

INFORME FINAL UAI-ORSNA N° 11/2024

Unidad de Auditoría Interna

**Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos
(ORSNA)**

CAPITAL HUMANO

Septiembre 2024

Contenido

Informe Ejecutivo

Síntesis

Conclusión

Informe Analítico

I. Objeto de Auditoria	4
II. Alcance	4
III. Marco Normativo	5
V. Tareas Realizadas	6/8
a) Control normativo respecto del control horario y la certificación y pago del presentismo;	
b) Contenido legajos de personal, presentación Declaraciones Juradas de Incompatibilidades (DDJJ- Incompatibilidades)	
c) Cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).	
VI. Conclusión	9

INFORME EJECUTIVO

➤ **Tipo de Informe:** Gestión.

➤ **Periodo Auditado:** Ejercicio 2023.

➤ **Ámbito:**

✓ Gerencia de Recursos Humanos.

➤ **Objeto de Auditoría:**

Evaluar la gestión integral del Capital Humano del Organismo respecto de la verificación efectuada sobre el relevamiento de las actividades relacionadas a los siguientes temas:

- a) Control normativo respecto del control horario y la certificación y pago del presentismo;
- b) Contenido legajos de personal; presentación Declaraciones Juradas de Incompatibilidades (DDJJ- Incompatibilidades)
- c) Cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

➤ **Conclusión:**

Como resultado de las tareas de auditoria realizadas se concluye que la Gerencia de Recursos Humanos cumple con sus tareas razonablemente, aplicando la normativa vigente en la materia, encontrando esta Auditoría un adecuado nivel de control interno.

INFORME ANALÍTICO

I. Objeto de Auditoría

Evaluar la gestión integral del Capital Humano del Organismo respecto de la verificación efectuada sobre el relevamiento de las actividades relacionadas a los siguientes temas:

- a) Control normativo respecto del control horario y la certificación y pago del presentismo;
- b) Contenido de los legajos del personal; presentación Declaraciones Juradas de Incompatibilidades (DDJJ- Incompatibilidades);
- c) Cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

II. Alcance

Las tareas se llevaron a cabo de acuerdo a los criterios establecidos en las Normas de Auditoría Interna Gubernamental contenidos en la Resolución N°152/02¹, Resolución SGN N°172/14², Normas Generales de Control Interno para el Sector Público Nacional y los conceptos y procedimientos estipulados en el Manual de Control Interno Gubernamental de la SIGEN, Resolución SGN N° 03/11³ y, normas particulares.

Asimismo, en lo que respecta a la evaluación de riesgos se tuvo en cuenta la metodología aprobada mediante la Resolución SIGEN N°176/18, la cual prevé la elaboración de una Matriz de Exposición, que muestre los niveles de riesgo asociados a cada proceso a partir de la estimación de la combinación de los niveles de Impacto y Probabilidad, y obtener una visión integral de la situación de los distintos procesos de cada organismo o entidad, la cual constituye un sustento de información que se complementa con otros elementos de juicio respecto de situaciones particulares de impacto o probabilidad que pudieran implicar riesgos específicos.

Matriz de Exposición

Probabilidad	Impacto
--------------	---------

¹Resolución SGN N° 152/02: Normas de Auditoría Interna Gubernamental. BO: 28/10/2002.

²Resolución SGN N° 172/14: Normas Generales de Control Interno para el Sector Público Nacional. BO: 04/12/2014.

³Resolución SGN N° 03/11: Manual de Control Interno. B.O: 14/01/2011.



	1	2	3	4
4				
3				
2				
1	• Capital Humano			

Esta auditoría integra el Plan Anual de Trabajo (PAT) de la Unidad de Auditoría Interna correspondiente al ORSNA, aprobado por la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), para su ejecución en el año 2024.

El período analizado a los efectos de la consecución del objeto descrito en el acápite precedente (I. Objeto), abarca el período 2023.

Las tareas de campo se han desarrollado en el mes de Agosto del 2024.

III. Marco Normativo

- Reglamento General de Control de Asistencia y Presentismo (Res N° 240 E 2017 Ministerio de Modernización) y del Decreto N° 446/17⁴ (Régimen de Otorgamiento y Percepción del Premio Estímulo por Asistencia).
- Decretos 334,438,494,635/23;90,206,287,468/24: Aumento salarial y premios asistencia. Reaperturas paritarias. Homologación Actas Acuerdo respectivas.
- Decreto N° 894/01: Incompatibilidades: Régimen sobre Acumulación de cargos, funciones y/o pasividades para la Administración Pública Nacional aprobado por Decreto N° 8566/61 y sus modificatorios.
- Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

IV. Tareas Realizadas

De las tareas de campo, se desprende lo siguiente:

a) Control normativo respecto del control horario y la certificación y pago del presentismo;

A fin de verificar la correcta aplicación de las previsiones determinadas por el Reglamento General de Control de Asistencia y Presentismo (**Resolución N° 240/17** –

⁴ Decreto N° 446/17: Administración Publica Nacional Acta Acuerdo – Homologase. BO: 23/06/2017.

Ministerio de Modernización) y la correcta aplicación del Régimen de Otorgamiento y percepción del Premio Estímulo por Asistencia (**Decreto N° 446/17** y modificatorios), esta Auditoria tuvo acceso a las planillas de control de asistencia del personal, planta y contratados del periodo auditado y a los recibos de haberes de dicho personal.

En cuanto al procedimiento utilizado, se determinó la nómina del personal alcanzado para el cobro del premio estímulo a la asistencia según lo estipulado en la norma, Clausula cuarta del **Decreto N° 446/17**.

Posteriormente se relevaron las planillas de asistencia (provenientes del sistema biométrico implementado en el ORSNA – **Res N° 240/17** Ministerio Modernización) de dicho personal, correspondientes al período mencionado.

Del cotejo mencionado anteriormente se verificó que los recibos de haberes correspondientes al periodo auditado, reflejen el correcto pago del premio acorde a la escala estipulada en la norma.

Por último, se tuvieron en cuenta los aumentos estipulados por los distintos decretos presidenciales, que fueron otorgados a dicho premio.

Del relevamiento efectuado se concluye que la gestión de la Gerencia respecto de la aplicación de las normas mencionadas resulta correcta, por cuanto el otorgamiento y percepción del premio estímulo a la asistencia cumple con la normativa aplicable.

Sin observaciones

b) Contenido legajos de personal, presentación Declaraciones Juradas de Incompatibilidades (DDJJ- Incompatibilidades)

A fin de verificar la integridad de los legajos, se relevaron el 100% de los mismos, respecto del personal bajo el período analizado, controlando, entre otros, el cumplimiento del Decreto N° 894/01, referido a la presentación de la DDJJ- Incompatibilidades que debe ser realizada por los nuevos agentes y/o funcionarios ingresados durante el periodo auditado, acorde al Artículo 1° del mencionado Decreto.

Asimismo en dicha verificación se procedió a controlar la integridad de la documentación obrante en los legajos en los que respecta a los aspectos considerados más importantes, a saber:

- ✓ Título académico del agente
- ✓ Certificado de antecedentes penales
- ✓ Copia DNI/CUIL
- ✓ Alta AFIP
- ✓ Datos Filiatorios.
- ✓ CV
- ✓ Compromiso de Confidencialidad
- ✓ SVO (Seguro Vida Obligatorio)

✓ Información s/Obra Social

De las tareas de campo se desprende que los legajos relevados en el presente informe se encuentran completos.

Sin observaciones

- c) Cumplimiento a los Decretos N° 312/2010 (Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad) y N° 721/2020 (Cupo Laboral en el Sector Público Nacional).

Decreto N° 312/2010: Sistema de Protección Integral de las Personas con Discapacidad
Mediante la Ley N° 22.431 se establece un sistema de protección integral de las personas discapacitadas, disponiéndose que el Estado Nacional —entendiéndose por tal los tres Poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— está obligado a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al CUATRO POR CIENTO (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

Las jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 8° de la Ley N° 22.431, modificado por la Ley N° 25.689, dentro de los TREINTA (30) días hábiles de entrada en vigencia del presente decreto, deberán informar, a la SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE LA GESTION PUBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS, lo siguiente: a) Cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, respecto de los totales de la planta permanente y transitoria; y b) Cantidad de personas discapacitadas contratadas bajo cualquier modalidad, respecto del total de los contratos existentes. Dicha obligación de información se funda en lo establecido por el Decreto N° 1027/94 y resoluciones complementarias.

Por su parte las Jurisdicciones, organismos descentralizados y entidades aludidas en el presente artículo deberán actualizar la información respectiva correspondiente al 31 de diciembre y al 30 de junio de cada año, dentro de los QUINCE (15) días corridos posteriores a dichos vencimientos.

Decreto N° 721/2020:

Establécese que, en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8° de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto en el párrafo anterior, se deberán establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por personas travestis, transexuales o transgénero. Deben, asimismo, reservarse las vacantes que se produzcan en los cargos correspondientes a los y las agentes que hayan ingresado bajo el régimen del presente decreto para ser ocupadas en su totalidad por personas travestis, transexuales y transgénero.

Del relevamiento efectuado a fin de verificar la normativa aplicable en la materia, se concluye que el Organismo cumple con los preceptos generales establecidos en las normas vigentes, con respecto al deber de informar y a la contratación del cupo respectivo.

Sin observaciones

V. Opinión auditado

El auditado comparte lo manifestado en el presente informe

VI. Conclusión

Como resultado de las tareas de auditoria realizadas se concluye que la Gerencia de Recursos Humanos cumple con sus tareas razonablemente, aplicando la normativa vigente en la materia, encontrando esta Auditoría un adecuado nivel de control interno.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, agosto de 2024.

Cr. Gabriel ROSSI
Auditor Interno Titular
Organismo Regulador del Sistema Nacional de Aeropuertos

EQUIPO DE TRABAJO

- Lic. FERRARA, Marcela.
- Cdor. POGGI, Darío.
- Dra. CASTRO, María del Huerto
- Arq. FANTINELLI, Juan Manuel



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Hoja Adicional de Firmas
Anexo

Número:

Referencia: INFORME UAI CAPITAL HUMANO

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 9 pagina/s.