



ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - HOSPITAL REGIONAL DE ICA

INFORME DE VISITA DE CONTROL **N° 016-2023-OCI/4829-VC**

**VISITA DE CONTROL
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
ICA - ICA - ICA**

**“VINCULACIÓN LABORAL VIGENTE Y CUMPLIMIENTO DE
CONDICIONES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO”**

**PERÍODO DE EVALUACIÓN:
18 AL 22 DE SETIEMBRE DE 2023**

TOMO I DE I

ICA, 2 DE OCTUBRE DE 2023



INFORME DE VISITA DE CONTROL N° 016-2023-OCI/4829-VC

“VINCULACIÓN LABORAL VIGENTE Y CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO”

ÍNDICE

| | Nº Pág. |
|--|---------|
| I. ORIGEN | 1 |
| II. OBJETIVOS | 1 |
| III. ALCANCE | 1 |
| IV. INFORMACIÓN RESPECTO DE LA ACTIVIDAD | 1 |
| V. SITUACIÓN ADVERSA | 2 |
| VI. DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD | 18 |
| VII. INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS | 18 |
| VIII. CONCLUSIÓN | 18 |
| IX. RECOMENDACIÓN | 19 |
| APÉNDICES | |



INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N° 016-2023-OCI/4829-VC

“VINCULACIÓN LABORAL VIGENTE Y CUMPLIMIENTO DE CONDICIONES DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO”

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° 4829-2023-011, en el marco de lo previsto en la Directiva N° 013-2022-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 218-2022-CG de 30 de mayo de 2022 y modificatorias.

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar si la vinculación laboral vigente del personal incorporado durante el año 2023, se viene realizando de conformidad con la normativa aplicable.

2.2. Objetivo específico

2.2.1. Establecer si la incorporación de personal se viene realizando de conformidad con la normativa aplicable.

III. ALCANCE

La Visita de Control se desarrolló a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, en el Hospital Regional de Ica, que está bajo el ámbito de control de este Órgano de Control, y que ha sido ejecutada del 18 al 22 de setiembre de 2023, en la Av. Prolongación Ayabaca s/n, del distrito, provincia y departamento de Ica.

IV. INFORMACIÓN RESPECTO DE LA ACTIVIDAD

El proceso evaluado en el presente servicio de visita de control comprende la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público durante el año de 2023, abarcando la necesidad debidamente fundamentada de la contratación e ingreso a través de concurso público de méritos.

Al respecto, si bien el artículo 38º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 establece que las modalidades de contratación temporal no requieren de concurso público, se debe tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley Marco del Empleo Público y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, normas de mayor jerarquía y posteriores que establecen que el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante concurso público de méritos transparente.

Debiéndose destacar que, el artículo 8º de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, Ley N° 31638, prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos de la contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el



ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2021, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos.

Aunado a ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del Informe Técnico N° 000387-2023-SERVIR-GPGSC de 28 de febrero de 2023, con relación al Decreto Legislativo N° 1057, señala que, desde el día siguiente de la publicación de la Sentencia N° 00013-2021-PI/TC del Tribunal Constitucional, resulta posible la contratación de personal en la modalidad de plazo indeterminado o determinado, para lo cual deberán aplicar los criterios contenidos en el Informe Técnico N° 001479- 2022-SERVIR-GPGSC (vinculante).

Asimismo, dicho informe indica que corresponde a las entidades determinar en base a su necesidad la modalidad de la contratación bajo el Decreto Legislativo N° 1057: i) a plazo indeterminado o i) plazo determinado (por necesidad transitoria, confianza y suplencia); independientemente que la vacante a convocar haya devenido de una contratación a plazo indeterminado o determinado.

En tal sentido, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decretos Legislativos N°s 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos.

Debiendo tener presente que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley Marco del Empleo Público, la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite.

V. SITUACIÓN ADVERSA

De la revisión efectuada a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, se ha identificado la situación adversa que afecta o podría afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de dichas contrataciones, las cuales se exponen a continuación:

- 1. CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO LOS ALCANCES DE LOS REGÍMENES LABORALES DE LOS DECRETOS LEGISLATIVOS N°s 276 Y 1057, SIN PREVIO CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, SIN VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE PERFIL E INCUMPLIENDO DEL MISMO, PARA EJERCER LABORES DISTINTAS A LA NATURALEZA DEL PUESTO OCUPADO Y SIN ACREDITARSE LA NECESIDAD DE LAS CONTRATACIONES, AFECTAN EL INTERÉS GENERAL POR QUEBRANTAMIENTO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, MERITOCRACIA E IDONEIDAD PARA EL ACCESO AL PUESTO PÚBLICO E IMPIDE LA EXISTENCIA DE RELACIONES VÁLIDAS Y QUE ESTÉN SUJETAS A NULIDAD DE PLENO DERECHO**

En la visita de control, el 18 de setiembre de 2023 se recabó¹ de la Oficina de Recursos Humanos y de la Unidad de Selección, Evaluación, Escalafón y Legajos, información y documentación sobre la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público; que incluyó la nómina del personal bajo el régimen de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057, incorporado durante el presente año 2023, en el cual se precisó

¹ Mediante el Acta N° 001-2023-HRI-OICI/4829-VC-VINCULACIÓN-LABORAL de 18 de setiembre de 2023.

el régimen laboral, cargo, ubicación física actual, fecha de ingreso, modalidad de ingreso, número de AIRHSP y el documento a través del cual se requirió su contratación.

Examinada dicha información con relación al personal incorporado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, se ha identificado que ochenta y ocho (88) personas² vienen prestando servicios personales al haber sido “*contratados excepcionalmente por necesidad de servicio*”, sin previo concurso público de méritos, los cuales se detallan en el Anexo N° 1; mientras que, con relación al personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se tiene que vienen prestando servicios cinco (5) personas, incorporadas también sin previo concurso público de méritos³, los cuales se detallan en el Anexo N° 2.

Se debe precisar que, de los ochenta y ocho (88) personas bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, setenta y uno (71) corresponden a plazas o puestos asistenciales y diecisiete (17) a puestos o plazas administrativas; por otra parte, de las cinco (5) personas bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, se tiene que, tres (3) corresponden a plazas asistenciales y dos (2) a plazas administrativas.

Así, es de destacar que la incorporación de dicho personal, sin el correspondiente concurso público de méritos, en la mayoría de casos, bajo la denominación de “*contratos excepcionales*”, no cuenta con amparo normativo válido, pues el marco legal vigente y aplicable a la Gestión de la Incorporación del Subsistema Gestión del Empleo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos –*al que está sujeto del Hospital Regional de Ica*–, hace imperativo que la incorporación de personal⁴, independiente del régimen laboral, se realice a través de mecanismos de selección públicos y abiertos, basados en méritos y capacidades bajo condiciones de igualdad de oportunidades.

Precisamente, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) a través del Informe Técnico N° 001273-2022-SERVIR-GPGSC de 18 de julio de 2022, precisó que “*El acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos*”; mientras que, en el Informe Técnico N° 435-2022-SERVIR-GPGSC de 28 de marzo de 2022, con referencia a la modalidad de contratación correspondiente al artículo 38⁵ del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, destaca que si bien dicho artículo posibilitaba la contratación temporal sin requerir de concurso público, a través de normas de mayor jerarquía y posteriores –*como artículo 5º de la Ley Marco del Empleo Público y el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023*– establecen que el ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante concurso público de méritos transparente, y estas deben ser concordadas con las leyes de presupuesto anual.

Así, es de destacar que, el artículo 8º de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales, salvo entre otros, para la contratación para el reemplazo por cese⁶, suplencia temporal de servidores públicos; ascenso o promoción de personal; pero considerando que, el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por

² Asimismo, cuatro (4) personas han sido designados en puestos de confianza y cuatro (4) que han sido destacados de otras entidades.

³ Además, cuatro (4) personas han sido designados en puestos de confianza, un (1) servidor ha sido incorporado por mandato judicial; mientras que, seis (6) personas fueron incorporados a través del proceso de contratación bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del personal de la salud en el marco del artículo 27º de la Ley N° 31538 - Cuarta convocatoria.

⁴ Salvo en el caso de la designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción.

⁵ Artículo 38º del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público mismo señala que: “[...] las Entidades de la Administración Pública solo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de: inciso c) labores de reemplazo de personal permanente e impedido de prestar servicio, siempre y cuando sea de duración determinada. Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación contractual concluye al término del mismo. Los servicios pactados en esta condición no generan de ninguna clase para efectos de la Carrera Administrativa [...]”.

⁶ Cese producido a partir del 2021.

concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos, y cumpliendo las demás exigencias prevista en dicho artículo.

Mientras que, para la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, a través del Informe Técnico N° 000387-2023-SERVIR-GPGSC de 28 de febrero de 2023, –*donde se ratifica el Informe Técnico N° 002678-2022-SERVIR-GPGSC de 5 de diciembre de 2020*–, la misma autoridad, ha indicado que desde el día siguiente de la publicación de la Sentencia del TC –en alusión a la Sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC⁷– resulta posible la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, para lo cual deben aplicarse los criterios contenidos en el Informe Técnico N° 001479- 2022-SERVIR-GPGSC (vinculante).

Precisó dicha autoridad, que la entidad debe determinar en base a su necesidad, la modalidad de la contratación⁸ independientemente que la vacante a convocar haya devenido de una contratación a plazo indeterminado o determinado; y que para el caso de las contrataciones a plazo determinado, las entidades públicas previamente deben sustentar la causa objetiva que justifica la necesidad, la cual tiene que incorporarse en el expediente que aprueba el proceso de selección y en el respectivo contrato; además de cumplirse las etapas mínimas que establece el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. A ello, agregó que, en caso su acceso sea a tiempo indeterminado, los postulantes deberán someterse a concurso público que contenga una evaluación de conocimientos técnicos a través del examen correspondiente, en línea a lo expresado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 00013-2021-PI/TC.

Cabe destacar que si bien, existe la posibilidad que algunos casos se pueda contratar sin concurso previo bajo el Decreto Legislativo N° 1057, conforme a lo previsto en la primera disposición complementaria final de la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, ello será posible, siempre y cuando el cargo sea uno de confianza, y de no ser así, corresponderá, realizarse el concurso público⁹¹⁰ correspondiente.

En tal sentido, el acceso al empleo público para ambos regímenes laborales, ineludiblemente debe realizarse previo concurso público de méritos, que es “[...] una herramienta adecuada para hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades porque, con base en las mismas reglas de juego para todos, nos asegura que los aspirantes a un puesto público (profesionales, técnicos u obreros) que demuestren poseer los conocimientos y/o experiencias para desempeñar las actividades requeridas serán seleccionados para prestar servicios en el Estado. [...] [Lo que] [...] redundará en la calidad de los servicios públicos estatales dado que la incorporación de los mejores trabajadores públicos incidirá positivamente en la gestión interna de las instituciones estatales y, consecuentemente, en la calidad de sus servicios a la ciudadanía, fortaleciendo, finalmente, la confianza de estos respecto a sus autoridades y entidades públicas. [...] [A demás de ser] [...] una forma de combatir la corrupción en el Estado porque elimina las prácticas de contratación según el beneficio privado [...]”¹¹.

Ahora bien, de acuerdo a la información proporcionada a la Comisión de Control, por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica¹², se advierte que dicha oficina emitió los Informes Legales N°s 149-2023-HRI-DE/AJ de 3 de mayo de 2023 y 227-2023-GORE-ICA-DIRESA-HRI/OAJ de 21 de agosto de 2023, donde se opinó favorablemente para la procedencia de los

⁷ Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728.

⁸ i) a plazo indeterminado o ii) plazo determinado (por necesidad transitoria, confianza y suplencia).

⁹ Según lo previsto en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, incorporado por el artículo 3° de la Ley N° 29849, publicada el 6 de abril de 2012, y lo previsto en el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula los contratos CAS.

¹⁰ De acuerdo al Informe Técnico N° 988-2017-SERVIR/GPGSC de 4 de setiembre de 2017, emitido por SERVIR.

¹¹ Fundamentos 24, 25 y 26 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 19 de setiembre de 2018, recaido en el Expediente N° 05577-2015-PA/TC.

¹² A través del Acta N° 002-2023-HRI-OCI/4829-VC-VINCULACION-LABORAL de 20 de setiembre de 2023.

"contratos excepcionales" en plaza presupuestada por necesidad de servicio y que la Oficina de Recursos Humanos, debía tener en cuenta, entre otros, la convocatoria a concurso público.

Al respecto, a través del acta de 20 de setiembre de 2023¹² el servidor a cargo de la Oficina de Asesoría Jurídica, a la consulta respecto a si emitió algún informe de rectificación respecto a la opinión legal expresada en los citados informes, indicó que se pronunció para su procedencia "[...] por tratarse de una necesidad a fin de garantizar la salud de los usuarios, no obstante, en los informes legales antes citados se señaló que toda contratación se debía dar a través de un concurso público de méritos [...]" Con relación a la aludida necesidad –además de no estar acreditada, como se expondrá a continuación– implica la generación de un supuesto de excepcionalidad que no tiene amparo normativo, dado que la excepción legal existente, es la prevista en el artículo 8º de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, que como salvedad a la prohibición de incorporación del personal en el Sector Público, ha previsto también determinadas circunstancias y que necesariamente se realicen bajo concurso público de méritos sujetos a los documentos de gestión respectivos.

A esto, se debe agregar que en el artículo 9º de la Ley Marco del Empleo Público, se ha establecido de forma clara e inequívoca, que *la inobservancia de las normas de acceso al empleo público vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida, siendo nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita*.

Adicionalmente a lo expuesto, se ha advertido las situaciones siguientes:

- **No acreditación de necesidad, ni verificación de cumplimiento de perfil**

Se identificó que para el inicio de la vinculación por "contratación excepcional" de ochenta y ocho (88) personas bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, de forma previa a su incorporación no se contó con requerimiento de la contratación de personal que sustente la aludida necesidad; advirtiéndose que, respecto a cuarenta y ocho (48) personas, en el mes de abril de 2023, la Dirección Ejecutiva remitió Memorandos a las diferentes unidades orgánicas, solicitando se sustente la contratación de personal, que ya había sido incorporado en su dependencia, es decir, con posterioridad a la incorporación del personal.

Mientras que, cinco (5) personas contratadas bajo el Régimen Laboral Decreto Legislativo N° 1057, no cuentan con documentación que acredite la necesidad para su contratación.

Precisamente, la Oficina de Recursos Humanos y la Unidad de Selección, Evaluación, Escalafón y Legajos, con relación a las incorporaciones antes indicadas, señalaron¹³ que no se contó con el requerimiento del área usuaria, y no se efectuó la revisión del cumplimiento del perfil o requisitos del puesto, salvo en casos específicos, abarcando mayormente las plazas administrativas y como resultado se emitieron los Informes Técnicos N°s 004 y 005-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL, ambos 10 de febrero de 2023; 006 y 009-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 4 y 17 de mayo; 013-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 17 de julio, y 014 y 015-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 7 y 11 de agosto de 2023, respectivamente.

¹² A través del Acta N° 001-2023-HRI-OI/4829-VC-VINCULACIÓN-LABORAL de 18 de setiembre de 2023.



- Incumplimiento de perfil o requisitos del puesto

Con relación al cumplimiento del perfil o requisitos del puesto, del universo de personal incorporado durante el año 2023, la Comisión de Control de forma selectiva¹⁴ solicitó los legajos de servidores contratados en cargos técnicos administrativos, auxiliares y técnicos asistenciales, con la finalidad de comprobar la justificación de la necesidad de contratar junto al cumplimiento del perfil o del puesto según el Manual de Organización y Funciones de la Entidad¹⁵; información que fue entregada a través de la Nota N° 477-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 22 de setiembre de 2023, por lo que se realizó la verificación de la información vinculada a las personas siguientes:

Cuadro N° 1
Personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

| Nº | DNI | Apellidos y nombres | Cargo | Unidad orgánica del puesto | Ubicación física |
|----|----------|-------------------------------|----------------------------|--|--|
| 1 | 41152373 | Atajo Carbajal Silvia Irma | Técnico/a Administrativo I | Departamento de Farmacia | Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental |
| 2 | 72556807 | Chang Kee Anicama José Martín | Técnico/a Administrativo | Oficina de Logística | Oficina de Recursos Humanos |
| 3 | 43227849 | Huamán Huaroto Milena Marilyn | Técnico/a Administrativo | Departamento de Farmacia | Departamento de Nutrición |
| 4 | 70920727 | Felipa Pineda Erick Alexis | Técnico/a Administrativo I | Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones | |

Fuente: Acta N° 001-2023-HRI-OI/4829-VC-VINCULACION-LABORAL de 18 de setiembre de 2023.

Elaborado por: Comisión de Control.

Así, de los legajos proporcionados a la Comisión de Control, se advierte lo siguiente:

- i. La Dirección Ejecutiva¹⁶ dispuso a la Oficina de Recursos Humanos efectuar el trámite administrativo para emitir el acto resolutivo de Contrato Excepcional de Silvia Irma Atajo Carbajal¹⁷, José Martín Chang Kee Anicama¹⁸ y Milena Marilyn Huamán Huaroto¹⁹ en plazas de técnicos asistenciales; lo que no cuenta con antecedentes o requerimiento que justifique la necesidad de contratar a dicho personal.

Sobre el particular, la Unidad de Selección, Evaluación, Escalafón y Legajos a través del Informe Técnico N° 014-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 7 de agosto de 2023, advirtió que las citadas personas no cumplían con el perfil para ser contratadas en plaza de técnico asistencial¹⁹ y a su vez que no se contaba con requerimiento de algún área.

Actualmente, de acuerdo a la nómina del personal de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057, proporcionada a la Comisión de Control, se advierte que tales personas vienen ocupando puestos de técnicos administrativos.

De modo que, no se acredita la necesidad de cubrir las plazas asistenciales, ni administrativas, sino de concretar la incorporación de tales personas, quienes vienen desempeñando cargos para los cuales se requiere menos formación de la que cuentan, dado que estos tienen formación profesional universitaria, pero están ocupando plazas de técnicos administrativos, sin que medie concurso público de méritos.

¹⁴ Correspondiente a casos que han sido observados u objetivo de pronunciamiento en los Informes Técnicos N°s 013-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 17 de julio de 2023, 014-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 07 de agosto de 2023, 015-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 11 de agosto de 2023.

¹⁵ Aprobado mediante Resolución Directoral N° 554-2015-HRI/DE de 28 de diciembre de 2015.

¹⁶ Con Memorando N° 01039-2023-HRI/DE de 31 de julio de 2023.

¹⁷ La señora Silvia Irma Atajo Carbajal fue incorporada desde el 1 de febrero del 2023.

¹⁸ El señor José Martín Chang Kee Anicama y la señora Milena Marilyn Huaroto, fueron incorporado desde el 15 de mayo de 2023.

¹⁹ En virtud al Decreto Supremo N° 004-2012-SA de 30 de marzo de 2012, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28561, Ley que Regula el Trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de la Salud.

- ii. La Dirección Ejecutiva²⁰ dispuso a la Oficina de Recursos Humanos efectuar el trámite administrativo para emitir el acto resolutivo de Contrato Excepcional del señor Erick Alexis Felipa Pineda en plaza presupuestada de Técnico Administrativo; no contándose con antecedentes o requerimiento que justifique la necesidad de contratación.

Al respecto, la responsable de la Unidad de Selección, Evaluación, Escalafón y Legajos a través del Informe Técnico N° 013-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 17 de julio de 2023, advirtió que no se contaba con requerimiento de algún área²¹, así como también que la persona propuesta se trataba de un estudiante de la carrera profesional de Economía y que en consideración a lo previsto en el numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 31638, se solicite opinión de la Oficina de Asesoría Jurídica, a fin de no contravenir la normativa vigente, y de ser el caso, emitir el acto resolutivo.

Por su parte la Oficina de Recursos Humanos, con Nota N° 347-2023-GORE-HRI-DA/ORRHH de 20 de julio de 2023, solicitó a la Oficina de Asesoría Jurídica, emitir opinión respecto a la contratación propuesta; en atención a ello, la Oficina de Asesoría Jurídica a través del Informe Legal N° 216-2023-GORE-ICA-DIRESA-HRI/OAJ de 3 de agosto de 2023, señala que de acuerdo al MOF de la Entidad, la plaza de Técnico Administrativo I cuenta entre sus requisitos mínimos los estudios universitarios no menores a seis semestres, y concluye que, con la finalidad de continuar con el trámite respectivo, se deberá fundamentar la necesidad de servicio en el área usuaria.

Así, respecto a las actuaciones antes indicadas se debe precisar que el Manual de Organización y Funciones de la Entidad²², para el Técnico Administrativo I de la Oficina de Estadística, Informática y Telecomunicaciones, establece como requisitos mínimos: i) contar con Título de instituto superior tecnológico o estudios universitarios no menores de seis (6) semestres, relacionados con la especialidad o afines, y ii) experiencia mínima de un (1) año en labores similares.

Sin embargo, del legajo del señor Erick Alexis Felipa Pineda, se tiene que el mismo contaría con estudios mayores a seis (6) semestres, y experiencia como recepcionista por 6 meses (de junio a noviembre de 2022) en la empresa Digital Hostels S.A.C; empresa que de acuerdo a la información registrada ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), tiene como actividad principal y secundaria, las siguientes:

Principal: ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO PARA ESTANCIAS CORTAS

Secundaria: ACTIVIDADES DE RESTAURANTES Y DE SERVICIO MÓVIL DE COMIDAS

Ahora bien, respecto a dicha experiencia, además de no estar acreditada mediante certificado o constancia de trabajo, se debe destacar que al tratarse de labores de recepcionista de un alojamiento y/o restaurante, no resulta similar a las labores o funciones específicas propias del cargo, que viene ocupando dicha persona, las cuales implican el desarrollo de actividades de programación, recopilación, validación de egresos hospitalarios, el análisis y verificación de historias clínicas, el procesamiento de datos de morbilidad hospitalaria, así como la elaboración o diseño de fichas y formularios del hospital, entre otros.

²⁰ Con Memorando N° 0907-2023-HRI/DE de 12 de julio de 2023

²¹ Posteriormente, recién a través de la Nota N° 026-2023-GORE-ICA-DRSI-HRI-OEI de 10 de agosto de 2023, la Oficina de Estadística e Informativa formula la necesidad de contratación de personal.

²² Aprobado mediante Resolución Directoral N° 554-2015-HRI/DE de 28 de diciembre de 2015.



De modo que, no cumple el perfil requerido, además que para su incorporación no ha mediado el concurso público correspondiente.

- Personal contratado en puestos o plazas de unidades orgánicas asistenciales para el desempeño de labores en unidades orgánicas administrativas

Se identificó la vinculación por "contratación excepcional" de tres (3) personas bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, en plazas o puestos asistenciales, para ejercer o desarrollar labores administrativas, como se detalla a continuación:

Cuadro N° 2
Personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

| Nº | DNI | Apellidos y nombres | Cargo o puesto objeto de contrato | Unidad orgánica del puesto | Ubicación física |
|----|----------|---------------------------------|-----------------------------------|---|---|
| 1 | 44886342 | Marco Antonio Flores Hernández | Auxiliar Asistencial | Departamento de Farmacia | Dirección Ejecutiva / Mesa de partes |
| 2 | 21462492 | Victor Augusto Pineda Kawashima | Auxiliar Asistencial | Departamento de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica (Servicio de Banco de Sangre) | Oficina de Mantenimiento Hospitalario y Servicios Generales |
| 3 | 72660554 | Karoline Zunet Ramos Ore | Técnico/a Asistencial | Departamento de Enfermería (Hospitalización) | Oficina de Recursos Humanos |

Fuente: Acta N° 001-2023-HRI-OI/4829-VC-VINCULACION-LABORAL de 18 de setiembre de 2023.

Elaborado por: Comisión de Control.

Ahora bien, la Comisión de Control solicitó los legajos²³ de los servidores antes citados, y de su revisión se advierte lo siguiente:

- clf*
- i. El señor Marcos Antonio Flores Hernández, viene ocupando el puesto de Auxiliar Asistencial del Departamento de Farmacia, sin que obre documento que sustente la necesidad de su contratación.

Dicha persona, según su legajo cuenta con estudios universitarios en Derecho y estudios técnicos en Computación e Informática, y viene prestando servicios en la Dirección Ejecutiva/Mesa de Partes; dependencia que conforma el área administrativa de la entidad y que no realiza funciones asistenciales.

- ii. El señor Víctor Augusto Pineda Kawashima, viene ocupando la plaza o puesto de Auxiliar Asistencial del Servicio de Banco de Sangre de Departamento de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica, sin que obre documento que sustente la necesidad de su contratación.

Sin embargo, dicha persona, según su legajo cuenta con estudios secundarios completos, capacitación en mecánica general y experiencia como mecánico de planta en la empresa Ica Metals S.A.C; empresa que de acuerdo a la información registrada ante la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), tiene como actividad principal y secundaria, las siguientes:

Principal: VENTA AL POR MAYOR DE PRODUCTOS TEXTILES, PRENDAS DE VESTIR Y CALZADO

Secundaria: VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN, ARTÍCULOS DE FERRETERÍA Y EQUIPO Y MATERIALES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN



²³ Entregados a través de la Nota N° 477-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 22 de setiembre de 2023 y cuaderno de cargo.

Por lo que viene prestando servicios como Auxiliar asistencial en la Oficina de Mantenimiento Hospitalario y Servicios Generales, que conforma el área administrativa de la entidad y que no realiza funciones asistenciales propias del Servicio de Banco de Sangre

- iii. La señora Karoline Zunet Ramos Ore, viene ocupando el puesto de Técnico Asistencial del Departamento de Enfermería (Enfermería en Hospitalización), sin que obre documento que sustente la necesidad de la contratación de dicho puesto.

Dicha persona, es egresada de la carrera profesional de Administración y viene efectuando labores administrativas en la Oficina de Recursos Humanos; dependencia que conforma el área administrativa de la entidad y que no realiza funciones asistenciales.

Sobre el particular, se tiene que la Oficina de Recursos Humanos requirió²⁴ personal para la Unidad de Capacitación, y la Dirección Ejecutiva dispuso²⁵ a la Oficina de Recursos Humanos efectuar el trámite administrativo para emitir el Acto Resolutivo de Contrato Excepcional en la plaza presupuestada de Técnico Asistencial; respecto a lo cual, la Unidad de Selección, Evaluación, Escalafón y Legajos, advirtió²⁶ a la jefa de la Oficina de Recursos Humanos, que la persona propuesta cuenta con perfil administrativo y no cumple con el perfil para ser contratado en plaza de técnico asistencial.

Lo anteriormente expuesto, denota que se viene ocupando plazas presupuestadas vacantes asistenciales para efectuar labores distintas a su naturaleza, no obstante que, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1153 y el Decreto Supremo N° 004-2012-SA que reglamenta la Ley N° 28561, Ley que regula el trabajo de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de la Salud, establece que están excluidos el personal o servidor civil que ocupa un puesto destinado a funciones administrativas y en aplicación de la regla general contenida en el numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 31638.

En tal sentido, SERVIR a través del Informe Técnico N° 001329-2021-SERVIR-GPGSC de 9 de julio de 2022, precisa que no es posible que las entidades públicas, a través de un acto administrativo o de administración interna, modifiquen la calificación de los puestos contemplados dentro de su estructura orgánica, más aún cuando la naturaleza de las funciones de dichos puestos es totalmente distinta. Ello se debe, entre otros, a la especial naturaleza de las funciones que desempeñan; y naturalmente su contraprestación, considerando que el personal asistencial se encuentra sujeto a la política remunerativa del Decreto Legislativo N° 1153, que los coloca en una situación diferenciada respecto a los ingresos que perciben los servidores que ocupan y desarrollan labores administrativas; además que la contratación –previo concurso público– de personal de la salud (*profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales*) comprendidos bajo los alcances de la citada política remunerativa, se efectúa únicamente para desempeñar puestos de carácter asistencial vinculados con los servicios dirigidos a la salud individual y salud pública.

En ese contexto, la vinculación de personal para realizar labores administrativas ocupando plazas o puestos asistenciales, propicia que los mismos perciban importes mayores al personal que realiza las mismas o similares labores administrativas, y por

²⁴ Con Nota N° 372-2023-GORE-HRI-DA/ORRHH de 1 de agosto de 2023.

²⁵ Con Memorando N° 01078-2023-HRI/DE de 11 de agosto de 2023.

²⁶ A través del Informe Técnico N° 015-2023-HRI-OEA-ORRHH/USEEL de 11 de agosto de 2023.



tanto que la entidad erogue mayores gastos por el desempeño de labores administrativas en su perjuicio.

- **Prestación de labores en puestos o plazas distintas a la plaza o puesto objeto de contrato**

El ingreso a la Administración Pública, indistintamente del régimen, se realiza necesariamente por concurso público de méritos concordado a los documentos de gestión interna de la entidad (Cuadro para Asignación de Personal - CAP, Manual de Organización y Funciones – MOF o Cuadro de Puestos de la entidad - CPE).

Al respecto, debe tenerse en cuenta que el Cuadro para Asignación de Personal – CAP es el documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP); mientras que, el Presupuesto Analítico de Personal - PAP, es un documento de gestión institucional que contiene la estimación anual del gasto de personal y obligaciones sociales en función del CAP o CAP Provisional y la escala remunerativa aprobada.

En tal sentido, la Comisión de Control realizó la comparación entre el registro AIRHSP, la ubicación física actual y la unidad orgánica a la que corresponde la plaza según el CAP²⁷ y el PAP²⁸, con la finalidad de comprobar que las plazas presupuestadas en las que se ha incorporado al personal a través de "contratos excepcionales" concilien con las especificadas en los documentos de gestión antes señalados, obteniendo el resultado siguiente:

Arq
Cuadro N° 3
Personal que presta labores en puestos o plazas correspondientes a unidades distintas a la de objeto de contrato

| Nº | DNI | Apellidos y nombres | Cargo o puesto - Contratado | Ubicación física | Nº AIRHSP | CAP Provisional | | Nº PAP |
|----|----------|--------------------------------------|-----------------------------|---|-----------|-----------------|--------------------------------|---|
| | | | | | | Nº CAP | Cargo o puesto CAP | |
| 1 | 41152373 | Atajo Carbajal Irma Silvia | Técnico Administrativo/a | Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental | 115 | 1078 | Técnico Administrativo/a | Departamento de Farmacia 882 |
| 2 | 45405141 | Bendezú Huamani Jacqueline Elizabeth | Técnico/a Nutrición | Departamento de Farmacia | 238 | 1027 | Técnico/a Nutrición | Departamento de Nutrición y Dietética 833 |
| 3 | 42374859 | Cruz Salazar Eder Robinson | Técnico/a Administrativo | Oficina de Seguros | 85 | 75 | Técnico/a Administrativo | Oficina de Logística 51 |
| 4 | 72556807 | Chang Kee Anicama José Martín | Técnico/a Administrativo | Oficina de Recursos Humanos | 542 | 80 | Técnico/a Administrativo | Oficina de Logística 56 |
| 5 | 70247104 | Huallanca Bartra Jenry Jesús | Tecnólogo Médico | Departamento de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica (Banco de Sangre) | 694 | 965 | Tecnólogo Médico en Radiología | Servicio de Rayos X, Digital Directo y Tomografía 794 |
| 6 | 43227849 | Huamán Huaroto Milena Marilyn | Técnico Administrativo/a | Departamento de Nutrición | 227 | 1079 | Técnico Administrativo/a | Departamento de Farmacia 883 |

Fuente: Acta N° 001-2023-HRI-OCI/4829-VC-VINCULACION-LABORAL de 18 de setiembre de 2023, Cuadro para Asignación de Personal – CAP 2023 reordenado aprobado con Resolución Administrativa N° 080-2023-HRI/DE de 18 de mayo de 2023 y Presupuesto Analítico de Personal aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 384-2022-GORE-ICA/GR de 13 de diciembre de 2023.

²⁷ Cuadro para Asignación de Personal – CAP 2023 reordenado aprobado con Resolución Administrativa N° 080-2023-HRI/DE de 18 de mayo de 2023.

²⁸ Presupuesto Analítico de Personal – PAP 2023 aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 384-2022-GORE-ICA/GR de 13 de diciembre de 2023.





Elaborado por: Comisión de Control.

Lo cual acredita, que se viene empleando plazas o puestos de determinadas unidades orgánicas distintas, para la prestación de servicio en otras unidades orgánicas.

Asimismo, se ha identificado que las plazas o puestos que vienen empleándose según registro AIRHSP, no corresponden con las unidades orgánicas, ni el cargo o puesto según el CAP Provisional y PAP, conforme se detalla a continuación:

Cuadro N° 4

Personal que presta labores en puesto o plazas de unidades orgánicas que no guardan correspondencia con el CAP Provisional y PAP

| Nº | DNI | Apellidos y nombres | Cargo o puesto - Contrato | Ubicación física | Nº AIRHSP | CAP Provisional | | | PAP | |
|----|----------|------------------------------------|----------------------------|---|-----------|-------------------|---|---|--------|--------------------------|
| | | | | | | Nº CAP | Cargo o puesto CAP | Unidad orgánica | Nº PAP | Cargo o puesto según PAP |
| 1 | 41205601 | Cavero Femández Rosa Clotilde | Técnico/a Asistencial | Departamento de Nutrición | 530 | 78 | Técnico/a Administrativo | Oficina de Logística | 54 | Técnico/a Asistencial |
| 2 | 44886342 | Flores Hemández Marco Antonio | Auxiliar Asistencial | Dirección Ejecutiva- Mesa de Partes | 119 | 1091 | Técnico/a en Farmacia | Departamento de Farmacia | 895 | Auxiliar Asistencial |
| 3 | 72194345 | Mantari Pillaca Bety Patricia | Técnico/a Asistencial | Departamento de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica, | 500 | 457 | Técnico/a Enfermería | Departamento de Enfermería (Consulta Externa) | 332 | Técnico/a Enfermería |
| 4 | 71532533 | Morón Peve Lady Lisseth | Técnico/a Asistencial | Departamento de Farmacia | 226 | 132 | Técnico/a en Estadística | Oficina de Estadística e Informática | 93 | Asistente Administrativo |
| 5 | 72492403 | Parra Jurado Jazmín Rosario | Técnico/a en Estadística | Departamento de Medicina | 114 | 313 | Técnico Administrativo/ | Departamento de Pediatría | 212 | Técnico Administrativo/a |
| 6 | 21462492 | Pineda Kawashima Víctor Augusto | Auxiliar Asistencial | Oficina de Mantenimiento Hospitalario y Servicios Generales | 43 | 933 | Asistente Profesional | Departamento de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica (Banco de Sangre) | 769 | Auxiliar Asistencial |
| 7 | 72660554 | Ramos Ore Karoline Zunet | Técnico/a Asistencial | Oficina de Recursos Humanos | 512 | 598 | Enfermero/a | Departamento de Enfermería (Hospitalización) | 472 | Técnico/a Asistencial |
| 8 | 46371645 | Roque Ramirez Orlando Pelayo | Técnico/a Asistencial | Departamento de Farmacia | 123 | 972 | Asistente Profesional | Servicio de Rayos X, Digital Directo y Tomografía | 799 | Asistente Profesional |
| 9 | 21882299 | Salvatierra Laura Esther Ermelinda | Asist. en Serv. De Salud 1 | Departamento de Enfermería | 213 | 232 | Tecnólogo Medico en Terapia Física y Rehabilitación | Servicio de Medicina Física y Rehabilitación | 160 | Tecnólogo Médico |
| 10 | 46485893 | Vera Correa Flor de María | Tecnólogo Médico | Departamento de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica (Banco de Sangre) | 695 | 982 ²⁹ | Tecnólogo Médico en Radiología | Servicio de Ecografía y Mamografía | 805 | Tecnólogo Médico |

Fuente: Acta N° 001-2023-HRI-OI/4829-VC-VINCULACION-LABORAL de 18 de setiembre de 2023, Cuadro para Asignación de Personal – CAP 2023 reordenado aprobado con Resolución Administrativa N° 080-2023-HRI/DE de 18 de mayo de 2023 y Presupuesto Analítico de Personal aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 384-2022-GORE-ICA/GR de 13 de diciembre de 2023.

Elaborado por: Comisión de Control.

Ahora bien, de los casos expuestos en los cuadros anteriores, se advierte que la unidad orgánica del puesto según el CAP difiere con la ubicación física de la persona contratada

²⁹ En virtud al Cuadro para Asignación de Personal – CAP 2023 reordenado aprobado con Resolución Administrativa N° 080-2023-HRI/DE de 18 de mayo de 2023.

en la cual desempeña sus labores, por lo que se colige que las plazas ocupadas no corresponden a las unidades orgánicas que realmente pertenecen, lo que incide en la disponibilidad de plazas o puestos asignados a las distintas unidades orgánicas de la Entidad, para el cumplimiento de sus fines.

- Suscripción de contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 sin registro el AIRHSP

El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) es la herramienta informática que permite gestionar la información de la Planilla Única de Pagos y contiene el registro de los datos personales, datos laborales y conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Al respecto, de la información brindada³⁰ por la Oficina de Recursos Humanos y la Unidad de Selección, Evaluación, Escalafón y Legajos, en relación al personal incorporado sin concurso público de méritos durante el año 2023 bajo el Decreto Legislativo N° 276, se tiene que siete (7) de las mismas no cuentan con registros el AIRHSP por ser plazas administrativas.

Cabe señalar que, en virtud a la interoperabilidad de los aplicativos informáticos del Registro Nacional del Personal de la Salud (INFORHUS) y AIRHSP, y la consulta efectuada con la finalidad de verificar su cargo y del estado del registro de su plaza, se tuvo los resultados siguientes:

Cuadro N° 5
Personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276
sin registro en el AIRHSP

| Nº | DNI | Apellidos y nombres de personal | Cargo ocupado según nómina ³¹ | Cargo ocupado según INFORHUS | Estado del registro INFORHUS |
|----|----------|---------------------------------|--|--|------------------------------|
| 1 | 42374859 | Cruz Salazar Eder Robinson | 2170-Tec. Administrativo | Técnico/a Administrativo I | 276 sin plaza |
| 2 | 46853925 | Cahuana Acosta Nancy Juliana | 2689-Tecnico/a Administ. 1 | Técnico/a Administrativo I | 276 sin plaza |
| 3 | 70270421 | García Gómez Cynthia Melanie | 2763-Especialista Administrativo | Especialista Administrativo III | 276 sin plaza |
| 4 | 21461210 | Hernández Lengua Jaime Alfredo | 0180-Jefe/a de División | Jefe/a del Órgano de Control Institucional | 276 sin plaza |
| 5 | 70394005 | Pérez Guzmán Karen Paola | 2759-Assistente Administrativo | Asistente Administrativo I | 276 sin plaza |
| 6 | 72556807 | Chang Kee Anicama Jose Martin | 2170-Tec. Administrativo | Técnico/a Administrativo I | 276 sin plaza |
| 7 | 43227849 | Huamán Huaroto Milena Marilyn | 2170-Tec. Administrativo | Técnico/a Administrativo I | 276 sin plaza |

Fuente: Registro Nacional del Personal de la Salud (INFORHUS) y Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

Elaborado por: Comisión de Control.

Sobre el particular, corresponde a la Entidad mantener actualizada la base de datos del Aplicativo Informático respecto a las altas, bajas y modificaciones de los datos personales consignados en el citado aplicativo, según lo dispuesto en el artículo 13° de la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01.

Aunado que, mediante la Ley N° 31640, Ley de Endeudamiento del Sector Público para el año Fiscal 2023, se incorporó el numeral 3.8 del Decreto de Urgencia

³⁰ Acta N° 001-2023-HRI-OCH/4829-VC-VINCULACIÓN-LABORAL de 18 de setiembre de 2023.

³¹ Nómina del personal bajo el régimen de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057 incorporado durante el presente año 2023 adjunta al Acta N° 001-2023-HRI-OCH/4829-VC-VINCULACIÓN-LABORAL de 18 de setiembre de 2023.



N° 044-2023, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y Urgentes en materia de gestión fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, disponiendo que para las convocatorias de personal, las plazas o los puestos a cubrir deben registrarse previamente en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de contratos sin la existencia de los registros, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, del jefe de la Oficina de Administración y del jefe de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la entidad.

De lo expuesto, se advierte que existe personal vinculado actualmente con el Hospital Regional de Ica, que no se encuentra registrado en el AIRHSP; precisamente, debido a que, no se han incorporado dichas personas a la Entidad conforme a la normatividad vigente y bajo un concurso público de méritos.

- **Médicos contratados en plazas de médicos residentes**


La Oficina de Recursos Humanos a través de las Notas N°s 297³² y 357-2023-GORE-HRI-DA/ORRHH de 23 de junio y 25 de julio de 2023, respectivamente, dirigidas al Dirección Ejecutiva, informó la contratación de médicos en plazas de médicos residentes, sugiriéndose no continuar con sus contrataciones.


En tal sentido, la comisión de control realizó la consulta en el Registro Nacional del Personal de la Salud - INFORHUS, con la finalidad de verificar la existencia de personal activo, incorporado durante el año 2023, con la condición laboral de residente, obteniendo los resultados siguientes:

Cuadro N° 6
Médicos contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276
en plazas de médicos residentes

| N° | DNI | Apellidos y nombres | Fecha de ingreso | Condición Laboral según INFORHUS |
|----|----------|-----------------------------------|------------------|----------------------------------|
| 1 | 71311701 | Apare Arango Rosa Milagros | 01/05/2023 | Residente |
| 2 | 21561282 | Castilla Muñoz Jhony Roberto | 08/04/2023 | Residente |
| 3 | 47541164 | Mendoza Yaranga Elizabeth Roxana | 01/06/2023 | Residente |
| 4 | 41002489 | Mondalgo Altamirano Ayde Julia | 08/07/2023 | Residente |
| 5 | 45462329 | Ramirez Palomino Alberto Jhonatan | 08/08/2023 | Residente |

Fuente: Registro Nacional del Personal de la Salud – INFORHUS y Nómina del personal bajo el régimen de los Decretos Legislativos N°s 276 y 1057 incorporado durante el presente año 2023

Elaborado por: Comisión de Control


Al respecto, conforme a lo previsto en el artículo 35° del Reglamento de la Ley N° 30453, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2017-SA, la condición del médico residente se adquiere cuando el adjudicatario de la vacante ofertada se ha matriculado en la institución formadora universitaria de acuerdo con los alcances del artículo 97³³ de la Ley N° 30220 Ley Universitaria, debiendo cumplir con la Ley N° 30453, el presente Reglamento y su Estatuto; así como con las normas pertinentes de la institución

³² Con relación a la servidora Carpio Hernández Fiorella Gadita, durante el mes de junio fue contratada excepcional en virtud a la Resolución Directoral N° 1098-2023-HRI/DE de 16 de junio de 2023 en plaza presupuestada de Médico Residente con código AIRHSP N° 000140, no obstante, posteriormente ha sido "contratada excepcionalmente" sin concurso público de méritos en plaza de Médico con código AIRHSP N° 000612 como se señala en la Resolución Directoral N° 1704-2023-HRI/DE de 1 de setiembre de 2023.

³³ Ley N° 30220, Ley Universitaria en su artículo 97 señala: "[...] Los estudiantes de los programas de posgrado, de segunda especialidad, así como de los programas de educación continua, son quienes han aprobado el proceso de admisión y se encuentren matriculados. [...]."

formadora universitaria en el ámbito académico y con las normas de la sede docente asistencial.

En tal sentido, la vinculación del profesional de la salud como médico residente y el Estado no constituye una relación de trabajo, por la modalidad especial de la prestación del servicio asistencial (entrenamiento presencial e intensivo en servicio de los profesionales de medicina humana), es decir, constituye una modalidad académica de capacitación de posgrado con estudios universitarios de segunda especialización, sin embargo, a pesar de no tener un régimen laboral forman parte de la estructura del hospital.

De lo anteriormente expuesto, es importante señalar que, el Concurso Nacional de Admisión al Residentado Médico es el único medio para ingresar a los programas de segunda especialización profesional, bajo la modalidad de residentado médico prosiguiendo con la adjudicación de la plaza en estricto orden de mérito; no obstante, dichos médicos no llevan programas de segunda especialización, ni accedieron a dichas plazas a través de concurso público, siendo el objetivo el de concretar su incorporación, motivo por el cual la entidad al hallar dichas plazas vacantes las destinó a los mencionados profesionales, sin que medie concurso público de méritos.

De lo expuesto, en virtud del principio de legalidad ceñido en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG), aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

De este modo, la Administración Pública no puede modificar, derogar o inobservar normas vigentes respecto a casos concretos y determinados, ni hacer excepciones no contempladas previamente en la normativa.

Debiéndose considerar que, el acceso al servicio civil, indistintamente del régimen laboral al que se vincule el servidor (Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057), se realiza necesariamente por concurso público de méritos, acreditando la necesidad y cumplimiento del perfil del puesto.

Al hecho expuesto, le resulta de aplicación la normativa siguiente:

- Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175 publicada el 19 de febrero de 2004, modificada por el Decreto Legislativo N° 1295 publicado el 30 de diciembre de 2016.

“Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen en el empleo público:

1. Principio de legalidad. - Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan en lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.
[...]

TÍTULO I RELACIÓN ESTADO-EMPLEADO CAPÍTULO III ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

“Artículo 5. - Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocasional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

[...]"

"Artículo 9. – Incumplimiento de las normas de acceso

La inobservancia de las normas de acceso vulnera el interés general e impide la existencia de una relación válida. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permite.

[...]"

- Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, Decreto Legislativo N° 1023, publicado el 21 de junio de 2008.

PRINCIPIOS DEL SERVICIO CIVIL Y DEL COMPROMISO DEL ESTADO AL SERVICIO DE LA CIUDADANÍA

"Artículo IV.- El ingreso al servicio civil permanente o temporal se realiza mediante procesos de selección transparentes sobre la base de criterios objetivos, atendiendo al principio del mérito.

[...]"

- Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, Ley N° 31638 publicada el 6 de diciembre de 2022.

"Artículo 8.- Medidas en materia de personal

8.1 Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

[...]

c) La contratación para el reemplazo por cese, para la suplencia temporal de los servidores del Sector Público, o para el ascenso o promoción del personal, en tanto se implemente la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los casos que corresponda. En el caso de los reemplazos por cese del personal, este comprende al cese que se hubiese producido a partir del año 2021, debiéndose tomar en cuenta que el ingreso a la administración pública se efectúa necesariamente por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. [...]"

8.2 Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal f) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP), en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario.

[...]"

- Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, Decreto de Urgencia N° 044-2021, con vigencia permanente dispuesta Ley N° 31538, publicada el 30 de julio de 2022³⁴ y con disposiciones incorporadas a mediante la Ley de Endeudamiento del Sector Público para el Año Fiscal 2023, Ley N° 31640, publicada el 6 de diciembre de 2022.

Artículo 3. Planilla Única de Pago del Sector Público

[...]

3.8. Para las convocatorias de personal, las plazas o los puestos a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos sin la existencia de los registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la entidad. [...]"

³⁴ Artículo 30° de la referida Ley N° 31538.

- **Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector Público, aprobado por Decreto Legislativo N° 276, publicado el 24 de marzo de 1984.**

**CAPÍTULO II
DEL INGRESO**

“Artículo 12.- Son requisitos para el ingreso a la carrera administrativa [...] d) presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión: [...]”

- **Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administración y de Remuneraciones, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM publicado el 18 de enero de 1990.**

**CAPITULO IV
DEL INGRESO A LA ADMINISTRACION PUBLICA Y A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

“Artículo 28º.- El ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la carrera administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición. [...]”

“Artículo 30.- El concurso de ingreso a la Administración Pública comprende las fases de convocatoria y selección de personal.

La fase de convocatoria comprende: el requerimiento de personal formulado por los órganos correspondientes, con la respectiva conformidad presupuestal, la publicación del aviso de convocatoria, la divulgación de las bases del concurso, la verificación documentaria y la inscripción del postulante.

La fase de selección comprende: la calificación curricular, la prueba de aptitud y/o conocimiento, la entrevista personal, la publicación del cuadro de méritos y el nombramiento o contratación correspondiente”.

“Artículo 39.- La contratación de un servidor para labores de naturaleza permanente será excepcional; procederá sólo en caso de máxima necesidad debidamente fundamentada por la autoridad competente. [...]”

- **Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 28 de junio de 2008 y modificatorias.**

“Artículo 8.- Concurso público

El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

[...]"

- **Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM publicado el 25 de noviembre de 2008 y modificatorias.**

**CAPITULO II
PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN**

“Artículo 3.- Procedimiento de contratación

3.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

1. Preparatoria: Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad.

[...]"



- Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado Decreto Legislativo N° 1153, publicado el 12 de septiembre de 2013.

“Artículo 3.-Ámbito de aplicación

[...]

3.2 El Personal de Salud. –

El personal de la salud este compuesto por los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud.

[...]

b) Personal de la Salud, Técnico y Auxiliar Asistencial de la Salud

Se considera como personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud, al comprendido en la Ley 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliadores asistenciales de salud, precisada mediante Decreto Supremo 012-2011-SA, que presta servicios en las entidades comprendidas en el numeral 3.1 del artículo 3º de la presente norma, que desarrollan funciones en los servicios de Enfermería, Obstetricia, Laboratorio, Farmacia, Rayos X, Medicina Física y Rehabilitación, Nutrición y Odontología, y otras actividades, vinculadas a la salud individual o salud pública.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Decreto Legislativo el personal o servidor civil de las entidades públicas que ocupa un puesto destinado a funciones administrativas, así como el personal del Seguro Social de salud- Essalud, del Seguro Integral de Salud-SIS, de la Superintendencia Nacional de Aseguramiento en Salud - SUNASA, el personal militar de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú en actividades que presta servicios asistenciales de salud. [...].

- Directiva N° 0005-2021-EF/53.01, Lineamientos para la formulación, aprobación, registro y modificación del presupuesto analítico de personal (PAP) en las entidades del sector público, aprobada con Resolución Directoral N° 0109-2021-EF/53.01, publicada el 3 de julio de 2021.

“CAPÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Artículo 6.- Presupuesto Analítico de Personal

[...]

6.2 El PAP refleja, en términos presupuestarios, el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP o CAP Provisional de las entidades del Sector Público.

Artículo 8.- Formulación del PAP

8.1 El PAP se formula sobre la base de la estructura organizacional recogida en el CAP o CAP Provisional.

[...]

Artículo 9.- Respeto a las plazas del PAP

9.1 Las plazas propuestas del PAP deben guardar relación con los cargos considerados en el CAP o en el CAP Provisional vigente de la entidad del Sector Público, considerando el régimen laboral determinado; y contiene los ingresos de personal que le corresponde, en concordancia con la normatividad aplicable y las políticas en materia de ingresos vigentes.

[...]"

- Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, Elaboración del manual de clasificador de cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva de Servir 000150-2021-SERVIR-PE publicada el 16 de noviembre de 2021.

“5. DISPOSICIONES GENERALES

[...]

b. Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional): Documento de gestión de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda, cuya finalidad es



viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de tránsito al régimen previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en tanto se reemplace junto con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
[...]"

- Directiva N° 0003-2022-EF/53.01, Normas para el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público aprobada con Resolución Directoral N° 0538-2022-EF/53.01 publicada el 19 de diciembre de 2022.

"Artículo 13.- Requisitos para la actualización de datos personales de los registros en el AIRHSP

La actualización de datos personales se encuentra a cargo de las entidades del Sector Público, conforme a lo detallado:

13.1 Alta de una persona en un registro en el AIRHSP

13.1.1 Es la acción de ingresar los datos personales en un registro vacante, la misma que es realizada directamente por la entidad del Sector Público o la DGGFRH, según corresponda. Dicho ingreso se efectúa por los siguientes motivos:

- a. Se incorpora una persona a la UE conforme a la normatividad vigente.
[...]

13.1.2 En los casos de restricción de ingresos de personal regulados en las normas con rango de Ley, la Unidad Ejecutora solicita el alta a la DGGFRH, adjuntando el contrato o resolución que sustente el vínculo laboral o contractual.
[...]"


Las situaciones expuestas afectan el interés general por quebrantamiento a la igualdad de oportunidades, meritocracia e idoneidad para el acceso al puesto público e impide la existencia de relaciones válidas y que estén sujetas a nulidad de pleno derecho.

VI. DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD

La información y documentación que la Comisión de Control ha revisado y analizado durante el desarrollo de la Visita de Control a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, se encuentra detallada en el Apéndice N° 1, y se encuentra en el acervo documentario de la Entidad.

Se adjunta al presente la documentación e información obtenida y/o elaborada por el Comisión de Control.

VII. INFORMACIÓN DEL REPORTE DE AVANCE ANTE SITUACIONES ADVERSAS

Durante la ejecución de la presente Visita de Control, la Comisión de Control, no emitió ningún Reporte de Avance ante Situaciones Adversas.

VIII. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución de la Visita de Control a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, se ha advertido una (1) situación adversa que afecta o podría afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de las referidas contrataciones, las cuales han sido detalladas en el presente informe.



IX. RECOMENDACIONES

1. Hacer de conocimiento al Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ica el presente Informe de Visita de Control, el cual contiene la situación adversa identificada como resultado de la Visita de Control a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, 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 la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de dichas contrataciones.
2. Hacer de conocimiento al Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ica que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, las acciones preventivas o correctivas adoptadas o por adoptar respecto a la situación adversa contenida en el presente Informe de Visita de Control, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

Ica, 2 de octubre de 2023

JOSE CARLOS MINÁN HUARCAYA
Supervisor

MAURICIO ALEXANDER LÓPEZ PORTOCARRERO
Jefe de Comisión



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



*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”*

MEMORANDO N° 154-2023-HRI-OCI/4829

A: **Julio Héctor Torres Chang**
Director Ejecutivo

De: **Hans Hubert Román Pumayauri**
Órgano de Control Institucional

Asunto: Notificación de Informe de Visita de Control N° 016-2023-OCI/4829-VC

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° 013-2022-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 218-2022-CG.

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 de que se adopten oportunamente las acciones preventivas y correctivas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión de la información y documentación a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, comunicamos que se han identificado la situación adversa contenida en el Informe de Visita de Control N° 016-2023-OCI/4829-VC, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos comunicar a este Órgano de Control Institucional en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la comunicación del presente Informe, las acciones preventivas o correctivas adoptadas y por adoptar respecto a la situación adversa identificada en el citado Informe, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Ica, 2 de octubre de 2023

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



CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO : MEMORANDO N° N° 154-2023-HRI-OCI/4829
EMISOR : HANS HUBERT ROMAN PUMAYAURI - JEFE DE OCI - HOSPITAL REGIONAL DE ICA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO : JULIO HECTOR TORRES CHANG
ENTIDAD SUJETA A CONTROL : HOSPITAL REGIONAL DE ICA

Sumilla:

Se comunica el Memorando N° 154-2023-HRI-OCI/4829 de 2 de octubre de 2023, a través del cual se notifica el Informe de Visita de Control N° 016-2023-OCI/4829-VC, resultante de la revisión de la información y documentación a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, y que revela una situación adversa, respecto a las cuales se deben adoptar acciones preventivas o correctivas adoptadas, y comunicarlas a este Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la comunicación del presente.

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

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000041-2023-CG/4829
2. Memorando N°154 -2023-HRI-OCI/4829
3. Informe 016-2023-OCI/4829-VC
4. APENDICE N° 1
5. ANEXO N° 1
6. ANEXO N° 2

NOTIFICADOR : MAURICIO ALEXANDER LOPEZ PORTOCARRERO - HOSPITAL REGIONAL DE ICA - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla> e ingresando el siguiente código de verificación: 45NG6P4





CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000041-2023-CG/4829

DOCUMENTO : MEMORANDO N° N° 154-2023-HRI-OCI/4829
EMISOR : HANS HUBERT ROMAN PUMAYAURI - JEFE DE OCI - HOSPITAL REGIONAL DE ICA - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO : JULIO HECTOR TORRES CHANG
ENTIDAD SUJETA A CONTROL : HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN : CASILLA ELECTRÓNICA N° 20162406052
TIPO DE SERVICIO
CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO : SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO - INFORME DE VISITA DE CONTROL
N° FOLIOS : 27

Sumilla: Se comunica el Memorando N° 154-2023-HRI-OCI/4829 de 2 de octubre de 2023, a través del cual se notifica el Informe de Visita de Control N° 016-2023-OCI/4829-VC, resultante de la revisión de la información y documentación a la vinculación laboral vigente y el cumplimiento de condiciones de acceso al empleo público, y que revela una situación adversa, respecto a las cuales se deben adoptar acciones preventivas o correctivas adoptadas, y comunicarlas a este Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la comunicación del presente.

Se adjunta lo siguiente:

1. Memorando N°154 -2023-HRI-OCI/4829
2. Informe 016-2023-OCI/4829-VC
3. APENDICE N° 1
4. ANEXO N° 1
5. ANEXO N° 2

