



DIRECCIÓN DE AUDITORÍA INTERNA -DIDAI-

Informe Ejecutivo	O-DIDAI-SUB-56-2022
Nombramiento:	O-DIDAI-SUB-56-2022
SIAD No.:	597723
Fecha del Nombramiento:	22 de febrero de 2022
Fecha de entrega del Informe:	6 de abril de 2022
Fecha de entrega del Informe Final:	6 de abril de 2022
Nombre del Auditor:	Raúl Armando Villatoro Ramírez
Nombre del Supervisor:	Mario Augusto Orellana Sandoval
Entidad:	Dirección Departamental de Educación de Tonicapán
Unidad Ejecutora:	DIDEDUC - TOTONICAPÁN
Tipo de Auditoría:	Consejo o consultoría de verificación de denuncia presentada contra proceso de contratación de personal renglón 011 y 021
Áreas Examinadas:	N/A
Período Auditado:	1 de enero de 2021 al 22 de febrero de 2022

TOMO 1 de 1

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
AUDITORIA INTERNA
Informe O-DIDAI/SUB-56-2022
SIAD 597723**

**Consejo o consultoría de verificación de denuncia
presentada contra proceso de contratación de personal
renglón 011 y 021, en la Dirección Departamental de
Educación de Totonicapán**

GUATEMALA, ABRIL DE 2022

INDICE

INTRODUCCION	1
OBJETIVOS	1
ALCANCE DE LA ACTIVIDAD	1
RESULTADOS DE LA ACTIVIDAD	1

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el nombramiento O-DIDAI/SUB-56-2022, de fecha 22 de febrero de 2022 emitido por la Licda. Julia Victoria Monzón Pérez, Directora de la Dirección de Auditoría Interna fui nombrado para verificar denuncia presentada contra proceso de contratación de personal renglón 011 y 021, en la Dirección Departamental de Educación de Totonicapán.

OBJETIVOS

GENERAL

Determinar la veracidad de los hechos manifestados en denuncia remitida por parte de personal de la Dirección Departamental de Educación, respecto a proceso de contratación de personal renglón 011 y 021.

ESPECÍFICOS

- Determinar las acciones realizadas por la Dirección Departamental de Educación, para solventar la denuncia.
- Y otros procedimientos que, a juicio del Auditor considere conveniente verificar durante la realización de la auditoría.

ALCANCE

Se realizó la revisión de la documentación relacionada a la denuncia, asimismo, se requirió información a las personas citadas en la misma, y a otras que aplicaron a los puestos según convocatorias internas y externas así como, las acciones realizadas por la administración de la Dirección Departamental de Educación de Totonicapán, relacionadas con este caso.

RESULTADOS DEL TRABAJO REALIZADO

Derivado del nombramiento en mención, por medio de requerimientos de auditoría No. REQ-SUB-56/01-2022 al REQ-SUB-27/02-2022, de fechas comprendidas del 28 de febrero al 10 de marzo del año en curso se solicitó a personal de la DIEDUC de Totonicapán y personas particulares que aplicaron a puestos según convocatorias publicadas durante el año 2021. De dicha información se obtuvieron las siguientes respuestas:

De la información requerida al Director Departamental de Educación

En respuesta a lo requerido por Auditoría Interna, la Dirección Departamental de Educación, por medio del Director Departamental de Educación manifiesta según oficio No. 174-2022 de fecha 28 de febrero de 2022 lo siguiente: me permito comunicarle, que posterior a la investigación realizada por este servidor que consiste en reuniones aisladas y con la comisión se determinó que no existe ninguna anomalía en el proceso, ante tal circunstancia no existe evidencia para iniciar algún proceso administrativo. Asimismo, adjunto a esta respuesta, se presentó el informe circunstanciado requerido por la Dirección de Recursos Humanos el cual en su CONCLUSIÓN menciona: como autoridad administrativa de esta dependencia Dirección Departamental de Educación de Totonicapán, no se evidencia ninguna anomalía en los procesos de selección del personal y de las circunstancias relacionadas en dicha denuncia anónima POR TANTO: No habiendo evidencias de lo denunciado, esta Dependencia Dirección Departamental de Educación y en mi Calidad de Director Departamental de Educación, no me es posible iniciar ningún proceso administrativo disciplinario de las faltas administrativas señaladas en el Acuerdo Ministerial

No. 1500-2019, la Ley del Servicio Civil y su reglamento; ASIMISMO se solicita el archivo de la presente denuncia al no tener evidencias y siendo la misma anónima, ya que el supuesto remitente no figura como personal de esta Dirección Departamental de Educación.

De la información requerida a las personas citadas en la denuncia:

- a) Se solicitó información de las convocatorias realizadas por la DIDEDUC de Totonicapán durante el año 2021 –inclusive al 22 de febrero de 2022-, a lo cual mediante Oficios No. 33-2022 y 34-2022 de fecha 28 de febrero de 2022, de la coordinación de reclutamiento y selección de personal manifestaron lo siguiente:

Se realizaron 3 convocatorias externas así:

No.	Proceso	Puesto nominal	Puesto funcional	Situación actual
1	10218	Asistente Profesional I	Asistente de Recursos Humanos	En devolución del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la DIREH
2	10220	Asistente Profesional I	Encargado de Inventarios	En análisis del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la DIREH
3	10221	Asistente Profesional I	Asistente de Adquisiciones	Proceso concluido con plaza vacante debido a que ninguno de los aspirantes cumplió con el perfil

Se realizaron 4 convocatorias internas, así:

No.	Proceso	Puesto nominal	Puesto funcional	Situación actual
1	10247	Asesor Profesional Especializado I	Coordinador de Acreditamiento y Certificación	En análisis del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la DIREH (una persona cumple con el perfil)
2	10248	Profesional III	Coordinador del Nivel de Educación media, Ciclo Diversificado	En análisis del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la DIREH (una persona cumple con el perfil)
3	10260	Profesional I	Orientador Pedagógico Itinerante Educación Especial	En análisis del departamento de Reclutamiento y Selección de Personal de la DIREH (una persona cumple con el perfil)
4	9402	Asesor Profesional Especializado III	Jefe de Planificación	Plaza adjudicada, proceso concluido

- b) Se solicitó información al Lic. Apolonio Lorenzo Chamorro Ixcaquic Jefe Administrativo Financiero, quien según oficio DAF- 024-2022 menciona principalmente lo siguiente:

- Categóricamente le informo que no tuve ninguna clase de participación en dichos procesos (contratación de personal 2021).
- En cuanto a las personas con parentesco le informo que efectivamente en el puesto de asistente de la jefatura de recursos humanos participó mi esposa en el proceso... hago la salvedad nuevamente, que en ningún momento intervine en dichos procesos.

- Lamento bastante la difamación que algunas personas malas quieren hacer al respecto de mi persona, pues tengo más de 20 años de laborar en esta institución... es triste que los haraganes que se dedican a difamar promuevan acciones que lo único que hacen es desmotivar a los empleados que si efectivamente han puesto empeño en sus funciones, estoy dispuesto a que me investiguen desde cualquier mecanismo puesto que como lo mencioné laboro para una institución eminentemente educativa y debo ser ejemplo ante la sociedad.
- c) De la información requerida al Jefe de la Sección de Recursos Humanos, Lic. José Geovanni Chanax García, se recibió el oficio No. 86-2022 que en su parte medular menciona:
- Al inicio del proceso de selección de personal al puesto referido, en la selección y culminación del proceso no existió ninguna presión o injerencia en la selección y criterios de selección. Asimismo, para transparentar el proceso se tuvo una terna específica.
 - Se avalaron 4 puestos por la Dirección de Recursos Humanos –DIREH- para el proceso de convocatoria interna, de los cuales 3 tuvieron complicaciones para ingresarlos en el sistema SIARH, por incompatibilidad de información con el manual de funciones. (se culminó solamente el proceso de jefe de planificación educativa).
 - Posteriormente se aprobaron 6 puestos (3 de asistentes en convocatoria externa y 3 de profesionales en convocatoria interna).

También fue requerida información adicional y de dicho requerimiento el Lic. Geovanni Chanax García jefe de la Sección de Recursos Humanos, conjuntamente con la Coordinadora de Reclutamiento y Selección manifestaron según oficio 42-2022 de fecha 11 de marzo lo siguiente:

- Que cumplieron con los procedimientos establecidos en los puestos que salieron a convocatoria.
- Del proceso 10221 Asistente Profesional I (Asistente de Adquisiciones):
 - La determinación que se tomó en la DIEDUC es que dos candidatas fueran sometidas a la evaluación que realiza la DIREH, sin embargo, en el oficio adjunto enviado con los expedientes se hace mención que una de las candidatas es la persona idónea para el puesto.
 - Con relación a los rechazos por falta de información no es posible agregar o quitar información que el candidato presenta en el expediente al momento de recepción. Además, con relación a notificarles cómo va el proceso se les indicó que deben seguir el avance del proceso a través del sistema SIARH.
 - Si la plaza queda vacante no se les notifica, puesto que no pasaron el proceso de evaluación en DIREH.
- Del proceso 10220 Asistente Profesional I (Encargado de Inventario):
 - El acta suscrita para este proceso menciona a un solo candidato (propuesta única), sin embargo la boleta de devolución de expedientes menciona dos expedientes y esa discrepancia se debe a que en esta dependencia se conforman comisiones de preselección, que se nos indicó que el acta no debe de cambiar de número y fecha, tampoco suscribir un acta un mes después del

cierre del proceso, es por ello que existe este inconveniente. En este caso no se aclaró el porqué de dos expedientes y en el acta solamente un candidato.

- Se les notificó a los candidatos por vía móvil y correo electrónico y que por obtener un resultado insatisfactorio por la DIREH se les comunicó de dicha información.
- De lo requerido por auditoría interna con relación a los rechazos de la DIREH y quien o quienes son los responsables (candidatos, reclutamiento y selección, comisión nombrada) respondieron: como es de su conocimiento dentro del proceso se utilizan formulario de la ISO-9000 que en algún momento la unidad de reclutamiento y selección llena y por ende si hay algo que corregir de forma se realiza dentro de la unidad. Ahora cuando se trata de fondo ejemplo: criterio de preselección, informe de entrevista, revisión de requisitos académicos, revisión de experiencia laboral, entre otros, principales, se realiza en comisión nombrada, hasta definir al preseleccionado. En este caso es principal responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal, pues son los responsables directos del proceso.
- Del proceso 10218 Asistente Profesional I (Recursos Humanos):
 - De la pregunta si se le notificó a Juana Elizabeth Tzul lo requerido por la DIREH con relación al boleto de ornato, respondieron que no se le notificó, porque se determinó en Dirección y juntamente con la comisión de preselección, de emitir un oficio donde se solicita que el boleto de ornato no fuera impedimento para realizar trámites y gestiones en oficinas públicas y que ella pudiera continuar con el proceso toda vez llenaba el perfil. En este caso debió requerirse y adjuntar el boleto de ornato respectivo.
 - Se preguntó también si se le notificó a Juana Par que los diplomas de capacitación deberían ser afines al puesto al que estaba aplicando mencionaron: No se le notificó, se analizó nuevamente los diplomas que la profesional presentó y se estableció que dos de los cinco que presentó eran los afines al puesto al que estaba ofertando. (esto debido a que después de haber recepcionado el expediente ya no es posible agregar otro documento).
 - El desistimiento de la profesional Juana Par fue de manera verbal en presencia de la comisión y Director Departamental el día 9 de febrero de 2022... no hay evidencia por escrito de dicho desistimiento.
 - De lo requerido por auditoría interna con relación a los rechazos de la DIREH y quien o quienes son los responsables (candidatos, Reclutamiento y Selección, Comisión nombrada) respondieron: como es de su conocimiento dentro del proceso se utilizan formularios de la ISO-9000 que en algún momento la unidad de reclutamiento y selección llena y por ende si hay algo que corregir de forma, se realiza dentro de la unidad. Ahora, cuando se trata de fondo por ejemplo: criterio de preselección, informe de entrevista, revisión de requisitos académicos, revisión de experiencia laboral, entre otros, principales, se realiza en comisión nombrada, hasta definir al preseleccionado. En este caso es principal responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal, pues son los responsables directos del proceso.
- Del proceso 9402 Asesor Profesional Especializado III (Planificador):
 - Según Oficio 42-2022 de fecha 11/3/2022 la DIDEDUC le notificó al Licenciado Marvin Batz en una reunión llevada a cabo en la oficina 21 de la Unidad de Planificación. Dándole a conocer la razón del porqué no clasificó.

- Del motivo de rechazos por la DIREH explican: el rechazo que copiado literalmente dice: "...se reitera lo dicho, es necesario que dentro de la fase de preselección se analice nuevamente las constancias laborales del candidato con base a la experiencia que se solicita para el puesto de jefe de planificación educativa, considerando el tiempo y las funciones establecidas en convocatoria 9402..." en ese criterio no estaba cumpliendo con lo indicado el Lic. Batz García y sobre todo por el puesto oficialmente, siendo un asistente profesional I por lo que se le da validez al criterio emitido por DIREH. En este caso no se consideró el tiempo que el Lic. Marvin Batz desempeñó de forma interina el puesto de Planificador que fue de un año. En el caso del otro candidato, si ejercía procesos de toma de decisiones pero en otro cargo.
- De lo requerido por auditoría interna con relación a los rechazos de la DIREH y quien o quienes son los responsables (candidatos, Reclutamiento y Selección, Comisión nombrada) respondieron: como es de su conocimiento dentro del proceso se utilizan formulario de la ISO-9000 que en algún momento la unidad de reclutamiento y selección llena y por ende si hay algo que corregir de forma, se realiza dentro de la unidad. Ahora cuando se trata de fondo por ejemplo: criterio de preselección, informe de entrevista, revisión de requisitos académicos, revisión de experiencia laboral, entre otros, principales, se realiza en comisión nombrada, hasta definir al preseleccionado. En este caso es principal responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal, pues son los responsables directos del proceso.
- Del proceso 10248 Profesional III (Coordinador del Nivel de Educación Media):
 - El motivo de los rechazos fueron varios: Requisición y convocatoria con falta de datos, se consignó un día inhábil para el ingreso, falta de requisitos de los candidatos, experiencia, certificaciones, incongruencia en fechas, cartas laborales no consignan información relevante, falta de constancias de bilingüismo. Resalta que los mismos obedecen a deficiencias de la DIDEDUC (Reclutamiento y Selección y comisión nombrada y en algún momento de las candidatas).
 - De lo requerido por auditoría interna con relación a los rechazos de la DIREH y quien o quienes son los responsables (candidatos, Reclutamiento y Selección, Comisión nombrada) respondieron: como es de su conocimiento dentro del proceso se utilizan formulario de la ISO-9000 que en algún momento la unidad de reclutamiento y selección llena y por ende si hay algo que corregir de forma se realiza dentro de la unidad. Ahora cuando se trata de fondo por ejemplo: criterio de preselección, informe de entrevista, revisión de requisitos académicos, revisión de experiencia laboral, entre otros, principales, se realiza en comisión nombrada, hasta definir al preseleccionado. En este caso es principal responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal, pues son los responsables directos del proceso.
- Del proceso 10260 Profesional I (Orientador Pedagógico Educación Especial):
 - El motivo de los rechazos fueron varios: oferta de servicios discrepa con DPI, falta de diplomas, verificación de notas consignadas en guía de criterios y otros requisitos más. Resalta que los mismos obedecen a deficiencias de la DIDEDUC (Reclutamiento y Selección y comisión nombrada y en algún momento de las candidatas).

De lo requerido por auditoría interna con relación a los rechazos de la DIREH y quien o quienes son los responsables (candidatos, Reclutamiento y Selección, Comisión nombrada) respondieron: como es de su conocimiento dentro del proceso se utilizan formulario de la ISO-9000 que en algún momento la unidad de reclutamiento y selección llena y por ende si hay algo que corregir de forma se realiza dentro de la unidad. Ahora cuando se trata de fondo por ejemplo: criterio de preselección, informe de entrevista, revisión de requisitos académicos, revisión de experiencia laboral, entre otros, principales, se realiza en comisión nombrada, hasta definir al preseleccionado. En este caso es principal responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal, pues son los responsables directos del proceso.

- Del proceso 10247 Asesor Profesional Especializado I (Coordinador de Acreditamiento y Certificación):
 - El motivo de los rechazos fueron que el resultado es insatisfactorio.
 - De lo requerido por auditoría interna con relación a los rechazos de la DIREH y quien o quienes son los responsables (candidatos, Reclutamiento y Selección, Comisión nombrada) respondieron: como es de su conocimiento dentro del proceso se utilizan formulario de la ISO-9000 que en algún momento la unidad de reclutamiento y selección llena y por ende si hay algo que corregir de forma se realiza dentro de la unidad. Ahora cuando se trata de fondo por ejemplo: criterio de preselección, informe de entrevista, revisión de requisitos académicos, revisión de experiencia laboral, entre otros, principales, se realiza en comisión nombrada, hasta definir al preseleccionado. En este caso es principal responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal, pues son los responsables directos del proceso.
 - De la responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal y las Comisiones de Preselección nombradas, mencionaron:
 - Las comisiones para cada proceso juegan un papel muy importante, porque son los encargados de revisar si el ofertante cumple con los requisitos solicitados en convocatoria... No se menciona la responsabilidad de Reclutamiento y Selección de Personal en estos procesos.
 - Y de los rechazos que se debieron a deficiencias en los expedientes y la forma como se presentaron, expresaron: en algunos casos corresponde a la Unidad de Reclutamiento y Selección de Personal, como requisición. Y los formularios Criterios de preselección, informe de entrevista, revisión de requisitos académicos, revisión de experiencia laboral, entre otros principales, se realiza con la comisión nombrada, sin embargo, se dan algunas inconsistencias debido a que los instrumentos y criterios de análisis discrepan por ejemplo, en la revisión de experiencia laboral el formulario contempla tres opciones para describir la experiencia laboral por lo que la comisión consignó los tres últimos cargos que los profesionales habían desarrollado durante su desempeño laboral, sin embargo, se nos indica que únicamente se debe de consignar la experiencia directa en el puesto que oferta. Por lo que se procedió a realizar las correcciones como corresponde.
- d) Según oficio No. 36-2022 la Coordinadora de Reclutamiento y Selección de Personal Licda. Thelma Elizabeth Ixcamparij Sajché manifestó lo siguiente:

- En ningún momento he recibido instrucciones del Lic. Apolonio Chamorro o de alguna autoridad superior, para los procesos de reclutamiento y selección de personal según convocatorias de puestos.
- Además, se le ha dado cumplimiento y seguimiento a lo que el Ministerio de Educación ha estandarizado para los criterios de preselección.

De la información requerida a los miembros de las Comisiones conformadas para la preselección de personal

Manifestaron que no tuvieron injerencia de las autoridades para la evaluación de los expedientes y calificación de los mismos, lo cual se explica a detalle en el **Anexo 1** de este informe.

De la información requerida al Director Departamental que estuvo en funciones en los procesos de convocatoria realizados en el año 2021

Mediante oficio No. 05-2022, el Lic. Juan Basilio Tahay Aguilar, Jefe del Departamento Técnico Pedagógico (en su momento director departamental en funciones) expresó principalmente lo siguiente:

- En relación a los puestos 011 personal administrativo, se nombró una comisión por cada puesto integrada por el jefe inmediato del puesto vacante, coordinadora de unidad de reclutamiento y selección de personal y un representante del Director Departamental de Educación. Se les dio el acompañamiento respectivo para que el proceso se lleve a cabo con toda la transparencia del caso y sin ninguna presión de parte mía sobre ellos...
- En relación al caso del Lic. Apolonio Chamorro, quiero manifestarle que no hubo ningún tipo de presión, injerencia en la selección del personal ofertante.

De la información requerida a personas señaladas en la denuncia y que tienen familiares laborando para el Ministerio de Educación:

Cada uno de ellos se manifestó y dentro de sus acotaciones citan que en ningún momento se ha tenido presión o injerencia en la selección y selección de criterios para contratación de personal. Los detalles se encuentran en el **anexo 2** de este informe.

De la información requerida al Sindicato de Trabajadores Dirección Departamental de Educación Totonicapán, SITRADIDET

Según oficio No. 12-2022 de fecha 9 de marzo de 2022, el SITRADIDET manifestó lo siguiente:

- Si tienen conocimiento de que se tuvo alguna presión, injerencia en los procesos de selección de personal del Lic. Apolonio Chamorro, Thelma Ixcamparij y Geovanni Chanax, si se tuvo conocimiento, pero solamente de forma verbal de algunos compañeros quienes siempre piden no ser identificados.
- Por otro lado, en base al correo electrónico que alguien envió nos dimos por enterados que figuró y quedó seleccionada la profesional Juana Floridalma Par esposa del Lic. Apolonio Chamorro, para el puesto de Asistente en Recursos Humanos.
- También se tuvo conocimiento verbal de algunos compañeros que aplicaron a las convocatorias que hubo falta de información de los profesionales antes descritos.

- De las inconformidades se recibió de forma verbal de la Licda. Elsy Florida Alma Alvarez, argumentando que fue excluida sin fundamentos...requirió información a la Licda. Thelma Ixcamparij quien le negó la misma argumentando que el proceso era responsabilidad de la Comisión encargada... Por otro lado a través de memorial recibido el 14 de febrero de 2022, la Licda. Flor de María Luisa Batz, expuso su particular caso donde argumentó haberse enterado que la Subdirección de Recursos Humanos del MINEDUC había notificado a la sección de Recursos Humanos de la DIEDUC de Totonicapán que debía completar expediente, pero que en ningún momento fue informada de tal situación y cuando se apersonó en la oficina de Reclutamiento y Selección de Personal, la Licda. Thelma Ixcamparij le negó la información, argumentando que era responsabilidad de la Licda. Batz enterarse a través del sistema de cómo iba el proceso.
- De las acciones que realizó el SITRADIDET se requirió un informe circunstanciado al Director Departamental de Educación, del cual recibimos respuesta escrita según oficio No 076-2022, el cual leímos y evaluamos las respuestas y justificaciones legales argumentadas encontrando algunas inconsistencias.

El SITRADIDET concluyó en su oficio así: En base a lo evaluado en una nota con fecha 8 de febrero de 2022 requerimos reunión con los profesionales Salomón García, Thelma Ixcamparij y Geovanni Chanax para esclarecer las inconsistencias, concluyendo que nuestra intención no ha sido en ningún momento y bajo ninguna circunstancia detener procesos ni perjudicar a los profesionales que, según lo expuesto por ellos, fueron beneficiados con los puestos que se ofertaron en las convocatorias internas y externas, más bien nuestro objetivo es fortalecer y transparentar las acciones relacionadas a convocatoria a partir del 2021 en adelante.

De la información requerida a personas que aplicaron a puestos según convocatorias externas:

Se contactó a varias personas que aplicaron a puestos administrativos, quienes manifestaron en algunos casos inconformidad por el proceso realizado de reclutamiento y selección en la Dirección Departamental de Educación, principalmente en no tener acceso a la información relacionada a su expediente y el proceso en sí. Se explica a detalle lo manifestado por dichas personas en el **anexo 3**.

Se contactó a más personas quienes manifestaron que harían llegar su respuesta a Auditoría Interna, pero no lo hicieron. También se contactó a varias personas –inicialmente por teléfono- y expresaron que por temor a represalias o por alguna oportunidad que se daría a futuro, no darían ninguna respuesta por escrito, sin embargo, la mayoría coincidió en expresar que en la DIEDUC de Totonicapán se privilegia o se da preferencia a personas allegadas al personal de esta dependencia.

De la información requerida a personal de la DIEDUC que aplicó a puestos administrativos según convocatorias internas:

Personal administrativo de la DIEDUC que aplicó a varios puestos que salieron en las distintas convocatorias internas expresaron principalmente su malestar por la forma en cómo se realizaron dichos procesos. Dentro de las inconformidades están principalmente que no tuvieron acceso a la información, mala atención del personal a cargo de reclutamiento y selección, asimismo a que estos procesos no se realizaron de forma objetiva, incluso favoreciendo a personas que no calificaban a los puestos. Se describe a detalle cada una de las manifestaciones en el **anexo 4**.

De la información requerida al Jefe del Departamento de Fortalecimiento a la Comunidad Educativa DEFOCE

Se requirió información al Jefe de DEFOCE con relación al servidor público Eddy Rosalío López Chan, citado también en la denuncia, a lo cual expresó mediante oficio No. 016-2022 lo siguiente:

- El técnico Eddy Rosalío Rosales labora en la parte alta del municipio de San Cristóbal Totonicapán y escuelas de la Aldea San Vicente Buenabaj, Momostenango.
- No se tiene ninguna falta al servicio registrada en esta jefatura.
- No se ha realizado evaluación de desempeño 2021.
- Se desconoce los criterios utilizados para la contratación, este Departamento desconoce este proceso en virtud que Recursos Humanos fue quien asignó al profesional en mención.

DEFICIENCIAS DETERMINADAS

Durante el proceso de verificación de la denuncia (revisión de documentación, entrevistas realizadas y otros procedimientos aplicados, se determinaron las siguientes deficiencias de control interno en los distintos procesos que conlleva el reclutamiento y selección de personal:

- a) Incumplimiento de la sección de reclutamiento y selección de personal de la DIEDUC de Totonicapán al proceso establecido en el Sistema de Gestión de Calidad, identificado como RHU-PRO-01 Reclutamiento y Selección de personal administrativo bajo los renglones 011 "personal permanente" y 022 "personal por contrato", concretamente en la realización de preselección y traslado de expedientes a la DIREH, puesto que se pudo visualizar que varios de los rechazos se debieron a: falta de requisitos de los ofertantes (capacitaciones recibidas, constancias laborales, formación y experiencia, llenado de formularios v.g. RHU-FOR-96, etc), solicitudes que no se dirigieron a la jefatura de la DIREH, entre otros. En este caso, también incluye a las distintas Comisiones nombradas para la revisión de los expedientes en el proceso de preselección, quienes no cumplieron a cabalidad con lo establecido en el RHU-PRO-01.
- b) Inadecuado archivo de los expedientes de los candidatos a puestos, ya que no tienen un orden específico de acuerdo a lo establecido en el RHU-FOR-07 Formulario "lista de verificación para calificación de expediente 011 y 022 administrativo, asimismo varios documentos están dispersos.
- c) Utilización incorrecta de formulario RHU-FOR-07 (llenado a lápiz, con lapicero y/o incompleto) formulario RHU-FOR-57 "Guía de criterios de preselección" el cual tiene datos incompletos, llenado a lápiz en algunos casos.
- d) Incongruencias en el número de actas y fechas de emisión.
- e) El libro utilizado para la redacción de actas (convocatoria interna, interna desierta, convocatoria externa o externa vacante) no está autorizado por la Contraloría General de Cuentas

CONCLUSIONES

De conformidad con los objetivos planteados en el nombramiento de auditoría se concluye lo siguiente:

- a. De lo manifestado por el Director Departamental de Educación y de lo actuado, así como (investigación realizada) se pudo determinar:
 - i. Que la investigación administrativa requerida por la Dirección de Recursos Humanos según providencia No. DIREH-DD-27-2022 se limitó a solicitar información a las personas señaladas en la denuncia en mención. No se nombró para el efecto una comisión ad hoc que actuara con imparcialidad en este caso y emitiera sus conclusiones al respecto, sino más bien, se solicitó información a las personas responsables de los procesos de reclutamiento y selección, quienes a su vez expresaron que los procesos se están llevando administrativamente según lo establecido por la DIREH, desarrollado de manera clara y transparente.
 - ii. Asimismo, se realizó una reunión con las personas citadas en la denuncia el día 26 de enero de 2022, de la cual fue suscrita el acta No. 01-2022, que en su punto QUINTO Y SEXTO el Director Departamental de Educación de Tonicapán Lic. Salomón García expresa según se copia textualmente lo siguiente: QUINTO:...solicita un informe circunstanciado a los profesionales que están a cargo del proceso de convocatoria, de igual manera a los profesionales de la jefatura de Fortalecimiento a la Comunidad Educativa y Programas de Apoyo, para que remitan al despacho a la mayor brevedad posible. SEXTO:... lamentablemente este tipo de denuncia deja entre ver el trabajo que se realiza como institución. Se debe limpiar la imagen institucional, porque todos laboramos en la misma, se debe velar por la responsabilidad del recurso humano y remitir el informe de los casos que se mencionan, para dar respuesta a las instancias correspondientes. Haciendo ver que el nombre que figura en la denuncia no pertenece a ningún servidor público que labora en esta Dirección.
 - iii. Mediante oficio No. 174-2022 expresa que, posterior a la investigación realizada por este servidor que consiste en reuniones aisladas y con la comisión se determinó que no existe ninguna anomalía en el proceso, ante tal circunstancia no existe evidencia para iniciar algún proceso administrativo.

En este sentido, una investigación objetiva como tal, no fue realizada por el Director Departamental de Educación, según lo requirió la DIREH, con personas ajenas a los procesos identificados en la denuncia. Lo que efectivamente se realizó fue una recopilación de información de las partes involucradas en los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal y derivado de la misma se presentó un informe a la DIREH que expresa básicamente que no procede actuar de acuerdo a lo regulado en el Acuerdo Ministerial No. 1500-2019, concretamente en lo relacionado a faltas al servicio.

- b. Las personas señaladas en la denuncia acusadas de nepotismo, abuso de autoridad, tráfico de influencia, corrupción entre otros (Lic. Apolonio Chamorro, Licda. Thelma Ixcamparij y Lic. Geovanni Chanax) coinciden en que los procesos han sido realizados de forma transparente, que no ha habido injerencia de parte de ellos en los mismos y que se han desarrollado de acuerdo a las directrices emanadas de la Dirección de Recursos Humanos –DIREH- del Ministerio de Educación.

- c. El personal de la DIEDUC que tienen vínculos familiares con personal que labora en el Ministerio de Educación, coincide en que efectivamente existen personas que son familiares que laboran para el Ministerio de Educación, pero que han aplicado a puestos según lo establecido en la normativa emitida para el efecto.
- d. Según lo expresado por el SITRADIDET (Sindicato de trabajadores) hay inconformidades del personal en los procesos de reclutamiento y selección de personal, sin embargo, muchas quejas han sido expresadas de forma verbal, puesto que han solicitado no ser identificados. Existen básicamente dos inconformidades presentadas por dos profesionales (Licda. Elsy Alvarez y Flor de María Batz), de las cuales no se expresa si le dieron seguimiento o no a las mismas. Asimismo, requirieron información a la administración de la DIEDUC y del análisis realizado y por reuniones sostenidas con el personal concluyeron que la intención es no detener los procesos sino más bien fortalecer y transparentar las acciones realizadas en las convocatorias.
- e. De las personas que aplicaron a puestos administrativos mediante convocatorias externas, resalta lo siguiente:
- i. Que no fueron informados del proceso como tal, pues por desconocimiento del mismo era necesario obtener la información respectiva.
 - ii. Que en su momento requirieron información a Reclutamiento y Selección y los remitieron a consultar en Guatemala.
 - iii. Que la oficina de Reclutamiento y Selección de la DIEDUC de Totonicapán no brinda información.
- f. Del personal que labora en la DIEDUC de Totonicapán y que aplicaron a puestos administrativos mediante convocatorias internas, resalta lo siguiente:
- i. Hay inconformidad de los procesos puesto que no hubo mayor información ni orientación al respecto.
 - ii. Que se favoreció a personas que no tienen el perfil que requiere el puesto.
 - iii. Que no comprenden la forma en cómo fueron calificados sus expedientes, puesto que se benefició a personas que no llenan los requisitos que exigen los diferentes puestos administrativos.
 - iv. Que en su momento requirieron información a Reclutamiento y Selección y los remitieron a consultar en Guatemala y cuando se percataron aparecían como candidatos rechazados.
 - v. Que la oficina de Reclutamiento y Selección de la DIEDUC de Totonicapán -Coordinadora Licda. Thelma Ixcamparij- no brinda información y atiende inadecuadamente (de mal modo).
 - vi. También una servidora pública expresa que efectivamente hay corrupción en la DIEDUC en estos procesos.

En los procesos de convocatoria interna, para los cuatro puestos se envió solamente una propuesta, no fueron enviados dos expedientes, tal y como lo establece la normativa emitida para el efecto.

- g. No se pudo ubicar a la persona identificada en la denuncia (Felipe Caxaj) puesto que no hay ningún trabajador en la DIDEDUC de Totonicapán con ese nombre, asimismo, la procedencia de los correos electrónicos utilizados para hacer llegar dicha denuncia, ya que, según lo manifestado por la Unidad de Informática, no es posible identificar con exactitud si los mismos fueron enviados dentro de la DIDEDUC o fuera de ella.
- h. Todas las convocatorias externas (inventario, adquisiciones y recursos humanos) fueron declaradas como plaza vacante según actas suscritas por Reclutamiento y Selección de Personal, lo cual evidencia deficiencias en estos procesos por parte del personal responsable de los mismos.
- i. De las convocatorias internas, solamente se adjudicó la plaza de Asesor Profesional Especializado III (Planificador) y las demás, aún están en proceso de revisión por la DIREH, con el riesgo que los expedientes sean rechazados por deficiencias en el proceso de preselección.
- j. Las aseveraciones planteadas en los correos con fechas 5 y 11 de enero de 2022, evidencian inconformidades por personal de la DIDEDUC (dato implícito en la denuncia) de los procesos de reclutamiento y selección de personal administrativo en la Dirección Departamental de Educación de Totonicapán y según lo evidenciado por auditoría interna, se reflejan varias evidencias que deben ser subsanadas por la administración, para una mejor administración de los procesos de convocatoria interna o externa de puestos administrativos.

Atentamente,


Lic. Raúl Armando Villatoro Ramírez
AUDITOR INTERNO
Dirección de Auditoría Interna DIDAI
Ministerio de Educación


Lic. Mario Augusto Orellana Sandoval
Supervisor
Dirección de Auditoría Interna -DIDAI-
Ministerio de Educación


Licda. Julia Victoria Monzón Pérez
DIRECTORA
Dirección de Auditoría Interna -DIDAI-
Ministerio de Educación

ANEXO 1
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE TOTONICAPÁN
INFORMACIÓN REQUERIDA A LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES
CONFORMADAS PARA LA PRESELECCIÓN DE PERSONAL

No.	Nombres y apellidos	Respuesta
1	Erick Antonio Cáceres Bejarano, Coordinador de Informática	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta que no tuvo ningún contacto con el Lic. Apolonio Chamorro en relación al tema, al igual que con el Lic. Geovanni Chanax. • Con la Licda. Thelma Ixcamparij, por ser integrante en las comisiones, se tuvo contacto frecuente en relación al tema. • Para identificar la procedencia del correo enviado (denuncia) se concluye que las IP (protocolo de internet) son públicas y que la forma en que se tiene acceso a los servidores puede ser en cualquier punto. Se queda a la espera de una respuesta del área de Telecomunicaciones de DINFO para conocer más información.
2	Claudia Elizabeth Canastuj López, Coordinadora de la Unidad de Educación Especial	<ul style="list-style-type: none"> • En su respuesta manifiesta que: los profesionales Licda. Thelma Ixcamparij y Lic. Geovanni Chanax, procedieron en el marco del puesto y función que les compete y para la participación que me correspondía, al mismo tiempo me permito agregar que son los únicos funcionarios con los que tuve comunicación sobre este proceso.
3	Walter Giovanni Monroy Barrios, Coordinador Deptal. de Educación Especial	<ul style="list-style-type: none"> • Informo que en la terna estuvo Lic. Erick Cáceres, Licda Thelma Ixcamparij y Walter Monroy, para revisar y analizar expediente de dos candidatas al Puesto de Orientador Pedagógico Itinerante de la DIDEDUC de Totonicapán, no tuve presión de ninguno de los profesionales en mención (Apolonio Chamorro, Thelma Ixcamparij y Geovanni Chanax), pero sí fue notoria cierta inclinación en la evaluación de una de las dos profesionales. El resto del proceso se llevó de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Departamento de Recursos Humanos.
4	Justo Andrés García Hernández, Asesor jurídico	<ul style="list-style-type: none"> • De parte del Lic. Apolonio Chamorro, Licda. Thelma Ixcamparij y Lic. Geovanni Chanax, no se tuvo ningún tipo de presión, injerencia en la sección y criterio de selección, por lo que de parte de mi persona en los tres procesos se respetó los procedimientos administrativos... • En relación al proceso si he de indicar que se deben actualizar los procedimientos y las instrucciones de la DIREH establecidos en los formularios... en virtud que a veces se tienen inconvenientes, ejemplo: Solicitar boleto de ornato • Las DIEDUC realizan procesos... sin embargo, se tiene el inconveniente de que en la DIREH realizan rechazos y no toman la responsabilidad administrativa, de que si algún candidato no llena los requisitos, tendría que emitir la resolución y dejarlo fuera de proceso; y no realizar rechazos para que las departamentales subsane, sabiendo que los mismos no pueden subsanarse, porque lo que genera incumplimiento de sus obligaciones en cuanto NO ASUMEN LA RESPONSABILIDAD QUE LES CORRESPONDE...
5	Juan Rafael Ajpop García, Jefe Sección Financiera	<ul style="list-style-type: none"> • Como integrante de la comisión de la preselección... considero que se realizó de forma normal y transparente • Durante el proceso, se tuvo el consenso de quienes integramos la comisión, sin ningún compromiso con las personas en mención (Apolonio Chamorro, Thelma Ixcamparij y Geovanni Chanax) • No se tuvo ninguna presión, ni injerencia en la selección y criterios en la selección...

6	Luis Rubén Zapeta Velásquez, Coordinador de Adquisiciones	<ul style="list-style-type: none">• En mi accionar como miembro de la comisión responsable de la preselección del proceso de contratación... le informo que no tuve ningún tipo de presión e injerencia en la selección y criterios de selección...
---	--	---

ANEXO 2
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE TOTONICAPÁN
INFORMACIÓN REQUERIDA A PERSONAS SEÑALADAS EN LA DENUNCIA
Y QUE TIENEN FAMILIARES LABORANDO PARA EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

No.	Nombres y apellidos	Respuesta
1	Fredy Leonardo Chaclán Hernández, Asistente de Reclutamiento y Selección de Personal	<ul style="list-style-type: none"> • En ningún momento se ha tenido presión o injerencia por parte de cada uno de los profesionales que se mencionan, es preciso indicarle que el proceso de preselección para cada uno de los puestos ofertados se desarrolló por medio de comisiones... • Con relación a indicar si alguna persona con parentesco labora en el MINEDUC, he de indicarle que mi cónyuge si presta sus servicios... cabe mencionar que ella fue acreedora al puesto de conformidad con lo que establece el Acuerdo Gubernativo 188-2013 como Director Profesor Titulado.
2	Cristina Guadalupe García López, Analista de Reclutamiento y Selección de Personal	<ul style="list-style-type: none"> • En ningún momento recibí presión ni injerencia en la selección y criterios de selección por parte de los jefes inmediatos superiores. Con relación al parentesco dentro del MINEDUC labora mi esposo y dos primas y es importante aclarar que han participado en los procesos de convocatoria sin ninguna injerencia de mi persona. En el caso de mi esposo, con el puesto de asesor jurídico, ingreso el 2 de enero de 2008. Con relación a mis primas ingresaron a través de la convocatoria... Santos Florencia García y Julia Anabela García.

ANEXO 3
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE TOTONICAPÁN
INFORMACIÓN REQUERIDA A PERSONAS QUE APLICARON A PUESTOS
SEGÚN CONVOCATORIAS EXTERNAS

No.	Nombres y apellidos	Respuesta
1	Estela Pascuala Hernández Cutz	<ul style="list-style-type: none"> • Apliqué al puesto de Asistente de Coordinación de Adquisiciones. • Mi papelería fue entregada y confrontada el 12 de noviembre de 2021 al Lic. Fredy Chaclán • El martes 23 de noviembre de 2021 se me citó a una entrevista • Para diciembre 2021 se me notificó por medio de la Licda. Ixcamparij que necesitaban una constancia de matrimonio pues en mi hoja de vida y curricula que se descargó de la plataforma de Guatempleo... se me cuestionó el porqué de la falta de actualización respondiendo que mi DPI aún no vence • Para el mes de enero se me informó que estaba dentro de las dos personas finalistas pero que debía modificar mi hoja de vida y curricula... a lo que procedí modificando el estado civil como soltera. • Estuve al pendiente hasta la fecha 14 de febrero cuando ingresé a la plataforma de Guatempleo donde el estado indicaba candidato rechazado... me di por enterada que ya estaba fuera del proceso. • Mi inconformidad radica en que se remiten al sistema para ver cómo avanza el proceso, por lo que me limité a estar llamando. Estoy totalmente en desacuerdo por no considerar la actualización de mi DPI. En conclusión, creo que la falta de actualización del DPI no es muy relevante, no se me dio mayor información. Posiblemente existan otros factores que me gustaría conocer para mejorar en otros procesos de contratación...
2	Zulma Dámaris Menchú Méndez	<ul style="list-style-type: none"> • Apliqué al puesto de Asistente Profesional I, asistente de compras, mi expediente lo entregué en la oficina No. 3 de la DIEDUC a la Licda. Thelma Ixcamparij. • A las dos semanas siguientes me llamaron de la oficina indicada para una entrevista • En ningún momento se me explicó o comunicó como era el proceso o los pasos a seguir para ocupar dicha plaza. • Después de la entrevista ya no se comunicaron con mi persona, en ninguno de los medios de comunicación existentes. • No se me orientó adecuadamente porque no tengo ni tuve información en relación al estado del proceso, no me notificaron si era candidato elegible. Y revisé en el portal de Guatempleo y en ese momento aparecía candidato en evaluación, sin embargo, al revisar esta última semana aparece en dicho portal como candidato rechazado. • La oficina No. 3 de Reclutamiento y Selección no brinda información de forma personal ni vía telefónica. • Que según información que circula en redes sociales en relación con el funcionamiento de dicha unidad en donde indicaron del nepotismo que existe... • Y por ello solicito se me pueda informar el motivo de rechazo de mi expediente...lo realizo con la intención de que los candidatos que acudimos a esta convocatoria tengamos el derecho de conocer por qué no se procedió a la culminación de dicho proceso...

3	Manuel Eusebio Norato Gutiérrez	<ul style="list-style-type: none">• Apliqué al puesto de encargado de Inventario.• La entrevista fue el 29-11-2021. Al finalizar la entrevista la encargada de recursos humanos hizo alusión de que el proceso continuará, pero no se garantiza nada sobre la contratación. Después de la entrevista el 12-01-2022 la encargada de recursos humanos se comunicó conmigo vía telefónica para solicitar una certificación del pensum de estudio, lo cual envié en la fecha 13-01-2022.• Después del envío del pensum de estudio ya no hubo más comunicación...el estado de la solicitud en Guatemala y la sorpresa es que ya estaba rechazada la solicitud sin tener razón alguna del por qué fue rechazado...
---	---------------------------------	--

ANEXO 4
DIRECCIÓN DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN DE TOTONICAPÁN
INFORMACIÓN REQUERIDA A PERSONAS QUE APLICARON A PUESTOS
SEGÚN CONVOCATORIAS INTERNAS

No.	Nombres y apellidos	Respuesta
1	Elsy Floridalma Alvarez Camey	<ul style="list-style-type: none"> • Apliqué al puesto de Profesional III Educación escolar nivel diversificado. Me llamaron para entrevistarme el 15 de octubre de 2021. • Después del proceso y la entrevista ya no tuve ninguna información, ni orientación. En varias ocasiones yo le pregunté a la Licda. Thelma sobre cómo iba el proceso y ella con mal modo me respondía que ella no sabía nada que mi expediente se encontraba en Recursos Humanos de la planta central... verifiqué el proceso en Guatempleo me di cuenta que mi expediente estaba rechazado. • Inconformidad: tengo 13 años de trabajar en la DDEDUC, específicamente en el departamento técnico pedagógico, estuve atendiendo desde el mes de julio de 2015 a octubre de 2016 la coordinación del ciclo diversificado...es injusto que la persona que clasificó... es ahijada del Lic. Apolonio y allegada de la Licda. Thelma y Licda. Claudia Canastuj. En esta fecha ya está cubriendo el puesto sin resolución y sin nombramiento... aparentemente los procesos son transparentes pero hay mucha corrupción, me di cuenta porque como sindicato le solicitamos información sobre los procesos de convocatoria y nos entregaron un documento donde indican que no clasifiqué porque no soy bilingüe y no tengo experiencia en el puesto... muchos no se animan pronunciarse por temor a represalias lo hacen pero anónimo.
2	Rebeca Tax	<ul style="list-style-type: none"> • Apliqué al puesto de Asesor profesional especializado /acreditamiento y certificación.... Terminada la entrevista me dijeron que me estarían informando de cómo avanzaría el proceso y que revisara en el sistema Guatempleo y fue lo que hice y me apareció que no era elegible. • En cuanto a inconformidad definitivamente sí existe debido a que el proceso no se realizó de manera objetiva... lamentablemente en la Dirección Departamental no existe una sistematización de criterios a tomar en cuenta para casos de procesos de selección de personal. Se han otorgado los puestos atendiendo a los intereses personales de las personas inmersas
3	Carlos Talé	<ul style="list-style-type: none"> • Apliqué al puesto de Coordinador de acreditamiento y certificación el 8 de octubre de 2021. • Me llamaron a una entrevista... posteriormente ya nunca me informaron nada, qué resultado obtuve, en qué lugar quedé y las razones por las cuales no calificué para el puesto. En Guatempleo en el apartado de estado de solicitud aparece que mi expediente fue rechazado sin ninguna explicación... en ningún momento me informaron si era persona elegible o no. • En cuanto a mi inconformidad es que no me informaron o no publicaron los resultados y que me enteré posteriormente que la compañera que ocupó el segundo lugar en el puesto al cual yo oferté, me superó únicamente por los años de servicio en la institución, situación que no me convence porque no solo es determinante los años de servicio, sino también la experiencia en puestos similares. Además, en otra convocatoria un compañero no

		<p>ganó la plaza por tener un puesto de asistente y quien la obtuvo tiene un puesto de profesional. En mi caso, con relación a la compañera que me superó, también el puesto nominal que tiene actualmente es de asistente y en mi caso soy Profesional jefe III. Entonces yo veo que los criterios que se aplican no son ecuanimes en todos los puestos.</p>
4	Marvin Eliezer Batz García	<ul style="list-style-type: none"> • Aplique al puesto de jefe de planificación educativa... si fui llamado a una entrevista interna, • A mi requerimiento solicité explicación al Lic. Geovanni Chanax y Licda. Thelma Ixcamparij sobre el rechazo de mi postulación a lo que respondieron: que los criterios de selección son variantes y que los establecen directamente en ONSEC. Durante el año 2021 asumí de manera interina el puesto de jefe de planificación el 20 de enero y concluí el 31 de diciembre de ese mismo año. El proceso de selección inició en el mes de junio y bajo el argumento, que el tiempo de interinato que llevaba hasta esa fecha no fue suficiente para optar al puesto, no fue posible que continuara en el proceso. Sin embargo, el otro candidato que también se postulaba al puesto no contaba con un solo día de experiencia en el puesto al que aplicaba. Que de parte de ONSEC únicamente debían mandar a una persona a la entrevista a la ciudad capital, no dos, y por lo tanto; si enviaban ambos expedientes corrían el riesgo que todo el proceso fuera descartado.
5	Julián Gregorio Sapón	<ul style="list-style-type: none"> • Apliqué al puesto de Coordinador de Acreditación y Certificación, de la Sección de Aseguramiento de la Calidad el 7-10-2021. • Después de la entrega de mi expediente y la entrevista ya no tuve ninguna comunicación con la comisión. En algunas veces pregunté y me indicaron que debía verificar en el CV en línea... cuento con la experiencia y el perfil y tomando en cuenta que estuve realizando por más de 5 años este trabajo, nunca fui notificado. • Finalmente estoy inconforme que las autoridades no informen a los candidatos de su resultado y tengo entendido que solo enviaron un expediente para ser propuesto habiendo más candidatos. ¿Cuál sería la intención de solo favorecer a uno?