

DIRECCIÓN DE CONTROL DEL SECTOR SERVICIOS

FONDO DE GARANTÍA DE DEPÓSITO Y PROTECCIÓN BANCARIA (FOGADE)

SELECCIÓN E INGRESO DEL PERSONAL

El Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria (FOGADE), es un Instituto Autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, integrado a la estructura general del Estado, es decir, forma parte de los entes descentralizados sin fines empresariales, a los que se le aplican disposiciones de Derecho Público, y sujeta al control de este Máximo Órgano Contralor, de conformidad con lo previsto en el artículo 9, numeral 6 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal, ello sin perjuicio del control que le corresponde ejercer a su Órgano de Control Fiscal Interno. Fue creado mediante Decreto Presidencial N° 540 de fecha 20-03-85 (Gaceta Oficial N° 33.190 de fecha 22-03-85). Posteriormente, mediante Decreto N° 1.526 (Gaceta Oficial N° 5.555 Extraordinario de fecha 13-11-2001), se dictó el Decreto con Fuerza de Ley de Reforma de la Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, el cual modifica el objeto del Fondo, y a los solos efectos de la tutela administrativa, se encuentra adscrito al actual Ministerio del Poder Popular para las Finanzas, de conformidad con lo establecido en el Decreto N° 5.103 “Sobre la Organización y Funcionamiento de la Administración Pública Nacional” (Gaceta Oficial N° 5.836 Extraordinario de fecha 08-01-2007).

Alcance y objetivos de la actuación

La actuación se circunscribió a la evaluación del proceso de reclutamiento, selección e ingreso del personal de Alto Nivel de FOGADE, durante el periodo 2004-2005. En tal sentido, se seleccionó un total de 5 expedientes de personal de los niveles gerenciales. A tales efectos, se fijaron los siguientes objetivos específicos: Evaluar el sistema de control interno aplicado al proceso de reclutamiento, selección e ingreso de personal de Alto Nivel del Fondo; así como verificar la sinceridad y legalidad de dicho proceso.

Observaciones relevantes

Con relación a la revisión efectuada al expediente suministrado por la Gerencia de Recursos Humanos del Gerente adscrito a la Gerencia de Prevención y Control de Legitimación de Capitales, no se evidenciaron las constancias que certifican los cargos desempeñados en el Ministerio de Ciencia y Tecnología, actual Ministerio del Poder Popular para Ciencia y Tecnología, igualmente en el Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (FONACIT) y en Seguridad de una empresa, las cuales se detallan en la planilla

denominada “Oferta de Servicio” en el ítem “Experiencia Laboral”, las mismas fueron suministradas posteriormente, por parte de la Gerencia de Recursos Humanos; situación que permite corroborar que el expediente no están debidamente conformado con la totalidad de la documentación soporte. Al respecto, las Normas Generales de Control Interno (NGCI) establecen en el artículo 23, que todas las transacciones y operaciones financieras, presupuestarias y administrativas deben estar respaldadas con la suficiente documentación justificativa; en tal sentido, el literal a) de la norma en *comento* señala que, los documentos deben contener información completa y exacta, archivarse siguiendo un orden cronológico u otros sistemas de archivo que faciliten su oportuna localización, y conservarse durante el tiempo estipulado legalmente. Lo antes expuesto, evidencia debilidades en los sistemas de control interno, particularmente en lo relacionado a los rigores aplicados a la conformación de la documentación del personal de nuevo ingreso a la Institución, permitiendo que la conformación del expediente de personal carezca de soportes que respalden la totalidad de la documentación.

FOGADE no cuenta con un documento que describa el perfil del cargo del Gerente adscrito a la Gerencia de Prevención y Control de Legitimación de Capitales, en cuanto a requisitos mínimos exigidos de responsabilidades y funciones que permitan que el personal que ingrese al Fondo se corresponda con las exigencias de las funciones a desempeñar. El Manual de Organización del Fondo, aprobado en Junta Directiva el 09-08-89, en lo relacionado a las funciones de la Oficina de Personal señala en el literal i) que a la misma le compete describir, evaluar y clasificar los cargos del Fondo, aunado a lo establecido en el precitado artículo 5, numeral 2) de Normas Especiales de los Funcionarios y Empleados del Fondo, adicionalmente el artículo 15 de la Normas *ut supra*, expresa que la Gerencia de Recursos Humanos, planificará y coordinará el establecimiento y actualización del Manual de Clasificación de Cargos, con la descripción de las funciones y deberes de cada uno de ellos de conformidad con las leyes y normas internas del Fondo; así mismo el Párrafo Único expresa que para la creación y dotación de nuevos cargos en el Fondo, se requiere que previamente se hayan establecido en detalle las funciones y requisitos inherentes al mismo. Así mismo, el artículo 16 de la citadas Normas, indica lo referido a las especificaciones que debe incluir cada cargo, aunado a lo establecido en el Reglamento Interno aprobado en Sesión de Junta Directiva del 16-08-2000, en el artículo 23, literal g) el cual expresa que entre en las funciones de la Gerencia de Recursos Humanos se encuentra la de asesorar, planificar y dirigir el diseño de la estructura de cargos del Organismo, así mismo la Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, en el segundo párrafo del artículo 298,

señala que el estatuto funcional contemplará todo lo relativo al ingreso, remuneración, beneficios especiales, clasificación de cargos. Tal situación se genera debido, a que no existen mecanismos de control que permitan monitorear que la Normas aprobadas por las máximas autoridades de la Institución se cumplan, derivándose la contratación de personal cuyo perfil no se encuentra establecido en un instrumento normativo. En consecuencia, el Fondo procede al ingreso de personal fijo sin contar con parámetros de referencias que permitan evaluar las capacidades del perfil profesional del nuevo ingreso, para así garantizar el rendimiento óptimo esperado en pro de la Institución.

No se evidenció copia del título de bachiller mercantil en uno de los expedientes, el cual menciona la planilla denominada “Oferta de Servicio”, al respecto es necesario resaltar lo expresado en el artículo 298 de la citada Ley General del Banco y Otras Instituciones Financieras, el cual señala que “Los empleados del Fondo de Garantía de Depósito y Protección Bancaria tendrán el carácter de funcionarios públicos...”, y como tal, es importante destacar lo indicado en el artículo 3 de la Ley del Estatuto de la Función Pública (LEFP), el cual define que el “Funcionario o funcionaria público será toda persona natural que, en virtud de nombramiento expedido por la autoridad competente, se desempeñe en el ejercicio de una función pública remunerada, con carácter permanente”, por lo tanto en este caso es necesario resaltar lo expresado en el artículo 17, numeral 3, de la Ley *ut supra*, el cual indica que para ejercer un cargo de los regulados por esta Ley, los aspirantes deberán poseer título de educación media diversificada. Tal situación es producto de debilidades en los sistemas de control interno, lo cual origina que el Fondo ingrese personal fijo que no cumple con lo establecido en la Norma, permitiendo posibles fallas en el ejercicio de las funciones asignadas al mismo.

Con relación a la revisión efectuada al expediente de la Gerente adscrita a la Gerencia General de Administración y Finanzas, designada mediante punto de cuenta de fecha 19-07-2005, a través del cual la Presidencia del Fondo aprobó el ingreso como personal fijo, se observó, lo siguiente: que en la planilla denominada “Oferta de Servicios” en el ítems “Estudios realizados”, refleja estudios universitarios en Licenciatura en Administración de Empresas, egresada de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) en el año 2000, de la verificación efectuada al Título Universitario, se constató mediante comunicación emanada de la Secretaria General de la UCAB, que en los archivos de la citada Casa de Estudios no aparece como alumna inscrita, por lo que no curso estudio en la misma y por lo tanto no obtuvo ningún título certificado de tal Universidad. Sobre el particular, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, expresa en el artículo 141 que “La Administración

Pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública con sometimiento pleno a la ley y al derecho”. De lo anterior se observa que la funcionaria designada como Gerente General de Administración y Finanzas de FOGADE, detenta cualidad de funcionaria pública establecido en el artículo 298 de la Ley General de Bancos y Otras Instituciones Financieras, el cual señala que “Los empleados del Fondo de Garantía de Depósitos y Protección Bancaria tendrán el carácter de funcionarios públicos...”, en concordancia con el artículo 3 de la LEFP. Aunado a lo establecido en la Ley Contra la Corrupción (Gaceta Oficial N° 5.637 Extraordinario de fecha 07-04-2003) artículo 6: “En la administración de los bienes y recursos públicos, los funcionarios y empleados público se regirán por los principios de honestidad, transparencia, participación, eficiencia, legalidad, rendición de cuentas y responsabilidad” y artículo 22: “Los funcionarios y empleados públicos ceñirán sus actuaciones a las disposiciones del Código de Ética para el Funcionario Público, sin perjuicio de las demás normativas aplicables”, respectivamente. Asimismo, el Código de Conducta de los Servidores Públicos (Gaceta Oficial N° 34.496 de fecha 15-07-98), en el artículo 3, indica que son principios rectores de los deberes y conductas de los servidores públicos los valores éticos que han de regir la función pública: la honestidad, la equidad, el decoro, la lealtad, la vocación de servicio, la disciplina, la eficacia, la responsabilidad, la puntualidad, la transparencia y la pulcritud, concatenado, con lo establecido en el artículo 4, de la Ley *ut supra*. Además, la Resolución por la cual se dicta el Código de Ética del Funcionario Público, esboza en el artículo 1, numeral 2, que corresponde a los funcionarios públicos actuar con estricto apego a las leyes y a todas las demás normas e instrucciones que deben regir el comportamiento en la realización cabal de todas las tareas que tenga asignadas. En ese sentido, la acción realizada por dicha Gerente General, al presentar documentación simulada que la acreditaba como Licenciada en Administración, se constituye a la luz de la normativa aplicable, en un acto al margen de los principios de honestidad y transparencia que debe regir la conducta de los servidores del Estado. Esta situación evidencia debilidades en los sistemas de control interno, particularmente en lo relacionado a los rigores aplicados a la conformación de la documentación del personal de nuevo ingreso a la Institución.

Con relación al expediente de la persona designada en el cargo de Gerente adscrita a la Gerencia de Administración de Cartera de Créditos, se evidenció el documento denominado "Declaración Jurada de Parentesco" de fecha 18-05-2004, mediante la cual se declara bajo

juramento libre de presión y apremio no tener parentesco con ningún funcionario del Fondo, al respecto en dicho documento se aprecia en nota al pie de página mediante la cual manifiesta que tiene una hermana en el Fondo, Asistente del Presidente. Cuya información es verificada a través de Punto de Cuenta, mediante el cual se aprueba el Cargo de Coordinador del Despacho, adscrito a la Presidencia, lo cual es confirmado efectivamente en la certificación de cargo emanada de la Gerencia de Recursos Humanos, la cual indica que las fechas de ingreso y egreso de la ciudadana en cuestión son 06-06-2004 y 08-07-2005, respectivamente, corroborándose la prestación de sus labores al momento de ingreso de su familiar. No obstante, lo establecido en las Normas Especiales de los Funcionarios y Empleados del Fondo, en el artículo 7, literal g), el cual señala, que uno de los requisitos exigidos para ingresar al Fondo es "No tener parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o relación de concubinato con funcionarios que laboren en el organismo", aunado con lo establecido en el artículo 5, numeral 12) referido a las competencias de la Gerencia de Recursos Humanos, en lo relacionado con velar por el cumplimiento de las presentes Normas, así como de las disposiciones legales previstas en las leyes laborales que sean aplicables a los empleados del Fondo, además, es importante acotar que las NGCI, en el artículo 3, literal c, prevén que, el sistema de control interno de cada organismo o entidad debe estar orientado entre otras a procurar la eficacia, eficiencia, economía y legalidad de los procesos y operaciones institucionales y el acatamiento de las políticas establecidas por las máximas autoridades del Organismo o entidad. Dicha situación evidencia debilidades en los sistemas de control interno, particularmente en lo relacionado a los rigores aplicados a la conformación de la documentación del personal de nuevo ingreso a la Institución, lo cual trae como consecuencia que la selección del personal del Fondo esta al margen de lo establecido en la normativa interna que regula este proceso dentro del organismo.

En los 5 expedientes revisados del personal de alto nivel, no se evidenciaron los resultados de las evaluaciones físicas realizadas a través del examen médico practicado a los funcionarios, así como, las constancias de buena conducta. No obstante lo establecido en las Normas Especiales de los Funcionarios y Empleados del Fondo, en el artículo 8, expresa que el expediente de cada aspirante con los antecedentes reunidos, el resultados de la pruebas médicas será sometido por ésta a la consideración del Presidente a los fines de la resolución sobre el ingreso o no del candidato; en concordancia con el antes citado artículo 23 de las NGCI. Esta situación evidencia debilidades del sistema de control interno de la Gerencia de Recursos Humanos del Fondo y no permite la ubicación oportuna de la información,

adicionalmente implica una limitante a los fines de conocer y analizar al detalle los expedientes del personal en cuestión.

Conclusiones

Como resultado de la evaluación realizada por esta Contraloría General de la Republica, al proceso de reclutamiento, selección e ingreso de personal de Alto Nivel del Fondo de Garantía de Depósito y Protección Bancaria (FOGADE), se observaron debilidades vinculadas al sistema de control interno, manifestadas en falta de documentación en los expedientes, así como del proceso de verificación que permiten validar la sinceridad de la información que presentan las personas para ingresar al Fondo.

Recomendaciones

Se insta al Presidente y demás Miembros que integran la Junta Directiva de FOGADE, a que establezcan los mecanismos necesarios que permitan a la Gerencia de Recursos Humanos, conformar de manera integral los recaudos del expediente de personal a ingresar al Fondo, así como la verificación de la legalidad y la sinceridad de los mismos.