CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA

DIRECCION DE AUDITORÍA UNO

INFORME DE EXAMEN ESPECIAL AL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL; A LOS GASTOS OCASIONADOS EN LA CONTRATACIÓN, TRASLADOS Y ACOMODAMIENTO DE LAS OFICINAS DE LA ENTIDAD Y LOS GASTOS EFECTUADOS DEL PRESUPUESTO DE FONDOS ESPECÍFICOS, EJECUTADOS POR LA SUPERINTENDENCIA DEL SISTEMA FINANCIERO (SSF), POR EL PERÍODO DEL 1 DE ENERO DE 2017 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2018.

SAN SALVADOR, 27 DE OCTUBRE DEL 2020

"Esta es una versión publica a la cual se le ha suprimido la información confidencial o declarada reservada de conformidad con la Ley de Acceso a la Información Pública."

ÍNDICE

Pagina

1. PARRAFO INTRODUCTORIO 1

2. OBJETIVOS DEL EXAMEN ESPECIAL 1

   2.1 Objetivo General 1

   2.2 Objetivos Específicos 1

3. ALCANCE DEL EXAMEN ESPECIAL 1

4. PROCEDIMIENTOS DE AUDITORIA APLICADOS 2

5. RESULTADOS DEL EXAMEN ESPECIAL 2

6. CONCLUSIÓN DEL EXAMEN 20

7. ANÁLISIS DE INFORMES DE AUDITORÍA INTERNA Y FIRMAS PRIVADAS DE AUDITORIA 21

8. SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES DE AUDITORIAS ANTERIORES 22

9. PARRAFO ACLARATORIO 22

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Superintendencia del Sistema Financiero
Presente.

1. PARRAFO INTRODUCTORIO

De conformidad con lo dispuesto en el art. 195, atribución 4ª. de la Constitución de la República, y Arts. 3, 5, numerales 3,4, 5 y 7, Arts. 30 y 31 de la Ley de la Corte de Cuentas y en atención a requerimiento del Superintendente del Sistema Financiero, mediante nota No. DS-DA-14363 de fecha 29 de julio del 2019, , hemos realizado Examen Especial al Proceso de Selección y Contratación de Personal; a los Gastos Ocasionados en la Contratación, Traslados y Acomodamiento de las Oficinas de la Entidad y los Gastos efectuados del Presupuesto de Fondos Específicos, Ejecutados por la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), por el período del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

2. OBJETIVOS DEL EXAMEN ESPECIAL

2.1 Objetivo General

Emitir un informe que contenga los resultados del Examen Especial al Proceso de Selección y Contratación de Personal; a los Gastos Ocasionados en la Contratación, Traslados y Acomodamiento de las Oficinas de la Entidad y los Gastos Efectuados del Presupuesto de Fondos Específicos, Ejecutados por la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), por el período del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

2.2 Objetivos Específicos

a. Verificar que se realizó el proceso de selección y contratación del personal, según la normativa emitida por la Superintendencia del Sistema Financiero.
b. Determinar el uso adecuado de los recursos financieros en los gastos realizados para la contratación, traslado y acomodamiento de las oficinas de la entidad.
c. Verificar que la ejecución del Presupuesto de Fondos Específicos, se realizó de acuerdo a lo programado.

3. ALCANCE DEL EXAMEN ESPECIAL

El alcance del objeto de revisión consistió en la realización de pruebas sustantivas y de cumplimiento de la documentación administrativa, legal, financiera y presupuestaria generada por proceso de selección y contratación de personal; a los gastos ocasionados en la contratación, traslados y acomodamiento de las oficinas de la entidad y los gastos

efectuados del presupuesto de fondos específicos, ejecutados por la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), por el periodo del 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018.

El Examen Especial se realizó de conformidad a lo establecido en las Normas de Auditoría Gubernamental, emitidas por la Corte de Cuentas de la República.

4. PROCEDIMIENTOS DE AUDITORIA APLICADOS

Con la finalidad de alcanzar los objetivos del examen, entre los principales procedimientos de auditorías ejecutados mencionamos los siguientes:

a. Constatamos si para la creación y contratación de plazas, se realizó el debido proceso de solicitud y aprobación por los designados para ello.
b. Verificamos que se haya realizado la convocatoria interna o externa para la contratación de nuevos puestos de trabajo.
c. Verificamos que se hayan efectuado el análisis de candidatos de acuerdo al perfil establecido en el Manual de Descriptor de Puestos.
d. Constatamos las gestiones efectuadas ante el Superintendente, en la aprobación de contratación del personal seleccionado.
e. Verificamos que se haya cumplido el período de prueba de los 30 días, del personal de nuevo ingreso.
f. Analizamos los cambios significativos que se dieron en el Manual Descriptor de Puestos
g. Verificamos los acuerdos del Consejo Directivo referentes a la Contratación, Traslado y Acomodamiento de las oficinas efectuado en los años 2017 y 2018.
h. Analizamos el contrato de arrendamiento con sus respectivos anexos, de la SSF suscrito con Torre Futura.
i. Verificamos los procesos de adquisiciones por las diferentes modalidades del proyecto de traslado y acomodamiento de las oficinas Edificio Torre Futura 2017 y 2018.
j. Obtuvimos y analizamos que los datos del Presupuesto de Egresos de Fondos Específicos de los años 2017 y 2018, estuvieran debidamente aprobados por el Consejo Directivo.
k. Constamos la legalidad de las erogaciones realizadas a través del Presupuesto de Egresos de Fondos Específicos de los años 2017 y 2018,
l. Verificamos las agendas de asistencia a las sesiones del Consejo Directivo de la entidad y realizamos cruce de información para constatar la legalidad del gasto aprobados.

5. RESULTADOS DEL EXAMEN ESPECIAL

Los resultados de nuestras pruebas de cumplimiento legal revelaron las siguientes condiciones reportables de auditoría:

CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA UNO DIRECCIÓN C.A. El Salvador

1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL INCUMPLIENDO REQUISITOS DEL MANUAL DE DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.

La superintendencia del Sistema Financiero contrató personal administrativo y técnico durante el 2017 y 2018, sin que cumplieran con los requisitos esenciales mínimos establecidos en el Manual Descriptor de Puestos; asimismo, se contrató personal en plazas que no están consideradas en el referido manual, según detalle:

a. Contratación de plazas, incumpliendo con el perfil académico del Manual:

N°	CODIGO DE EMPLEADO	PLAZA SEGÚN CONTRATO	FECHA DE.INGRESO	PERFIL DEL PUESTO REQUERIDO	PERFIL DE LA CONTRATACIÓN
1		Analista de Denuncias	16-ene-17	Licenciado en Contaduría Pública o Administración de Empresas.	Lic. En Ciencias Jurídicas y Abogada
2		Analista de Conductas y Gobierno Corporativo	1-mar-17	Licenciado en Administración de Empresas, Economía o carrera afín	Egresada de Licenciatura en Economía
3		Administrador de Recursos Tecnológicos	16-may-17	Licenciado o ingeniero en Ciencias de la Computación o equivalente	84.1% de avance de la carrera en Ingeniería en Ciencias de la Computación.
4		Auditor de Sistemas	6-nov-17	Ingeniería o Licenciatura en Ciencias de la Computación o estudiante de dichas carreras.	Lic. En Economía con especialidad en Finanzas
5		Encargado de Proveeduría	8-ene-18	Egresado de ingeniería industrial	2 año de Licenciatura en Administración de Empresas, Bachillerato General
6		Auditor	1-feb-18	Licenciado en Contaduría Pública, Administración de Empresa o Economía, de preferencia con Maestría en el área Financiera, Economía o afín.	Licda. En Computación
7		Auxiliar de Mantenimiento	1-mar-18	Técnico en ingeniería Eléctrica	9° Grado
8		Auditor	16-ago-18	Licenciatura en Contaduría Pública, Administración de Empresas, Economía, carreras afines o estudiante de dichas carreras.	Arquitectura y Maestría en Gestión de Medio Ambiente. Egresada.

N°	CODIGO DE EMPLEADO	PLAZA SEGÚN CONTRATO	FECHA DE.INGRESO	PERFIL DEL PUESTO REQUERIDO	PERFIL DE LA CONTRATACIÓN
9		Analista Programador	22-ago-18	Licenciatura en ciencias de la computación, ingeniería en sistemas, industrial u otra carrera afín.	Técnico Vocacional Opción Sistemas Informáticos, Técnico en Ingeniería en Ciencias de la Computación.
10		Coordinador de Visita de Inspección	10-dic-18	Licenciatura en Contaduría Pública, Administración de Empresa o Economía. De preferencia maestría en finanzas.	Ing. En Ciencias de la C omputación.

b. Detalle de plazas contratadas, sin que los perfiles se encuentren considerados en el Manual:

N°	CODIGO DE EMPLEADO	CARGO /PLAZA	FECHA DE INGRESO
1.		Asistente Administrativo-Gestión Humana	2-ene-17
2.		Asistente de Servicios Generales	4-ene-17
3.		Especialista Jurídico (Medio Tiempo)	9-ene-17
4.		Asistente Administrativo – dirección Administrativa	16-ene-17
5.		Asistente Administrativo – Formación y Capacitación	6-mar-17
6.		Jefe de Formación y Capacitación	17-abr-17
7.		Coordinador Administrativo	1-jun-17
8.		Agente de Seguridad	1-jun-17
9.		Coordinador de Educación Financiera	1-sep-17
10.		Analista de Autorización de Emisiones	16-oct-17
11.		Especialista en Sistemas de Aire Acondicionado	1-dic-17
12.		Asistente Administrativo – Dirección de Administración	2-ene-18
13.		Especialista de Fondos de Inversión Inmobiliario	16-may-18
14.		Asistente Administrativo - Administrativo en la Dirección de Atención al Usuario	1-jun-18
15.		Analista de Central de Información Sénior	16-jul-18
16.		Asistente Administrativo – Central de información	16-oct-18
17.		Asistente Administrativo – Servicios Generales	5-nov-18
18.		Administrador de Página Web	3-dic-18
19.		Analista de Supervisión de Fondos de Inversión	10-dic-18

La Ley de Supervisión y Regulación del Sistema Financiero, establece:

Art. 3. "La Superintendencia es responsable de supervisar la actividad individual y consolidada de los integrantes del sistema financiero y demás personas, operaciones o entidades que mandan las leyes. Para el ejercicio de tales atribuciones contará con

independencia operativa, procesos transparentes y recursos adecuados para el desempeño de sus funciones."

Art. 19. "Corresponde al Superintendente: a) Dirigir la Superintendencia"

Art. 20. "Para el ejercicio de sus funciones, el Superintendente propondrá al Consejo para su aprobación la estructura organizativa de la Superintendencia estableciendo los niveles de jerarquía, responsabilidades, atribuciones y funciones que permitan un desempeño eficiente de la institución en la supervisión relativa a los riesgos, conducta de mercado, gestión institucional de los supervisados y en otras áreas, velando en todo caso porque la supervisión sea de carácter especializado en razón de la naturaleza de las operaciones realizadas por los diferentes integrantes del sistema financiero,..."
"...pudiendo nombrar y remover al personal de la Superintendencia que sean necesarios o convenientes para que la Superintendencia cumpla con sus responsabilidades legales..."

Art. 91. "El personal de la Superintendencia se regirá por las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo y demás instrumentos administrativos internos que apruebe el Superintendente para el adecuado desarrollo de las funciones de la Superintendencia, previa consulta con los Superintendentes Adjuntos".

El Reglamento Interno de Trabajo de la Superintendencia del Sistema Financiero establece:

Art.2.- segundo párrafo: "También estarán sujetos a este Reglamento todos aquéllos que presten servicios a la Superintendencia por contrato a plazo determinado, debiendo gozar de las prestaciones laborales los que trabajen para ella por lo menos durante ciento ochenta días, exceptuando los contratados por servicios profesionales".

Contrataciones, Traslados y Despidos, Art.13: "Toda persona que desee prestar sus servicios a la Superintendencia deberá cumplir con los requisitos mínimos de preparación académica, experiencia y otros requisitos que exija el puesto al cual aspira.

El interesado deberá llenar el formulario de solicitud de empleo que le proporcionará la unidad correspondiente, al que adjuntará su currículum vitae y demás documentación que la Superintendencia exija, debiendo someterse a las pruebas necesarias, de acuerdo al proceso de reclutamiento y selección de personal".

Las Política de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal, 3 desarrollo, literal c, establecen: "El Departamento de Gestión Humana y Organizacional, analizará a los candidatos de acuerdo al perfil establecido en el Manual de Descripción de Puestos, para cubrir la plaza vacante".

P-GRH-01 RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN PROCESO DE APOYO

Procedimiento:
"2. Jefe de Gestión Humana y Organizacional, conforme a la Política de Selección de Personal vigentes, inicia el proceso de selección de personal y comunica Analista de Gestión Humana.
4. Analista de Gestión Humana recibe currículum vitae de los Candidatos, adicionalmente selecciona otros de la base de datos disponible, analiza y procede a descartar a los candidatos que no cumplen con el perfil del puesto vacante.
10. Jefe de Gestión Humana y Organizacional revisa Matriz de Selección de Personal y, una vez conforme, firma.
13. Analista de Gestión Humana recibe reporte de entrevista y elabora memorándum, el cual remite al Jefe de Gestión Humana y Organizacional para revisión y firma.
14. Jefe de Gestión Humana y Organizacional revisa, firma y traslada la documentación del proceso (currículum, pruebas realizadas, resultados y referencias laborales)".

El Manual de Organización, establece:
Dirección de Administración
Funciones
"b) Apoyar al Superintendente en su atribución de nombrar y remover personal de lo Institución, mediante lo asesoría técnico en materia de Administración de Recursos Humanos".
"k) Elaborar y mantener actualizados los manuales administrativos para el funcionamiento técnico de la Institución".

El Departamento de Gestión Humana y Organizacional
Objetivo
"Dotar a la SSF del Recurso Humano idóneo para la eficiente ejecución de los diferentes puestos de trabajo..."

Manual descriptor de Puesto
0405 Analista de Denuncias; Revisión No: 2, 2013-08-21
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS.
Licenciado en Contaduría Pública o Administración de Empresas.

0404 ANALISTA DE CONDUCTAS; Revisión no: 2 Fecha: 2013-08-01
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS.
Licenciado en Administración de Empresas, Economía ó carrera afín

0401 ADMINISTRADOR DE RECURSOS TECNOLÓGICOS; Revisión No:2, Fecha: 2013-08-15
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS
Licenciado o ingeniero en Ciencias de la Computación o equivalente.

0514 AUDITOR DE SISTEMAS; Revisión no: 2, Fecha:2013-08-01
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS
ingeniería o Licenciatura en Ciencias de la Computación o estudiante de dichas carreras.

0204 ENCARGADO PROVEEDURIA; Revisión no: 2, Fecha: 2013-08-30
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS
Egresado de ingeniería industrial.

0408 AUDITOR; Revisión no: 2, Fecha: 2014-02-28
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS
Licenciado en Contaduría Pública, Licenciado en Administración de Empresa o en Economía

0103 AUXILIAR DE MANTENIMIENTO; Revisión no: 2, Fecha: 2014-02-28
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS
Técnico en ingeniería Eléctrica.

0511 ANALISTA PROGRAMADOR; Revisión n°:2, Fecha: 2013-08-15
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS
Licenciatura en ciencias de la computación, ingeniería en sistemas, industrial u otra Carrera afín.

7905 ASISTENTE ADMINISTRATIVO; Revisión n°: 2, Fecha: 2013-08-15
PERFIL DEL PUESTO, CONOCIMIENTOS:
Licenciatura en Administración de Empresas, Contaduría Pública o carreras afines.

7912 COORDINADOR DE VISITA DE INSPECCION; Revisión n°: 2,
Fecha: 2014-02-28
PERFIL DE PUESTOS, CONOCIMIENTOS
Licenciatura en Contaduría Pública, Administración de Empresas o Economía.

La deficiencia fue originada por el Ex Superintendente al autorizar contrataciones sin cumplir con los perfiles del puesto requerido y el Exdirector Administrativo, la Jefa de Gestión Humana y Organizacional, en su carácter de asesores técnicos, al no advertir que se transgredía el debido proceso de Contratación y a la ex Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo; y la Analista de Selección, Inducción y Desarrollo, por ser quienes analizan y descartan candidatos al inicio del proceso.

Esto ocasionó que se contrataran empleados que no cumplían con los requisitos mínimos ya establecidos en la reglamentación de la Superintendencia,

Comentarios de la Administración

Mediante correo electrónico de fecha 23 de agosto de 2020, el Ex Superintendente del Sistema Financiero, comenta:

En el borrador del informe de Auditoría Especial, se hace la observación que, durante 2017 y 2018, se contrató personal administrativo y técnico, sin que se cumplieran con los requisitos esenciales mínimos establecidos en el Manual Descriptor de Puestos, y sin que las plazas estén consideradas en el referido manual, y detalla la cantidad de contrataciones, requisitos exigidos en el manual para optar al cargo o plaza, así como las contrataciones sin que cumpliera con requisitos.

En este hallazgo, el equipo de auditoría que realizó la Auditoría Especial, manifiesta que: La deficiencia se origina por parte del Ex Superintendente al generar este tipo de contrataciones a través de su filosofía, como además del Director Administrativo, Jefa de Gestión Humana y Organizacional, Coordinadora de selección, inducción y desarrollo, y por el Analista de selección, inducción y desarrollo, en su carácter de asesores técnicos, al no advertir que se transgredía el debido proceso. Dice, además, que esto ocasionó incumplimiento a la reglamentación considerada por la Superintendencia para poder contar con el personal idóneo en su carácter de supervisor del sistema financiero y un mejor desempeño en la gestión institucional.

Lo anterior es totalmente falso, cuando se dice que el Ex Superintendente es el que origina esta diferencia al hacer este tipo de contrataciones a través de su filosofía. Quiero aclarar que no fue mi filosofía, sino la filosofía institucional, acordada a partir de junio de 2014 por el Consejo Directivo de la SSF, la cual se basa en la gestión con énfasis en: a) Implementación y consolidación de la Supervisión basada en riesgos; b) incorporación de mejores prácticas internacionales y avances tecnológicos; c) Desarrollo de las competencias del personal; d) Fortalecimiento institucional; e) Transparencia en el uso de recursos, con el propósito de fortalecer la labor supervisora, contribuir a la estabilidad del Sistema Financiero y velar por los intereses de los usuarios, como ya lo he mencionado en los comentarios del hallazgo anterior.

Es así como se genera la filosofía institucional y no una filosofía personal, como lo expresa tajantemente el equipo de Auditoría en el borrador del Informe de Auditoría Especial.

El Art. 20 de la Ley de Supervisión y Regulación del Sistema Financiero dice que, para el ejercicio de sus funciones, el Superintendente propondrá al Consejo para su aprobación la estructura organizativa de la Superintendencia estableciendo los niveles de jerarquía, responsabilidades, atribuciones y funciones... contando para dicho efecto con el apoyo de los Superintendentes Adjuntos y las diferentes áreas técnicas, administrativas y operativas que sean necesarias... Es así como dentro de la estructura organizativa de la Superintendencia del Sistema Financiero, se encuentra el Departamento de Gestión Humana y Organizacional, dependiente o adscrita a la Dirección de Administración, a quienes, en el Manual de Funciones, Reglamento Interno de Trabajo, Política de Reclutamiento de Personal y otras legalmente aprobadas, les señala sus atribuciones.

De igual manera es de hacer de su conocimiento que El Superintendente, puede delegar en otros funcionarios de la Superintendencia, el ejercicio de las competencias,

atribuciones y facultades que la ley le encomienda, así lo expresa el Artículo 24 de la Ley de Supervisión y Regulación del sistema Financiero. Fundamentado en esa disposición legal y en lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento Interno de Trabajo de la institución, delegué la representación patronal al Director de Administración, quien en coordinación con la Jefa de Gestión Humana y Organizacional, Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo, y por el Analista de Selección, Inducción y Desarrollo, desarrollaban el proceso de selección y contratación del personal.

De igual manera, en la Política de Reclutamiento y Selección de Personal, en el número 3, letra c), relativo al Desarrollo, se manifiesta claramente que es atribución del Departamento de Gestión Humana y Organizacional, analizar a los candidatos de acuerdo al perfil establecido en el Manual de Descripción de Puestos, para cubrir la plaza vacante. El procedimiento para el reclutamiento, selección y contratación inicia con el recibimiento de solicitud y selección por parte del Departamento de Gestión Humana y Organizacional, quien envía la solicitud al Analista de Gestión Humana, recibe los currículos y selecciona otros de la base de datos disponible, los analiza y procede a descartar a los que no cumplen con el perfil del puesto vacante, luego la Jefe del Departamento de Gestión Humana revisa matriz de selección de personal, y una vez conforme, firma. Después el Analista recibe reporte de entrevista, elabora memorándum que remite al Jefe del Departamento para su revisión y firma, luego éste, remite o traslada la documentación del proceso al Director de Administración y es éste conforme a la delegación mediante Poder, quien contrata, en su calidad de representante patronal. Esto tiene su fundamento legal en lo dispuesto en la norma P-GRH-01 y en el Manual de Organización de la Institución.

Todas las contrataciones y evaluaciones del personal están documentadas y firmadas por las jefaturas y el personal responsables del proceso del Departamento de Gestión Humana y Organizacional.

Basado en lo anteriormente expuesto y con fundamento en las disposiciones legales mencionadas, pruebo que de mi parte no ha existido incumplimiento legal en este hallazgo, por lo que debe tenerse por desvanecido. Asimismo, los argumentos expuestos en el hallazgo 1 de este escrito "MODIFICACIONES DE REQUISITOS ACADÉMICOS DEL MANUAL DESCRIPTOR DE PUESTOS", también refuerzan lo expuesto en este.

Mediante correo electrónico de fecha 27 de agosto de 2020, el Ex Director Administrativo de la Superintendencia del Sistema Financiero, comenta:

Es importante aclarar que al hablar de una filosofía, estamos hablando de una filosofía institucional y no de carácter personal, la cual fue acordada a partir de junio de 2014 por el Consejo Directivo de la SSF, la cual se basa en las siguientes líneas de acción : a) Implementación y consolidación de la Supervisión basada en riesgos; b) incorporación de mejores prácticas internacionales y avances tecnológicos; c) Desarrollo de las competencias del personal; d) Fortalecimiento institucional; e) Transparencia en el uso

de recursos, con el propósito de fortalecer la labor supervisora, contribuir a la estabilidad del Sistema Financiero y velar por los intereses de los usuarios.

Es así como se establece la filosofía institucional y no una filosofía de carácter personal, como lo expresa el equipo de Auditoría en el borrador del Informe de Auditoría Especial.

Comentarios al literal a) Contratación de plazas, incumpliendo con el perfil académico del Manual: Hago referencia al Art. 8 y Art. 12 literal g) párrafo 1, del Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Especificas de la Superintendencia del Sistema Financiero el cual describe lo siguiente:

Art. 8.- Los responsables del sistema de control interno deben realizar las acciones que conduzcan a que todo el personal posea y mantenga el nivel de aptitud e idoneidad que les permita llevar a cabo los deberes asignados y entender la importancia de establecer y llevar a la práctica adecuados controles internos.

El Superintendente y Recursos Humanos con base al Manual de Descripción de Puestos, u otra normativa aplicable identificarán el conocimiento y las habilidades que son necesarias para todos y cada uno de los cargos de la Institución, para el mejor cumplimiento de su competencia, de tal manera que se contrate al personal idóneo que posea el nivel de preparación académica y experiencia. Así como proporcionar la capacitación y adiestramiento necesarios"

Art. 12 literal g) párrafo 1 "El cumplimiento de las metas y objetivos de trabajo, así como de las competencias de los funcionarios y empleados será evaluado semestralmente, con el objetivo de valorar de forma técnica y objetiva el rendimiento individual del personal, sobre la base del plan operativo y del plan de trabajo, motivándolos mediante el reconocimiento respectivo"

Al mismo tiempo, hago referencia al Art.17, 18 y 19 del Reglamento Internó de Trabajo el cual describe lo siguiente:

Art. 17. -La contratación de los empleados se hará de acuerdo a la preparación profesional o experiencia que a juicio del Superintendente o del representante patronal, cumple con los requisitos de la posición, mediante la comprobación de la capacidad de los aspirantes mediante examen u otros métodos que se establezcan a ese propósito.

Art. 18. -Todo nuevo empleado de la Superintendencia se considerará a prueba por el término de treinta días, contados a partir de su ingreso; si transcurrido ese período, el servicio prestado no fuere satisfactorio para la Superintendencia, el contrato correspondiente terminará sin responsabilidad patronal alguna para la Superintendencia; pero, si transcurrido el período de prueba el servicio prestado fuere satisfactorio para la Superintendencia, la contratación se entenderá por tiempo indefinido.

CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚ
DIRECCIÓN DE AUDITORÍA UNO
DIRECCIÓ
El Salvador

Art. 19. -Para los efectos del artículo anterior, el Jefe inmediato deberá rendir informe confidencial al superior jerárquico sobre la eficiencia de la persona contratada. Tal informe deberá presentarse, por lo menos, ocho días hábiles antes de finalizar el período de prueba.

El equipo de auditoría de la Corte de Cuentas de la República expresa que las contrataciones realizadas, ocasiono incumplimiento a la reglamentación considerada por la Superintendencia para poder contar con el personal idóneo en su carácter de supervisor del sistema financiero y un mejor desempeño en la gestión institucional.

En este sentido se está cuestionando claramente la idoneidad del personal contratado y el desempeño en la gestión institucional por la contratación de dicho personal.

Al respecto, no comparto la opinión que el personal contratado no era el idóneo, y por ende su desempeño no contribuiría a un mejor desempeño en la gestión institucional.

En primer lugar, el Art. 8 del Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Especificas de la SSF, establece que, con base al Manual de Descripción de Puestos, u otra normativa aplicable se identificara el conocimiento y habilidades que son necesarias para todos y cada uno de los cargos de la institución, para el mejor cumplimiento de su competencia, de tal manera que se contrate el personal idóneo.

Esta normado en la SSF la realización de pruebas de conocimientos técnicos, psicológicas y de habilidades, que garanticen la idoneidad de la persona al momento de su contracción; lo que indica que para el proceso de contratación la SSF puede utilizar otra normativa tal como lo indica el Art. 8, para la verificación de la idoneidad de la persona; entre esta otra normativa aplicable esta lo estipulado en las políticas de reclutamiento, selección y contratación de personal, a lo referido a las pruebas realizadas para comprobar las competencias al momento de la contratación.

Al mismo tiempo el Art. 17 del Reglamento Interno de Trabajo establece que para la contratación de personal se podrá tomar en cuenta la preparación profesional o Experiencia, que a juicio del Superintendente o del representante patronal, cumple con los requisitos de la posición, mediante la comprobación de la capacidad de los aspirantes mediante exámenes u otros métodos que se establezcan a ese propósito. En este caso el articulo habilita a realizar la contratación en base a la experiencia y a la comprobación de la capacidad mediante exámenes.

Para nuestro caso la contratación de personal se realizó en base al Art. 17, en donde la Experiencia, la comprobación de las capacidades y que el personal presentara formación académica profesional y técnica.

Si bien es cierto el perfil académico de algunas de las personas contratadas no coincidía exactamente con el perfil académico del Manual de Descripción de Puestos en el momento de la contratación, no es válido poner en duda la idoneidad de las personas

para el desempeño de las funciones y asumir un detrimento en el desempeño institucional; debido a que las personas contratadas presentaron un perfil académico que permitió superar con éxitos las pruebas y exámenes realizados para la comprobación de las capacidades necesarias para el desempeño de las funciones a realizar; al mismo tiempo, se consideró la Experiencia del aspirante para la contratación; lo cual en base al Art. 17 del RIT, habilita que a juicio de las autoridades de la Superintendencia podrá realizar la contratación tomando en cuenta la preparación profesional o Experiencia de los aspirantes al momento de la contratación.

Al mismo tiempo el Art. 18 y Art. 19 del RIT; describe el periodo de prueba de la persona contratada y su respectivo seguimiento; lo que demuestra que la superintendencia desde el primer día de trabajo de una persona recientemente contratada, es sometida a un periodo de prueba por 30 días en el puesto de trabajo.

Por otra parte, todo el personal de la SSF, es sometido a una evaluación de desempeño dos veces al año, esto con el objetivo de valorar de forma técnica y objetiva el rendimiento individual del personal, sobre la base del plan operativo y del plan de trabajo de cada persona; según lo descrito en el Art. 12 literal g) párrafo 1 del Reglamento de Normas Técnicas de Control Interno Especificas de la Superintendencia del Sistema Financiero.

En base a lo anterior, no es válido que se cuestione la idoneidad y desempeño en la gestión institucional por las contrataciones realizadas; ya que las personas cuya contratación han sido cuestionadas, fueron debidamente evaluadas en su desempeño; obteniendo calificaciones Satisfactorias y Altas; lo que demuestra de una forma técnica y objetiva que dichas contrataciones no han provocado un daño y detrimento en la gestión institucional por la falta de idoneidad de personal contratado.

Los expedientes del personal y evaluaciones de desempeño del personal se encuentran en poder del departamento de gestión humana.

Por otra parte, creemos necesario puntualizar que cuando se imputa responsabilidad a un servidor público, ello no puede ni debe basarse nunca en simples deducciones, conjeturas o probabilidades, sino que en hechos y consecuencias que sean objetivamente demostrables. En el presente caso, esa honorable Dirección de Auditoría sostiene que la contratación de personal realizada ocasionó incumplimiento a la reglamentación considerada por la Superintendencia para poder contar con el personal idóneo en su carácter de supervisor del sistema financiero y un mejor desempeño en la gestión institucional; afirmación que estimamos no está sustentada bajo ningún parámetro o criterio.

Es importante mencionar que el Manual de Descripción de Puestos se encontraba actualizado, al momento que el equipo auditor de la CCR, inicio esta auditoría especial. Comentarios al literal b) Contratación de plazas, sin que los perfiles estén considerados en el Manual de Descripción de Puestos: Hago referencia al Art. 20 de la Ley de Supervisión y Regulación del Sistema Financiero, el cual regula lo siguiente:

"...contando para dicho efecto con el apoyo de los Superintendentes Adjuntos y las diferentes áreas técnicas, administrativas y operativas que sean necesarias, pudiendo nombrar y remover al personal de la Superintendencia que sean necesarios o convenientes para que la Superintendencia cumpla con sus responsabilidades legales y para la ejecución del presupuesto, incluyendo contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas ajenas a la Institución, para la ejecución de labores temporales y específicas y para las contrataciones correspondientes a la adquisición de bienes y servicios y todos los actos previos a las mismas.

Es en este sentido los puestos descritos en este apartado, fueron contratados como personal a plazo determinado para la ejecución de labores temporales y específicas, en apoyo a diferentes unidades organizativas de la institución. Estos contratos son elaborados para concluir el 31 de diciembre del año en que fueron contratados.

Tomando como ejemplo la contratación a plazo determinado realizada de un Especialista en Sistemas de Aire Acondicionado cuya fecha de ingreso fue el 1 de diciembre 2017; el periodo de contracción fue de 3 meses para la realización de labores temporales y especificas a favor de la SSF; en este caso específico como en las otras plazas contratadas son de forma temporal en base a la necesidad emergente, lo cual carece de sentido práctico que este tipo de contrataciones temporales se incluyan en el Manual de Descripción de Puestos y en la Estructura Organizativa de la Institución, al momento que la necesidad se presente; ya que dicha contratación se realiza con el propósito de cubrir una necesidad emergente en la institución y los perfiles requeridos en ese momento, no necesariamente están contemplados en el Manual de Descripción de Puestos, por ende tampoco están considerados dentro de la Estructura Organizativa. Es importante aclarar que al momento de presentarse la necesidad de realizar esta contratación temporal se levanta un perfil del puesto en el cual incluye las funciones de apoyo de carácter temporal que realizara el personal a contratar; al mismo tiempo es sometida a una evaluación de sus capacidades en base a pruebas, exámenes; al periodo de prueba y evaluación de desempeño semestral en los casos que aplique.

Las plazas contratadas a plazo determinado de forma temporal, no forman parte de la Estructura Organizativa en ese periodo por ende no se consideran dentro del Manual de Descripción de Puestos. Las plazas que forman parte de la Estructura Organizativa y consideradas en el Manual de Descripción de puestos, son las plazas a plazo indeterminado que son de carácter permanente y no temporal.

Es importante mencionar que en la Certificación No 101/2018, correspondiente al acta de la sesión del Consejo Directivo CD No 24/2018, celebrada el 28 de junio del 2018. El Consejo Directivo de la SSF acuerda, aprobar la reestructuración de plazas a partir del 01 de Julio del 2018, en la cual las plazas a plazo determinado pasen a plazas a plazo indeterminado. (Se anexa certificación No 101/2018). El motivo de esta reclasificación fue dotar de recurso humano de carácter permanente a la institución, para apoyar la demanda de supervisión por la incorporación de nuevas entidades, nuevas leyes y

operaciones del sistema financiero; asimismo en áreas administrativas por el crecimiento de actividades de la Superintendencia.

Muchas plazas de las cuestionadas por el equipo auditor de la CCR se incluyeron en esta reclasificación aprobada en junio 2018 por el Consejo Directivo de la Superintendencia.

Al contar con dicha aprobación se procedió a la incorporación de las nuevas plazas a plazo indeterminado (Fijas) a la Estructura Organizativa y al Manual de Descripción de Puestos, lo cual se incluyó en la actualización del Manual de Descripción de Puestos aprobado al inicio del 2019; la razón por la cual, el resto de plazas que no se incluyeron en la reclasificación del Consejo Directivo, como es caso que ejemplificamos del Especialista de Aire Acondicionado contratado para 3 meses, es debido a que dichas plazas temporales ya su contrato había finalizado y no era necesario incluir esta plaza de carácter temporal en el Manual de Descripción de Puestos ya que estas contrataciones son realizadas para periodos menores o iguales a un año.

Por tanto, debido al carácter temporal de las contrataciones a plazo determinado que son de carácter emergente y para el apoyo de las diferentes áreas organizativas de la SSF, no necesariamente deben aparecer en el Manual de Organización y por ende en el Manual de Descripción de puestos.

En abono a lo antes dicho, como ya lo indicamos en otros escritos y sin ánimo de sobreabundar, se aclara que cuando el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) establece que sus disposiciones aplican tanto al personal permanente como al que está a plazo, en cuanto a estos últimos lógicamente aplicará en lo que sea pertinente (horario y jornada de trabajo, derechos, sanciones, etc.) y no necesariamente todo su articulado. Para el caso, el artículo 19 del RIT que alude a las plazas vacantes, lo cual obviamente no tiene aplicación para los contratos que se sujetan a plazo.

Por consiguiente, los requisitos que de acuerdo al RIT debían llenar los aspirantes a prestar servicios a plazo en la Superintendencia, debe entenderse que únicamente serán completar el formulario de solicitud de empleo, el sometimiento a las pruebas correspondientes y la presentación de la documentación a que alude dicho cuerpo normativo, pudiendo exigirse otros requisitos adicionales que para el caso se estimen oportunos. Por ejemplo, si se presenta la necesidad de contratar como empleado a un abogado para la tramitación de un proceso judicial específico, se le puede requerir que demuestre los conocimientos que posee en la materia relativa a tal proceso. Con este último ejemplo también se puede demostrar lo carente de sentido que sería incorporar en el Manual Descriptor de Puestos una función de naturaleza eventual.

Ahora bien, en cuanto a lo expresado por esa digna Corte, respecto a que el Art. 13 del Reglamento Interno de Trabajo de alguna manera comprueba el supuesto incumplimiento que se nos atribuye, respetuosamente aclaramos que esa disposición tiene como destinatario principal el aspirante a ingresar a la institución, es decir, el candidato a un

puesto determinado. Por consiguiente, la persona interesada a laborar en la Superintendencia debe cumplir con los requisitos que en ese precepto se indican, así como lo que adicionalmente se le requiera de acuerdo al cargo al que aspira, de lo contrario quedará fuera del proceso de selección. Por tanto, el citado Art. 13 del Reglamento en ningún momento debe interpretarse que limita las facultades que en el Art.17 del mismo cuerpo legal y en la Ley de Supervisión y Regulación del Sistema Financiero se atribuyen al Superintendente.

Al mismo tiempo el tema de idoneidad del puesto y el desempeño de estas contrataciones, ya fue ampliamente desarrollado legalmente en el literal a) de esta condición.

La Jefe de Gestión Humana y Organizacional de la Superintendencia del Sistema Financiero en correo de fecha 21 de agosto de 2020, comenta:

Al respecto, me permito comunicarle que las contrataciones se realizaron de acuerdo a la Ley de Regulación y Supervisión del Sistema Financiero, que en su artículo 20, establece que el Superintendente tiene la facultad para: "Nombrar y remover al personal de la Superintendencia que sean necesarios o convenientes para que la Superintendencia cumpla con sus responsabilidades legales"; así mismo el Art. 13 del Reglamento Interno de trabajo de la Institución, expresa: "El Superintendente tiene la facultad de contratar, trasladar y dar por terminado el contrato de trabajo a los/las empleados (así de la Superintendencia".

Por lo anterior, las contrataciones que se detallan en su informe formaron parte de evaluaciones realizadas a candidatos que fueron recibidos por la Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo directamente del despacho del señor Superintendente, las cuales de acuerdo a los resultados obtenidos en los procesos de selección, fueron designados por el Señor Superintendente en las plazas vacantes y bajo el criterio de subordinación laboral procedí a firmar los documentos que amparan los procesos de contratación de personal correspondiente ya que no tenía la facultad de objetar las instrucciones del Superintendente.

Así mismo, las contrataciones mencionadas en el literal b) del informe, que refiere al detalle de plazas contratadas, sin que los perfiles se encuentren considerados en el Manual de Puestos, se informa que corresponden a plazas nuevas creadas a plazo determinado, posterior a la aprobación del Manual de Puestos de fecha 5 de junio 2014. Las plazas que en el 2019 estaban vigentes fueron incluidas en el Manual de Puestos aprobado el 29 de marzo de 2019, no así las plazas de: Especialista Jurídico (medio tiempo), Coordinador de Educación Financiera, Especialista en Sistemas de Aire Acondicionado, Analista de Central de Información Senior, ya que para el periodo 2019 no existen,

La ex Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo, en nota de fecha 26 de agosto de 2020, expone:

En la nota suscrita por mi persona en fecha 25 de noviembre de 2019, se encuentra el párrafo:

La unidad de Selección, Inducción y Desarrollo evaluó los candidatos de la muestra presentada por la Corte de Cuentas de la República de acuerdo a la Política de Selección de personal vigente, seleccionó los mejores resultados y presentó una terna de propuestas (en algunos casos se presentaron hasta 5 candidatos). Esta terna se plasmaba en una matriz (ver estructura de matriz en anexo 2) para visto bueno de la jefa del Departamento de Gestión Humana y Organizacional; y aprobación del señor Director de Administración anexándose la documentación física de cada candidato (CV y demás documentos solicitados al aspirante, resultado de pruebas Psicológicas y Prueba Técnica).
Posteriormente el señor Director de Administración aprobó los resultados y solicitó la autorización de contratación de la plaza ante el señor Superintendente.

Asimismo; en virtud del nuevo escrito con referencia DAUNO-745.3-2020 de fecha 11 de agosto de 2020 adiciono lo siguiente:

El software Hum&Select es el sistema que menciona la jefa de Gestión Humana como sistema de pruebas de selección Humy Select, (pag. 19 del escrito). La licencia de este software fue adquirida por el Departamento de Gestión Humana en diciembre de 2016 y está diseñado para realizar únicamente pruebas psicométricas, y para el cual se me brindó acceso para llevar a cabo las pruebas psicométricas a los aspirante a plazas de la SSF, a este mismo sistema tenía acceso el Analista de Gestión Humana con quién llevábamos a cabo estas evaluaciones, compartiendo usuario y contraseña de acceso al sistema Hum&Select, ya que la SSF adquirió licencia para un usuario. Los reportes que generaba este sistema se anexaban junto a la documentación de cada aspirante que se presentaba la jefatura de Gestión Humana, para el visto bueno respectivo. Es importante mencionar que desde el 30 de abril 2018, que fui asignada a otro puesto en la institución, ya no tuve acceso al sistema porque entregué la computadora de escritorio donde estaba instalado.

En este nuevo escrito (DAUNO-74S.3-2020 de fecha 11 de agosto de 2020) en su penúltimo párrafo de la página 22 se señala lo siguiente: "los comentarios de la Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo ratifican la observación al aceptar que dentro de sus funciones estaba la de recepción de las Hojas de Vida de los candidatos a ocupar las plazas vacantes, con las cuales debía seleccionar los perfiles que cumplían con los requisitos, considerando el grado académico, que es el incumplimiento señalado, por lo que al incorporarlos a la terna transgredió la normativa"

Ante este señalamiento quiero aclarar que con la acción de presentar los perfiles evaluados, destacando su experiencia, conducta, aspectos relevantes de la evaluación y sobre todo la ponderación final obtenida para el visto bueno de mi jefe inmediato (Jefe de Gestión Humana) en ningún momento se considera haber transgredido la norma por no

ser la decisión final del proceso, estos resultados se consideraban propuestas y podrían ser rechazados en la fase de visto bueno y requerir nuevas evaluaciones, (las propuestas presentadas en las matrices eran llenadas con resultados desde 3 hasta 5 aspirantes), por tanto esta fase de proceso se puede realizar las veces que sea necesarias y no representa opinión alguna de contratación.

Lo anterior según funciones que verbalmente se me asignaron al asumir el cargo de Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo, ya que tal como lo mencioné en la nota del 25 de noviembre 2019, mis funciones no estaban contempladas en el Manual de Descripción de Puestos vigente en ese momento, por haber sido creada en diciembre de 2016. Durante el ejercicio de este cargo (1 de enero 2017 al 30 de abril 2018) no fue actualizado dicho manual. Asimismo, el cargo Coordinador de Selección, Inducción y Desarrollo no figuraba en el procedimiento vigente en ese momento.

También quiero aclarar que, a partir del 30 de abril de 2018, no tuve ninguna participación en el proceso de selección, Inducción y Desarrollo de la SSF, por haber asumido otro cargo.

El Analista de Selección, Inducción y Desarrollo, en correo electrónico de fecha 14 de agosto de 2020, comenta:

Las contrataciones referidas corresponden a hojas de vida que se recibían del Despacho del Superintendente para ser evaluadas, por medio de la Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo, luego dichos resultados se remitían al Ingeniero Ricardo Perdomo, Superintendente, quién directamente escogía a quienes contratar y en que puestos, aun cuando estos no cumplían con los perfiles requeridos. Se recibía orden directa por medio de la Coordinadora de elaborar memorándum de contratación y acciones de personal para iniciar con el proceso de contratación.

Debido a lo anterior no se cumplía con el procedimiento establecido de selección o con los requerimientos establecidos en el manual de puestos.

Así mismo, las contrataciones mencionadas que no se encontraron en el Manual de Puestos, corresponden a plazas que fueron creadas a plazo determinado, luego de la aprobación del Manual en el año 2014, estas fueron incluidas en el presupuesto siguiente y la mayoría están contempladas en el último manual de puestos aprobado, en cuanto al Especialista Jurídico (Medio Tiempo), Jefe de Formación y Capacitación, Coordinador de Educación Financiera, Especialista en Sistemas de Aire Acondicionado, Especialista de Fondos de Inversión Inmobiliario y Analista de Central de Información Sénior, ya no se contemplan en el presupuesto actual.

Comentarios de los Auditores

Los comentarios expresados por los funcionarios y ex funcionarios no logran desvanecer lo observado, por los siguientes aspectos que se detallan individualmente:

El superintendente hace alusión a la delegación de funciones del Art. 24 de Ley de Supervisión y Regulación del Sistema Financiero; sin embargo, el mismo artículo establece "salvo que haya actuado por instrucciones escritas y precisas del delegante"; en los expedientes se observa memorándum donde se le solicitaba: la aprobación de contratación ó creación de plazas; dejando claro que es el Superintendente quién autorizó la contratación o creación de plazas.

Los argumentos del Exdirector Administrativo hace referencia inicialmente a las NTCIE, lo mismo en el artículo 12 en los literales a y b ratifica el reclutamiento y selección de personal aplicada a perfiles establecido previamente; en cuanto a los artículos del reglamento Interno de Trabajo solo haremos referencia al último renglón del Art.17 en el que dice "Métodos que se establezcan a ese propósito", el cual se relaciona con los requisitos previos de contratación previamente establecidos, los arts. 18 y 19 no se comentan debido a que no se está observando el desempeño de los contratados; así mismo, el ex director administrativo acepta que "el perfil académico de algunas de las personas contratadas no coincidía exactamente con el perfil académico del Manual de Descripción de Puestos en el momento de la contratación". que es el objeto del señalamiento, sino no, no tiene sentido que exista un Manual que describa los perfiles de los Puestos, si a la hora de contratar se van a omitir.

En cuanto a las contrataciones que no estaban contempladas en el manual Descriptor de Puestos, y que expresan que fue solventado a través de la aprobación de la reestructuración de plazas, le expresamos que el incumplimiento ya estaba dado, puesto que el segundo párrafo del Art.2 del RIT expresa que es de aplicación para contratos determinados.

En cuanto a los comentarios de Jefe de Gestión Humana y Organizacional, que bajo el criterio de subordinación laboral procedió a firmar los documentos que amparan los procesos de contratación de personal, al no presentar una prueba fehaciente que demuestre esa acción, los comentarios no logran desvanecer lo observado. puesto que dentro de las responsabilidades descritas en el procedimiento 10 del P-GRH-01, está: "revisa Matriz de Selección de Personal y, una vez conforme, firma.".

La Coordinadora de Selección, Inducción y Desarrollo, a pesar de no estar descritas las funciones en el Manual descriptor de Puestos, admite haberlas recibido verbalmente cuando asumió el cargo, en tal sentido tuvo que haber revisado los riquitos mínimos previos en la hoja de vida a efecto descartar a los candidatos que no cumplen con el perfil del puesto vacante, o informarlo dejando constancia de ello.

El Analista de Selección, Inducción y Desarrollo, admite que se recibían las Hojas de Vida del despacho de la superintendencia y que no cumplían con los perfiles requeridos, sin embargo, en la matriz que firmo para selección de personal no expresa este incumplimiento por lo que no cumplió con las funciones inherentes a su puesto.

Basado en los comentarios anteriores, somos del criterio que ninguno de los involucrados presento documentación que pueda desvanecer lo observado; aclaramos que en ningún momento se cuestiona el desempeño de los empleados, sino el proceso de contratación que a pesar que no cumplían con los perfiles o no están incorporados en el referido Manual se procedía a la contratación, por lo que la deficiencia se mantiene como no superada.

2. ADJUDICACIÓN A EMPRESA QUE OFERTÓ PRECIOS MAYORES.

Constatamos que en el proceso de Libre Gestión amparado en el contrato 75/2017 de fecha 18-12-17, por Suministro e Instalación de un Equipo de Videovigilancia, se adquirió al precio más alto, a pesar que la empresa que se descalificó según informe de Evaluación de Oferta, que era la oferta más económica, presentó productos similares o iguales, que cumplían con las especificaciones técnicas requeridas. Según detalle:

ITEM	ESPECIFICACIONES TECNICAS PRESENTADAS POR LA EMPRESA GANADORA TAS EL SALVADOR, S.A. DE C.V.	ESPECIFICACIONES TECNICAS PRESENTADAS POR LA EMPRESA DESCALIFICADA TELESIS S.A. DE C.V.
1	Grabador ...4 SATA HDD (4tb c/u), FREE Siera DDNS, FREE IPX-PRO CMS para **64 cámaras** FREE APP para iOS y Android, controla Domos PTZ, ONVIF...	Grabador...4 SATA HDD hasta 6TB c/u, FREE IPX-PRO **64 cámaras free (incluye software gratuito IVMS 4200)** APP para iOS y Android, (posee IVMS 4500) controla Domos PTZ ONVIF...
2	Cámara fija tipo mini domo anti vandálica alcance visión nocturna de 30 metros	Cámara fija tipo mini domo anti vandálica alcance visión nocturna de 30 metros
Precio ofertado	$ 8,873.53	$ 6,210.12

La Ley de Adquisiciones y Contrataciones de la Administración Pública, establece:

Art. 41.- "Para efectuar cualquier tipo de contratación, la institución deberá establecer los requerimientos o características mínimas indispensables para el bien, obra o servicio que desea adquirir; así como identificar el perfil de ofertante o contratista que lo proveerá. Dichos instrumentos se denominarán:
a) términos de referencia: que establecerán las características de los servicios que la institución desea adquirir;
b) Especificaciones técnicas: que establecerán los requisitos que deben reunir las obras o bienes que la administración pública solicita; ...".

CORTE DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA DIRECCIÓN DE AUDITORÍA UNO DIRECCIÓN El Salvador, C.A.

Art. 55.- "La Comisión de Evaluación de Ofertas deberá evaluar las ofertas en sus aspectos técnicos y económico-financieros, utilizando para ello los criterios de evaluación establecidos en las bases de licitación o de concurso".

Especificaciones Técnicas para el suministro e instalación de equipo de video vigilancia, establece:
"ITEM 1: Grabador IP (NVR) de 16 canales, full HD (1080p) a tiempo real, compresión de video H264,

Dual Streaming, Contraseña de Seguridad (niveles de acceso ilimitado configurables), Sistema Operativo Linux integrado, Sincronizado de audio y video estable, hasta 4 SATA HDD (4TB c/u),

FREE IPX-PRO CMS para 64 cámaras FREE APP para IOS y Android, controla Domos PTZ ONVIF, Capacidad de almacenamiento aproximadamente de hasta 60 días.
ITEM 2: Cámara fija tipo minidomo antivandálica de 2.0 megapixeles full hd, con lente varifocal de 2.8 a 12 mm para interior o exterior con protección IP66. Alcance de visión nocturna de 30 metros, con DWDR para contrastes de luz."

La deficiencia fue generada por el Director de Servicios Generales al realizar el análisis de la evaluación de ofertas, descartado uno de los proveedores que cumplía con las bases de competencia, en los aspectos técnicos y que además era la mejor opción económicamente.

El haberse equivocado en el análisis de evaluación de oferta ocasionó un perjuicio a la Superintendencia del Sistema Financiero de $2,663.41, al pagar este monto en exceso.

Comentarios de la Administración

Esta observación fue comunicada a través de publicación en el periódico de fecha 19 de agosto de 2020; sin embargo, el Ex Director de Servicios Generales de la Superintendencia del Sistema Financiero no se hizo presente a retirarla.

Comentarios de los auditores

A pesar de haber sido comunicada la observación al Ex Director de Servicios Generales de la Superintendencia del Sistema Financiero a través de publicación en el periódico, no presentó comentarios adicionales que pudiesen desvanecer lo observado.

6. CONCLUSIÓN DEL EXAMEN

Con base a los resultados de nuestros procedimientos de auditoria aplicados durante el desarrollo del Examen Especial al Proceso de Selección y Contratación de Personal, a

los Gastos ocasionados en la Contratación, Traslados y Acomodamiento de las Oficinas de la Entidad y los Gastos efectuados del Presupuesto de Fondos Específicos, ejecutados por la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), por el período del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018, concluimos:

- La Superintendencia del Sistema Financiero, en algunos casos no realizó el debido proceso de selección y contratación del personal, de conformidad a la normativa interna emitida para ello, al considerar evaluar y contratar personal que no cumplía con los requisitos académicos estipulados en el Manual Descriptor de Puestos.

- Los recursos utilizados en el traslado y acomodamiento de las oficinas de la Superintendencia del Sistema Financiero en Edificio Torre Futura fueron de conformidad a lo programado y presupuestado; no así, en el debido proceso de una de las adjudicaciones, en la cual hubo inobservancia a lo establecido en la normativa.

- La ejecución del Presupuesto de Fondos Específicos, se realizó de acuerdo a lo programado.

7. ANÁLISIS DE INFORMES DE AUDITORÍA INTERNA Y FIRMAS PRIVADAS DE AUDITORIA

Auditoría Interna

En cumplimiento al Art. 37 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, se efectuó el análisis de 3 informes de auditoría que tienen vinculación con el objeto del Examen; sin embargo, los mismos no contienen hallazgos que deban ser incorporados en el presente informe de auditoría. El detalle de los informes analizados son los siguientes:

1. AI-59/2017 - Informe final de auditoria a la Ejecución del presupuesto de los fondos Específicos al 30 de septiembre del 2017.
2. AI-33/2017 - Informe final de auditoria a la Ejecución del presupuesto de los Fondos Específicos al 30 de junio del 2017.
3. AI-09/2018 - Informe final de auditoria a la liquidación del presupuesto de los fondos Específicos al 31 de diciembre del 2017.

Auditoría Externa.

En cuanto a informes de Auditoria Externa y en cumplimiento al Art. 41 de la Ley de la Corte de Cuentas de la República, se verificó que no se contrataron servicios de auditoría externa para el período y objeto examinado.

8. SEGUIMIENTO A RECOMENDACIONES DE AUDITORIAS ANTERIORES

No se cuenta con Informe de Auditoría a la Superintendencia del Sistema Financiero, emitidos por la Corte de Cuentas de la Republica relacionados con el objeto de revisión al cual darle seguimiento.

9. PARRAFO ACLARATORIO.

El presente informe de Examen Especial al Proceso de Selección y Contratación de Personal; a los Gastos ocasionados en la Contratación, Traslados y Acomodamiento de las Oficinas de la entidad y los Gastos Efectuados del Presupuesto de Fondos Específicos, ejecutados por la Superintendencia del Sistema Financiero (SSF), por el período del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2018, ha sido elaborado para comunicar al Consejo Directivo de la Superintendencia del Sistema Financiero y para uso exclusivo de la Corte de Cuentas de la República.

San Salvador, 27 de octubre de 2020.

DIOS UNIÓN LIBERTAD.

Lic. José Isidro cruz Argueta.
Director de Auditoría UNO

"Esta es una versión publica a la cual se le ha suprimido la información confidencial o declarada reservada de conformidad con la Ley de Acceso a la Información Pública."