



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

INFORME DE AUDITORÍA N° 38/2018
MINISTERIO DE DEFENSA
RELEVAMIENTO DEL ESTADO DE APLICACIÓN DE SISTEMAS
NORMALIZADOS DE GESTIÓN
PROGRAMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

Tabla de Contenidos

Informe Ejecutivo	1
Informe Analítico	2
Objetivo	2
Marco Normativo	2
Tarea Realizada	2
Conclusión	6
Anexo I	8



Ministerio de Defensa
Unidad de Auditoría Interna

Informe Ejecutivo

INFORME DE AUDITORÍA N° 38/2018
MINISTERIO DE DEFENSA
RELEVAMIENTO DEL ESTADO DE APLICACIÓN DE SISTEMAS
NORMALIZADOS DE GESTIÓN
PROGRAMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

Objetivo

Identificar en la organización centros de responsabilidad que en el corto plazo puedan vincularse con indicadores esenciales que permitan la medición objetiva de la productividad.

Conclusión

Como resultado de las labores de auditoría descriptas precedentemente, se pudo constatar que a la fecha del presente informe que la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa cumple satisfactoriamente con la aplicación de incentivos dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el Decreto N° 2098/2008.

Cabe aclarar al respecto que en la actualidad, si bien el Organismo trabaja con algunos instrumentos para la medición de la productividad, no pudo identificarse la existencia de una organización que permita vincular los datos estadísticos mencionados en el presente con indicadores de medición objetiva de la misma.

Cra. Mercedes S. Mandrile
Auditora Interna
Ministerio de Defensa

BUENOS AIRES, agosto de 2018.



Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

Informe Analítico

INFORME DE AUDITORÍA N° 38/2018
MINISTERIO DE DEFENSA
RELEVAMIENTO DEL ESTADO DE APLICACIÓN DE SISTEMAS
NORMALIZADOS DE GESTIÓN
PROGRAMA DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD

Objetivo

Identificar en la organización centros de responsabilidad que en el corto plazo puedan vincularse con indicadores esenciales que permitan la medición objetiva de la productividad.

Alcance

La auditoría se llevó a cabo durante el período comprendido entre los días 10 de julio y 03 de agosto de 2018, conforme a las normas de auditoría gubernamental, aprobadas por resolución SGN N° 152/02. La misma, consistió en solicitar información pertinente a Dirección General de Recursos Humanos mediante ME-2018-33263694-APN-UAI#MD.

Marco Normativo

- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el Decreto N° 2098/2008.
- Actas de Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional – Decreto N° 214/2006.
- Decisión Administrativa N° 267/2018.
- Decreto N° 1421/2002.
- Resolución de la Ex Secretaría de la Función Pública N° 21/1993.

Tarea Realizada

Se solicitó a la Dirección General de Recursos Humanos información del año 2017, o en caso de no contar con la misma al año 2016, indicando:



Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

- a) Si cuenta el Ministerio de Defensa con un sistema estandarizado de medición de productividad para el otorgamiento de incentivos para el personal del mismo.
- b) En caso afirmativo se solicita que se identifiquen los mismos e informe el método de implementación.
- c) Se solicita indique cantidad de personal que revista en el Ministerio discriminado en Planta Permanente y diferentes modalidades de contratación.
- d) Con relación al personal detallado en el punto anterior informe:
 - i) Qué cantidad de los mismos percibieron Unidades Retributivas.
 - ii) Qué cantidad de los mismos percibieron "Incentivo al Presentismo" y en que proporciones.
 - iii) Respecto a la Planta Permanente informe cantidad de beneficiarios de "Muy Destacados" bonificables.
 - iv) Cantidad de agentes de la misma planta, que redujeron el periodo de ascenso de TRES (3) a DOS (2) años por haber recibido calificación de "Destacado" y/o "Muy Destacado".

Dicha solicitud fue contestada mediante ME-2018-36379818-APN-DGRRHH#MD y su contenido se expresa a continuación:


Sistema estandarizado de medición de productividad:

Se entiende que la productividad es un concepto a evaluar considerando distintas variables: tiempos de trabajo, calidad, organización, efectividad, eficiencia, participación activa, iniciativa, entre diversas cuestiones; motivo por el cual su medición se debería efectuar desde distintos puntos.

Actualmente se trabaja con algunos instrumentos para la evaluación de la productividad para el otorgamiento de incentivos para el personal de este Ministerio.

En este sentido, se puede mencionar que a los efectos de otorgamiento de incentivos a la productividad se cuenta con las siguientes herramientas:

1.- Evaluación de Desempeño: la DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS avanza en la regularización de la aplicación de las evaluaciones de desempeño a los agentes de esta Jurisdicción.

Encontrándose en etapa de finalización las evaluaciones del período 2016, y en ejecución de las evaluaciones del período 2017 -llevadas a cabo por primera vez en su totalidad a través del Sistema GDE, las cuales están presentadas en un NOVENTA POR CIENTO (90%)-.




Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

2.- Bonificación por Desempeño Destacado: como consecuencia de las evaluaciones de desempeño, se desprende la Bonificación por Desempeño Destacado –conforme lo establecido por los artículos 26 y 89 del Anexo del Decreto N° 2098/08- y para el cual los responsables de las distintas unidades organizativas deberán considerar y basarse en criterios y requisitos en el logro de estándares de productividad, calidad y eficiencia en los servicios o prestaciones que los originen.

3.- Unidades Retributivas: los superiores de cada área realizan la distribución de unidades retributivas de manera mensual, a efectos de premiar la productividad laboral del personal del área. Dicha información es relevada a esta Dirección General a fin de proceder a su aprobación y liquidación.

4.- Control de Asistencia/Presentismo: se lleva a cabo el relevamiento de las inasistencias y el tipo de ausentismo del personal. En este último año fue de aplicación el pago del premio estímulo por presentismo, en virtud de lo acordado por el Acta de Acuerdo homologada mediante Decreto N° 446/17- como una forma de valoración de la presencia y asistencia del personal, lo que facilitaría y/o promovería la productividad general de la actividad.

5.- Plan de 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.

“Entre los puntos principales podemos destacar que se busca promover una cultura organizacional positiva, propositiva y colaborativa clave para la productividad y el logro de un buen clima laboral; buscando orientar hacia un modelo donde los procesos garanticen una adecuada ubicación y pertinente desempeño del personal en cargos específicos según el perfil y el área requerida, los cuales impactan en el desarrollo de las personas y de la organización. En función de estos objetivos, y mediante actividades de capacitación se espera generar las estrategias y los espacios de integración para mejorar la comunicación interpersonal y su relación con la cultura organizacional; y de este modo estimular el rendimiento.”

Cantidad de personal que revista en el Ministerio al 30 de junio de 2018: SEISCIENTOS SESENTA Y TRES (663) -comprende al personal de Planta Permanente y contratados en el marco del Decreto N° 1421/02 de la Sede Central y el Servicio de Hidrografía Naval (SHN)-.

Planta Permanente: TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS (346) agentes.

Contratos Dcto. N° 1421/02: TRESCIENTOS DIECISIETE (317) agentes.



Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

1) UNIDADES RETRIBUTIVAS:

Las mismas se distribuyen mensualmente en base a la información provista por los superiores de cada área.

Se informa que para el mes de Junio de 2018 percibieron Unidades Retributivas CIENTO SESENTA Y NUEVE (169) agentes, lo que representa el VEINTICINCO POR CIENTO (25%) del total de agentes activos.

2) PRESENTISMO:

En relación a este punto se informa respecto al procesamiento de la información del último cuatrimestre percibido, el cual comprende los meses de Febrero-Marzo-Abril-Mayo del año en curso, y dentro del cuatrimestre se computaron SEISCIENTOS NOVENTA Y TRES (693) agentes pasibles del cobro.

Tras el análisis de la misma, se informa a continuación la cantidad del personal que percibió algún monto en concepto de Incentivo por Presentismo y aquellos que no percibieron:

Cuatrimestre 3 (Febrero-Mayo)	Agentes que percibieron presentismo	Agentes que no percibieron presentismo
Cantidad	556	137
Porcentaje	80.2%	19.8%

A efectos de facilitar el procesamiento de la información, se ha procedido a considerar la media de agentes desglosando por monto percibido dentro del cuatrimestre, conforme surge de la siguiente tabla:

Monto percibido	Media de agentes por proporción percibida	Personal que percibió por monto (%)
1300	439.5	63.4%
910	69.5	10.0%
520	30.5	4.4%
0	137	19.8%
Proporcional	4	0.6%



Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

3) BONIFICABLE POR DESEMPEÑO DESTACADO:

En este sentido, se informa que el mismo está en etapa de control por parte del MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN, proyectándose el otorgamiento del mismo a CUARENTA Y SEIS (46) sobre un total de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE (457) agentes; dando cumplimiento de esta forma a lo establecido por la Resolución de la ex Secretaría de la Función Pública N° 21/93 y por el artículo 89 del Anexo del Decreto N° 2098/08 que establece que la Bonificación de Desempeño Destacado será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10 %) de los agentes evaluados en cada unidad de análisis y en condiciones de percibir la bonificación aludida. - los datos brindados corresponden al Bonificable del año 2016-

4) REDUCCIÓN DEL PLAZO PARA EL ASCENSO DE GRADO:

El análisis de la cantidad de agentes que redujeron el período de ascenso de TRES (3) a DOS (2) años por haber recibido calificación de "Destacado" y/o "Muy Destacado" se lleva a cabo mediante el análisis de datos correspondientes al año 2016, esto en virtud de encontrarse pendiente de finalización la Evaluación 2017.

De lo antes expuesto surge que, TREINTA Y OCHO (38) agentes de Planta Permanente acceden a la reducción del plazo de ascenso.

"Finalmente, esta Dirección considera como dato útil para esa área hacer mención que, de la evaluación de desempeño correspondiente al año 2017 y actualmente en proceso, se detectaron CINCUENTA Y CUATRO (54) agentes que, en caso de obtener otra calificación del mismo tenor que la actual, podrían encontrarse en condiciones de reducir el plazo para el ascenso de grado o ser considerados para percibir la Bonificación por Desempeño Destacado."

Conclusión

Como resultado de las labores de auditoría descritas precedentemente, se pudo constatar que a la fecha del presente informe que la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de Defensa cumple satisfactoriamente con la aplicación de incentivos dentro del marco del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial homologado por el Decreto N° 2098/2008.

Cabe aclarar al respecto que en la actualidad, si bien el Organismo trabaja con algunos instrumentos para la medición de la productividad, no pudo identificarse la existencia de una organización que permita vincular los datos



Ministerio de Defensa

Unidad de Auditoría Interna

estadísticos mencionados en el presente con indicadores de medición objetiva de la misma.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long tail.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long tail.

Cra. Mercedes S. Mandrile
Auditora Interna
Ministerio de Defensa

BUENOS AIRES, agosto de 2018.