



MEMORANDO
EPMMQ-GG-0731-2019

y EPMMQ-GG-C-0756-2019
de abril 5/2019

PARA: Lcda. Catalina Oviedo
GERENTE FINANCIERA ADMINISTRATIVA

ASUNTO: Informe General al examen especial DNAI-AI-0048-2019 "A los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento, por el período comprendo entre el 2 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017."

FECHA: Quito, 5 de abril de 2019

Mediante oficio EPMMQ-AI-009-2019 de 15 de marzo de 2019 de la Unidad de Auditoría Interna de la EPMMQ, dirigido al doctor Mauricio Rodas, Alcalde Quito y Presidente del Directorio de la EPMMQ, comunica la aprobación del informe final al examen especial DNAI-AI-0048-2019 "A los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento, por el período comprendo entre el 2 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017." En este oficio la Auditoría Interna comunica al doctor Rodas la aprobación del informe final y solicita se dé cumplimiento a las recomendaciones ahí establecidas.

En esta virtud, adjunto se servirá encontrar una copia del informe en mención, mismo que contiene las siguientes observaciones y recomendaciones:

1. OBSERVACIÓN:

Ganadores del Concurso de méritos y oposición no cumplieron con el perfil del puesto

RECOMENDACIONES:

A Gerente General

1. Dispondrá y vigilará a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición designados, verifique con la documentación de sustento que los postulantes cumplan con los requisitos establecidos en los perfiles de puestos, con la finalidad de seleccionar al candidato más idóneo para el desempeño de sus actividades que redunden en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A la Profesional 3 de Talento Humano

2. Verificará la documentación que sustenta el cumplimiento de los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos, en la etapa de postulación, para garantizar que en los concursos de méritos y oposición se escoja al candidato más competente.





Memorando EPMMQ-GG-0731-2019
Página 2

2. OBSERVACIÓN:

Servidores contratados no cumplieron con los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente Financiero Administrativo

3. Dispondrá y supervisará que la Profesional 3 de Talento Humano, revise la documentación de respaldo para la contratación de personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos de los perfiles de los puestos, para lo cual emitirá el informe técnico correspondiente.

3. OBSERVACIÓN:

Gerente General designó director de gestión social y patrimonial sin observar el componente "área de conocimiento"

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente General

4. Dispondrá y vigilará que la Profesional 3 de Talento Humano evalúe, certifique y recomiende el ingreso de personal siempre que cumpla los perfiles establecidos en el Manual de Clasificación y Descripción de Puestos; para el efecto, el informe técnico deberá sustentar la acreditación de las competencias técnicas necesarias correspondientes del personal del nivel jerárquico superior para el ejercicio de las funciones.

4. OBSERVACIÓN:

Contratos por servicios ocasionales y nombramientos no cuentan con el informe técnico favorable de la responsable de talento humano





Memorando EPMMQ-GG-0731-2019
Página 3

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente Financiero Administrativo

5. Dispondrá y supervisará que la Profesional 3 de Talento Humano, elabore y presente los informes técnicos correspondientes para justificar la contratación o nombramiento del servidor que ingresa a la Institución, con la finalidad de certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa de Talento Humano vigente y que el mismo contenga requerimiento de personal, análisis del perfil del postulante y dictamen.

5. OBSERVACIÓN:

La empresa no cuenta con el cuatro por ciento de personal con discapacidades

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente General

6. Dispondrá y vigilará que el Gerente Financiero Administrativo incorpore a la nómina del personal de la Empresa, personal con discapacidad o enfermedades catastróficas, en un porcentaje del 4% del total de servidores, bajo el principio de no discriminación y asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral.

Por lo expuesto dispongo que se rectifique las observaciones y se dé estricto cumplimiento a las recomendaciones establecidas por el Organismo de Control en el documento anexo, incluyendo las observaciones a esta Gerencia General que delego a la Gerencia Financiera Administrativa cumpla.

Finalmente y con el fin de dar respuesta a la Contraloría General del Estado, se deberá coordinar y realizar el seguimiento exhaustivo de los procesos observados y verificar el cumplimiento de lo dispuesto por el Organismo de Control. Se informará a esta Gerencia General hasta el día lunes 6 de mayo de 2019 el cumplimiento de esta disposición.

Atentamente,

Jorge Yáñez

GERENTE GENERAL

Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito

anexo

QUITO	GERENCIA FINANCIERA ADMINISTRATIVA
METRO	RECIBIDO
Recibido:.....
Fecha: 25/04/2019	Hora: 13h55
Firma:.....



OFICIO No. EPMMQ-AI-009-2019
Sección: Unidad de Auditoría Interna
Asunto: Aprobación Informe

Quito DM, 15 de marzo de 2019

Doctor
Mauricio Rodas Espinel
PRESIDENTE DEL DIRECTORIO
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA METRO DE QUITO
Presente.-

De mi consideración:

Con oficio 06107-DNAI, de 15 de marzo de 2019, el Director Nacional de Auditorías Internas, de la Contraloría General del Estado, comunicó que el 31 de enero de 2019, se aprobó el informe del examen especial DNAI-AI-0048-2019 "A los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento, por el período comprendido entre el 2 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017".

Por lo expuesto, adjunto copia del informe en mención, a fin de que se tomen las acciones pertinentes para la aplicación de las recomendaciones que constan en el mismo y que son de cumplimiento obligatorio; la Unidad de Auditoría Interna de la EPMMQ, efectuará el seguimiento, control y asesoría necesaria, para el cumplimiento de las recomendaciones, de conformidad con los artículos 28 y 53 letra i) del Reglamento de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado; y, la Norma Ecuatoriana de Auditoría Gubernamental NEAG IAG-06 "Implantación de Recomendaciones".

Atentamente;

Eco. Catalina Remache G.
Auditora Interna
Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito

QUITO
ALCALDÍA
EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA
METRO DE QUITO
AUDITORÍA INTERNA



Ref: Informe aprobado el

2019-01-31

Quito DM,

Señor
Presidente del Directorio de la Empresa
Pública Metropolitana Metro de Quito y
Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito
Presente

De mi consideración:

La Contraloría General del Estado, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, efectuó el examen especial a los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento en la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, por el período comprendido entre el 2 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

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

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

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

Atentamente,

Eco. Catalina Remache G.
Auditora Interna EPMMQ

CAPÍTULO I

INFORMACIÓN INTRODUCTORIA

Motivo del examen

El examen especial a la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito se realizó en cumplimiento a la Orden de Trabajo 0001-EPMMQ-AI-2018-I de 16 de agosto 2018, suscrita por la Auditora Interna de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, con cargo a imprevistos del Plan Anual de Control 2018, autorizado por el señor Subcontralor General del Estado, con memorando 2629 DNPEyEI-GPyP de 8 de agosto de 2018.

Objetivo del examen

Determinar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y demás normativa aplicable en los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento.

Alcance del examen

Se analizó los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento, por el periodo comprendido entre el 2 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

Base legal

Con Ordenanza Metropolitana 0237, emitida el 27 de abril de 2012, se creó la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, con el objeto principal de desarrollar, implementar y administrar el subsistema "Metro de Quito", en el marco de las políticas y normas expedidas por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, asumiendo jurídica, administrativa y financieramente, todas las funciones, actividades, derechos y obligaciones de la Unidad de Negocios Metro de Quito; en especial todas aquellas que la Empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas asumió para el desarrollo del Proyecto Metro de Quito.



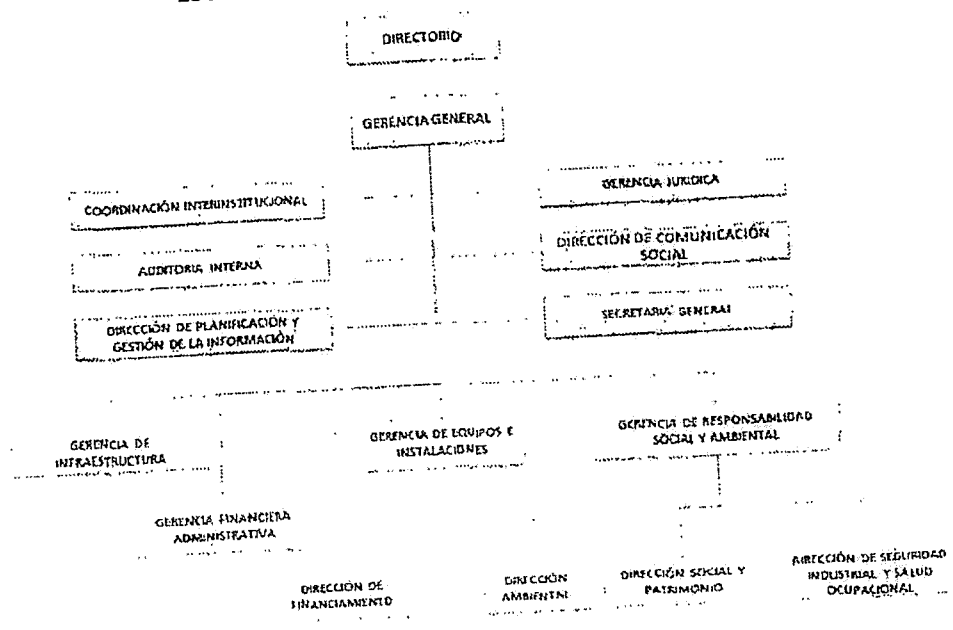
Con Ordenanza Metropolitana 0383, emitida el 2 de abril de 2013, se reformó la Ordenanza Metropolitana 0237, que creó la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, estableciendo que los contratos de construcción, provisión de equipamiento e instalaciones, provisión de material rodante y fiscalización de estas obras, necesarias para la ejecución del Proyecto Metro de Quito, así como las consultorías para la Gerencia del Proyecto, serán celebrados por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. La Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito tendrá a su cargo la administración de esos contratos.

Estructura Orgánica por Procesos

El Directorio de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, en sesión de 3 de agosto de 2016, resolvió aprobar el Estatuto Orgánico por Procesos, de acuerdo con el siguiente detalle:

Elaborado por: DRG
Julio-2016

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA EPMMQ



www.quito.gob.ec

Handwritten signature or initials

PROCESOS GOBERNANTES:

Direccionamiento estratégico y gestión estratégica para el desarrollo del Subsistema de Transporte Metro de Quito.

- a. Directorio
- b. Gerencia General

PROCESOS SUSTANTIVOS:

- a. Gerencia de Infraestructura
- b. Gerencia de Equipos e Instalaciones
- c. Gerencia de Responsabilidad Social y Ambiental

PROCESOS ADJETIVOS:

- Habilitantes de asesoría
 - a. Coordinación Interinstitucional
 - b. Gerencia Jurídica
 - c. Dirección de Planificación y Gestión de la Información
 - d. Auditoría Interna
 - e. Dirección de Comunicación Social
 - f. Secretaría General
- Habilitantes de apoyo
 - a. Gerencia Administrativa Financiera
 - b. Dirección de Financiamiento

Objetivo de la Empresa

Según la Ordenanza Metropolitana 0237, de 27 de abril de 2012, con la que se creó la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, su objetivo es el desarrollar, implementar y



administrar el subsistema "Metro de Quito"; en el marco de las políticas y normas expedidas por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.

Monto de recursos examinados

Se analizó el proceso de reclutamiento y selección de personal de 34 contratos de servicios ocasionales y 10 nombramientos realizados por concurso de méritos y oposición.

Servidores relacionados

Anexo 1.



CAPÍTULO II

RESULTADOS DEL EXAMEN

Seguimiento al cumplimiento de recomendaciones

El seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones relacionadas con esta acción de control se realizó en el examen especial aprobado el 12 de septiembre de 2018, con número DNAI-AI-0602-2018.

Ganadores de concursos de méritos y oposición no cumplieron con el perfil del puesto

El 26 de septiembre de 2016, Talento Humano realizó la convocatoria para el concurso de méritos y oposición del Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental y el 5 de abril de 2017, para el del Especialista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional.

De acuerdo con los perfiles de los puestos del Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental y del Especialista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, en los concursos de méritos y oposición respectivos, los servidores que fueron declarados como ganadores, no cumplieron con la experiencia y/o instrucción requerida, de acuerdo con el siguiente detalle:

Denominación del Puesto	Experiencia		Instrucción Formal		Tribunal de Méritos
	Requerida	Justificada	Requerida	Justificada	
Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental	Más de 2 años en procedimientos contractuales	No Cumple (2 meses)	Tercer nivel Administración de Empresas, Leyes y Comunicación Social o afines	Cumple	Delegada del Gerente General (Coordinadora Institucional), Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental Subrogante y Profesional 3 de Talento Humano
Especialista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional	Más de 7 años en prevención de riesgos laborales, seguridad industrial y salud ocupacional en empresas de alto riesgo	Cumple	Cuarto nivel o egresado de cuarto nivel en seguridad y salud ocupacional	No Cumple (Egresado de la maestría en "Calidad, Seguridad y Ambiente")	Delegado del Gerente General (Coordinador de Financiamiento), Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental y Profesional 3 de Talento Humano

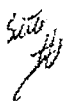
Solo

Lo comentado se dio porque los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición: Delegada/o del Gerente General (Coordinadora Institucional y Coordinador de Financiamiento), Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental titular y Subrogante y Profesional 3 de Talento Humano, que ejercieron sus funciones del 26 de septiembre al 24 de noviembre de 2016, en el primer caso; y, desde el 4 de abril hasta el 12 de junio de 2017, en el segundo caso, no verificaron la documentación que sustente el cumplimiento de los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos, lo que determinó que los mismos sean ocupados en el primer caso, por un servidor que no tenía la experiencia necesaria y en relación al Especialista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, la instrucción formal requerida; inobservando los perfiles de los puestos, aprobados mediante Resolución RG-EPMMQ-2015-031, de 29 de septiembre de 2015 y la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal

Lo comentado fue comunicado el 27 de septiembre de 2018, a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición: Delegada/o del Gerente General (Coordinadora Institucional y Coordinador de Financiamiento), Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental y Profesional 3 de Talento Humano, con oficios 0020, 0017, 0019 y 0016-0001-EPMMQ-AI-2018-I. respectivamente; y, el 15 de octubre de 2018, al Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental Subrogante, mediante oficio 0025-0001-EPMMQ-AI-2018-I.

La Coordinadora Institucional, Delegada del Gerente General al Tribunal de Méritos y Oposición, con oficio EPMMQ-CI-1487-2018, de 5 de octubre de 2018; así como, el Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental Subrogante y la Profesional 3 de Talento Humano, con oficios EPMMQ-GRSA-C-1564-2018, de 19 de octubre de 2018 y EPMMQ-GFA-C-1484-2018, de 5 de octubre del mismo año, respecto a la experiencia del Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental, señalaron:

"...El Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental: a la fecha del concurso contaba con la siguiente experiencia dentro de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito:- Analista 3 de Comunicación Social dentro de la Dirección de Comunicación Social del 24 de septiembre del 2014 al 31 de enero del 2016 (1 año 5 meses).- Analista 3 de Comunicación Social dentro de la Gerencia de Responsabilidad Social y Ambiental del 1 de febrero del 2016 al 31 de julio del 2016 (6 meses).- Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental dentro de la Gerencia de Responsabilidad Social y Ambiental del 1 de agosto de 2016 hasta el 23 de noviembre del 2016, ya que el 24 de noviembre de 2016 se firma el acta donde se declara ganador del concurso de méritos y oposición (4 meses).- En este tiempo 2



años 2 meses ha intervenido en procedimientos contractuales ... con lo cual queda demostrado que el ganador del concurso contaba con la experiencia requerida en el perfil (...)"

Lo señalado por los servidores mencionados, no modifica lo comentado en razón a las siguientes consideraciones:

La experiencia que el servidor justificó -al momento del concurso- fue como Analista 3 de Comunicación Social, por 1 año 11 meses, como bien señalan los servidores, en la cita anterior; por lo que Auditoría solo consideró la experiencia como Profesional 1 de Responsabilidad Social Ambiental, del 1 de agosto al 30 de septiembre de 2016, fecha en que concluyó el plazo para la postulación.

En el expediente del concurso no consta documentación alguna relacionada con la experiencia del servidor en procesos de contratación, los memorandos mediante los cuales el Gerente General designó al Analista 3 de Comunicación Social como miembro de comisiones técnicas para calificar ofertas, se presentaron luego de las comunicaciones de resultados provisionales; es decir, cuando al servidor le designaron ganador del concurso, no existió evidencia de su participación en procesos precontractuales.

El Coordinador de Financiamiento mediante oficio EPMMQ-CI-C-1491-2018, de 5 de octubre de 2018, expuso sus puntos de vista, sin la documentación de respaldo correspondiente; por tanto, lo comentado se mantiene.

Posterior a la Conferencia Final de Resultados, el Coordinador de Financiamiento, mediante oficio EPMM-CI-1601-2018, de 30 de octubre de 2018, respecto al nombramiento del Especialista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, señaló:

"...La Auditoría Interna establece que el servidor ganador del concurso, NO cumple con la instrucción formal requerida, sin ninguna indicación respecto de qué consideraciones llevan a establecer esta afirmación (...)"

Lo señalado por el Coordinador de Financiamiento no modifica lo comentado porque el servidor presentó el certificado de haber culminado la maestría en "Calidad, Seguridad y Ambiente" en la Facultad de Ingeniería en Geología, Minas, Petróleos y Ambiental de la Universidad Central del Ecuador, que no fue considerado por Auditoría en razón a que la

ilche

instrucción requerida fue en "Seguridad y Salud Ocupacional", entendida como una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo, que es la que corresponde con la misión del perfil del puesto, que señala:

"...planificar, dirigir y ejecutar los planes y programas para la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales, de seguridad industrial y salud ocupacional en la construcción y operación de la Primera Línea del Metro de Quito, garantizando la integridad física y mental de los empleados (...)"

Posterior a la Conferencia Final de Resultados, el Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental Subrogante y la Coordinadora Institucional, con oficios EPMMQ-GRSA-C-1639-2018, de 5 de noviembre de 2018 y EPMMQ-CI-TP19-2018, de 31 de octubre del mismo año, expusieron sus puntos de vista sin la documentación de respaldo correspondiente; por tanto, lo comentado se mantiene.

Conclusión

El Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental y el Especialista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional no cumplieron los perfiles de los puestos, lo que se originó porque los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición: Delegada/o del Gerente General (Coordinadora Institucional y Coordinador de Financiamiento), Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental titular y Subrogante; y, la Profesional 3 de Talento Humano, no verificaron la documentación que sustentó el cumplimiento de los requisitos establecidos para estos puestos, lo que generó que el puesto Profesional 1 de Responsabilidad Social y Ambiental sea ocupado por servidor que no tenía la experiencia necesaria y en el caso del Especialista de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, la instrucción requerida.

Recomendaciones

A Gerente General

1. Dispondrá y vigilará a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición designados, verifiquen con la documentación de sustento que los postulantes cumplan con los requisitos establecidos en los perfiles de puestos, con la finalidad de seleccionar al



candidato más idóneo para el desempeño de sus actividades que redunden en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A la Profesional 3 de Talento Humano

2. Verificará la documentación que sustenta el cumplimiento de los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos, en la etapa de postulación, para garantizar que en los concursos de méritos y oposición se escoja al candidato más competente.

Servidores contratados no cumplieron con los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos

De acuerdo con la documentación que respalda la contratación de personal por servicios ocasionales, se verificó que de 34 servidores contratados en el período analizado, 18 no cumplieron con los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos, como se observa a continuación:

mis

No.	Puesto	Fecha Ingreso	Nivel de Instrucción	Área de Conocimiento	Experiencia	Capacitación
1	Asistente Técnico de Responsabilidad Social y Ambiental	01/03/2016				No
2	Promotor Social	01/03/2016			No	No
3	Asistente Técnico de Responsabilidad Social y Ambiental	16/05/2016			No	No
4	Promotor Social	01/03/2016	No	No		
5	Asistente Técnico de Responsabilidad Social y Ambiental	01/03/2016			No	No
6	Analista 3 de Gestión Documental	15/07/2016	No	No		
7	Analista 3 de Comunicación Social	22/09/2016			No	No
8	Asistente Técnico de Responsabilidad Social y Ambiental	01/03/2016	No		No	No
9	Promotor Social	01/03/2016			No	
10	Promotor Social	16/05/2016			No	No
11	Arqueóloga	01/03/2016			No	
12	Promotor Social	16/05/2016			No	No
13	Asistente 3 de Gestión de Archivos	01/06/2017	No	No		
14	Analista 3 de Comunicación Social	07/02/2017	No	No	No	No
15	Analista 2 de Comunicación Social	18/01/2017				No
16	Asistente 3 de Contabilidad	15/02/2017			No	
17	Promotor Social	21/07/2017		No	No	
18	Analista 3 de Responsabilidad Social y Ambiental	17/08/2017				No

Lo comentado se originó porque la Profesional 3 de Talento Humano, la Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental y la Contadora, que ejercieron sus funciones desde el 2 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017; así como, la Coordinadora de Comunicación Social, del período comprendido entre el 1 de abril de 2016 y el 31 de diciembre de 2017; y, el Secretario General, desde el 2 de marzo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, elaboraron los formularios de selección sin verificar detalladamente la documentación que respalda los méritos de los aspirantes; la Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental y el Secretario General, de los períodos señalados; así como, la Gerente

[Handwritten signature]

Financiera Administrativa titular y el Subrogante, que ejercieron sus funciones desde el 2 de enero de 2016 hasta el 31 de agosto de 2017 y del 2 al 16 de mayo de 2016, en su orden, emitieron el visto bueno para la contratación, previa la aprobación del Gerente General, sin observar los incumplimientos de requisitos establecidos en los perfiles de los puestos; lo que generó el ingreso de personal que no justificó acreditar las competencias técnicas necesarias para el ejercicio de sus funciones: inobservando los perfiles de los puestos aprobados mediante Resolución RG-EPMMQ-2015-031, de 29 de septiembre de 2015 y la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal

Lo comentado fue comunicado el 27 de septiembre de 2018 a las Gerentes de Responsabilidad Social y Ambiental y Financiera Administrativa titular y Subrogante, Coordinadora de Comunicación Social, Secretario General, Profesional 3 de Talento Humano y Contadora mediante oficios 0019, 0015, 0017, 0021, 0022, 0016 y 0018-0001-EPMMQ-AI-2018-I, respectivamente.

El Gerente Financiero Administrativo Subrogante, el Secretario General; y, la Profesional 3 de Talento Humano, el 5 de octubre de 2018, con oficios, EPMMQ-CI-C-1491-2018, EPMMQ-SG-1498-2018 y EPMMQ-GFA-C-1484-2018, en su orden; así como, la Coordinadora de Comunicación Social, mediante comunicación de 10 de octubre de 2018, emitieron sus criterios sin documentación que respalde lo aseverado, por lo que lo comentado no se modifica.

Posterior a la Conferencia Final de Resultados, la Coordinadora de Comunicación Social, mediante comunicación de 5 de noviembre de 2018, señaló:

"...la Coordinación Institucional de Comunicación con la suscripción de documentos al ser parte de los procesos de selección únicamente cumplía el rol de área requirente, más no de área decisoria o de apoyo o asesoría en la revisión técnica de los perfiles de los candidatos a los puestos ... razón por la cual sería un error y una falta de observación a las normas jurídicas aplicables el atribuir competencias propias de la Gestión de Talento Humano a otras áreas y procesos de la EPMMQ, como se lo ha expresado en los resultados del examen especial en cuestión (...)"

Lo señalado por la servidora no modifica lo comentado porque si bien es cierto el proceso de selección de personal es competencia de la gestión de Talento Humano; sin embargo, al elaborar y suscribir el formulario de selección de personal sin observar el incumplimiento

Rivera


de los requisitos determinados en los perfiles de los puestos, fue partícipe del proceso de selección de personal, considerando –además– que este formulario se constituyó en el único documento habilitante que respaldó el cumplimiento del perfil del puesto, en base al cual el Gerente General aprobó la contratación.

Conclusión

En el período analizado, 18 servidores fueron contratados sin cumplir los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos, lo que se originó en la falta de análisis de los expedientes de los aspirantes, por parte de la Profesional 3 de Talento Humano, Gerente de Responsabilidad Social y Ambiental, Coordinadora de Comunicación Social, Secretario General y Contadora; las Gerentes de Responsabilidad Social y Ambiental, Financiera Administrativa titular y Subrogante y el Secretario General, al emitir el visto bueno para la contratación y aprobación del Gerente General, sin observar que los servidores contratados no cumplieron los perfiles de puestos; lo que ocasionó el ingreso de personal que no justificó acreditar las competencias técnicas necesarias para el cumplimiento de sus funciones.


Recomendación

Al Gerente Financiero Administrativo

3. Dispondrá y supervisará que la Profesional 3 de Talento Humano, revise la documentación de respaldo para la contratación de personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos de los perfiles de los puestos, para lo cual emitirá el informe técnico correspondiente.

Gerente General designó director de gestión social y patrimonial sin observar el componente “área de conocimiento”

El Gerente General mediante memorando EPMMQ-2016-351, de 11 de febrero de 2016, dispuso a la Gerente Financiera Administrativa, la designación del Director de Gestión Social y Patrimonial; sin embargo, el servidor designado no cumplió el perfil del puesto, en relación al área de conocimiento, como se detalla a continuación:



No.	Puesto	Fecha Ingreso	Área de Conocimiento	
			Requerido	Justificado
1	Director de Gestión Social y Patrimonial	15/02/2016	Gestión de procesos, calidad, gerencia de proyectos sociales, sociología o afines	Ing. Industrial

Lo comentado se originó en la decisión del Gerente General que ejerció sus funciones en el período examinado; la Gerente Financiera Administrativa, del periodo del 2 de enero de 2016 al 31 de agosto de 2017, no observó el incumplimiento del perfil del puesto, lo que ocasionó la incorporación de un servidor del nivel jerárquico superior, que no justificó las competencias técnicas necesarias para el ejercicio de sus funciones; inobservando el perfil del puesto, aprobado mediante Resolución RG-EPMMQ-2015-031, de 29 de septiembre de 2015 y la Norma de Control Interno 407-03 Incorporación de personal

Lo comentado fue comunicado el 27 de septiembre de 2018 al Gerente General, con oficio EPMMQ-AI-044-2018 y a la Gerente Financiera Administrativa con oficio 0015-0001-EPMMQ-AI-2018-I, sin respuesta alguna.

El Gerente General, mediante oficios EPMMQ-GG-1485-2018 de 5 de octubre de 2018 y comunicación de 31 de octubre del mismo año, posterior a la Conferencia Final de Resultados, señaló:

"...Por lo expuesto en relación a la contratación del Director de Gestión Social y Patrimonial, quien presento (sic) el título de Ingeniero Industrial, este le fue considerado como título afín dentro del área de conocimientos en gestión de procesos y gestión de calidad. (...)"

Lo señalado por el Gerente General no modifica lo comentado porque el Manual de Clasificación y Descripción de Puestos, aprobado por la máxima autoridad, mediante Resolución RG-EPMMQ-2015-031, de 29 de septiembre de 2015, contiene los perfiles de los puestos, entre los que se encuentra el del Director de Gestión Social y Patrimonial, cuyo perfil no se ajusta al que acredita el servidor nombrado por la máxima autoridad.

Conclusión

La no objeción de la Gerente Financiera Administrativa a la disposición del Gerente General permitieron la extensión del nombramiento al Director de Gestión Social y Patrimonial, sin

Botón

que cumpla con el título requerido acorde al perfil del puesto, lo que ocasionó la incorporación de un servidor del nivel jerárquico superior, que no justificó las competencias técnicas necesarias para el ejercicio de sus funciones.

Recomendación

Al Gerente General

4. Dispondrá y vigilará que la Profesional 3 de Talento Humano evalúe, certifique y recomiende el ingreso de personal siempre que cumpla los perfiles establecidos en el Manual de Clasificación y Descripción de Puestos; para el efecto, el informe técnico deberá sustentar la acreditación de las competencias técnicas necesarias correspondientes del personal del nivel jerárquico superior para el ejercicio de las funciones.

Contratos por servicios ocasionales y nombramientos no cuentan con el informe técnico favorable de la responsable de talento humano

Durante el período examinado, se evidenció que para la suscripción de 27 contratos por servicios ocasionales y la expedición de 5 nombramientos permanentes, se contó con las requisiciones de personal, calificación de perfiles y certificaciones presupuestarias correspondientes; así como, con la aprobación de la máxima autoridad; sin embargo, Talento Humano no emitió los informes técnicos favorables respectivos que justifiquen la necesidad de trabajo ocasional y la designación del ganador del concurso.

Este hecho se originó en la falta de gestión de la Profesional 3 de Talento Humano y de supervisión de la Gerente Financiera Administrativa, que ejercieron sus funciones del 2 de enero de 2016 al 31 de diciembre y 31 de agosto de 2017, respectivamente; lo que determinó que los contratos y nombramientos se expidan sin el criterio técnico que respalde el cumplimiento de requisitos del perfil del puesto y en el caso de contratos por servicios ocasionales –además– la necesidad de la contratación; inobservando los artículos 67.- Designación de la o el ganador, de la Ley Orgánica del Servicio Público; 143.- De los contratos de servicios ocasionales, de su Reglamento; así como también, los artículos 33.- Fases del Concurso de Méritos y Oposición y 64.- Contratos de Servicios Ocasionales del



Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, aprobado por el Directorio, mediante Acta EPMMQ-2013-008 de 14 de junio de 2013, que respectivamente señalan:

"...La autoridad nominadora o su delegado, designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por el Área de Gestión del Talento Humano (...)".

"...La autoridad nominadora podrá suscribir contratos administrativos para la prestación de servicios ocasionales, previo el informe favorable de la Unidad de Gestión del Talento Humano (...)".

Lo comentado fue comunicado el 27 de septiembre de 2018, a la Gerente Financiera Administrativa y a la Profesional 3 de Talento Humano, con oficios 0015 y 0016-0001-EPMMQ-AI-2018-I, en su orden; en respuesta, la Profesional 3 de Talento Humano, con oficio EPMMQ-GFA-C-1484-2018, de 5 de octubre de 2018, señaló:

"...de acuerdo con la estructura organizacional de la Empresa, Talento Humano no está identificado como un (sic) área de gestión independiente en razón de que forma parte de la Gerencia Financiera Administrativa, cuyo Gerente asume la responsabilidad de gestión que realiza cada una de las áreas que integran la misma, por tanto el informe técnico que en el comentario se observa no haberse cumplido con las contrataciones y nombramientos es competencia del referido Gerente (...)".

Lo señalado por la Profesional 3 de Talento Humano, no modifica lo comentado en razón de que en el perfil de su puesto consta como una de las actividades esenciales "Elaborar informes técnicos de la gestión de Talento Humano".

Conclusión

En el periodo analizado, 27 contrataciones y 5 nombramientos, no cuentan con el informe técnico de la Unidad de Talento Humano, lo que se originó en la falta de gestión de la Profesional 3 de Talento Humano; y, de supervisión de la Gerente Financiera Administrativa; lo que determinó que los contratos y nombramientos se expidan sin que justifiquen el cumplimiento de requisitos del perfil del puesto y en el caso de contratos por servicios ocasionales la necesidad de la contratación.

División
AB

Recomendación

Al Gerente Financiero Administrativo

5. Dispondrá y supervisará que la Profesional 3 de Talento Humano, elabore y presente los informes técnicos correspondientes para justificar la contratación o nombramiento del servidor que ingresa a la Institución, con la finalidad de certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa de Talento Humano vigente y que el mismo contenga requerimiento de personal, análisis del perfil del postulante y dictamen.


La empresa no cuenta con el cuatro por ciento de personal con discapacidades

Mediante oficio 0006-0001-EPMMQ-AI-2018-I, de 19 de septiembre de 2018, se solicitó al Gerente Financiero Administrativo certifique y justifique documentadamente que la empresa contrató personal con discapacidades, de acuerdo con la normativa vigente; en respuesta, con oficio EPMMQ-GFA-1416-2018, de 25 de septiembre de 2018, el mencionado servidor, señaló:

"... En el año 2016, la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, contó con 21 servidores permanentes, quienes se encontraban laborando en los regímenes laborales de Nombramiento Regular y Contratos Indefinidos de Código de Trabajo. Con 21 servidores permanentes, a la Empresa le correspondía integrar 0,84 servidores con discapacidad. Al 2016, la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, contaba con 1 servidor con discapacidad.- En el año 2017, la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, contó con 25 servidores permanentes, quienes se encontraban laborando en los regímenes laborales de Nombramiento Regular y Contratos Indefinidos de Código de Trabajo. Con 25 servidores permanentes, a la Empresa le correspondía integrar a 1 servidor con discapacidad. Al 2017, la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, contaba con 1 servidor con discapacidad (...)"

Adicionalmente, el Gerente Financiero Administrativo adjuntó dos formularios denominados "Papel de Trabajo" en el que se evidencia que el total de servidores en el 2016 y 2017 fueron 72 y 74; en su orden; por lo que correspondía tener en nómina a 3 servidores con discapacidades y no 1.

Por lo expuesto, la Gerente Financiera Administrativa que ejerció sus funciones desde el 2 de enero de 2016 hasta el 31 de agosto 2017, no supervisó que la Profesional 3 de Talento

Miranda


Humano, que ejerció sus funciones desde el 2 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017, incorpore a la Empresa, con la aprobación del Gerente General, personal con discapacidades acreditados por el Consejo Nacional de Discapacidades, lo que ocasionó que en el período examinado no se cuente con el cuatro por ciento de personal con discapacidades, disminuyendo las oportunidades laborales de este grupo de atención prioritaria, se inobservó los artículos 17.- NOMBRAMIENTO, CONTRATACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y 26.- De las Personas con Discapacidad o con Enfermedades Catastróficas del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito, aprobado por el Directorio, mediante Acta EPMMQ-2013-008, de 14 de junio de 2013, que señala:

"...La Empresa está obligada a contratar personal con discapacidad o enfermedades catastróficas promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidoras y servidores, bajo el principio de no discriminación y asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral (...)"

Lo comentado fue comunicado el 27 de septiembre de 2018 a los Gerentes Financieros Administrativos y a la Profesional 3 de Talento Humano, mediante oficios 0014, 0015, y 0016-0001-EPMMQ-AI-2018-I, respectivamente.

El Gerente Financiero Administrativo y a la Profesional 3 de Talento Humano, mediante oficios EPMMQ-GFA-1493-2018 y EPMMQ-GFA-C-1484-2018 de 9 y 5 de octubre de 2018, en su orden, expusieron sus puntos de vista, en relación a que el porcentaje del 4% corresponde a la nómina de servidores permanentes; sin embargo, lo comentado no se modifica en razón a que la Ley hace referencia a los servidores de la nómina, de manera general.

Posterior a la Conferencia Final de Resultados, la Gerente Financiera Administrativa, mediante comunicación de 5 de noviembre de 2018, señaló:

"...Conforme lo establecido en el párrafo tercero del Art. 8 del Reglamento a la Ley de Discapacidades, Publicado en: Registro Oficial Suplemento 145 de 17-dic-2013: "El porcentaje de inclusión laboral se calculará... en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente o estable".- En este sentido, la EPMMQ ha cumplido con la normativa vigente de acuerdo a la Ley de Discapacidad y su Reglamento (...)"

Ricardo
[Firma]

Lo señalado por la servidora no modifica lo comentado porque de acuerdo con el Art. 425 de la Constitución de la República del Ecuador, los reglamentos tienen menor jerarquía que las leyes; por tanto, se debió cumplir lo que establece la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Conclusión

En la Institución no se cumplió con el 4% de servidores con discapacidad de la nómina general, de acuerdo con lo que establece la Ley Orgánica de Empresas Públicas, debido a falta de aplicación de la normativa vigente por parte de la Profesional 3 de Talento Humano y de supervisión de la Gerente Financiera Administrativa; lo que ocasionó que en el período examinado se disminuya las oportunidades laborales de este grupo de atención prioritaria.

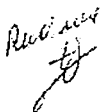
Recomendación

Al Gerente General

6. Dispondrá y vigilará que el Gerente Financiero Administrativo incorpore a la nómina del personal de la Empresa, personal con discapacidad o enfermedades catastróficas, en un porcentaje del 4% del total de servidores, bajo el principio de no discriminación y asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral.



Eco. Catalina Remache G.
Auditora Interna EPMMQ.



MEMORANDO
EPMMQ-GFA-0940-2019



PARA: Ing. Jorge Yáñez Rocha
GERENTE GENERAL

ASUNTO: Informe General al examen especial DNAI-AI-0048-2019 "A los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento, por el período comprendido entre el 2 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017."

FECHA: Quito, 30 de abril de 2019

En atención a su memorando EPMMQ-GG-0731-2019 de 5 de abril de 2019, acogiendo su disposición de coordinar y realizar el seguimiento exhaustivo de los procesos observados y verificar el cumplimiento de lo dispuesto por la Contraloría General del Estado incluyendo las observaciones realizadas a la Gerencia General, me permito informar y documentar las acciones tomadas en la Gerencia Financiera Administrativa, con el fin de que se dé respuesta al mencionado Organismo de Control.

A continuación, me permito dar respuesta a todas las observaciones y recomendaciones contenidas en el Informe General al examen especial DNAI-AI-0048-2019 "A los procesos de reclutamiento y selección de personal bajo las modalidades de contrato y nombramiento, por el período comprendido entre el 2 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.", en el orden señalado.

1. OBSERVACIÓN:

Ganadores del Concurso de méritos y oposición no cumplieron con el perfil del puesto

RECOMENDACIONES:

A Gerente General

1. Dispondrá y vigilará a los miembros del Tribunal de Méritos y Oposición designados, verifique con la documentación de sustento que los postulantes cumplan con los requisitos establecidos en los perfiles de puestos, con la finalidad de seleccionar al candidato más idóneo para el desempeño de sus actividades que redunden en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Respuesta:

Mediante Memorando EPMMQ-GG-0731-2019 de abril 5 de 2019, el señor Gerente General dispone a la Gerente Financiera Administrativa, dar respuesta a la Contraloría General del Estado, coordinar y realizar el seguimiento exhaustivo de los procesos observados y verificar el cumplimiento de lo dispuesto por el Organismo de Control y se informe a la Gerencia General hasta el día lunes 6 de mayo de 2019.

Recibido
[Signature]
2019-04-30
11:47



Memorando EPMMQ-GFA-0940-2019

Página 2

A la Profesional 3 de Talento Humano

2. Verificará la documentación que sustenta el cumplimiento de los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos, en la etapa de postulación, para garantizar que en los concursos de méritos y oposición se escoja al candidato más competente.

Respuesta:

Mediante memorando EPMMQ-GFA-0667-2019 de 27 marzo de 2019, como Gerente Financiera Administrativa dispuse revisar la documentación de respaldo para la contratación y nombramiento de personal a fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos de los perfiles de los puestos, para lo cual emitirán informes técnicos correspondientes.

Cabe mencionar que con Oficio No. EPMMQ-GFA-0531-2019 de abril 8 de 2019, dirigido a la economista Catalina Remache, Auditora Interna, se puso en conocimiento las acciones realizadas para el cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Examen Especial No. DNAI-AI-0048-2019.

2 OBSERVACIÓN:

Servidores contratados no cumplieron con los requisitos establecidos en los perfiles de los puestos

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente Financiero Administrativo

- 3 Dispondrá y supervisará que la Profesional 3 de Talento Humano, revise la documentación de respaldo para la contratación de personal, a fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos de los perfiles de los puestos, para lo cual emitirá el informe técnico correspondiente.

Mediante memorando EPMMQ-GFA-0667-2019 de 27 de marzo de 2019, en cumplimiento a las recomendaciones emitidas en este Examen Especial, como Gerente Financiera Administrativa dispuse a todas las profesionales de Talento Humano, revisar la documentación de respaldo para la contratación de personal con el fin de asegurar el cumplimiento de los requisitos de los perfiles requeridos de los puestos.

3. OBSERVACIÓN:

Gerente General designó director de gestión social y patrimonial sin observar el componente "área de conocimiento"

Memorando EPMMQ-GFA-0940-2019

Página 3

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente General

4. Dispondrá y vigilará que la Profesional 3 de Talento Humano evalúe, certifique y recomiende el ingreso de personal siempre que cumpla los perfiles establecidos en el Manual de Clasificación y Descripción de Puestos; para el efecto, el informe técnico deberá sustentar la acreditación de las competencias técnicas necesarias correspondientes del personal del nivel jerárquico superior para el ejercicio de las funciones.

Mediante memorando EPMMQ-GFA-0667-2019 de 27 de marzo de 2019, en cumplimiento a las recomendaciones emitidas en este Examen Especial, como Gerente Financiera Administrativa dispuse a todas las profesionales de Talento Humano elaborar y presentar los informes técnicos correspondientes para justificar la contratación o nombramiento del servidor que ingresa a la Institución con la finalidad de certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa de Talento Humano vigente, que el mismo contenga requerimiento de personal, análisis del perfil del postulante y dictamen.

4. OBSERVACIÓN:

Contratos por servicios ocasionales y nombramientos no cuentan con el informe técnico favorable de la responsable de talento humano.

Mediante memorando EPMMQ-GFA-0667-2019 de 27 de marzo de 2019, en cumplimiento a las recomendaciones emitidas en este Examen Especial, como Gerente Financiera Administrativa dispuse a todas las profesionales de Talento Humano elaborar y presentar los informes técnicos correspondientes para justificar la contratación o nombramiento del servidor que ingresa a la Institución con la finalidad de certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa de Talento Humano vigente y que el mismo contenga requerimiento de personal, análisis de perfil del postulante y dictamen.

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente Financiero Administrativo

5. Dispondrá y supervisará que la Profesional 3 de Talento Humano, elabore y presente los informes técnicos correspondientes para justificar la contratación o nombramiento del servidor que ingresa a la Institución, con la finalidad de certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa de Talento Humano vigente y que el mismo contenga requerimiento de personal, análisis del perfil del postulante y dictamen.

Memorando EPMMQ-GFA-0940-2019

Página 4

Mediante memorando EPMMQ-GFA-0667-2019 de 27 de marzo de 2019, en cumplimiento a las recomendaciones emitidas en este Examen Especial, como Gerente Financiera Administrativa dispuse a todas las profesionales de Talento Humano elaborar y presentar los informes técnicos correspondientes para justificar la contratación o nombramiento del servidor que ingresa a la Institución con la finalidad de certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la normativa de Talento Humano vigente y que el mismo contenga requerimiento de personal, análisis de perfil del postulante y dictamen.

5. OBSERVACIÓN:

La empresa no cuenta con el cuatro por ciento de personal con discapacidades

RECOMENDACIÓN:

Al Gerente General

6. Dispondrá y vigilará que el Gerente Financiero Administrativo incorpore a la nómina del personal de la Empresa, personal con discapacidad o enfermedades catastróficas, en un porcentaje del 4% del total de servidores, bajo el principio de no discriminación y asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral.

En Memorando EPMMQ-GFA-C-0679-2019 de marzo 29 de 2019, como Gerente Financiera Administrativa dispuse a todas las profesionales de Talento Humano el cumplimiento del 4% personal con Discapacidad o enfermedad catastrófica; por lo que deben verificar que se presente la documentación que confirme la situación antes mencionada; así como un informe en el cual se refleje el cumplimiento del 4% en la Institución, de acuerdo a la normativa vigente.

Así mismo, dispuse a la Responsable de los Concursos de Méritos y Oposición enviar un Oficio al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) y al Ministerio de Inclusión Económica y Social, solicitando postulantes para la segunda convocatoria de conformidad con la Planificación de Concursos aprobada.

Es menester indicar, que ya con informe EPMMQ-GFA-2028 "INFORME 4% PERSONAL CON DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD CATASTRÓFICA" de fecha 27 de noviembre de 2018 se da a conocer como está constituido el 4% del personal con discapacidad o enfermedades catastróficas, así como varias disposiciones a ser implementadas.

Memorando EPMMQ-GFA-0940-2019

Página 5

Adicionalmente, con Oficio No. EPMMQ-GFA-0531-2019 de 8 de abril de 2019, dirigido a la economista Catalina Remache, Auditora Interna, se dio a conocer las acciones realizadas para dar atención a la recomendación efectuada por el ente de control.

Atentamente,



Catalina Oviedo Izurieta

GERENTE FINANCIERA ADMINISTRATIVA

Empresa Pública Metropolitana Metro de Quito



Anexos

Copia: Eco. Catalina Remache, Auditora Interna.

