

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA N° 06/2021

CAPITAL HUMANO

INFORME EJECUTIVO

Objeto

Evaluar la gestión ambiental intra-institucional y la gestión de las condiciones y medio ambientes de trabajo en función de los protocolos de conductas preventivas COVID-19, medidas que garanticen la salud y bienestar de los empleados y los protocolos de vuelta al trabajo y trabajo remoto.

Analizar el procedimiento de control previo de la efectiva prestación de servicios por parte del personal, la observancia del Decreto N° 894/2002 sobre Régimen de Incompatibilidades, en cumplimiento de los términos de la Circular N° 2/2018 SGN, y el cumplimiento efectivo de las prestaciones del personal (Decisión Administrativa N° 104/2001 y normas complementarias).

Evaluar el cumplimiento de la Circular SIGEN N° 05/2017 – SGN sobre el control del Presentismo y verificar la observancia de las disposiciones del Decreto N° 639/2002 en lo que concierne al cumplimiento del trámite y plazos allí previstos para efectivizar las adscripciones del personal.

Adicionalmente se evaluará el cumplimiento del Decreto N° 315/2020 y su ampliación Decreto N° 787/2020 y RESFC-2020-3-APN-MS respecto al pago de la asignación estímulo a la efectiva prestación de servicios.

Alcance

Las tareas de auditoría se llevaron a cabo entre los meses de abril y junio del corriente año. El período auditado corresponde al ejercicio 2020.

El examen se realizó de acuerdo con las Normas de Auditoría Interna Gubernamental, aprobadas por Resolución SIGEN N° 152/2002, y los lineamientos fijados en el "Manual de Control Interno Gubernamental" aprobado por Resolución SIGEN N° 03/2011.

No existieron limitaciones al alcance en el presente informe de auditoría.

Dadas las particulares circunstancias de la situación acaecida en virtud de la pandemia Covid19, con el consecuente distanciamiento social, preventivo y obligatorio que ha debido instrumentarse, el alcance de este proyecto fue adaptado en función de efectuar trabajo a distancia o remoto y minimizando la presencia en los lugares de trabajo.

Observaciones

Observación N° 1: Se advierte que, conforme a lo informado por el área de Recursos Humanos, menos del 10% del personal del Instituto ha dado cumplimiento a la capacitación obligatoria dispuesta por el artículo 1 de la Ley N° 27.499 Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado.

Impacto: Bajo.

Recomendación: Promover acciones destinadas a que funcionarios y agentes efectúen la capacitación obligatoria dispuesta por la Ley Micaela, estableciendo controles para detectar los desvíos y, en caso de ser necesario, proceder de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 27.499.

Observación N° 2: Los recibos de haberes no han sido puestos a disposición del personal desde marzo de 2020, ni se han comunicado medios o canales alternativos para acceder a los mismos.

Impacto: Bajo

Recomendación: Arbitrar los mecanismos necesarios para poner a disposición del personal los recibos de haberes, ya sea de manera digital o en formato papel.

Observación N° 3: En los legajos de personal existe documentación en formato papel que aún no ha sido digitalizada e incorporada al Legajo Único Electrónico, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 6° de la Resolución Conjunta Secretaría de Modernización Administrativa y Secretaría de Empleo Público N° 1/2017, por el Decreto N° 733/2018 y la Resolución SMA 22/2016.

Impacto: Bajo

Recomendación: Proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente respecto de la integración del Legajo Único Electrónico como como único medio de creación, registro, guarda y archivo de la totalidad de la documentación y datos correspondientes a las personas que prestan servicios en virtud de cualquier modalidad en el ámbito del Instituto.

Conclusiones

Sobre la base de la tarea realizada, detallada en el punto 2.2 y, con el alcance descrito en el punto 1.2, se concluye que la Dirección de Administración, por intermedio del área de

Recursos Humanos, ha impulsado las actividades de gestión de capital humano de manera satisfactoria con salvedades, las que son expuestas en los puntos 2.4 y 2.5.

A partir de lo expuesto, se recomienda emplear los recursos humanos y técnicos necesarios para aumentar el nivel de informatización del área, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente, para poder superar ciertas debilidades que aún persisten y que afectan el ambiente de control.

CABA, 30 de junio de 2021.