



Presidencia de la Nación

Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales

Unidad de Auditoría Interna

Informe de Auditoría N° 06/2017

RECURSOS HUMANOS

Análisis de las Mejoras en los Procesos Administrativos

Marzo y Abril 2017

ÍNDICE

• RESUMEN EJECUTIVO.....	3
1. INTRODUCCIÓN	6
2. OBJETO DE LA AUDITORIA.....	6
3. ALCANCE DE LA TAREA.....	6
4. MARCO DE REFERENCIA.....	9
5. OBSERVACIONES DE INFORMES ANTERIORES.....	10
6. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES y OPINIÓN DEL AUDITADO.....	11
7. CONCLUSIÓN	13



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

**INFORME DE AUDITORIA Nº 06 /2017
RECURSOS HUMANOS**

RESUMEN EJECUTIVO

OBJETO

Análisis de las mejoras en los procesos administrativos del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARHA) desarrollado por la AFIP, donde se evaluará el impacto de la utilización del sistema de administración de los legajos del personal y en la liquidación de haberes.

Observaciones	Recomendaciones
<p>Existe un retraso en la Evaluación de Desempeño 2015. Si bien las evaluaciones del Ejercicio del año 2015, se encuentran concluidas, la misma se finalizó en Diciembre de 2016, ocasionando un importante retraso en el corrimiento de grado de la carrera administrativa del personal de planta permanente.</p>	<p>Agilizar la convocatoria del Comité de Control Interno, a efectos de implementar un mecanismo de calificación más efectivo, a fin de poder realizar la calificación del Ejercicio 2016 dentro del presente año.</p>
<p>Legajos incompletos, falta de documentación e incongruencia de la información relevada en el sistema SARHA. Del análisis de la muestra auditada, y solo en algunos casos se detecta la falta de algún tipo de documentación que mencionamos a continuación: Agentes activos sin contrato vigente. Agentes que indican que prestan servicios en determinadas áreas o Direcciones, que no se ajustan a la realidad. El personal que aun trabajando en otros organismos del Estado Nacional, se incorporan al CNCPS se asienta como fecha de ingreso, al momento efectivo del ingresos, sin considerar la antigüedad en la administración pública. El Sistema SARHA, indica días de vacaciones que no se ajustan a la antigüedad real de los agentes.</p>	<p>Realizar un relevamiento y carga integral de la base de datos del personal del organismo del CNCPS, para ir paulatinamente regularizando la información del sistema, del mismo modo incorporar al legajo la documentación faltante de índole personal y contar con una foliación y correlatividad de la documentación que integra el legajo único del personal.</p>



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

**INFORME DE AUDITORIA Nº 06 /2017
RECURSOS HUMANOS**

RESUMEN EJECUTIVO

OBJETO

Análisis de las mejoras en los procesos administrativos del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARHA) desarrollado por la AFIP, donde se evaluará el impacto de la utilización del sistema de administración de los legajos del personal y en la liquidación de haberes.

Observaciones	Recomendaciones
<p>Agentes que en el sistema SARHA, no registra la fecha de Nacimiento y el Estado Civil.</p> <p>Comprobantes de Ausentes con Aviso (14F) sin intervención de autoridad competente Incorporados al sistema. A modo de ejemplo mencionamos: Cargados al SARHA bajo folio 4778, número ID de Transacción 3702958, de fecha 13/01/17. Cargados al SARHA bajo el folio 4496, número ID de Transacción 3701690 de fecha 30/11/16. Cargados al SARHA bajo el folio 4661, numero ID de Transacción 3702535 de fecha 29/12/16. Cargados al SARHA bajo el folio 4619, número ID de Transacción 3702478 de fecha 27/12/16.</p> <p>En los Legajo del Personal, parte de la documentación, como las licencias otorgadas, son archivadas paralelamente siguiendo la transcripción de la numeración del folio del sistema SARHA.</p>	<p>Asimismo sistematizar y/o reforzar la información de respaldo de los controles de asistencia, licencias y otros, que mantienen actualizado el Sistema SARHA.</p>



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

CONCLUSIÓN

Sobre la base de la tarea desarrollada y teniendo en consideración la naturaleza de las observaciones detectadas, se concluye que existen cuestiones a superar en la utilización del sistema de administración de los legajos del personal y en la liquidación de haberes.

Al respecto merece señalarse, la necesidad de acelerar los plazos de los procesos de evaluación de desempeño y Sistematizar la actualización de los Legajos del Personal del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

Para finalizar, las recomendaciones sugeridas en el presente informe están orientadas a implementar acciones tendientes a fortalecer el control interno, el que deberá proporcionar una garantía razonable para el logro de los objetivos, la eficacia y eficiencia de las operaciones, para minimizar la ocurrencia de errores e irregularidades y el cumplimiento de normas.



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo se realizó de acuerdo con el Plan Anual de Auditoría correspondiente al año 2017.

Las tareas fueron desarrolladas durante el mes de Marzo y Abril de 2017 en forma concomitante con otras previstas en el Plan Anual.

Equipo de trabajo:

Dr. Gonzalo De Luca
Cdr. Damian Calabrese
Cdr. Osvaldo Massa

2. OBJETO DE LA AUDITORIA

Análisis de las mejoras en los procesos administrativos del Sistema de Administración de Recursos Humanos (SARHA) desarrollado por la AFIP, donde se evaluará el impacto de la utilización del sistema de administración de los legajos del personal y en la liquidación de haberes.

3. ALCANCE DE LA TAREA

El análisis de las tareas realizadas se encuentra comprendidas en el periodo 2016 y fueron realizadas en los meses de Marzo y Abril del 2017, siguiendo los lineamientos fijados en las Normas de Auditoría Interna Gubernamental y en el Manual de Control Interno Gubernamental, aprobados por Res. N° 152/02 SIGEN y Res. N° 3/11 SIGEN, respectivamente, y consistieron en la aplicación de los siguientes procedimientos específicos seleccionados entre los establecidos en las citadas normas:

- Lectura, análisis y verificación del cumplimiento de las normas vigentes correspondientes al área auditada.
- Relevamiento de los sistemas, normas y procedimientos en uso.
- Relevamiento de la estructura del auditado, cantidad de agentes, funciones de los mismos y modalidad de contratación.
- Revisión de una muestra de legajos del personal contratado y de planta, a fin de constatar la documentación existente.



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

- Pruebas de transacciones a fin de validar el cumplimiento de los procesos y el adecuado funcionamiento de los controles imperantes.
- Verificación de la validez de la información del Sistema SARHA. En tal sentido, se procedió a identificar la información documental relacionada con distintos agentes (Licencias varias) y posteriormente accediendo al Sistema SARHA, se verificó la correcta incorporación de los datos aportados.
- Comprobación y análisis de las liquidaciones y acreditaciones de Haberes, cálculo y verificación de la exactitud matemática.
- Revisión de los avances en materia de regularización de Observaciones de años anteriores.

MUESTRA

- A efectos de realizar la revisión de los Legajos de Personal y la verificación de la información volcada al Sistema SARHA, se seleccionó una muestra aleatoria sobre el universo de agentes que prestan servicio en el Organismo, esto es 596 agentes.

PERSONAL CONTRATADO

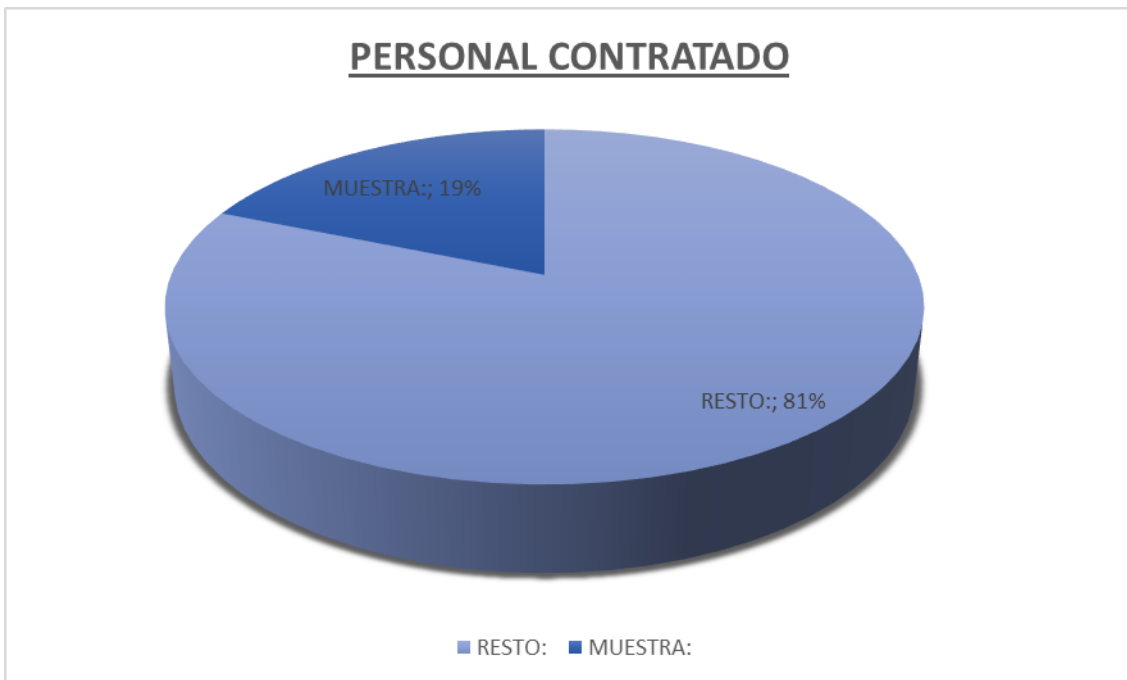
REGIMEN DE CONTRATACION	CANTIDAD DE AGENTES	PORCENTAJE	MUESTRA
Ley Marco Art. 9 Ley 25164	486	81,54%	96
Autoridades Superiores	5	0,84%	1
Decreto 2345/08	3	0,50%	1
Funcionarios fuera de nivel y/o Extraescalafonarios	8	1,34%	4
Planta Permanente	20	3,36%	4
Designación Transitoria en cargo de Planta Permanente	15	2,52%	4
En Comisión	1	0,17%	1
* PNUD (locación de Servicio)	58	9,73%	0
TOTALES:	596	100,00%	111

* Régimen de contratación Locación de Servicio, Decreto 2345/08.



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

TOTAL DE LEGAJOS		
LEGAJOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
RESTO:	485	81%
MUESTRA:	111	19%
UNIVERSO:	596	100,00%



- b. Para la revisión y comprobación de las liquidaciones de haberes del Personal, se realizaron pruebas detalladas de transacciones y saldos. De las plantillas de remuneraciones, se realizó una selección al azar correspondiente a tres meses en forma aleatoria (abril, septiembre y noviembre) y se seleccionaron a 40 agentes en forma aleatoria.



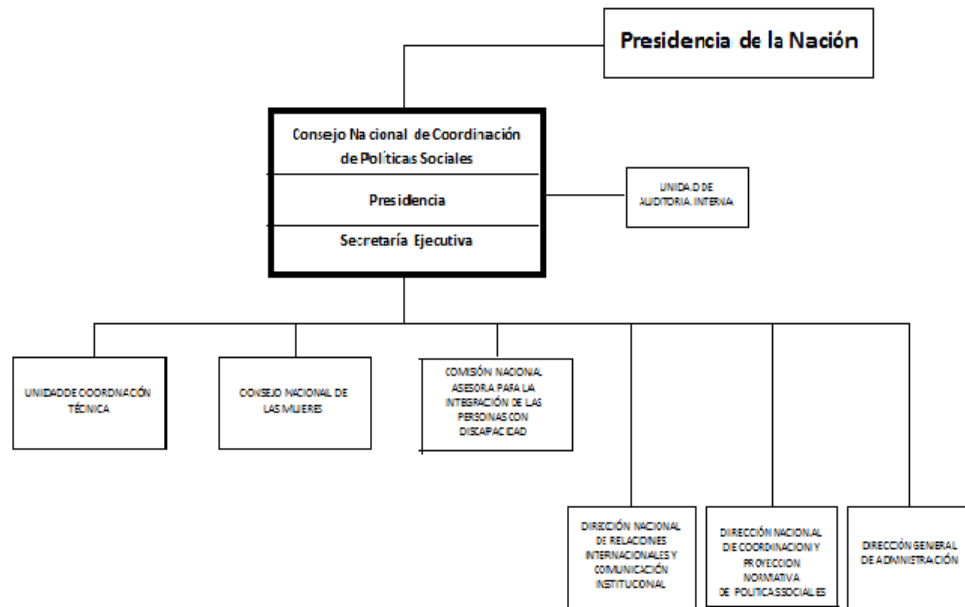
**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

4. MARCO DE REFERENCIA

Marco Normativo

- Ley 25164- Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.
- Decreto N° 1421/02- Reglamento de la Ley 25.164.
- Decreto N° 2098/08- SINEP.
- Decisión Administrativa 1198/2011.

1. Mencionamos que la estructura aprobada por los Decretos N° 1965/11 y N° 1653/13, fue modificada por el Decreto N° 880/2016, siendo la estructura actual:





**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

Recursos Humanos dentro del Organismo

Con relación a la dotación del personal del Organismo, del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales cuenta con 596 agentes en total. Los mismos se encuentran distribuidos en las siguientes dependencias del Organismo:

UNIDAD ORGANIZATIVA	CANTIDAD DE AGENTES	PORCENTAJE
CNCPS	83	13,93%
CNCPS (PNUD) *	58	9,73%
SINTYS	88	14,77%
CENOC	17	2,85%
SIEMPRO	24	4,03%
SISFAM	57	9,56%
CNM	203	34,06%
CONADIS	66	11,07%
TOTALES:	596	100,00%

* 58 agentes que prestan servicio, bajo el régimen de Locación de Servicios del PNUD.

5. OBSERVACIONES DE INFORMES ANTERIORES

Asimismo, se efectuó el seguimiento de las observaciones formuladas en el Informe UAI N° 006/14:

5.1. Los procedimientos de control y / o controles por oposición no se encuentran contemplados en Manuales o Instructivos.

Estado de Situación de la Observación: **Sin Acción Correctiva.**

Estado actual: **Sin Acción Correctiva.**

Opinión del auditado: Es intención del Organismo para el ejercicio 2014, incluir en el temario del Comité de Control Interno esta situación, a fin de comprometer a los distintos responsables para que realicen la calificación de sus agentes dependientes, en forma inmediata de modo tal que se pueda efectivizar tal situación antes de la finalización del presente ejercicio.

A la fecha del presente informe:

Estado de Situación de la Observación: **Sin Acción Correctiva.**

Estado actual: **Sin Acción Correctiva.**



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

Opinión del auditado:

Respecto al Manual de Procedimientos de la Dirección de Recursos Humanos y Organización, se toma la sugerencia y se planificará iniciar la conformación del Manual antes mencionado, a los fines de definir e instrumentar los procesos internos e implementar la metodología de control y procedimientos.

Opinión del Auditor:

Se mantiene la observación formulada.

6. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES y OPINIÓN DEL AUDITADO

6.1. Existe un retraso en la Evaluación de Desempeño 2015

Si bien las evaluaciones del Ejercicio del año 2015, se encuentran concluidas, la misma se finalizó en Diciembre de 2016, ocasionando un importante retraso en el corrimiento de grado de la carrera administrativa del personal de planta permanente.

Causa: Plazos inadecuados en el circuito administrativo interviniente.

Efecto: calificación del personal inoportuna.

Calificación: Impacto medio.-

Recomendación: Agilizar la convocatoria del Comité de Control Interno, a efectos de implementar un mecanismo de calificación más efectivo, a fin de poder realizar la calificación del Ejercicio 2016 dentro del presente año.

Opinión del auditado:

Se contempla la recomendación efectuada y se planifica abordar el proceso con la mayor antelación posible, entendiéndose que el Proceso de Evaluaciones de Desempeño debe ajustarse a los plazos legales que establece la normativa vigente.

Opinión del Auditor:

Se mantiene la observación formulada.



6.2. Legajos incompletos, falta de documentación e incongruencia de la información relevada en el sistema SARHA.

Del análisis de la muestra auditada, y solo en algunos casos se detecta la falta de algún tipo de documentación que mencionamos a continuación:

- Agentes activos sin contrato vigente.
- Agentes que indican que prestan servicios en determinadas áreas o Direcciones, que no se ajustan a la realidad.
- El personal que aun trabajando en otros organismos del Estado Nacional, se incorporan al CNCPS se asienta como fecha de ingreso, al momento efectivo del ingresos, sin considerar la antigüedad en la administración pública.
- El Sistema SARHA, indica días de vacaciones que no se ajustan a la antigüedad real de los agentes.
- Agentes que en el sistema SARHA, no registra la fecha de Nacimiento y el Estado Civil.
- Comprobantes de Ausentes con Aviso (14F) sin intervención de autoridad competente Incorporados al sistema. A modo de ejemplo mencionamos: Cargados al SARHA bajo folio 4778, número ID de Transacción 3702958, de fecha 13/01/17. Cargados al SARHA bajo el folio 4496, número ID de Transacción 3701690 de fecha 30/11/16. Cargados al SARHA bajo el folio 4661, numero ID de Transacción 3702535 de fecha 29/12/16. Cargados al SARHA bajo el folio 4619, número ID de Transacción 3702478 de fecha 27/12/16.
- En los Legajo del Personal, parte de la documentación, como las licencias otorgadas, son archivadas paralelamente siguiendo la transcripción de la numeración del folio del sistema SARHA.

Causa: Carencia en el sistema de control y actualización de la información.

Efecto: Dificultad de obtener información segura y oportuna

Calificación: Impacto medio.-

Recomendación: Realizar un relevamiento y carga integral de la base de datos del personal del organismo del CNCPS, para ir paulatinamente regularizando la información del sistema, del mismo modo incorporar al legajo la documentación faltante de índole personal y contar con una foliación y correlatividad de la documentación que integra el legajo único del personal.

Asimismo sistematizar y/o reforzar la información de respaldo de los controles de asistencia, licencia y otros, que mantienen actualizado al Sistema SHARA.



**Consejo Nacional de
Coordinación de
Políticas Sociales**
Presidencia de la Nación

Opinión del auditado:

De acuerdo al análisis mencionado en el punto 6.2, se informa que los contratos que se encuentran ausentes en los legajos, están pendientes de entrega a cada organismo para su posterior firma.

Al presente se está redefiniendo un proceso de relevamiento y actualización de legajos de personal, a los fines de cumplimentar con la regularización de los mismos y la debida carga de información al Sistema de Administración SARHA.

Opinión del Auditor:

Se mantiene la observación formulada.

7. CONCLUSIÓN

Sobre la base de la tarea desarrollada y teniendo en consideración la naturaleza de las observaciones detectadas se concluye que existen cuestiones a superar en la utilización del sistema de administración de los legajos del personal y en la liquidación de haberes. Al respecto merece señalarse, la necesidad de acelerar los plazos de los procesos de evaluación de desempeño y Sistematizar la actualización de los Legajos del Personal del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales.

Para finalizar, las recomendaciones sugeridas en el presente informe están orientadas a implementar acciones tendientes a fortalecer el control interno, el que deberá proporcionar una garantía razonable para el logro de los objetivos, la eficacia y eficiencia de las operaciones, para minimizar la ocurrencia de errores e irregularidades y el cumplimiento de normas.

Buenos Aires, 24 de abril de 2017