

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - HOSPITAL REGIONAL DE ICA

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 004-2021-OCI/4829-SOO

ORIENTACIÓN DE OFICIO
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
ICA - ICA - ICA

**“VI CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE
PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DE CAS
EXCEPCIONAL D.U. N° 090-2021”**

PERÍODO DE EVALUACIÓN:
12 DE OCTUBRE DE 2021

TOMO I DE I

ICA, 13 DE OCTUBRE DE 2021

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N° 004-2021-OCI/4829-SOO

“VI CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DE CAS EXCEPCIONAL D.U. N° 090-2021”

ÍNDICE

	N° Pág.
I. ORIGEN	1
II. SITUACIONES ADVERSAS	1
III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO	8
IV. CONCLUSIÓN	8
V. RECOMENDACIONES	8
APÉNDICES	

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N° 004-2021-OCI/4829-SOO

“VI CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DE CAS EXCEPCIONAL D.U. N° 090-2021”

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional del Hospital Regional de Ica, servicio que ha sido registrado en el Sistema de Control Gubernamental - SCG con la orden de servicio N° 4829-2021-004, en el marco de lo previsto en la Directiva N° 002-2019-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG de 28 de marzo de 2019 y modificatorias.

II. SITUACIONES ADVERSAS

De la verificación de las actividades vinculadas a la VI Convocatoria para la contratación de personal bajo la modalidad de Cas Excepcional D.U. N° 090-2021, se ha identificado dos (2) situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del referido proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la entidad, las cuales se exponen a continuación:

- 1. CONVOCATORIA DE PUESTOS PARA CONTRATACIONES CAS EN EL MARCO DEL D.U. N° 090-2021, SIN MEDIAR REQUERIMIENTO DE LA DEPENDENCIA USUARIA QUE PRECISE EL PERFIL DE PUESTO REQUERIDO, NI ESTABLEZCA QUE LAS LABORES O FUNCIONES ESTÁN DESTINADAS A FORTALECER LAS ACCIONES SANITARIAS FRENTE A LA PANDEMIA POR LA COVID-19; ASÍ COMO, LA DETERMINACIÓN DE PERFILES DE PUESTOS SIN INTERVENCIÓN DE LA DEPENDENCIA USUARIA; AFECTA LA LEGALIDAD DE LAS CONTRATACIONES E INCORPORACIÓN DEL PERSONAL BAJO LAS REGLAS DE LA MERITOCRACIA, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRANSPARENCIA.**

El Hospital Regional de Ica publicó la VI Convocatoria para la contratación de Personal bajo la modalidad de Cas Excepcional en el marco del D.U. N° 090-2021, para cuyo efecto con Resolución Directoral N° 1105-2021-HRI/DE de 8 de octubre de 2021, conformó la comisión a cargo de dicho proceso, quedando integrado por el jefe de la Oficina Ejecutiva de Administración, jefe de la Oficina de Recursos Humanos y jefe del Departamento de Enfermería.

De acuerdo a las Bases de dicho proceso y fe de erratas N° 001, se tiene que el referido proceso fue convocado el 7 de octubre de 2021; sin embargo, como se indicó anteriormente la comisión a cargo del mismo fue conformada recién el día siguiente, es decir el 8 de octubre de 2021.

Ahora bien, de la revisión de las bases antes indicadas, se advierte que son objeto de convocatoria un total de noventa y cuatro (94) puestos, los que se detallan a continuación:

Cuadro N° 1
Relación de puestos convocados

Item	Profesión	Cantidad
1	MÉDICOS ESPECIALISTAS MÉDICOS INTERNISTAS (04) MEDICO ESPECIALISTA EN CARDIOLOGÍA (01) MEDICO ESPECIALISTA EN RADIOLOGÍA (02) MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGÍA PEDIATRA (01) MEDICO ESPECIALISTA EN NEUROCIRUGÍA (02) MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGÍA GENERAL (01) MEDICO ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGÍA (02) MEDICO ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA (01) MEDICO ESPECIALISTA EN NEONATOLOGÍA (01)	15
2	LIC. EN ENFERMERÍA	3
3	TECNÓLOGO MÉDICO EN RX	2
4	BIÓLOGO	3
5	PSICÓLOGO	2
6	ASISTENTA SOCIAL	2
7	QUÍMICO FARMACÉUTICO	5
8	OBSTETRA	1
9	TÉCNICOS EN LABORATORIO	3
10	TEC. EN ENFERMERÍA	37
11	TEC. EN NUTRICIÓN	1
12	TEC. EN FARMACIA	4
13	TEC. ELECTROMECÁNICO	2
14	TEC. ASISTENCIAL	9
15	PILOTO DE AMBULANCIA	3
16	AUXILIAR ASISTENCIAL	3

Fuente: Bases de la VI Convocatoria para la contratación de Personal bajo la modalidad de Cas Excepcional en el marco del D.U. N° 090-2021.

Elaboración: Propia

Cabe indicar que, de la información contenida en las bases respecto a cada uno de los puestos, no se advierte a qué Unidad Orgánica o Unidad Productora de Servicio de Salud (UPSS) se encuentran vinculados cada uno de los puestos, para así identificar, si los mismos están destinados a fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia por la COVID-19.

En virtud a ello, a través del Acta N° 005-2021-HRI-OCI/4829 de 12 de octubre de 2021, se recabó de la Oficina de Recursos Humanos información de los requerimientos formulados por las Unidades Orgánicas o Unidades Productoras de Servicio de Salud (UPSS); de lo cual se tiene que la Oficina de Recursos Humanos solo cuenta con cinco (5) documentos a través de los cuales se requirió la contratación de personal, vinculados a la VI Convocatoria; siendo estos los siguientes:

Cuadro N° 2
Requerimiento de contratación de personal

Item	UU.OO. o UPSS	Requerimiento	Puesto que requiere	Cant.	Detalla Perfil puesto	Detalla funciones del puesto	Precisa dependencia donde se prestará servicio	Observación
1	Departamento de Enfermería	Oficio N° 0457-2021-HRI/DPTO.ENF de 21 de setiembre de 2021	Técnico de enfermería	40	No	No	No	Documento solicita la autorización de la contratación para brindar atención a todos los pacientes ingresan al nosocomio; no obstante que la contratación del personal debe estar destinado a fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia por la COVID-19.
			Tramitador	7	No	No	No	
2	Departamento de Patología Clínica, Banco de Sangre y Anatomía Patológica	Oficio N° 319-2021-GORE-ICA-DIRESA-HRI/DPLC de 21 de setiembre de 2021	Biólogo	2	Si	Si	Si	Documento precisa que el personal contratado realizará pruebas que forman parte del diagnóstico laboratorial de COVID-19.
			Técnicos de laboratorio	4	Si	Si	Si	

Item	UU.OO. o UPSS	Requerimiento	Puesto que requiere	Cant.	Detalla Perfil puesto	Detalla funciones del puesto	Precisa dependencia donde se prestará servicio	Observación
3	Departamento de Servicio Social y Psicología	Oficio N° 110-2021-GORE-ICA-DRSI-HRI/DPTOS-PSC-SS/SS de 22 de setiembre de 2021	Psicólogo	2	No	No	No	Documento precisa que el personal a contratar brindaría soporte emocional a los pacientes COVID y POST COVID, y sus familiares; sin embargo, no detalla las funciones del puesto.
4	Departamento de Pediatría	Oficio N° 117-GORE-DERS-DPTO-PED-HRI de 22 de junio de 2021	Médico Especialista en Pediatría	3	No	No	No	Documento precisa que personal a contratar optimizaría la atención de Neonatos e Infantes COVID 19; sin embargo, no detalla las funciones del puesto.
5	Departamento de Medicina	Nota N° 078-2021-HRI-J-DPTO-MED de 28 de junio de 2021	Médico internista	3	Si	No	No	Documento precisa que personal a contratar atendería pacientes COVID 19; sin embargo, no detalla las funciones del puesto.
			Médico Especialista en Cardiología	1	No	No	No	

Fuente: Oficio N° 0457-2021-HRI/DPTO-ENF de 21 de setiembre de 2021, Oficio N° 319-2021-GORE-ICA-DIRESA-HRI/DPLC de 21 de setiembre de 2021, Oficio N° 110-2021-GORE-ICA-DRSI-HRI/DPTOS-PSC-SS/SS de 22 de setiembre de 2021, Oficio N° 117-GORE-DERS-DPTO-HRI de 22 de junio de 2021, y Nota N° 078-2021-HRI-J-DPTO-MED de 28 de junio de 2021.

Elaboración: Propia

En ese sentido, de lo anteriormente expuesto se tiene que:

- No existe requerimientos de contratación de las dependencias usuarias (UU.OO. o UPSS) respecto a la totalidad de los puestos convocados, donde se precise el perfil del puesto, las funciones y dependencia donde se prestará los servicios; que revele la necesidad de las contrataciones de personal para fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia por la COVID-19, que por ende justifique su contratación en el marco del D.U. N° 090-2021.
- Existen requerimientos de la contratación de personal que no han establecido el perfil del puesto convocado, ni precisa las labores o funciones a desarrollar están vinculadas a fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia por la COVID-19; siendo de particular relevancia inclusive, que el Departamento de Enfermería, ha requerido la contratación de personal para la atención a todos los pacientes ingresan al nosocomio; no obstante que la contratación del personal en el marco del Decreto de Urgencia N° 090-2021, debe estar destinado a fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia por la COVID-19.
- Se ha efectuado la convocatoria de diversos puestos, en cuya determinación de sus perfiles, no se advierte la intervención de la dependencia usuaria vinculada a las acciones sanitarias frente a la pandemia por la COVID-19, por ende, conocedora de sus necesidades de personal para hacer frente a la pandemia, y los requisitos para desempeñar las funciones del puesto, como son la formación académica, experiencia laboral, habilidades técnicas y demás competencias; a ello se debe agregar que, las bases no brindan mayor información de la UU.OO. o UPSS, donde el contratado brindará servicios, habiéndose establecido genéricamente que sería en el establecimiento de salud.

Al respecto, se debe precisar que si bien en virtud a lo previsto en el numeral 2.1. del artículo 2° Decreto de Urgencia N° 090-2021, la entidad se encuentra exonerada de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057 (concurso público); sin embargo, deben cumplirse las demás condiciones y/o requisitos para la celebración de Contrato

Administrativo de Servicios, como es el requerimiento de la contratación, que justifique la necesidad de la contratación y determine el perfil del puesto requerido, esto último cuya metodología se encuentra prevista en la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR-PE¹.

Al hecho expuesto, le es aplicable la normativa siguiente:

- **Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto Legislativo N° 1057, modificado por la Ley N° 29849, publicada el 6 abril 2012.**

“Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. [...]”.

“Artículo 4.- Requisitos para su celebración

Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

4.1 Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.
[...]

- **Decreto de Urgencia N° 090-2021 Decreto de urgencia que dicta medidas extraordinarias en recursos humanos destinadas a garantizar la respuesta sanitaria ante la emergencia sanitaria por la COVID-19, publicado el 18 de setiembre de 2021.**

“Artículo 2.- Contratación de recursos humanos en salud para la atención a la población por la COVID-19

2.1 Autorízase por los meses de setiembre, octubre, noviembre y diciembre del presente año, al Ministerio de Salud, al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y a las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, la contratación de personal bajo la modalidad del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, para fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia por la COVID-19 [...]”.

“Artículo 6.- De las faltas asociadas a la suscripción de contratos administrativos de servicios

[...]

El personal, que ejerce la responsabilidad jefatural de la unidad ejecutora, de la oficina de recursos humanos, de la oficina de planificación y presupuesto, y de la oficina de remuneraciones, o las que hagan sus veces en las entidades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153, es responsable del cumplimiento de las reglas para la contratación de servidores previstas en el presente Decreto de Urgencia, así como el irrestricto respeto de los principios de meritocracia, igualdad de oportunidades y transparencia, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal”.

El hecho descrito afecta la legalidad de las contrataciones e incorporación del personal bajo las reglas de la meritocracia, igualdad de oportunidades y transparencia.

¹ En el Informe Técnico N° 841-2017-SERVIR/GPGSC de 14 de agosto de 2017, el Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, estableció que “De acuerdo al artículo 3° del Reglamento del régimen CAS, aprobado por Decreto Supremo W 075-2008-PCM, para suscribir un contrato CAS las entidades públicas deben observar un procedimiento [...] Asimismo, la entidad primero deberá elaborar sus perfiles de puestos de acuerdo a lo establecido en [...]” *“Guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”*.

Asimismo, en el Informe Técnico N° 1627 -2018-SERVIR/GPGSC de 31 de octubre de 2018, establece que “[...] en los procesos de selección bajo el régimen del Decreto legislativo N° 1057 (CAS) que se realicen, las entidades públicas deberán tener- como requisito previo- el perfil del puesto respectivo, utilizando para dicho fin la metodología establecida para la formulación de los perfiles de puestos conforme a la “Guía Metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” contenida en el Anexo N° 01 de la Directiva N° 004-2017-SERVIR/GDSRH. Estos perfiles formarán parte del Manual de Perfiles de Puestos (MPP) de la Entidad.”

2. REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA LA ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL SIN PRECISAR Y/O DISTINGUIR SU NATURALEZA GENERAL O ESPECIFICA, ADEMÁS DE CONSIDERAR COMO EXPERIENCIA EL SERUMS; Y REQUISITOS DE CONOCIMIENTO, A TRAVÉS DE CAPACITACIONES QUE NO SON MATERIAS ESPECIFICAS, IMPIDE O LIMITA A QUE LA ENTIDAD INCORPORE PERSONAL CON LA EXPERIENCIA Y/O CON CONOCIMIENTOS NECESARIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DE SUS FINES, AFECTÁNDOSE LA MERITOCRACIA.

En la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE, en relación a los requisitos de experiencia, establece lo siguiente:

“Requisitos de experiencia

Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:

- **Experiencia general:** Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:
 - Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales.

En ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales.
 - Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.
- **Experiencia específica:** Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta[...].”

Dicho ello, la experiencia se subdivide en experiencia general y específica, y no puede considerarse como parte de estas las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas; sin embargo, de la revisión de la bases de la VI Convocatoria para la contratación de Personal bajo la modalidad de Cas Excepcional en el marco del D.U. N° 090-2021, proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos a través del Acta N° 005-2021-HRI-OCI/4829 de 12 de octubre de 2021, en lo que respecta a los requisitos específicos de cada uno de los puestos convocados por la Entidad, se advierte lo siguiente:

Cuadro N° 3
Requisitos de experiencia laboral y acreditación

Puesto	Experiencia Laboral	
	No precisa y/o distingue experiencia general y específica	Considera dentro de la experiencia el SERUMS
MÉDICOS ESPECIALISTA		
MÉDICOS INTERNISTAS (04)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN CARDIOLOGÍA (01)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN RADIOLOGÍA (02)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGÍA PEDIATRA (01)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN NEUROCIRUGÍA (02)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGÍA GENERAL (01)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGÍA (02)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA (01)	X	X
MEDICO ESPECIALISTA EN NEONATOLOGÍA (01)	X	X
PROFESIONALES DE LA SALUD		
TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA (02)	X (Inclusive no indica el tiempo de experiencia)	-
BIÓLOGOS (03)	X	X
PSICÓLOGOS (02)	X	X

Puesto	Experiencia Laboral	
	No precisa y/o distingue experiencia general y específica	Considera dentro de la experiencia el SERUMS
TRABAJADORA SOCIAL (02)	X	X
QUÍMICOS FARMACÉUTICOS (05)	X	X
LICENCIADA EN ENFERMERÍA (02)	X	-
OBSTETRA (01)	X	-
TÉCNICOS ASISTENCIALES		
TÉCNICO EN LABORATORIO (03)	X	-
TÉCNICO EN ENFERMERÍA (37)	X	-
TÉCNICO EN NUTRICIÓN (01)	X	-
TÉCNICO EN FARMACIA (04)	X	-
PILOTO DE AMBULANCIA (03)	X	-
TÉCNICO ELECTROMECÁNICO (02)	X	-
TÉCNICO ASISTENCIAL (09)	X	-
AUXILIAR ASISTENCIAL (03)	X	-

Fuente: Bases de la VI Convocatoria para la contratación de Personal bajo la modalidad de Cas Excepcional en el marco del D.U. N° 090-2021.

Elaboración: Propia

Como se advierte del cuadro anterior, los puestos convocados no precisan y/o distinguen la experiencia general y específica, que se constituye como atributos necesarios de los perfiles de puestos.

Además que, en el caso de los puestos vinculados a los profesionales de ciencias de la salud, se ha previsto que la experiencia requerida, incluye el Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS); sin embargo, se debe destacar que tanto la naturaleza del SERUMS, como el Residentado Médico, por su naturaleza no importan una relación de trabajo entre las entidades y los profesionales de la salud, por lo cual su tiempo de duración, no puede ser considerado como experiencia general o específica².

Por otro lado, se debe considerar que dentro de los Requisitos de conocimientos, previstos en la Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, se encuentra la capacitación a través de Cursos y/o Programas de Especialización que se requieren para ocupar el puesto, los cuales deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones principales y misión del puesto, los mismos que deben ser sustentados con los documentos respectivos.

Sin embargo, de la revisión de los requisitos específicos de cada uno de los puestos convocados por la Entidad, en lo que se refiere a la capacitación, se tiene lo siguiente:

Cuadro N° 4
Requisitos de Capacitación

Puesto	C
	No requiere capacitación en materias específicas
MÉDICOS ESPECIALISTA	
MÉDICOS INTERNISTAS (04)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN CARDIOLOGÍA (01)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN RADIOLOGÍA (02)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGÍA PEDIATRA (01)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN NEUROCIRUGÍA (02)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN CIRUGÍA GENERAL (01)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN ANESTESIOLOGÍA (02)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN PEDIATRÍA (01)	X
MEDICO ESPECIALISTA EN NEONATOLOGÍA (01)	X

² Ver fundamentos 2.4, 2.5, 2.6 y 2.7 del Informe Técnico N° 969-2017-SERVIR/GPGSC de 31 de agosto de 2017, fundamentos 2.3 y 2.4 del Informe Técnico N° 1178-2018-SERVIR/GPGSC de 3 de agosto de 2018, y fundamentos 2.11 y 2.12 del Informe Técnico N° 596-2019-SERVIR/GPGSC de 24 de abril de 2019, emitidos por Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

PROFESIONALES DE LA SALUD	
TECNÓLOGO MÉDICO EN RADIOLOGÍA (02)	X
BIÓLOGOS (03)	X
PSICÓLOGOS (02)	X
TRABAJADORA SOCIAL (02)	X
QUÍMICOS FARMACÉUTICOS (05)	X
LICENCIADA EN ENFERMERÍA (02)	X
OBSTETRA (01)	X
TÉCNICOS ASISTENCIALES	
TÉCNICO EN LABORATORIO (03)	X
TÉCNICO EN ENFERMERÍA (37)	X
TÉCNICO EN NUTRICIÓN (01)	X
TÉCNICO EN FARMACIA (04)	X
PILOTO DE AMBULANCIA (03)	-
TÉCNICO ELECTROMECÁNICO (02)	X
TÉCNICO ASISTENCIAL (09)	X
AUXILIAR ASISTENCIAL (03)	X

Fuente: Bases de la VI Convocatoria para la contratación de Personal bajo la modalidad de Cas Excepcional en el marco del D.U. N° 090-2021.

Elaboración: Propia

Como se advierte del cuadro anterior, la mayoría de los puestos convocados, no requieren capacitación en materias específicas que deben estar relacionadas a las funciones principales y misión del puesto; sino fueron establecidas de forma general como capacitación en "Actualización Profesional", "Actualización Profesional afines a la Programación y/o puesto", o "Capacitación y/o actividades de actualización"; pese a que la mismas debe ser respecto a materias específicas afines a las funciones del puesto; funciones estas que tampoco se encuentran previstas en la bases de la convocatoria.

Al hecho expuesto, le es aplicable la normativa siguiente:

- **Decreto de Urgencia N° 090-2021 Decreto de urgencia que dicta medidas extraordinarias en recursos humanos destinadas a garantizar la respuesta sanitaria ante la emergencia sanitaria por la COVID-19, publicado el 18 de setiembre de 2021.**

"Artículo 6.- De las faltas asociadas a la suscripción de contratos administrativos de servicios

[...]

El personal, que ejerce la responsabilidad jefatural de la unidad ejecutora, de la oficina de recursos humanos, de la oficina de planificación y presupuesto, y de la oficina de remuneraciones, o las que hagan sus veces en las entidades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153, es responsable del cumplimiento de las reglas para la contratación de servidores previstas en el presente Decreto de Urgencia, así como el irrestricto respeto de los principios de meritocracia, igualdad de oportunidades y transparencia, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal".

- **Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 313-2017-SERVIR/PE.**

"Requisitos de experiencia

Analice la misión y funciones principales del puesto para establecer los requisitos de experiencia general y específica para ocupar dicho puesto:

- **Experiencia general:** Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:
 - Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, el tiempo de experiencia se contará desde el momento de egreso de la formación correspondiente, lo que incluye también las prácticas profesionales.

En ninguno de los casos, se considerarán las prácticas pre-profesionales u otras modalidades formativas, a excepción de las prácticas profesionales.

- Para los casos donde no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.
- **Experiencia específica:** Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta [...].”

“Requisitos de conocimientos

Los requisitos de conocimientos deben estar alineados a la misión y las funciones principales del puesto. Se estructuran de la siguiente manera:
[...]

B. Cursos y/o Programas de Especialización: Establezca los cursos, programas de especialización y/o diplomados que se requieren para ocupar el puesto, los cuales deben ser en materias específicas relacionadas a las funciones principales y misión del puesto, los mismos que deben ser sustentados con los documentos respectivos.

La entidad podrá señalar si los cursos, programas de especialización y/o diplomados requeridos deben tener un máximo de antigüedad, atendiendo a criterios de actualización normativa, modernización tecnológica, entre otros que conserven la razonabilidad de la exigencia. Además, podrá indicar la palabra "afines" para incluir en el requisito cualquier curso y/o programa de especialización con una nomenclatura diferente pero contenido/materia similar a lo solicitado.”

La situación expuesta, impide o limita a que la entidad incorpore personal con la experiencia y/o con conocimientos necesarios para el cumplimiento de sus fines, y se afecte la meritocracia.

III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO

La información que el órgano de control ha revisado y analizado durante el desarrollo del servicio de Orientación de Oficio VI Convocatoria para la contratación de personal bajo la modalidad de Cas Excepcional D.U. N° 090-2021, y que sustentan las situaciones adversas identificadas en el presente informe, han sido señaladas en la condición y se encuentra en el acervo documentario de la entidad, la cual se detalla en el **Apéndice N° 1**.

IV. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución del servicio de Orientación de Oficio a la VI Convocatoria para la contratación de personal bajo la modalidad de Cas Excepcional D.U. N° 090-2021, se han advertido dos (2) situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del referido proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la entidad.

V. RECOMENDACIONES

1. Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad, el presente Informe de Orientación de Oficio, que contiene dos (2) situaciones adversas identificadas, con la finalidad que se adopten las acciones preventivas y correctivas que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional, con el objeto de asegurar el proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la entidad.

2. Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad, que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, a través del plan de acción, las acciones preventivas o correctivas que implemente respecto a las situaciones adversas contenidas en el presente Informe de Orientación de Oficio.

Ica, 13 de octubre de 2021

HANS HUBERT ROMAN PUMAYAURI
Jefe del Órgano de Control Institucional
Hospital Regional de Ica

MEMORANDO N° 021-2021-HRI-OCI/4829

A: **Javier Alfredo Grados Tello**
Director Ejecutivo

De: **Hans Hubert Roman Pumayauri**
Jefe del Órgano de Control Institucional

Asunto: Comunicación de Informe de Orientación de Oficio N° 004-2021-OCI/4829-SOO

Referencia: a) Artículo 8° de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
b) Directiva N° 002-2019-CG/NORM, "Servicio de Control Simultáneo", aprobada con Resolución de Contraloría N° 115-2019-CG del 28 de marzo de 2019 y modificatorias.

Me dirijo a usted en el marco de la normativa de la referencia, que regula el servicio de Control Simultáneo y establece la comunicación al Titular de la entidad o responsable de la dependencia, y de ser el caso a las instancias competentes, respecto de la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso en curso, a fin que se adopten oportunamente las acciones preventivas y correctivas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión de la información respecto a la VI Convocatoria para la contratación de Personal bajo la modalidad de Cas Excepcional en el marco del D.U. N° 090-2021, comunicamos que se han identificado dos (2) situaciones adversas contenidas en el Informe de Orientación de Oficio N° 004-2021-OCI/4829-SOO, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos remitir a este Órgano de Control Institucional, el Plan de Acción correspondiente, en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de recibida la presente comunicación.

Ica, 13 de octubre de 2021

Documento firmado digitalmente
Hans Hubert Roman Pumayauri
Jefe del Órgano de Control Institucional
Hospital Regional de Ica

HRP

CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO : MEMORANDO N° 021-2021-HRI-OCI/4829

EMISOR : HANS HUBERT ROMAN PUMAYAURI - JEFE DE OCI - HOSPITAL REGIONAL DE ICA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

DESTINATARIO : JAVIER ALFREDO GRADOS TELLO

ENTIDAD SUJETA A CONTROL : HOSPITAL REGIONAL DE ICA

Sumilla:

Se notifica el Memorando N° 021-2021-HRI-OCI/4829 de 13 de octubre de 2021, a través del cual se comunica el Informe de Orientación de Oficio N° 004-2021-OCI/4829-SOO, resultante de la revisión de la información respecto a la VI Convocatoria para la contratación de Personal bajo la modalidad de Cas Excepcional en el marco del D.U. N° 090-2021, el cual contiene dos (2) situaciones adversa; y se le solicita remitir a este Órgano de Control Institucional, el Plan de Acción correspondiente, en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de recibida la presente comunicación.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20162406052**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000001-2021-CG/4829
2. Memorando N° 021-2021-HRI-OCI/4829
3. Informe de Orientación de Oficio
4. Apéndice N° 1 de Informe de Orientación de Oficio

NOTIFICADOR : HANS HUBERT ROMAN PUMAYAURI - HOSPITAL REGIONAL DE ICA - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

