. Actualizará en el Sistema Informático Integrado Talento Humano; en el módulo correspondiente la creación y asignación de horarios y turnos de jornadas de trabajo y cargará en el referido sistema el archivo biométrico para ser remitido y validado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Atentamente


Ing. Marlene Váñez Risueño
DIRECTORA DE AUDITORÍA INTERNA, ENCARGADA

At. ante
