



CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

DIRECCIÓN NACIONAL DE AUDITORÍAS INTERNAS

DNAI-AI-0064-2019

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS
PÚBLICAS

INFORME GENERAL

Examen Especial al proceso de reclutamiento y selección de personal, por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 30 de abril de 2018

TIPO DE EXAMEN :

EE

PERIODO DESDE : 2014-08-01

HASTA : 2018-04-30

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE MOVILIDAD Y OBRAS PÚBLICAS

El examen especial al proceso de reclutamiento y selección de personal, por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 30 de abril de 2018.

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA - EPMMOP

Quito - Ecuador

SIGLAS Y ABREVIATURAS

DM	Distrito Metropolitano
DNAI	Dirección Nacional de Auditorías Internas
DTM	Dirección Metropolitana de Transporte
EMMOP-Q	Empresa Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas de Quito
EMOP	Empresa Metropolitana de Obras Públicas
EMOP-Q	Empresa Metropolitana de Obras Públicas de Quito
EMSAT	Empresa Metropolitana de Servicios y Administración del Transporte
EPMMOP	Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas
LOEP	Ley Orgánica de Empresas Públicas
NJS	Nivel Jerárquico Superior
USD	Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica

ÍNDICE

	Página
Carta de presentación	1
CAPÍTULO I	
INFORMACIÓN INTRODUCTORIA	
Motivo del examen	2
Objetivo del examen	2
Alcance del examen	2
Base legal	2
Estructura orgánica	3
Objetivos de la entidad	4
Monto de recursos examinados	5
Servidores relacionados	5
CAPÍTULO II	
RESULTADOS DEL EXAMEN	
Seguimiento de recomendaciones	6
No se realizaron los planes anuales de talento humano	6
Base de datos de personal que ingreso a la entidad con inconsistencias	10
Contratación de servidores que no cumplieron con el requisito de formación	13
Manual de clasificación de puestos de talento humano se encuentra desactualizado	17
Anexos:	
1. Servidores relacionados	
2. Base de datos de personal que ingreso a la entidad con inconsistencias	
3. Contratación de servidores que no cumplieron con el requisito de formación	
4. Contratación de servidores que no constaron en el manual de clasificación de puestos	
5. Contratos del Nivel Jerárquico Superior correspondientes a los cargos de gerentes y directores con interposición en la exigencia de requisitos en sus perfiles	



Ref. Informe aprobado el... 2019-01-18

Quito D.M.,

Señor
Presidente del Directorio de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras
Públicas y Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito
Ciudad.

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial al proceso de reclutamiento y selección de personal en la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 30 de abril de 2018.

La acción de control se efectuó de acuerdo a 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,

Dr. Germán H. León S.
Auditor Interno EPMMOP

Uno

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial en la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, EPMMOP, se efectuó con cargo al Plan de Control del año 2018, y en cumplimiento a la Orden de Trabajo 0004-EPMMOP-AI-2018 de 29 de mayo de 2018, suscrita por el Auditor Interno.

Objetivo del examen

Verificar el cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias al proceso de reclutamiento y selección del personal de la EPMMOP.

Alcance del examen

El examen especial se realizó al proceso de reclutamiento y selección de personal, por el período comprendido entre el 1 de agosto de 2014 y el 30 de abril de 2018.

Base legal

Mediante Ordenanza Municipal 3074 de 2 de mayo de 1994 y en concordancia con lo dispuesto en el Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, publicado en el Registro Oficial 226 de 31 de diciembre de 1997, se creó la Empresa Metropolitana de Obras Públicas (EMOP-Q), con domicilio en la ciudad de Quito, como una entidad de derecho público, con personería jurídica propia, autonomía administrativa, operativa y financiera.

Con Ordenanza Metropolitana 251 de 18 de abril de 2008, publicada en el Registro Oficial 355 de 9 de junio de 2008, se fusionaron las Empresas Metropolitanas de Obras Públicas (EMOP), la de Servicios y Administración del Transporte (EMSAT), la Dirección Metropolitana de Transporte (DMT) y se creó la Empresa Municipal de Movilidad y Obras Públicas (EMMOP-Q).

dos

El Concejo Metropolitano de Quito, con Ordenanza 309 de 16 de abril de 2010, promulgada en el Registro Oficial 186 de 5 de mayo de 2010, extinguió la EMMOP-Q y creó la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, EPMMOP.

Estructura orgánica

El Directorio de la EPMMOP, en sesión de 15 de marzo de 2016, aprobó la siguiente estructura de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas:

Procesos gobernantes:

- Directorio de la EPMMOP
 - Auditoría Interna
- Gerencia General

Procesos habilitantes de asesoría

- Gerencia Jurídica
 - Dirección de Patrocinio Judicial
 - Dirección de Contratación Pública
 - Dirección de Estudios Jurídicos y Normativa
 - Dirección de Expropiaciones
- Gerencia de Planificación
 - Dirección de Planificación y Seguimiento
 - Dirección de Proyectos
 - Dirección de Ambiente y Responsabilidad Social

Procesos habilitantes de apoyo

- Gerencia Administrativa Financiera
 - Dirección Financiera
 - Dirección Administrativa
 - Dirección de Comunicación Social
 - Dirección de Talento Humano
 - Dirección de Tecnología de la Información

tes 


- Dirección de Logística
- Gerencia Comercial
 - Dirección de Proyectos Público Privados
 - Dirección de Promoción de Servicios

Procesos agregadores de valor

- Gerencia de Obras Públicas
 - Dirección de Infraestructura
 - Unidad de Obra Civil
 - Unidad de Soterramiento
 - Dirección de Rehabilitación y Mantenimiento
 - Unidad de Rehabilitación
 - Unidad de Emergencias
 - Unidad de Producción de Materiales
- Gerencia de Terminales y Estacionamientos
 - Dirección de Terminales y Peajes
 - Dirección de Estacionamientos
- Gerencia de Operaciones de la Movilidad
 - Dirección de Señalización
 - Dirección de Semaforización
- Gerencia de Estudios y fiscalización
 - Dirección de Estudios
 - Dirección de Fiscalización
- Gerencia de Administración de Parques y Espacios Verdes
 - Dirección de Construcción y Rehabilitación
 - Dirección de Áreas Naturales
 - Dirección de Administración de Parques Metropolitanos
 - Dirección de Mantenimiento de Espacios Verdes

Objetivos de la Entidad

De conformidad con la Ordenanza 309 de creación de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas de 16 de abril de 2010, los objetivos de la empresa son los siguientes:

estno 

- a) Diseñar, planificar, construir, mantener, operar y, en general, explotar la infraestructura de vías y espacio público.
- b) Diseñar, planificar, construir, mantener, operar y, en general, explotar todo tipo de infraestructura para movilidad.
- c) Diseñar, planificar, construir, mantener, operar y, en general, explotar la infraestructura del sistema de transporte terrestre.
- d) Diseñar, planificar, construir, mantener, operar y, en general, explotar, el espacio público destinado a estacionamientos.
- e) Prestar servicios públicos a través de la infraestructura a su cargo; y,
- f) Las demás actividades operativas y de prestación de servicios relativas a las competencias que le corresponden al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, de conformidad con el ordenamiento jurídico nacional y metropolitano, en el ámbito de la movilidad y ejecución de obras públicas.

Monto de recursos examinados

Dada la naturaleza del examen especial, el monto de recursos analizados es indeterminado.

Servidores relacionados

Anexo 1.



CAPITULO II

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

La Auditoría Interna de la EPMMOP realizó el informe DNAI-AI-0606-2018 del examen especial "al cumplimiento de las recomendaciones emitidas en los informes de la auditoría interna y externa aprobados por la Contraloría General del Estado", por el período comprendido entre el 1 de julio de 2013 al 30 de junio de 2015, mismo que fue aprobado el 12 de septiembre de 2018 ; y, el examen especial "al cumplimiento de las recomendaciones emitidas en los informes de la auditoría interna y externa aprobados por la Contraloría General del Estado", por el período comprendido entre el 1 de julio de 2015 y el 31 de diciembre de 2017.

No se realizaron los planes anuales de talento humano

Del análisis realizado a las contrataciones de servidores públicos en la EPMMOP en el período del examen, bajo las diferentes modalidades establecidas en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, LOEP y Código de Trabajo, se evidenció que, durante el período de alcance de la acción de control, existió un incremento en la cantidad de servidores que ingresaron a laborar a la empresa, así:

Régimen y modalidad	2015	2016	2017	2018*	Total
CODIGO DE TRABAJO					
Contrato individual de trabajo	525	1	-	-	526
LOEP					
Contrato servicios ocasionales	116	5	-	-	121
Nombramiento de libre designación y remoción	88	28	15	-	131
Nombramiento definitivo	-	-	-	-	-
Nombramiento provisional	57	635	121	37	850
Total	786	669	136	37	1 628

(*) Del 1 de enero al 31 de abril de 2018

Fuente: Información proporcionada por la Dirección de Talento Humano

Auditoría con oficio 0044-0004-EPMMOP-AI-2018 de 26 de junio de 2018, solicitó al Director de Talento Humano, los planes anuales de Talento Humano realizados durante el período 2015 al 2018, quien, mediante oficio 236 DTH-UPA-2018 de 6 de julio de 2018, manifestó:

Seis

“...Con lo que respecta a los planes anuales de talento humano, de los años ... 2015, 2016, 2017 y 2018, la Dirección de Talento Humano procedía en función a los requerimientos de cada Gerencia (...).”

Por lo expuesto, auditoría no evidenció que la unidad encargada de Talento Humano institucional haya realizado el Plan Anual de Talento Humano durante el período de alcance de la acción de control.

Los Gerentes Administrativos Financieros de los períodos de actuación comprendidos entre el 21 de agosto de 2014 al 28 de febrero de 2015; y, del 1 de marzo de 2015 al 10 de mayo de 2017, incumplieron la Norma de Control Interno 407-01 Plan de talento humano; letra d) de las funciones y responsabilidades de la Gerencia Administrativa Financiera del Reglamento Orgánico Funcional de la EPMMOP, aprobado el 22 de abril de 2009, que dispone:

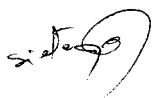
“...Elaborar, ejecutar y controlar los Programas Anuales de Provisión de Bienes, Servicios y Recursos Humanos (...).”

El apartado 4 de las actividades esenciales de la descripción del perfil del puesto por competencias, del Gerente Administrativo Financiero, aprobado en resolución 568-A de 17 de septiembre de 2013, mismo que indica:

“...Coordinar la elaboración, ejecución y control de los Programas Anuales de Provisión de Bienes, Servicios y Recursos Humanos (...).”

El Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, incumplieron la Norma de Control Interno 407-01 Plan de talento humano; el artículo 13.- DE LA PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO, del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMMOP aprobado el 20 de diciembre de 2013, que señala:

“...Permite determinar el número de puestos de cada grupo ocupacional que requieren los procesos de la Empresa, en función del tamaño de la misma, del crecimiento de la masa salarial compatible con el crecimiento económico y auto-sustentabilidad; estándares técnicos; y, de la misión, visión, objetivos y planificación de la Empresa (...).”



La letra a) de las funciones y responsabilidades del Área de Administración de Personal y Remuneraciones del Reglamento Orgánico Funcional de la EPMMOP, aprobado el 22 de abril de 2009, que dispone:

“...Planificar el desarrollo del recurso humano de la empresa (...).”

El apartado 2 de las actividades esenciales de la descripción del perfil del puesto por competencias, del Director de la Unidad de Recursos Humanos, aprobado en resolución 568-A de 17 de septiembre de 2013, que indica:

“...Generar planes y proyectos de carácter estratégico y operativo, relacionados con la gestión del talento humano, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (...).”

Con oficios 0068, 0088, 0094 y 0132-0004-EPMMOP-AI-2018 de 18 y 20 de septiembre de 2018, respectivamente, se comunicó los resultados provisionales a la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018; al Gerente Administrativo Financiero en funciones desde 1 de marzo de 2015 al 10 de mayo de 2017; al Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, al Gerente Administrativo Financiero en funciones desde el 21 de agosto de 2014 al 28 de febrero de 2015, servidores que no efectuaron las aclaraciones respectivas.

Lo antes descrito se produjo debido a que los Gerentes Administrativos Financieros en funciones desde el 21 de agosto de 2014 al 28 de febrero de 2015; y, 1 de marzo de 2015 al 10 de mayo de 2017; el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, no coordinaron ni elaboraron de manera conjunta el Plan de Talento Humano de los periodos de 2015 al 2018, ocasionando que, haya ingresado personal sin la debida planificación y se incremente el gasto en la institución.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 26 de septiembre de 2018, el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado, en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014 y como titular del 1 de

ochos

noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015, en comunicación de 22 de octubre de 2018, indicó:

“...la Dirección de Talento Humano, remitió al Señor... Gerente Administrativo Financiero, un documento conteniendo las Estrategias para la Optimización y Racionalización del Talento Humano, incluida la exposición formato power point que fue expuesto a la gerencia, tal como lo demuestran los archivos adjuntos (...).”

Lo manifestado por el servidor no modifica el comentario de auditoría por cuanto no se observó la planificación del talento humano en el período analizado.

El Gerente Administrativo Financiero en funciones desde el 1 de marzo de 2015 al 10 de mayo de 2017, en comunicación de 9 de octubre de 2018, expresó:

“...el equipo de Talento Humano, siempre tuvo las herramientas, las posibilidades y los medios para prevenir cualquier “exceso” en la contratación, ya que todos los pedidos de contratación... pasaban por esta unidad/Dirección, es decir, para la Dirección de Talento Humano nunca fue desconocida la situación empresarial y en este sentido, esta Unidad era la llamada a alertar de manera oportuna de las posibles consecuencias de las contrataciones de personal (...).”

Lo descrito por el servidor no modifica el comentario de auditoría por cuanto no se evidenció la planificación del talento humano en el período analizado.

Conclusión

La Dirección de Talento Humano de la EPMMOP, no elaboró el Plan Anual de Talento Humano durante el período 2015 al 2018, debido a que los Gerentes Administrativos Financieros en sus períodos; Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular; y, la Directora de Talento Humano en sus períodos, no coordinaron ni elaboraron de manera conjunta dicha información, ocasionando que, haya ingresado personal sin la debida planificación y se incremente el gasto en la institución.

Recomendación

Al Gerente Administrativo Financiero

1. Coordinará con el Director de Talento Humano la elaboración del “Plan Anual de Talento Humano” institucional, para lo cual se sustentará con un análisis de la

orneve 43)

capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, mediante el diagnóstico del personal existente y de las necesidades de operación institucional, lo que permitirá, tener el control del personal que va a ingresar a la Entidad.

Base de datos de personal que ingreso a la entidad con inconsistencias

Auditoría solicitó al Director de Talento Humano de la EPMMOP, con oficios 0003, 0043, 0044 y 0062-0004-EPMMOP-AI-2018 de 4, 20, 26 de junio 26 y 27 de julio de 2018, respectivamente, el detalle del personal que se vinculó a la empresa en el período de análisis de la acción de control, quien, con oficio 1995 y 302-DTH-DC-2018 de 21 de junio y 3 de septiembre de 2018, respectivamente, proporcionó lo requerido.

De la revisión efectuada a la información, se evidenció que en la base de datos que administra la Dirección de Talento Humano, misma que se lo realizó en el programa informático EXCEL, tuvo inconsistencias en 155 datos, tales como: Tipo de modalidad contratado; Fecha de ingreso; Área a la que pertenece; Cargo; y, Sueldo percibido, Anexo 2.

El Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, incumplieron la Norma de Control Interno 500-01 Controles sobre sistemas de información; y, la letra l) de las funciones y responsabilidades de la Unidad de Recursos Humanos del Reglamento Orgánico Funcional de la EPMMOP, aprobado el 22 de abril de 2009, que dispone:

“...Mantener actualizados los registros, controles, informaciones y estadísticas funcionales e individuales del personal (...).”

La Coordinador Institucional 3 en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016, y como Coordinador de Procesos 1 entre el 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018; y, el Coordinador de Procesos 2, en funciones desde el 1 de septiembre de 2014 al 31 de agosto de 2015, y como Coordinador Institucional 3 del 1 de septiembre al 21 de diciembre de 2015, responsables del Área de Administración de Personal y Remuneraciones incumplieron la Norma de Control Interno 500-01 Controles sobre sistemas de información; y, letra f) de las funciones y responsabilidades del Área de

diez

Administración de Personal y Remuneraciones, del Reglamento Orgánico Funcional de la EPMMOP, aprobado el 22 de abril de 2009, que dispone:

“...Llevar el registro de ingresos y salidas de personal, así como de las vacantes (...).”


Con oficios 0066, 0068, 0076, 0094 y 200-0004-EPMMOP-AI-2018 de 18, 19 y 20 de septiembre y de 1 de octubre de 2018, respectivamente, se comunicó los resultados provisionales a la Coordinador Institucional 3 en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016, y como Coordinador de Procesos 1 entre el 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018; a la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018; al Coordinador de Procesos 2, en funciones desde el 1 de septiembre de 2014 al 31 de agosto de 2015, y como Coordinador Institucional 3 del 1 de septiembre al 21 de diciembre de 2015; al Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, al Asistente de Ejecución de Procesos 4 en el período de actuación comprendido entre el 6 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018, mismos que dieron a conocer, lo siguiente:

Con oficio DRLO-002-2018 de 12 de octubre de 2018, el Asistente de Ejecución de Procesos 4 en el período de actuación comprendido entre el 6 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018, indicó:

“...como acciones correctivas para mantener una información completa del historial de cargos del personal activo desde el mes de agosto del presente año fue solicitado el apoyo para recabar la información con el apoyo de un pasante, quien con una clave temporal del sistema IESS, levanto (sic) toda la información de fecha de ingreso, cargo y fecha de salida de cada cambio de cargo que el personal haya realizado en la empresa (...).”

Lo manifestado por el servidor corrobora lo comentado por Auditoría, referente a que no se dispone de la actualización de información del talento humano de la EPMMOP.

Lo expuesto, se dio por cuanto el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, no mantuvieron la información actualizada relacionada al personal ingresado durante el alcance de la

once 

acción de control; y, la Coordinador Institucional 3 en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016, y como Coordinador de Procesos 1 entre el 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018; y, el Coordinador de Procesos 2, en funciones desde el 1 de septiembre de 2014 al 31 de agosto de 2015 y como Coordinador Institucional 3 del 1 de septiembre al 21 de diciembre de 2015, responsables del Área de Administración de Personal y Remuneraciones, por llevar el registro de personal con inconsistencias, lo que ocasionó que, la institución no cuente con información veraz y oportuna para la toma de decisiones y control posterior.

Posterior a la conferencia final sobre la lectura del borrador de informe realizada el 26 de septiembre de 2018, la Coordinador Institucional 3 en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016, y como Coordinador de Procesos 1 entre el 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018, en comunicación de 11 octubre de 2018, informó:

"...No tuve ni lo tengo ni tampoco fue mi responsabilidad mantener una base de datos del personal vinculado con la empresa, esa fue responsabilidad absoluta de los ejecutores de procesos (...)"


El Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado, en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014 y como titular del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015, en comunicación de 22 de octubre de 2018, indicó:

"...Previo a la suscripción y archivo de los informes de contratación de personal, como medida de control dispuesta por la Dirección, se realizaba un check list (Registro Nuevos Funcionarios), por parte del custodio del archivo, con la finalidad de verificar que la documentación este (sic) completa, revisándose los documentos que eran entregados por los analistas de las áreas de Desarrollo de Competencias y Administración de Personal (...)"

Lo manifestado por los servidores confirma el comentario de Auditoría, por cuanto no mantuvieron la información actualizada del ingreso de personal a la institución.

Conclusión

En la base de datos del ingreso de personal durante el período 2014 al 2018, que se la realizó en un programa EXCEL, administrada por la Dirección de Talento Humano, tuvo inconsistencias en 155 datos, tales como: Tipo de modalidad contratado; Fecha de

doce 

ingreso; Área a la que pertenece; Cargo; y, Sueldo percibido, debido a que el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular; y, la Directora de Talento Humano, en sus períodos, no mantuvieron la información actualizada relacionada al personal ingresado durante el alcance de la acción de control; y, la Coordinador Institucional 3 y como Coordinador de Procesos 1; y, el Coordinador de Procesos 2 y como Coordinador Institucional 3, en sus períodos, responsables del Área de Administración de Personal y Remuneraciones, por llevar el registro de personal con inconsistencias, lo que ocasionó que, la institución no cuente con información veraz y oportuna para la toma de decisiones y control posterior.

Recomendaciones

Al Director de Talento Humano

2. Verificará el correcto registro de los ingresos y salidas de personal, de acuerdo a la información establecida en los expedientes del personal institucional, así como, controlará su continua actualización, a fin de mantener información veraz y consistente que permita garantizar la integridad y confiabilidad de la información.
3. Solicitará a la Dirección de Tecnología de la Información, realice el estudio de factibilidad para la implantación de un sistema informático que colabore con la automatización de la información generada en talento humano, esto permitirá tener una base de datos con registros de personal históricos y actualizados.

Contratación de servidores que no cumplieron con el requisito de formación

Auditoría solicitó al Director de Talento Humano con oficios 0044 y 0062-0004-EPMMOP-AI-2018 de 26 de junio y 27 de julio de 2018, respectivamente, el total de 694 expedientes de servidores y ex servidores de la EPMMOP, a lo cual, el Director de Talento Humano mediante oficios 236 y 286 DTH-UAP-2018 de 6 de julio y 17 de agosto de 2018, respectivamente, realizó la entrega de los mencionados expedientes.

Del análisis a la información proporcionada, se identificó que, 18 perfiles, contratados en las modalidades de servicios ocasionales y nombramientos provisionales, no cumplieron con el requisito de formación, Anexo 3.

trac

La Ejecutor de Procesos 1 en funciones desde el 10 de junio de 2015 al 31 de agosto de 2016 y como Asistente de Ejecución de Procesos 4 del 1 de septiembre de 2016 al 24 de noviembre de 2017, incumplió la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal; y, artículo 19 "Del Subsistema de Vinculación del Talento Humano" de la Norma Interna de Administración del Talento Humano de la EPMMOP, señala:

"...se vinculará al personal más idóneo disponible en el mercado laboral, considerando que el postulante reúna las competencias correspondientes al perfil del cargo, en función de la ley aplicable y los procedimientos de selección que se determinan en esta Norma (...)"

La Coordinador Institucional 3, encargada, en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016; y, como Coordinador de Procesos 1 del 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018, inobservó lo establecido en la Norma de Control Interno 401-03 Supervisión; y, letra b) de las funciones y responsabilidades del Área de Administración de Personal y Remuneraciones, del Reglamento Orgánico Funcional de la EPMMOP, aprobado el 22 de abril de 2009, que dispone:

"...Elaborar y ejecutar el proceso de selección de personal (...)"

El Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado, en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014 y como Director de la Unidad de Recursos Humanos del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015, y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, incumplieron la Norma de Control Interno 600 Seguimiento; y, letra b) de las funciones y responsabilidades de la Unidad de Recursos Humanos del Reglamento Orgánico Funcional de la EPMMOP, aprobado el 22 de abril de 2009, que dispone:

"...Cumplir y hacer cumplir las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la administración de recursos humanos (...)"

Con oficios 0066, 0068, 0087, 0094-0004-EPMMOP-AI-2018 de 18, y 20 de septiembre de 2018, respectivamente, se comunicó los resultados provisionales a la Coordinador Institucional 3 en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016, y como Coordinador de Procesos 1 entre el 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018; a la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018; al Ejecutor de Procesos 1 en funciones desde el 10 de junio de 2015 al

castro

31 de agosto de 2016 y como Asistente de Ejecución de Procesos 4 del 1 de septiembre de 2016 al 24 de noviembre de 2017; y, al Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; servidores que no efectuaron las aclaraciones respectivas.

Lo antes descrito, se produjo debido a que la Ejecutor de Procesos 1 en funciones desde el 10 de junio de 2015 al 31 de agosto de 2016 y como Asistente de Ejecución de Procesos 4 del 1 de septiembre de 2016 al 24 de noviembre de 2017, responsable en ejecutar y apoyar los procesos de reclutamiento y selección de personal, validó perfiles sin cumplir los requisitos establecidos en la normativa interna institucional; la Coordinador Institucional 3, encargada, en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016; y, como Coordinador de Procesos 1 del 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018; responsable del Área de Administración de Personal y Remuneraciones, no controló que el personal contratado cumpla con los requisitos prestablecidos; el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, por no monitorear que los procesos de selección de personal cumplan con los requisitos, según la normativa estipulada, lo que ocasionó que, se haya vinculado a la institución personal no idóneo para efectuar las funciones asignadas.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados realizada el 26 de septiembre de 2018, el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado, en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014 y como titular del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015, en comunicación de 22 de octubre de 2018, indicó:

*“...La Gerencia de Espacio Público, contaba con un poder especial notariado... otorgándole plena potestad para ejecutar de manera independiente los procesos administrativos, de **talento humano**... en este anexo aparezco como responsable del informe de selección... el informe de selección emitido para cada proceso, refiere al análisis comparativo entre el perfil del aspirante y el manual de clasificación del puesto, procedimiento ejecutado por los responsables del proceso de selección, quienes suscriben el documento (...).”*

quina

Lo manifestado por el servidor no modifica el comentario de auditoría por cuanto no se observó que se hayan realizado actividades de monitoreo en los procesos de selección de personal, además se evidenció un informe de selección de personal suscrito por el servidor.

La Coordinador Institucional 3 en funciones desde el 22 de diciembre de 2015 al 31 de mayo de 2016, y como Coordinador de Procesos 1 entre el 2 de junio de 2016 al 30 de abril de 2018, en comunicación de 11 octubre de 2018, informó:

“...ni el fondo ni en la forma tengo relación con el hecho revelado, principalmente porque la validación es una actividad que le corresponde a los asistentes y evaluadores de los procesos (...).”

Lo manifestado por la servidora no modifica el comentario de auditoría por cuanto no se observó que se hayan realizado actividades de supervisión en los procesos de selección de personal.


Conclusión

En 18 perfiles, contratados en las modalidades de servicios ocasionales y nombramientos provisionales, no se cumplió con el requisito de formación, esta situación se dio, debido a que la Ejecutor de Procesos 1 y como Asistente de Ejecución de Procesos 4, en sus períodos, responsable en ejecutar y apoyar los procesos de reclutamiento y selección de personal, validó perfiles sin cumplir los requisitos establecidos en la normativa interna institucional; la Coordinador Institucional 3, encargada, y como Coordinador de Procesos 1, en sus períodos, como responsable del Área de Administración de Personal y Remuneraciones, no controló que el personal contratado cumpla con los requisitos preestablecidos; el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular; y, la Directora de Talento Humano en sus períodos, por no monitorear que los procesos de selección de personal cumplan con los requisitos, según la normativa estipulada, lo que ocasionó que, se haya vinculado a la institución personal no idóneo para efectuar las funciones asignadas.

Recomendación

Al Director de Talento Humano

4. Dispondrá y controlará al responsable del Área de Administración de Personal y Remuneraciones, previo a la contratación del personal que haya cumplido con los

diez y seis


requisitos establecidos en la normativa interna relacionada a los perfiles y competencias, realicen un informe con la validación de requisitos del perfil contratado con la documentación de respaldo correspondiente, esto permitirá que, el talento humano que ingrese a la institución sea el idóneo y cumpla con las necesidades de la entidad.

Manual de clasificación de puestos de talento humano se encuentra desactualizado

De la información proporcionada por la Dirección de Talento Humano mediante oficios 236 y 286 DTH-UAP-2018 de 6 de julio y 17 de agosto de 2018, se identificaron 22 perfiles contratados para las Gerencias Comercial; Administración de Parques y Espacios Verdes; Estudios y Fiscalización; Fiscalización; y, Terminales y Estacionamientos, Anexo 4, sin que consten en el *“Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas”* el cual fue aprobado por el Gerente General el 17 de septiembre de 2013.

La Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, durante el alcance de la acción de control, modificó su estructura el 9 de diciembre de 2014 y el 15 de marzo de 2016, sin que se haya considerado las áreas creadas en los perfiles del Manual de Clasificación de Puestos institucional.

Así también, se contrataron a 7 servidores del Nivel Jerárquico Superior correspondientes a los cargos de gerentes y directores con interposición en la exigencia de requisitos de sus perfiles, Anexo 5, por cuanto en el Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas aprobado mediante Resolución 568-A de 17 de septiembre de 2013, se encuentra definido los requisitos para ocupar estos cargos, sin embargo, en el artículo 5 de la misma Resolución establece que para ocupar estos puestos se considerará la Resolución 041-A de 24 de enero de 2012, relacionada a la *“Norma Técnica para la Calificación de los Coordinadores Institucionales del Nivel Jerárquico Superior de la EPMMOP”*, es decir, existe una contradicción de lineamientos en los requisitos a considerar para la contratación de los cargos antes mencionados.

Al respecto, la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal, establece:

diez y siete

“...Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el manual de clasificación de puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño (...).”

El Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, incumplieron los artículos 21 y 24 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMOP, en su parte pertinente, señala:

“... Art. 21.- MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.- ...La Dirección de Gestión del Talento Humano, elaborará el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos por competencias de la Empresa, el que será aprobado por el Gerente General, siendo responsabilidad de dicha Dirección su actualización con la aprobación de la Gerencia Administrativa Financiera.- Art. 24.- OBLIGATORIEDAD DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.- El subsistema de clasificación de puestos es de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal (...).”


El literal c) del artículo 13 “Grupos ocupacionales”, de la Norma Interna de Administración del Talento Humano de la EPMOP, establece:

“...El Área Talento Humano es responsable de elaborar y mantener actualizado el “Manual de Clasificación de Cargos”, instrumento técnico en donde se encuentran los grupos ocupacionales y la descripción de perfiles de los cargos (...).”

La Coordinador de Procesos 1 en funciones desde el 1 de julio de 2016 al 30 de abril de 2018, incumplió, los apartados 3 y 7 de las actividades esenciales de la descripción del perfil de puesto por competencias, del Coordinador de Procesos 2, aprobado en resolución 568-A de 17 de septiembre de 2013, mismos que indican:

“...Coordina, supervisar y ejecutar las actividades planificadas o asignadas, de acuerdo a las políticas, procedimientos y estándares de calidad requeridos... Las demás asignadas por su jefe inmediato que mantenga relación con el puesto de trabajo (...).”

La letra f del memorando 1340-DTH-2016 de 5 de julio de 2016, suscrito por la Directora de Talento Humano, en el que le dispuso:

diez y ocho


“...Mantener actualizado el Manual de Clasificación y Descripción de Puestos de la Empresa en coordinación con Desarrollo Organizacional (...).”

Con oficios 0065, 0068, 0074, 0075, 0085, 0094 y 0134-0004-EPMMOP-AI-2018 de 18, 19 y 20 de septiembre de 2018, respectivamente, se comunicó los resultados provisionales al Coordinador de Procesos 2 en funciones desde el 1 de agosto al 30 de abril de 2018; a la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018; a la Supervisor Ejecutor de Procesos 1, encargada, en funciones desde el 21 de enero de 2016 al 30 de agosto de 2016; a la Ejecutor de Procesos 2 en funciones desde el 1 de agosto de 2014 al 30 de abril de 2018; al Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; a la Coordinador de Procesos 1 en funciones desde el 1 de julio de 2016 al 30 de abril de 2018, mismos que dieron a conocer, lo siguiente:

Con oficio MLBZ-2018-01-O de 15 de octubre de 2018, la Ejecutor de Procesos 2 en funciones desde el 1 de agosto de 2014 al 30 de abril de 2018 y con oficio jvem-2018-02-o de 17 de octubre de 2018 la Supervisor Ejecutor de Procesos 1, encargada, en funciones desde el 21 de enero de 2016 al 30 de agosto de 2016, indicaron:

*“...informo que la **Unidad de Proyectos Especiales de la Vialidad**, constante en el Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas, expedido mediante Resolución 563-A, de 17 de septiembre de 2013, sufrió una modificación en su denominación a **Gerencia de Fiscalización** mediante Resolución 11-A, de 30 de enero de 2015, mantuvieron su estructura pero no se actualizó el manual, así mismo, mediante Resolución 161, de 6 de junio de 2016, la **Gerencia de Fiscalización** cambió su denominación a **Gerencia de Estudios y Fiscalización**, los puestos inmersos en dicha gerencia también sufrieron cambios en su denominación, y de igual manera el manual no fue actualizado, lo cual como lo expresa auditoría era responsabilidad del área de Desarrollo Organizacional de la Dirección de Talento Humano (...).”*

Lo indicado por las servidoras corroboran la situación comentada por Auditoría, respecto a la falta de actualización del *Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas*”.

La Coordinador de Procesos 1 en funciones desde el 1 de julio de 2016 al 30 de abril de 2018, manifestó:

Diego Navea

“...Mediante memorando 1340 de fecha 05 de julio de 2016 (ANEXO 1), la Directora de Talento Humano de ese entonces, ratifica las funciones asignadas a mi cargo en calidad de responsable del proceso de Desarrollo de Competencias, de acuerdo al siguiente detalle: ...f. Mantener actualizado el Manual de Clasificación y Descripción de Puestos de la Empresa en coordinación con Desarrollo Organizacional (...).”

Lo comentado por la servidora ratifica el comentario de Auditoría, respecto a las responsabilidades encargadas al área de Desarrollo de Competencias, para la actualización de los manuales de clasificación de puestos y descripción de puestos.

Lo expuesto se dio, por cuanto la Coordinador de Procesos 1 en funciones desde el 1 de julio de 2016 al 30 de abril de 2018 como responsable del Área de Desarrollo de Competencias; el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular en funciones desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2014; y, del 1 de noviembre de 2014 al 3 de diciembre de 2015; y, la Directora de Talento Humano en funciones desde el 4 de diciembre de 2015 al 30 de abril de 2018, no actualizaron el manual de clasificación y descripción de puestos, ya que existieron reformas realizadas a la estructura del orgánico funcional y no constaron en dicha herramienta, así como, se dio la contradicción en los requisitos para los perfiles de libre remoción, lo que originó que, se haya contratado personal sin los perfiles y requisitos para cumplir las funciones establecidas según la normativa interna modificada.

Posterior a la conferencia final de comunicación de resultados, efectuada el 26 de septiembre de 2018, los servidores relacionados dieron a conocer, lo siguiente:

Con oficio 05-PMC-2018 de 17 de octubre de 2018, la Coordinador de Procesos 1 en funciones desde el 1 de julio de 2016 al 30 de abril de 2018, manifestó:

“...en lo referente a la actualización del Manual de Puestos, se cumplieron dentro del ámbito de las atribuciones y responsabilidades asignadas al rol de Ejecución y Coordinación de Procesos (Coordinador de Procesos 1), y si bien hasta la fecha que me encontraba en funciones como responsable del proceso, no fue presentado y aprobado el Manual de Puestos en su totalidad, se realizó la entrega del avance de dicho manual al señor Director de Talento Humano, sobre el cual, la Unidad de Desarrollo de Competencias continúa trabajando hasta la presente fecha (...).”

La servidora ratifica el comentario de Auditoría, respecto a su responsabilidad en mantener actualizado el manual de clasificación y valoración de puestos.

veinte

En comunicación de 22 de octubre de 2018, el Coordinador de Procesos 2 en funciones desde el 1 de agosto al 21 de septiembre de 2014 y del 22 de septiembre de 2014 al 30 de abril de 2018, indicó:

“...El proceso de inclusión de personal nuevo, de acuerdo a los 13 grados a la EPMMOP, en el período que estuve encargado de la Área de Desarrollo de Competencias si se realizó de acuerdo a los perfiles y descripción de puestos descritos en el Manual de Puestos Aprobado mediante Resolución No. 0000568-A; sin embargo, las incorporaciones de puestos de Gerentes, Directores y Coordinadores se lo hizo de acuerdo a las Resoluciones No. 000041A; 0000568-A y 282 — A, firmadas por la Máxima Autoridad (...).”

Lo manifestado por el servidor corrobora el comentario, respecto a que no se actualizó el Manual de Clasificación de Puestos, para ciertos cargos creados y modificados de acuerdo a la estructura orgánica funcional de la EPMMOP.

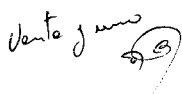
Conclusión

Durante el período de alcance de la acción de control se contrataron 22 perfiles para las Gerencias Comercial; Administración de Parques y Espacios Verdes; Estudios y Fiscalización; Fiscalización; y, Terminales y Estacionamientos, sin que consten en el *“Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas”*, así también, se contrataron a 7 servidores del Nivel Jerárquico Superior correspondientes a los cargos de gerentes y directores con interposición en la exigencia de requisitos de sus perfiles, debido a que, la Coordinadora de Procesos 1, en su período, como responsable del Área de Desarrollo de Competencias; el Director de la Unidad de Recursos Humanos, encargado y titular; y, la Directora de Talento Humano en sus períodos, no actualizaron el manual de clasificación y descripción de puestos, ya que existieron reformas realizadas a la estructura del orgánico funcional y no constaron en dicha herramienta, así como, se dio la contradicción en los requisitos para los perfiles de libre remoción, lo que originó que, se haya contratado personal sin los perfiles y requisitos para cumplir las funciones establecidas según la normativa interna modificada.

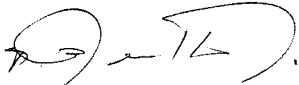
Recomendación

Al Director de Talento Humano

5. Realizará la actualización del *“Manual de Clasificación de Puestos para Régimen LOEP de la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas”*,

Dante J. Jasso


conforme a las modificaciones realizadas a la estructura orgánica funcional de la institución, así como, efectuará el análisis a los perfiles descritos en dicha herramienta para que no existan contradicciones en los requisitos del perfil requerido, esto permitirá que al momento que se inicien los procesos de reclutamiento y selección de personal, la institución disponga de perfiles con requisitos idóneos con formación, experiencia y capacitación.



Dr. Germán H. León S.

AUDITOR INTERNO EPMOP

Veinte y dos.
