



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

INFORME DE AUDITORIA N° 24/2018

MINISTERIO DE DEFENSA

RESPONSABILIDAD SOCIAL – AMBIENTE LABORAL

MEDIDAS A FAVOR DEL CRECIMIENTO LABORAL DE LOS AGENTES Y SU COMPROMISO Y SENTIDO DE PERTENENCIA HACIA EL ORGANISMO

Objetivo

Verificar, mediante relevamientos, la existencia de medidas adoptadas por el Ministerio de Defensa en post del crecimiento laboral - en distintos aspectos - de los recursos humanos con los que cuenta, a efectos de lograr niveles tales de compromiso y sentido de pertenencia de ellos con el Organismo que permitan cumplir acabadamente con los objetivos y metas institucionales.

Alcance

Las tareas de campo fueron desarrolladas entre el 25 de abril y el 18 de mayo del corriente año, de conformidad con las Normas de Auditoría Gubernamental aprobadas por Resolución N° 152/02 de la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), en el ámbito de la Unidad de Coordinación General (UCA) y en las áreas de la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario (DNDHYDIH) - dependiente de la Secretaría de Estrategia y Asuntos Militares – y de la Dirección General de Recursos Humanos (DGRRHH) – dependiente de la Subsecretaría de Coordinación Administrativa -, conforme a la estructura organizativa aprobada por Decisión Administrativa N° 310/2018.

Tarea realizada

Durante el periodo señalado en el punto Alcance, se procedió a realizar las siguientes actividades:

- análisis de normativa relacionada con el objeto.
- mediante comunicaciones oficiales se efectuó la apertura del proyecto a las áreas involucradas, en las que se solicitó información relacionada con los siguientes aspectos, a saber:

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

- **DISCAPACIDAD:** grado de cumplimiento del porcentaje que establece la normativa vigente reguladora de la temática, establecido por la normativa vigente, procedimientos llevados a cabo para lograr tal objetivo, estadísticas, etc.
 - **EQUIDAD DE GENERO:** cumplimiento con la normativa vigente al respecto, en cuanto a la cobertura de vacantes, cargos, salarios, porcentuales que sean indicadores de la implementación de la equidad, estadísticas que se hayan previsto llevar sobre el tema, etc.. Asimismo, datos sobre tratamiento dado ante denuncias de casos por mal trato, acoso laboral, sexual, discriminación, etc.
 - **CAPACITACIÓN:** medidas previstas para relevar y cubrir requerimientos de necesidades, frecuencias, canales ideados para propiciar ofertas sobre cursos y actividades, estadísticas que se lleven a cabo sobre el tema.
 - **CRECIMIENTO y PERTENENCIA:** pautas de conductas ideadas tendientes a generar sentimiento de pertenencia y motivación de crecimiento del personal a partir del desempeño laboral en la Institución.
- paralelamente, a efectos de ampliar precisiones sobre los requerimientos, se mantuvieron entrevistas con los responsables de las áreas precitadas.
 - se recibió la información solicitada y se procedió a su análisis.
 - finalmente, se efectuó el respectivo informe sobre el tema.

Marco Normativo

- Ley N° 22.431. Art. 8. Sistema de protección integral de los discapacitados.
- Ley N° 25.156. Art.- 9 del Anexo. Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.
- Decreto N° 1421/2002. Reglamentario de la Ley N° 25.164. Art. 7, 8 y concordantes.
- Decreto N° 214/2006. Homologación Convenio Colectivo de Trabajo General.
- Decreto N° 2098/2008. Homologación Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP.
- Decreto N° 434/2016. Plan de Modernización del Estado.
- Resolución N° 2/2002 SSGP. Exigencias de capacitación SINAPA.

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

- Resolución N° 48/2002 SSGP. Régimen de contrataciones de personal.
- Resolución N° 51/2003 SSGP. Procedimiento para la acreditación de actividades de capacitación.
- Decisión Administrativa N° 338/2018. Cobertura de cargos. Procedimiento.

Resultado del relevamiento

La finalidad perseguida con el relevamiento realizado fue determinar el grado de compromiso social asumido por el Ministerio de Defensa con relación al favorecimiento del desarrollo personal de los agentes que le dependen, que se reflejen en medidas que cultiven aspectos tales como su capacitación, inclusión en el ámbito laboral del mencionado organismo de personal con capacidades disminuidas, equidad en el tratamiento de género, crecimiento personal, sentido de pertenencia y tratamiento otorgado a casos de acoso laboral, sexual y/o discriminación que se hayan presentado.

La información relevada en las áreas que han sido objeto de consulta permitió determinar que el referido Ministerio ha previsto diversas medidas tendientes al desarrollo de los agentes que le dependen, que se reflejan como procedimientos evolutivos de cambios o mejoras continuas en cada una de las facetas mencionadas precedentemente.

Al respecto, la información brindada por la DGRRHH – cuyos términos han sido compartidos en su totalidad por la UCG – resulta ser la siguiente:

a) Sobre el aspecto DISCAPACIDAD:

1. Estadísticas y cumplimiento porcentual: la citada Dirección brindó el siguiente cuadro comparativo de evolución de la cobertura del porcentaje del personal con discapacidad certificada vigente, desde el año 2016 a la actualidad:

SEMESTRE	AÑO	PORCENTAJE
1	2016	1,077%
1	2017	1,195%
1	2018	1,397%

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

2. Proyección: con miras al futuro, la Dirección mentada proyecta la planificación, elaboración e implementación de medidas tendientes al cumplimiento del porcentaje establecido por el artículo 8° de la Ley N° 22.431, que serán coordinadas junto con el Órgano Rector en materia de empleo público.

Tales medidas serían diagramadas para estimular una toma de conciencia en materia de inclusión, inserción laboral de personas con discapacidad y su consecuente integración y acompañamiento, tanto individual como grupal.

A efectos de esos logros, se prevé que las mentadas medidas deban ser implementadas y planificadas de modo transversal – es decir, aplicables a todos los niveles del personal -, haciendo hincapié en: el relevamiento y reconocimiento de puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por personal con discapacidad, generar mayor concientización respecto a la integración, la organización de la inserción de los agentes en conjunto con su contexto de trabajo, entre otras cuestiones.

b) Sobre el aspecto EQUIDAD DE GÉNERO:

Respecto al personal que presta servicios, y tomando en consideración la población de autoridades superiores, agentes de planta permanente, personal contratado en el marco de lo establecido en el artículo 9 del ANEXO de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y su Decreto Reglamentario N° 1421/02, y la Resolución de la ex - SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 48 del 30 de diciembre de 2002 y sus modificatorias, y agentes designados transitoriamente en cargos de planta permanente con Función Ejecutiva, la DGRRHH percibe la existencia de una proporción equitativa entre ambos géneros.

En este sentido, dicha área destaca que la ocupación de cargos y la distribución de tareas se dan de una forma equitativa y participativa, para lo que se evalúa el perfil del postulante, la idoneidad y aptitudes que haya podido demostrar, independientemente de su género, lo que conlleva un trabajo conjunto y participativo para la toma de decisiones y ejecución de tareas.

Con el fin de aportar mayor precisión sobre lo citado precedentemente, el sector consultado resumió en la siguiente infografía los datos que reflejan las cantidades de personal en cada una de las modalidades antes mencionadas:

AUTORIDADES SUPERIORES Y DESIGNACIONES TRANSITORIAS

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD

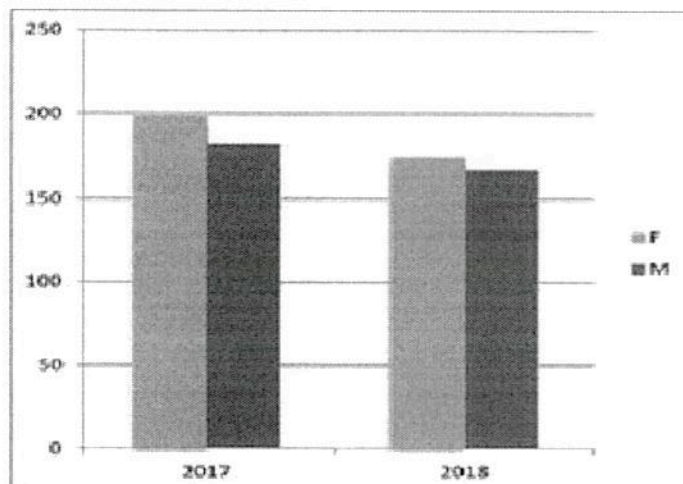


Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

CARGO	GÉNERO	
	FEMENINO	MASCULINO
Secretario	1	3
Subsecretario	1	6
Director - Primer Nivel Operativo	2	9
Director - Segundo Nivel Operativo	6	6
DN-DG	8	11
Coordinador	8	3
UAI	1	2
TOTALES	27	40

PLANTA PERMANENTE



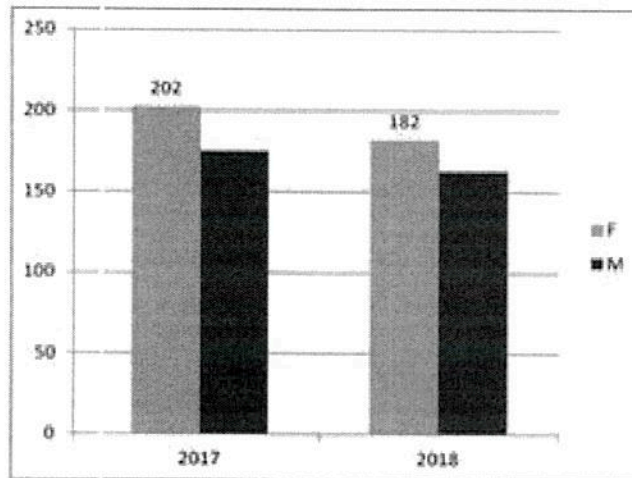
IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

CONTRATOS DECRETO N° 1421/02



c) Sobre el aspecto CAPACITACIÓN:

A efectos de satisfacer el relevamiento en este tópico, la DGRRHH aportó información precisa con respecto a: Plan Estratégico de Capacitación 2016/2019, Plan Anual de Capacitación 2016/2017, Informe de Gestión 2016/2017, asignación de créditos, laboratorio de idiomas – inglés, Plan Anual de Capacitación 2018 y Becas, cuyo detalle se expone.

PLAN ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN 2016-2019

La Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera, en cumplimiento de lo establecido en los Decretos N°. 214/2006 y 434/2016 y las Resoluciones de la ex SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA N° 2/2002 y 51/2003, procedió a la elaboración del Plan Estratégico de Capacitación (PEC) correspondiente al período 2016-2019 mediante Resolución-2018-330-APN-MD de fecha 12 de abril de 2018, a los fines de fortalecer el Sistema Nacional de Capacitación de la Administración Pública y el desarrollo de competencias de gestión.

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

Dicho plan consta de actividades de capacitación que contribuyen en el desarrollo de procesos sustantivos y transversales, que incluyen como contraparte a los agentes del Ministerio de Defensa, tanto personal de planta permanente como no permanente y otras modalidades contractuales. Según lo informado, en el proceso de elaboración del PEC participó la Dirección General de Recursos Humanos mediante la Coordinación Técnica de Capacitación, las asociaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo mediante los consejeros gremiales designados oportunamente por la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), en un trabajo conjunto con el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). A efectos de su confección, el PEC se retroalimentó de un proceso de detección de necesidades entre los actores arriba mencionados. Se visualiza un relevamiento respecto de las necesidades de capacitación a nivel Direcciones Nacionales, Generales y/o equivalentes.

Plantea como Visión “alcanzar una Institución Ministerial referente y de excelencia, formada por el conocimiento y las habilidades del “recurso humano”, capaz de servir sobre la base de los principios éticos por el cual se fundamenta el servicio público, garantizando la Soberanía e Integridad territorial en función de los Intereses Nacionales, y desarrollando un modelo de gestión político-administrativo de la Defensa Nacional, comprometido con la Misión Institucional”.

Los objetivos que se trazaron para su gesta responden a expectativas que se generaron como resultado del análisis interno y externo de la organización en relación con el cumplimiento de su misión y visión. Ellos son:

- cooperar de manera regional, bilateral y/o multilateral en términos de paz y seguridad internacional;
- fortalecer la transparencia del Sistema de Defensa Nacional;
- orientar la estructura orgánica hacia un modelo centrado en los procesos, que garantice una adecuada ubicación y pertinente desempeño del personal en cargos específicos según el perfil y el área requerida;
- fortalecer la profesionalización de la gestión ministerial mediante el desarrollo de programas de formación orientados al perfeccionamiento de competencias para el desempeño laboral del personal comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General de la Administración Pública;
- promover la coordinación y articulación de las Fuerzas Armadas en lo atinente a las acciones de prevención ante emergencias y desastres naturales;

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

- consolidar la profesionalización de las Fuerzas Armadas;
- promover y fortalecer el proceso de modernización integral del Sistema de Defensa Nacional;
- fortalecer una política de defensa acorde con los intereses vitales de la Nación;
- implementar las perspectivas de Derechos Humanos y Género;
- articular las áreas de Ciencia, Tecnología y Producción y promover una cultura organizacional positiva, propositiva y colaborativa clave para la productividad y el logro de un buen clima laboral.

A efectos de su implementación y seguimiento de gestión, se consignó que el PEC establece un plan de trabajo con asignación de roles, responsabilidades, recursos e indicadores de proceso y resultado.

PLANES ANUALES DE CAPACITACIÓN 2016 y 2017

El Ministerio de Defensa, mediante EX-2018-15696040-APN-DCYDC#MD presentó los Planes Anuales de Capacitación (PAC) correspondientes a los años 2016 y 2017 a efectos de su aprobación. El INAP, mediante las Disposiciones DI-2018-18485943-APN-INAP#MM y DI-2018-18486100-APN-INAP#MM, del 24 de abril de 2018, respectivamente, aprobó los mismos.

INFORME DE GESTIÓN 2016 Y 2017

En torno a las ofertas de capacitación previstas para el personal y por éstos realizadas, la información resultó ser:

- Cantidad total de actividades de capacitación dictadas por el INAP en la cual se inscribieron agentes de esta Jurisdicción: **188**.

El total mencionado se halla compuesto del siguiente desglose:

- actividades pertenecientes al Programa de Informática Aplicada: **33**.
- actividades correspondientes al Programa de Formación Transversal: **8**.
- actividades del Programa de Formación Directiva: **16**.
- actividades de Formación para Técnicos y Profesionales: **4**.
- actividades del Programa Gestión de Centros de Documentación: **11**.
- actividades del Programa de Formación de Personal Administrativo: **9**.
- actividades correspondientes al Programa de Administración Financiera: **28**.

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

- actividades pertenecientes al Programa de Compras y Contrataciones: **35**.
- actividades pertenecientes al Programa de Tecnologías de Informática y Comunicación: **28**.
- actividades correspondientes al Programa de Formación Continua: **11**.
- actividades que hacen al Programa de Formación Jurídica: **5**.

Los canales previstos para proponer las ofertas sobre cursos y actividades durante los períodos referidos en el informe de gestión, resultaron ser: carteleras, página Web del INAP, y el correo electrónico de ésta Dirección a todos los agentes de este Organismo.

A efectos de exponer datos estadísticos, la cantidad de agentes que realizaron actividades de capacitación en el período 2016-2017, según lo informado, resultó ser la siguiente:

AÑO	CANTIDAD DE AGENTES
2016	244
2017	194
TOTAL	438

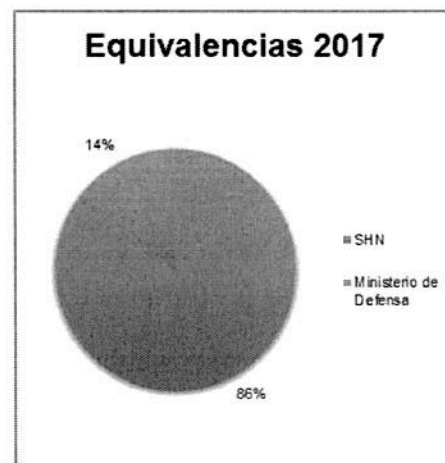
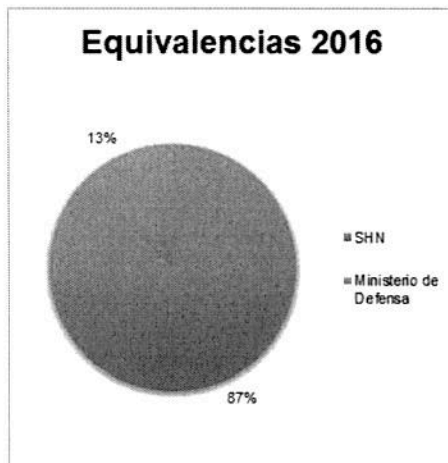
ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS POR CAPACITACIÓN REALIZADA

En este sentido, a través de la Resolución N° 51/2003, la DGRRHH instrumentó los mecanismos que propiciaron el reconocimiento de actividades de capacitación en diversas modalidades formales y no formales que los agentes realizaron en carácter de autodesarrollo profesional.



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”



LABORATORIO DE IDIOMAS - INGLES

Sobre el particular, se informó que desde mayo de 2008 hasta la fecha se han desarrollado ininterrumpidamente las siguientes actividades:

- traducciones para las diferentes áreas del Ministerio de Defensa, a saber:
 - licitación de la Campaña Antártica.
 - memorandos de entendimiento.
 - acuerdos de cooperación, invitaciones y correspondencia recibida por el Sr. Ministro, etc.
- dictado de cursos regulares e intensivos cuatrimestrales.
- administración de exámenes parciales y finales.
- inscripciones y pruebas de nivelación previos al comienzo de cursos.
- confección de programas de estudios autorizados por el INAP, lo que otorga créditos a los participantes para poder ascender en su categoría y carrera en la Administración Pública.
- talleres de conversación, escritura y comprensión auditiva.
- en el año 2017, se comenzaron a dictar cursos regulares e intensivos cuatrimestrales, en turnos de mañana y tarde, con un promedio de asistencia de ocho (8) alumnos por curso.

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

Desde sus comienzos en el año 2008, la labor del laboratorio se ha desarrollado en apoyo no sólo para el personal civil y militar, sino también para los agentes de sus entes descentralizados: Instituto Geográfico Nacional (IGN), Servicio Meteorológico Nacional (SMN), Instituto de Ayuda Financiera (IAF) y Servicio de Hidrografía Naval (SHN).

A modo estadístico, la participación del alumnado resultó ser la siguiente:

- 40% perteneció a los Organismos Descentralizados;
- 50% correspondió al personal civil del Ministerio de Defensa (principalmente del área de Jurídicos, Judiciales, Contralor y Subsecretaría de Coordinación);
- 10% resultó ser personal de las Fuerzas Armadas Argentinas.

La cantidad de alumnos por nivel de aprendizaje que han participado en el año 2017 fue la siguiente:

NIVEL DE APRENDIZAJE	CANTIDAD
TRUE BEGINNER	5
ELEMENTARY II	6
ELEMENTARY III	5
PRE-INTERMEDIATE I	8
PRE-INTERMEDIATE II	8
INTERMEDIATE I	8
INTERMEDIATE II	12
INTERMEDIATE III	12
UPPER-INTERMEDIATE I	9
UPPER-INTERMEDIATE II	8
UPPER-INTERMEDIATE III	7
ADVANCED	16
READING WORKSHOP	10

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2018

El Plan Anual de Capacitación correspondiente al año en curso, aprobado por DI-2018-216-APN-INAP#MM, ha sido elaborado conforme los criterios establecidos por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA y por las Resoluciones de la ex SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA N° 2 de fecha 06 de agosto de 2002 y 51 de fecha 26 de mayo de 2003.

A efectos de relevar las necesidades de capacitación de la Jurisdicción, a través de su Plan de Capacitación el INAP creó el Catálogo de Actividades 2018 (actividades transversales). Para tal fin, el Ministerio de Defensa brindó información respecto de la cantidad de vacantes necesarias para la capacitación de la totalidad de los agentes.

El citado Catálogo comprende los siguientes segmentos: ADP (actividades de capacitación para la Alta Dirección Pública), EFP (Escuela de Formación Pública), IF (Itinerarios Formativos) y Programas de Becas.

BECAS

El INAP, mediante convenios con un amplio espectro de universidades y casas de altos estudios, cuenta con dos tipos de becas exclusivas para empleados públicos. El propósito de tal sistema es ofrecer oportunidades de especialización, entrenamiento y actualización, gestionando becas y exenciones arancelarias.

Programa de Beneficios Arancelarios e INAP-FOPECAP.

Se trata de becas completas o parciales (con reducción arancelaria), sin erogación de fondos por parte del Estado, que se otorgan conforme a las condiciones acordadas por el INAP con cada una de las instituciones educativas.

Atento lo informado, en cumplimiento de lo establecido en la Decisión Administrativa 338/2018 y a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral (FoPeCap) - según lo normado en la Ley N° 25.164, el Decreto N° 1421/2002 y el Decreto N° 214/2006 - la DGRRHH, por intermedio de la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Carrera, solicitó becas para actividades de formación durante el mes de noviembre del año 2017 y en lo que va hasta la fecha del corriente año. Se postularon veintiocho (28) agentes pertenecientes a esta Jurisdicción, de los cuales veintiuno (21) obtuvieron el beneficio de la beca.

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

La solicitud de dichas becas, contó con el acuerdo del Superior directo con rango no inferior a Director Nacional, General o equivalente del interesado, la intervención del área de Capacitación y el aval de los consejeros gremiales de este organismo.

d) Sobre los aspectos CRECIMIENTO y SENTIDO DE PERTENENCIA:

Con respecto a dicha faceta, la DGRRHH aportó la siguiente información disgregada en los rubros Capacitación, Evaluaciones de Desempeño Laboral, Procesos de Selección y Unidades Retributivas, a saber:

CAPACITACIÓN

Algunos de los objetivos estratégicos del Plan de Capacitación 2016-2019, responden a la necesidad de generar conductas tendientes a generar sentimiento de pertenencia y motivación de crecimiento. En el sentido de trato, se destacan:

- promover una cultura organizacional positiva, propositiva y colaborativa clave para la productividad y el logro de un buen clima laboral;
- implementar las perspectivas de Derechos Humanos y Género;
- orientar la estructura orgánica hacia un modelo centrado en los procesos, que garantice una adecuada ubicación y pertinente desempeño del personal en cargos específicos según el perfil y el área requerida.

El logro de estos objetivos es prioritario, ya que tienen un impacto en el desarrollo de la organización, se relacionan directamente con las transformaciones del organismo, diversificaciones y fusiones institucionales. En función de ellos, y mediante actividades de capacitación, se espera la siguiente contribución:

- generar las estrategias y los espacios de integración para mejorar la comunicación interpersonal y su relación con la cultura organizacional;
- aportar a la formación de los agentes de la Jurisdicción comprometidos con el ejercicio de una ética profesional entrelazada con los Derechos Humanos y Género, como parte de los deberes de ciudadano y trabajador de las políticas públicas;
- lograr que la perspectiva de los Derechos Humanos y de Género sea asumida transversalmente en todos los ámbitos de esta Jurisdicción.

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO LABORAL

La DGRRHH avanza en la regularización de la aplicación de las evaluaciones de desempeño a los agentes de esta Jurisdicción.

En el año 2017, se concluyó con las evaluaciones de desempeño de 2015. Actualmente se trabaja en la finalización del proceso de Evaluaciones 2016 y en la ejecución de las Evaluaciones del período 2017.

PROCESOS DE SELECCIÓN

Mediante Resolución MD N° 429/2018 se designaron veintisiete (27) personas en el agrupamiento, tramo, nivel y grado escalafonario correspondiente al Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098/08, en la dependencia del Ministerio de Defensa que en ella se determina. Dicho proceso de selección tuvo comienzo en el año 2013 (EX 24810-MD). Actualmente, la Jurisdicción trabaja en la finalización de un proceso de selección que prevé la designación de dieciocho (18) personas, cuyo trámite de inicio arrancó en el año 2014 (EX 7612-MD).

UNIDADES RETRIBUTIVAS

A modo de incentivo y con la finalidad de premiar la productividad laboral del personal, de conformidad a la información provista por los superiores de cada área, la Jurisdicción realiza la distribución de unidades retributivas de manera mensual.

La DGRRHH se propuso el objetivo de implementar un sistema de encuesta dirigido al personal que se desempeña en la Jurisdicción, tendiente a obtener datos referidos a aspectos tales como, entre otros:

- ¿Considera que el Ministerio de Defensa es un buen lugar para trabajar?
- ¿Cree que su trabajo es compatible con los objetivos del organismo?
- ¿Tiene los recursos necesarios para desarrollar sus funciones?
- ¿Se siente motivado o estimulado?
- ¿Considera que sus opiniones se tienen en cuenta?
- ¿Se siente acogido por sus compañeros de área?
- ¿Recibe retroalimentación sobre las labores que realiza?
- ¿Está a gusto con el trabajo que hace?

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

Otro canal abierto de requerimiento de información fue la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario (DNDHYDIH), quien brindó una información más general sobre el tema objeto de relevamiento. La consulta efectuada al área mencionada arrojó los resultados que se exponen a continuación.

a) Sobre el aspecto DISCAPACIDAD:

La aludida Dirección Nacional no cuenta con personal con discapacidad. Sin embargo, desde la Comisión de Aplicación del Derecho Internacional Humanitario (CADIH), es materia de estudio y producción constante los proyectos de adecuación de la normativa interministerial en la temática y el trabajo de concientización de su aplicación en el Derecho Internacional Humanitario, así como de los Derechos Humanos a través del grupo de trabajo encargado del análisis y propuesta de medidas tendientes a la elaboración de un protocolo específico sobre la atención de personas con discapacidad en el marco de un conflicto armado tanto interno como internacional (creado por Resolución MD N° 32/2011).

b) Sobre el aspecto EQUIDAD DE GÉNERO:

Aproximadamente el 75% del personal que integra la Dirección Nacional de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario son agentes femeninos.

La Dirección de Programa y Políticas de Género, dependiente de esta Dirección Nacional, se encuentra a cargo de mujeres.

El personal de la Dirección de Políticas de Género se encuentra en constante capacitación e interacción con la Diplomatura de Género dictada por la INDAE.

c) Sobre el aspecto CAPACITACIÓN:

Sobre el tema, la DNDHYDIH realiza la oferta constante de los cursos propuestos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), logrando adhesión del personal.

d) Sobre el aspecto CRECIMIENTO Y SENTIDO DE PERTENENCIA:

Conforme los datos recabados, la mentada Dirección Nacional promueve la iniciativa y los proyectos de desarrollo en el ámbito laboral, así como la capacitación y estudio que permiten mejorar los equipos de trabajo.

IF-2018-26048296-APN-UA1#MD



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria “

Desde el área en cuestión se extiende la participación a todo el personal de las invitaciones a jornadas y cursos a los que es invitada la Dirección Nacional.

Conclusión

Los resultados obtenidos mediante el presente relevamiento permiten apreciar que el Ministerio de Defensa ha adoptado medidas precisas en favor de la inclusión y desarrollo laboral del personal que le depende.

Así, se determinan avances en el logro del porcentaje previsto de cargos a ocupar por personas con capacidades disminuidas que, si bien resulta menor al horizonte trazado por la norma vigente, denotan una clara tendencia progresiva en el cumplimiento del objetivo pretendido.

Con relación al tratamiento de equidad de género, en general los datos relevados permiten apreciar que hay una propensión que apunta a equiparar la nómina entre el personal de género femenino y el masculino. La excepción la constituyen los cargos de Autoridades Superiores de Subsecretario y Director de Primer Nivel Operativo, en donde prima la preponderancia del género masculino por sobre el femenino.

En referencia a la capacitación del personal, la Jurisdicción abarcó varias aristas en las que volcó su atención para acercar amplias posibilidades a su personal en ser capacitado en temas específicos, con el fin de potenciar el perfeccionamiento de competencias laborales que resultan necesarias para desarrollar las funciones asignadas por la Institución con eficiencia y eficacia.

En ese sentido, resulta destacable la apertura de actividades en once (11) programas de variada orientación, así como la inclusión de la enseñanza del idioma extranjero inglés como parte de la capacitación del personal.

Los datos obtenidos en estos aspectos permiten advertir una participación activa del personal del Ministerio, logro que puede vincularse al ofrecimiento de los múltiples canales de divulgación de oferta de cursos informados, que facilitaron su accesibilidad por parte de los interesados en ellos.

El conjunto de medidas previstas en cuanto al cultivo del crecimiento y sentido de pertenencia de los agentes se presenta como positivo, en tanto y en cuanto se evalúen y corrijan los desvíos que surjan de su implementación, a efectos de lograr la finalidad pretendida.

BUENOS AIRES, mayo de 2018.

IF-2018-26048296-APN-UAI#MD



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2018-26048296-APN-UAI#MD

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Jueves 31 de Mayo de 2018

Referencia: RESPONSABILIDAD SOCIAL – AMBIENTE LABORAL

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 17 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR, o=MINISTERIO DE MODERNIZACION,
ou=SECRETARIA DE MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT 30715117564
Date: 2018.05.31 17:56:55 -03'00'

Ricardo Fernandez Iribarren
Auditor Adjunto
Unidad de Auditoría Interna
Ministerio de Defensa

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA -
GDE
DN: cn=GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE, c=AR,
o=MINISTERIO DE MODERNIZACION, ou=SECRETARIA DE
MODERNIZACION ADMINISTRATIVA, serialNumber=CUIT
30715117564
Date: 2018.05.31 17:56:56 -03'00'