

SESIONES ORDINARIAS

2011

ORDEN DEL DÍA N° 1965

COMISIÓN PARLAMENTARIA MIXTA
REVISORA DE CUENTAS

Impreso el día 3 de marzo de 2011

Término del artículo 113: 16 de marzo de 2011

SUMARIO: **Pedido** de informes al Poder Ejecutivo sobre las medidas adoptadas en el ámbito del Comité Federal de Radiodifusión, con el objeto de corregir las observaciones efectuadas por la Auditoría General de la Nación en su examen referente a la Verificación de la Administración de Recursos Humanos - Gestión.

1. (8.689-D.-2010.)
2. (191-O.V.-2010.)

Dictamen de comisión*Honorable Cámara:*

Vuestra Comisión Parlamentaria Mixta Revisora de Cuentas ha considerado el expediente Oficiales Varios O.V. 191/10, mediante el cual la Auditoría General de la Nación, remite resolución sobre un informe de auditoría referido a la Verificación de la Administración de Recursos Humanos - Gestión, período auditado 1º/1/05 al 30/7/07, realizado en el ámbito del Comité Federal de Radiodifusión (COMFER); y, por las razones expuestas en sus fundamentos, os aconseja la aprobación del siguiente

Proyecto de resolución*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación*

RESUELVEN:

1. Dirigirse al Poder Ejecutivo nacional, solicitándole informe sobre las medidas adoptadas en el ámbito del Comité Federal de Radiodifusión (COMFER), a fin de regularizar las situaciones observadas por la Auditoría General de la Nación en su examen referente a la Verificación de la Administración de Recursos Humanos - Gestión.

2. Comuníquese al Poder Ejecutivo y a la Auditoría General de la Nación, juntamente con sus fundamentos.

De acuerdo con las disposiciones pertinentes el presente dictamen pasa directamente al orden del día.

Sala de la comisión, 11 de noviembre 2010.

Heriberto A. Martínez Oddone. – Nicolás A. Fernández. – Luis A. Juez. – Gerardo R. Morales. – Ernesto R. Sanz. – Gerónimo Vargas Aignasse. – José M. Díaz Bancalari. – Walter A. Agosto.

FUNDAMENTOS

La Auditoría General de la Nación (AGN), informa que realizó una auditoría en el ámbito del Comité Federal de Radiodifusión (COMFER) referida a Verificación de la Administración de Recursos Humanos - Gestión.

El período auditado abarca desde el 1º/01/05 al 30/7/07.

Las tareas de campo de la AGN, fueron desarrolladas en el período comprendido entre enero de 2005 y julio de 2007.

El proyecto de informe de auditoría, fue enviado en vista al organismo auditado, el que ha formulado consideraciones que han sido tenidas en cuenta para elaborar el informe definitivo.

Aclaraciones previas.

En las aclaraciones previas, se detalla el marco normativo; la modernización del Estado y reforma administrativa; la estructura organizativa del COMFER; dotación personal del COMFER; la situación escalafonaria del personal; la Dirección de Recursos Humanos; el Plan Institucional de Capacitación; y los sistemas de información, base de datos implementadas para la administración de los RRHH.

El trabajo de auditoría realizado por la AGN, dio lugar a las siguientes observaciones:

1. Transcurridos ocho años, el COMFER no concretó la adopción de un modelo de gestión sustentado en objetivos fijados por el decreto 103/01.

El citado decreto establece lineamientos para la modernización del Estado, transformando la estructura burocrática de la administración pública en un conjunto de organismos eficientes, eficaces y transparentes. Se pretende reformular y adoptar un modelo de gestión

por resultados, y elaborar e implementar planes estratégicos, y la reingeniería de procesos sustantivos y de apoyo administrativo que correspondan.

El COMFER quedó sujeto al programa a partir del transcurso del año 2001. (Conforme decreto 103/01 y anexo I, punto 1, apartado “Gestión por resultados”).

Según la información recabada por la AGN, el de COMFER, no ha presentado la formulación de su plan estratégico, ni acompañó la documentación requerida mediante nota AGN 282/07-AG2.

La ausencia de un plan estratégico, inhibe al COMFER ejercer una actividad de control partiendo de criterios objetivos y mensurables.

1.1 En el período auditado, no se observa la implementación de acciones acordes a las transformaciones que en materia de administración de recursos humanos pretende alcanzar el proceso de modernización de la administración pública nacional.

El organismo auditado no ha implementado planes formalmente definidos para la administración y gestión de los recursos humanos. La falta de definición de objetivos específicos claros, impide una adecuada planificación de la tarea del sector, y obstaculiza el establecimiento de metas, y la consecuente evaluación del desempeño.

2. Existen áreas operativas que carecen de aprobación formal al no estar contempladas dentro de las aperturas inferiores dispuestas por la resolución 623/02-COMFER.

Según el anexo I de la citada resolución, el Departamento de Prensa y el Departamento de Atención a Usuarios, no conforman la estructura organizativa de las aperturas inferiores del COMFER. No obstante ello, a través del sitio web del organismo, se pueden visualizar las acciones atribuidas a ambas áreas operativas.

La AGN observa que la información institucional que se brinda a los ciudadanos y/o terceros interesados, no guarda fidelidad con la estructura organizacional vigente del COMFER.

3. El COMFER no cumple con las obligaciones establecidas por la legislación en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

La AGN observó los siguientes desvíos en materia de prevención de riesgos, higiene y seguridad en el trabajo:

- Carencia de un servicio de medicina del trabajo, ni servicio de higiene y seguridad en el trabajo.

- No se realizan controles médicos al personal, ni se lo capacita en materia de riesgos del trabajo.

- No se elaboran estadísticas sobre accidentes y enfermedades de trabajo ni modo de prevenirlas.

- La salida de emergencia del inmueble no cumple con los requisitos establecidos en la legislación.

- No se realizan simulacros anuales de incendio (conforme ley 13.416 GCB: planes de evacuación en casos

de incendio, explosión o advertencia de ambos hechos), ni se cuenta con unidades entrenadas a tal fin.

- En cuanto a la infraestructura del edificio, se observaron fallencias en las instalaciones eléctricas, cableados, en la ventilación de algunas áreas, escaso orden y limpieza.

Algunos de los aspectos señalados, también fueron observados por la aseguradora de riesgo de trabajo Provincia ART, en fecha 21/1/05 y por la Sindicatura General de la Nación. Transcurridos tres años, los mismos no fueron subsanados.

Cabe señalar, que en el período 2006/2007 la ART calificó al COMFER dentro del “Nivel I” debido al incumplimiento de las obligaciones básicas de higiene y seguridad. Según el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, el decreto 170/96 y resoluciones conexas de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, establecen 4 niveles para evaluar el riesgo, correspondiendo al nivel I, el incumplimiento de la normativa, y los niveles II, III y IV, al cumplimiento parcial, satisfactorio u óptimo.

4. Las deficiencias detectadas en la administración de los legajos únicos del personal, denotan debilidad en el ambiente de control interno.

De la información relevada, la AGN observó:

- Legajos incompletos, por no contar con la información requerida por la resolución 20/95.

- Información desactualizada, suelta, y sin foliatura.

- Debilidades de control sobre la situación de revista alcanzada por el personal, corrimiento de grados obtenidos, y con relación a la documentación que acredita el pago de adicionales que se corresponden con el desarrollo de la carrera administrativa.

- Deficiencias detectadas en la administración de legajos relacionadas con la presentación de declaraciones juradas vinculadas a regímenes de prescindibilidad, que por no estar vigentes, no corresponden; y carencia de infraestructura adecuada que garantice la integridad y resguardo de documentación.

Todos los aspectos señalados, denotan debilidades en el ambiente de control de la Dirección de Recursos Humanos.

5. El COMFER no cumplió en forma oportuna con el procedimiento reglamentado por el SINAPA para las evaluaciones de desempeño y promoción de los agentes de planta permanente y planta transitoria.

La AGN observa que las evaluaciones de desempeño y la promoción de los agentes no fueron realizadas de conformidad a la normativa vigente.

La evaluación de desempeño, tiene por objetivo calificar el desempeño de una persona a fin de promoverla o fortalecer su desempeño, en consecuencia, al no aplicar en forma oportuna este instrumento, se dificulta entre otros aspectos, consolidar la capacitación de los recursos humanos, premiar el desempeño destacado y/o la rotación del personal, demorando además, la efecti-

vización de corrimientos escalafonarios de naturaleza automática y el desarrollo de la carrera administrativa de los agentes comprendidos en el SINAPA.

6. Se identificó un bajo nivel de implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente al período 2004/2006, en sus etapas de ejecución y evaluación. No se presentó el PIC correspondiente al período 2007/2009 ante el INAP.

De la información recabada por la AGN, se observa la ausencia de una política activa de capacitación que contribuya a mejorar el desempeño de las unidades de la organización y del personal en el logro de los objetivos y resultados prioritarios de la gestión, a la vez que debilita el desarrollo de la carrera administrativa de los agentes.

7. Los sistemas de información implementados para la gestión de los recursos humanos, presentan debilidades en su administración.

La AGN observa:

–La carga de información correspondiente a los sistemas EVA y EVAFE, está desactualizada.

El organismo auditado informó que el sistema de evaluación de desempeño utilizado es el EVA (sistema de evaluación del personal sin funciones ejecutivas) y el EVAFE (sistema de evaluación del personal con funciones ejecutivas) pero no hay actualizaciones, pues aún se encuentra en proceso de desarrollo en la Subsecretaría de la Gestión Pública.

–Carencia de uniformidad en los procedimientos de control de asistencia del personal.

Se observa la coexistencia de dos sistemas de información para el control de asistencia del personal (el Pharaoh, que es un programa que soporta una base de datos del personal, y a través del cual se controla la asistencia de los agentes en forma automática y permite calcular la cantidad de horas trabajadas por agente, el presentismo y la cantidad de horas extras; y un sistema de partes diarios).

La carencia de un control sustentado en pautas firmes y de control obligatorio para todo el personal del organismo, posibilita diversificar el procedimiento con diferentes criterios dentro de la institución.

Se destaca que no se encontraron razones que impidan implementar un sistema informatizado de control diario del personal sin distinción de servicios ordinarios y extraordinarios.

8. El COMFER no dio cumplimiento con la obligación de suministrar al Sistema de Registro de Personal y Evaluaciones (Sirepeva) los datos relacionados con la situación del personal.

La resolución 15/05-SGP (Subsecretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros) establece el registro del personal comprendido en el Sistema de la Profesión Administrativa (REPER). Este registro fue actualizado en su formato y funcionamiento bajo el nombre de Sistema de Registro de Personal y Evaluaciones (Sirepeva).

A fin de mantener actualizada la información en el registro, deben suministrarse los datos de la situación del personal al 30 de junio y al 31 de diciembre de cada año, dentro de los 10 días hábiles contados a partir de esas fechas. A su vez, la información referida al ingreso, reingreso y egreso del personal se debe proporcionar dentro de los cinco días hábiles de efectivizados.

La AGN observa que el organismo no dio cumplimiento con los aspectos reglamentados por la SGP, toda vez que la última información suministrada por el COMFER al Sirepeva corresponde al año 2005.

Como conclusión del trabajo de auditoría realizado, la AGN señala las siguientes debilidades detectadas:

–El COMFER no concretó la adopción de un modelo de gestión por resultados, quedando sujeto al programa de modernización del Estado durante el transcurso del año 2001 (decreto 103/01).

Asimismo, no se encuentran implementadas acciones acordes con los objetivos fijados por el programa para la administración de los recursos humanos, ni se implementó el diseño de un nomenclador de funciones y posiciones de trabajo.

–No fue implementado en forma oportuna, el procedimiento reglamentado por el SINAPA (Sistema Nacional de la Profesión Administrativa) actualmente reemplazado por el SINEP (Sistema Nacional de Empleo Público) para las evaluaciones de desempeño y promoción. Se encuentran pendientes de cierre las evaluaciones de los agentes correspondientes a los años 2006/2007 y las correspondientes a los cargos con función ejecutiva del año 2004.

Asimismo, se observa que no se da cumplimiento en tiempo y forma con la obligación que recae sobre el organismo de suministrar al Sistema de Registro de Personal y Evaluaciones (Sirepeva), los datos relacionados con la situación del personal.

Heriberto A. Martínez Oddone. – Nicolás A. Fernández. – Luis A. Juez. – Gerardo R. Morales. – Ernesto R. Sanz. – Gerónimo Vargas Aignasse. – José M. Díaz Bancalari. – Walter A. Agosto.

ANTECEDENTES

Ver expedientes 8.689-D.-2010 y 191-O.V.-2010.