



UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

INFORME DE AUDITORIA INTERNA Nro. 2305

CAPITAL HUMANO

JUNIO 2023



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

CAPITAL HUMANO

Informe Ejecutivo.....	2
Informe Analítico.....	4
I.- Título.....	4
II.- Destinatario.....	4
III.- Objeto.....	4
IV.- Alcance.....	4
V. - Procedimientos.....	5
VI.- Marco de Referencia y Normativa Aplicable.....	6
VII.- Observaciones, Recomendaciones y Opinión del Auditado.....	20
VIII.- Conclusión.....	21



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

INFORME EJECUTIVO

I. TITULO

Informe de Auditoría Interna N° 2305 correspondiente al proyecto de Capital Humano, elaborado en cumplimiento del Plan de Auditoría 2023 aprobado por la Sindicatura General de la Nación, mediante Resolución SIGEN N° 53/2023 tramitado por el expediente EX-2022-123231521-APN-UAI#CONICET.

II. SINTESIS – CONCLUSION

El objeto de esta auditoría ha sido verificar el cumplimiento normativo en materia del proceso de selección de personal comprendido en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) incluyendo la implementación de la Promoción de Nivel y Grado.

La tarea de auditoría consistió en determinar el universo de expedientes que componen el proceso de la Promoción de Nivel y Grado efectuados en el año 2022 hasta marzo de 2023 en la Sede Central del organismo y del proceso de selección de personal comprendido en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).

El universo auditable para el “Régimen Transitorio y Excepcional para la Readecuación Voluntaria de Grados” está compuesto por 59 agentes del Organismo, mientras que el “Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel” está representado por 148 agentes. Asimismo, se analizó un expediente por el cual tramita el proceso de selección de personal comprendido en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).

Del presente informe ha surgido la presente observación:

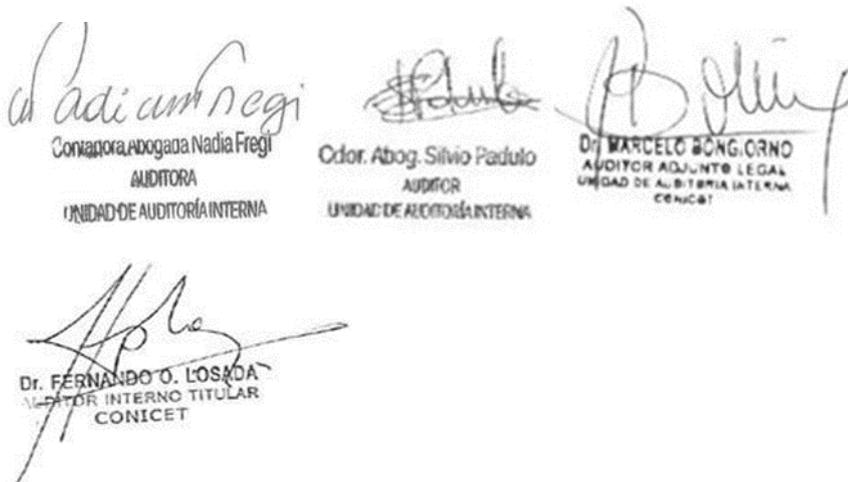
INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

La documentación que se encuentra en los expedientes de los agentes evaluados es incompleta, impidiendo por un lado el análisis de la trazabilidad del proceso de valoración y por el otro, dar cumplimiento acabado a lo dispuesto por la normativa aplicable.

En base a la tarea realizada y los procedimientos aplicados, podemos concluir que sin perjuicio de que se han detectado ciertas cuestiones, tales como la demora en determinados plazos y la falta de completitud de la documentación, los procesos de “Régimen Transitorio y Excepcional para la Readecuación Voluntaria de Grados” y del “Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel” se han cumplimentado razonablemente.

Finalmente, es importante destacar que la tarea de auditoría desarrollada tiene como principal propósito evaluar y contribuir a mejorar la gestión integral del Capital Humano del CONICET, por lo que la receptividad de las observaciones y la implementación de las recomendaciones permitirá fortalecer el sistema de control interno.

Buenos Aires, junio 2023.



Contadora, Abogada Nadia Fregi
AUDITORA
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

Odor. Abog. Silvio Padulo
AUDITOR
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

Dr. MARCELO BONGIORNO
AUDITOR ADJUNTO LEGAL
UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA
CONICET

Dr. FERNANDO O. LOSADA
AUDITOR INTERNO TITULAR
CONICET



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

INFORME ANALITICO

I. TITULO

Informe de Auditoría Interna N° 2305 correspondiente al proyecto de Capital Humano, elaborado en cumplimiento del Plan de Auditoría 2023 aprobado por la Sindicatura General de la Nación, mediante Resolución SIGEN N° 53/2023 tramitado por el expediente EX-2022-123231521-APN-UAI#CONICET.

II. DESTINATARIO

El presente informe se encuentra dirigido a la Señora Presidenta del CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS y a la SINDICATURA GENERAL DE LA NACIÓN.

III. OBJETO

El objeto de esta auditoría ha sido verificar el cumplimiento normativo en materia del proceso de selección de personal comprendido en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) incluyendo la implementación de la Promoción de Nivel y Grado, estos últimos en concordancia con los Decretos N° 415/2021 y N° 103/2022, y las Resoluciones JGM N° 53/2022 y 158/2022.

IV. ALCANCE

La tarea de auditoría consistió en determinar el universo de expedientes que componen el proceso de la Promoción de Nivel y Grado efectuados en el año 2022 hasta marzo de 2023 en la Sede Central del organismo y del proceso de selección de personal comprendido en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). Las tareas de auditoría fueron llevadas a cabo durante los meses de abril, mayo y junio de 2023.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

Las tareas fueron desarrolladas de conformidad con las Normas de Auditoría Interna Gubernamental Res. 152/02-SGN y el Manual de Control Interno Res. 03/11-SGN.

1. Universo de análisis y determinación de la muestra

El universo auditable para el “Régimen Transitorio y Excepcional para la Readecuación Voluntaria de Grados” está compuesto por 59 agentes del Organismo, mientras que el “Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel” está representado por 148 agentes. Asimismo, se analizó un expediente por el cual tramita el proceso de selección de personal comprendido en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP)

No corresponde determinar una muestra dado que a los efectos del presente informe se han analizado la totalidad de los expedientes que componen el “Régimen Transitorio y Excepcional para la Readecuación Voluntaria de Grados” y el “Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel”.

2. Criterios de la auditoría

El criterio de auditoría utilizado para la selección del presente informe se basa en que la realización de este proyecto fue solicitado por la propia Sindicatura General de la Nación al incluirlo en los lineamientos y en las Pautas Gerenciales para la elaboración de los Planes Anuales de Trabajo UAI 2023, por lo que fue incluido en el PAT UAI 2023 de este CONICET como un proyecto de realización no selectiva.

V. PROCEDIMIENTOS

- Relevamiento y análisis de la normativa aplicada al presente proyecto detallada en el punto VI.
- Comprobación y control del circuito implementado para el proceso de selección de personal SINEP.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

- Comprobación y control del circuito implementado para la implementación de los procesos de Promoción de Nivel y Grado.
- Análisis de la documentación incorporada en los expedientes electrónicos (EE) del GDE y a los legajos personales de los agentes analizados.

VI. MARCO DE REFERENCIA Y NORMATIVA APLICABLE

En virtud del dictado de los Decretos N° 415/2021 y N° 103/2022, y de las Resoluciones de la Jefatura de Gabinete de Ministros, N° 53/2022 y 158/2022, mediante los cuales se aprueba el Régimen Transitorio y Excepcional para la readecuación voluntaria de grados y el Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de Nivel, para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público, es dable destacar los antecedentes normativos que se vinculan con la necesidad del dictado de los plexos normativos mencionados.

Es preciso resaltar que a través de la Ley N° 25.164 se aprobó la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, que establece que la carrera administrativa deberá contemplar la aplicación de criterios que incorporen los principios de transparencia, publicidad y mérito en los procedimientos de selección para determinar la idoneidad de la función a cubrir, de la promoción o avance en la carrera basada en la evaluación de la eficiencia, eficacia, rendimiento laboral y de exigencias de capacitación acorde con las necesidades de las tareas o funciones a desarrollar, así como la previsión de sistemas basados en el mérito y la capacidad de los agentes, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

Mediante la reglamentación de la ley de Empleo Público se menciona que los mecanismos generales de selección deben garantizar el principio de idoneidad como base para el ingreso, la promoción en la carrera administrativa y la asignación de funciones de jefatura y serán establecidos por la autoridad de aplicación y, en forma conjunta, con los titulares de los organismos descentralizados que tengan asignadas dichas facultades por



INFORME DE AUDITORIA INTERNA Nº 2305

la ley de creación. Los mecanismos generales de selección deben ajustarse a los principios del sistema de concursos.

Del mismo modo, establecerá los requisitos mínimos a exigir para la cobertura de cargos pertenecientes al régimen de carrera, de naturaleza funcional similar o equivalente, que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes; determinará los sistemas de evaluación de desempeño que correspondan, como así también las pautas para el diseño, certificación y evaluación de la capacitación requerida para el desarrollo de la carrera de los agentes.

En lo referente a la carrera del personal, la misma se orientará según los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades. 2. Transparencia en los procedimientos. 3. Reclutamiento del personal por sistemas de selección. 4. Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial. 5. La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual. 6. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

En ese sentido, la carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el mencionado Convenio y a las normas vigentes en la materia.

Es decir, los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes. La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritución y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

En este orden de ideas, las diferentes normas en la materia proveen para la promoción a un nivel escalafonario superior y para la titularidad del ejercicio de las funciones de jefatura, que será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca. De la misma manera se procederá con el régimen de valoración de méritos del personal involucrado en la promoción de Tramo y de cambio de Agrupamiento.

Resulta importante destacar que a través del Acta Acuerdo de fecha 26 de mayo de 2021 y su Anexo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SINEP, homologada por medio del Decreto N° 415 del 30 de junio de 2021, se acordó, como cláusula tercera, elaborar una Propuesta de Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel para el Sistema Nacional de Empleo Público aprobado por el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial aludido, por parte del Estado empleador previa consulta a las Entidades Sindicales.

Posteriormente, mediante Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SINEP, de fecha 26 de noviembre de 2021 —homologada por el Decreto N° 103 del 2 de marzo de 2022 —, se acordó sustituir la Cláusula Tercera del Acta Acuerdo, manteniendo lo relacionado al Régimen de Valoración y se convino que el personal que haya sido seleccionado en un cargo del citado Convenio podrá solicitar de manera voluntaria, transitoria y excepcional hasta el 31 de diciembre de 2023, la aplicación de los criterios establecidos en los artículos 128 y 31 del SINEP, según el supuesto de que se trate.

Ahora bien, en cuanto al Régimen Transitorio y Excepcional para la Readecuación Voluntaria de Grados, la Resolución JGM N° 53/2022 - Secretaría de Gestión y Empleo Público - en su Anexo I, modificada por la Resolución JGM N° 158/2022, sustancia un detalle pormenorizado del Régimen, entre los cuales podemos destacar:

INFORME DE AUDITORIA INTERNA Nº 2305

- ✓ El trabajador deberá remitir el Formulario FOSRZ a la unidad a cargo de las acciones de personal de la jurisdicción u organismo que, revista, solicitando la aplicación de los criterios establecidos en los artículos 31 y/o 128 del SINEP.
- ✓ La unidad a cargo de las acciones de personal caratulará un expediente electrónico en el sistema GDE por cada uno de los solicitantes, al que vinculará el Formulario FOSRZ con la solicitud de Readecuación Excepcional de Grados, del trabajador en la que manifestará su voluntad, en un plazo de (DIEZ) 10 días hábiles.
- ✓ La unidad a cargo de las acciones de personal analizará su procedencia y completará el formulario FOZRG de certificación, en el que formulará la propuesta de grado a asignar por aplicación del régimen, en un plazo de QUINCE (15) días hábiles.
- ✓ La unidad a cargo de las acciones de personal proyectará el acto administrativo de readecuación de grado, el que vinculará al expediente como documento GDE Proyecto de Resolución.
- ✓ Previa intervención del servicio jurídico permanente correspondiente, el titular de la jurisdicción o entidad descentralizada dictará el acto administrativo que disponga la readecuación de grado.
- ✓ Dictado el acto administrativo, la unidad a cargo de las acciones de personal deberá completar el formulario FCPRG del cierre del proceso y actualizará la información en el LEGAJO ÚNICO ELECTRÓNICO (LUE) del trabajador.
- ✓ Antes del quinto día hábil de cada mes el máximo responsable de las acciones de personal de la jurisdicción, remitirá a la OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO, mediante Comunicación Oficial, un listado de los agentes a los cuales se les haya resuelto la solicitud de readecuación durante el mes inmediato anterior.

INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

Se describe un breve diagrama del proceso:



Adicionalmente a lo descripto precedentemente en cuanto al Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel, podemos mencionar:

- ✓ A partir de la entrada en vigencia del presente régimen la unidad a cargo de las acciones de personal de cada jurisdicción u organismo descentralizado comunicará en un plazo no mayor a VEINTE (20) días hábiles a la Oficina Nacional de Presupuesto la información de la totalidad del personal que se encuentre en condiciones de ascender de Nivel.
- ✓ El trabajador que cumpla con los requisitos para el acceso a un nivel escalafonario superior podrá manifestar su intención de participar del proceso a cuyo efecto deberá remitir a la unidad a cargo de las acciones de personal con jerarquía no inferior a Dirección General o equivalente, el formulario GDE FOHIZ, haciendo saber el nivel al que aspira, debiendo asimismo adjuntar toda la documentación que certifique el cumplimiento de los requisitos curriculares y laborales requeridos para el acceso al Nivel para el que postula, cuando la misma no se encuentre incorporada al LUE.
- ✓ El titular de la jurisdicción u organismo descentralizado dispondrá el inicio del proceso a Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel, designará a los miembros integrantes del Comité de Valoración, designará al Secretario

INFORME DE AUDITORIA INTERNA Nº 2305

Técnico Administrativo del Comité y aprobará el cronograma del proceso, en el mismo acto administrativo.

- ✓ Dentro de los CINCO (5) días hábiles del dictado del acto de designación del Comité de Valoración, el Secretario Técnico Administrativo invitará a las entidades sindicales signatarias del Convenio Sectorial a designar cada uno un veedor titular y su alterno ante el Comité de Valoración.
- ✓ Para concluir su intervención el Comité de Valoración elaborará el Acta de aprobación resultante de la valoración donde se determinen tanto los postulantes que cumplan con los requisitos como los que no lo hagan y lo elevará a la autoridad competente para su aprobación, mediante el acto administrativo correspondiente.
- ✓ Recibido el formulario GDE FOHIZ, el titular de la unidad a cargo de las acciones de personal, a los fines de dar inicio al proceso de promoción individual por evaluación y mérito, en un plazo no mayor de DIEZ (10) días hábiles, caratulará un expediente electrónico en el sistema GDE por postulante.
- ✓ El expediente electrónico será remitido al Comité de Valoración para que dicho Comité verifique el cumplimiento de los requisitos exigidos para ascender de nivel.
- ✓ La unidad a cargo de las acciones de personal estimará las mayores necesidades de crédito presupuestario, realizará la propuesta de grado a asignar en el nuevo nivel - en caso de haber sido solicitado por el agente -, y proyectará el acto administrativo de designación del trabajador.
- ✓ El Titular del Organismo dictará el acto administrativo que disponga la designación del trabajador en el nuevo nivel.
- ✓ El trabajador deberá tomar posesión del nuevo cargo dentro de los TREINTA (30) días hábiles siguientes a la notificación de su designación.
- ✓ La unidad a cargo de las acciones de personal deberá completar el formulario de cierre del proceso, previo al envío del expediente a la Guarda Temporal.

A continuación, se presenta un breve Diagrama del Proceso:

INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305



Como metodología de trabajo el organismo ha tramitado expedientes individuales para cada uno de los postulantes y un expediente único para acopiar las actuaciones del Comité de Valoración. La verificación de los expedientes que componen el proceso de readección de grados y promoción de nivel permitió conocer el grado de cumplimiento de la normativa aplicable en sus distintas etapas.

En este sentido, no se han respetado los plazos para la apertura del expediente tanto desde que el agente manifiesta su voluntad de readequar su situación de revista, como la certificación que el área a cargo del tema debe hacer.

Adicionalmente los expedientes contienen parcialmente la totalidad de la documentación prevista en la norma.

Para el caso del expediente del Comité de Valoración se han visualizado las actas de actuación y los actos administrativos a través de los cuales se otorgaron o denegaron las promociones solicitadas, pero en ningún caso se encuentra la totalidad de la documentación de los agentes solicitantes.

Cabe mencionar que las comunicaciones a la Oficina Nacional de Empleo Público se han cumplimentado extemporáneamente.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA Nº 2305

Finalmente, y sin perjuicio de que el organismo no tiene activo el módulo de Legajo Único Electrónico (LUE), la nueva situación de revista de los agentes no se encuentra registrada en sus legajos digitales.

Además de lo mencionado precedentemente, mediante el expediente EX -2021-74804583-APN-DARH#CONICET se tramitó el único proceso de selección de personal SINEP, para el período comprendido entre el 1/1/2022 hasta la fecha, en el cual en principio se estimaba la cobertura de NOVENTA Y UN (91) cargos vacantes, analizado el mismo se depende que se fueron cumpliendo con las diferentes etapas conforme a la normativa, aclarándose que el mencionado expediente se encuentra actualmente en trámite.

Las principales normas analizadas se detallan a continuación:

- Ley Nº 24.156 – Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público.
- Ley Nº 25.164 - Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.
- Ley Nº 20.464 - Estatuto de las carreras del Investigador Científico y Tecnológico y del Personal de Apoyo a la Investigación y Desarrollo.
- Ley Nº 23.877 – Promoción y Fomento de la Innovación Tecnológica.
- Ley Nº 25.467 – Ciencia, Tecnología e Innovación
- Decreto Nº 1661/96 – Misiones y Funciones. Conducción. Gestión y Control del CONICET.
- Decreto Nº 310/07 – Estructura Organizativa del CONICET.
- Decreto Nº 1421/2002 – Reglamentación de la Ley Nº 25.164.
- Decreto Nº 214/2006 – Homologación del Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN.
- Decreto Nº 2098/2008 – Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP).

INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

- Decreto N° 415/2021 – Homologación del Acta Acuerdo de fecha 26 de noviembre de 2021 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público
- Decreto N° 103/2022 – Homologación del Acta Acuerdo de Fecha 1 de junio de 2022 de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público.
- Decreto N° 432/2022 – Homologación del Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del Sistema Nacional de Empleo Público del 1ero. de junio de 2022, Cláusula Cuarta.
- Resolución SGN N° 152/02 – Normas de Auditoría Interna.
- Resolución SGN N° 3/2011 - Manual de Control Interno Gubernamental.
- Resolución SGN N° 172/2014 – Normas Generales de Control Interno para el Sector Público Nacional.
- Resolución S.G.P.N. N° 21/82 - Función Pública
- Resolución SFP N° 20/95- Legajo de Personal Único- Modificación
- Resolución 22 -E/2016 Secretaría de Modernización Administrativa.
- Resolución Conjunta 1-E/2017 de la Secretaría de Modernización Administrativa y Secretaría de Empleo Público.
- Resolución RESOL-2022-300-APN-SIGEN Aprobación de la metodología Papeles de Trabajo Digitales.
- Resolución JGM N° 53/2022 Secretaría de Gestión y Empleo Público – Aprobación del Régimen Transitorio y Excepcional para la readecuación voluntaria de grados y el Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la promoción de Nivel para el personal del Sistema Nacional de Empleo Público.
- Resolución N° 158/2022 Secretaría de Gestión y Empleo Público - Sustitución al Anexo I de la Resolución de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros N° 53 del 22 de marzo de 2022, que quedará redactado conforme el Anexo I IF-2022- 66538075-APN-ONEP#JGM

INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

- Acta de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC) N° 3 del 19/02/2009. Gestión de los Grados y Tramos Escalafonarios, Reencasillamiento, Suplementos, Liquidaciones.
- Acta de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC) N° 181 del 31/05/2022. Alcance de la Participación de la COPIC en el Régimen.
- Acta de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (COPIC) N° 207 del 13/02/2023. Criterios de Interpretación y Aplicación del Régimen.

VII. OBSERVACIONES, RECOMENDACIONES Y OPINION DEL AUDITADO

Del análisis de la información recolectada y la evidencia obtenida en el marco de las tareas de auditoría surge la siguiente observación, la cual fue remitida –vía correo electrónico- a la Gerencia de Recursos Humanos - a fin de que emita la correspondiente opinión sobre la misma. Analizada la respuesta, en el plazo estipulado, fue considerada y expuesta a continuación:

a) Seguimiento de Observaciones surgidas de los Informes de auditoría N° 1906/2019, 2005/2020 y 2107/2021 Capital Humano

Informe 1906/2019

Legajos:

Se observa que el 100 % de los legajos analizados están incompletos, ya que no se encuentra agregada y/o firmada la totalidad de la documentación pertinente. La falta de legajos completos y actualizados dificulta la labor de realizar un apropiado seguimiento de la relación laboral, información útil tanto para fines internos como ser

INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

licencias, promociones, vacaciones y para fines externos como inspecciones, presentaciones judiciales, entre otros.

Información suministrada por el Área auditada

Con respecto a este tema, la DARH ha realizado la consulta correspondiente a la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación y se está aguardando la respuesta a la misma.

Estado actual de la observación: Con acción correctiva informada.

Comentario final de la UAI: Se aguardará la respuesta del Organismo consultado a fin de poder verificar tal cuestión.

Informe 2005/2020

1) Módulo Legajo Único Electrónico (LUE)

Se observa que aún no se encuentra implementado el módulo Legajo Único Electrónico (LUE) del sistema GDE, todo ello requerido mediante la Resolución Conjunta N° 1-E/2017 de la Secretaría de Modernización Administrativa y la Secretaría de Empleo Público respectivamente, incurriendo de este modo en el incumplimiento de lo establecido por la norma vigente

Información suministrada por Gerencia de Organización y Sistemas:

El sistema SIGERH se encuentra listo para realizar las exportaciones de lotes de documentos al sistema LUE. A partir de esto hemos realizado consultas y reuniones con los administradores del sistema LUE para iniciar la sincronización de los legajos, estos nos comentaron que tienen por el momento sólo dos funcionalidades manuales disponibles para realizar la sincronización, las mismas son:

- 1) La actualización de lotes de nuevos documentos (sin firma digital) hacia el LUE, básicamente por FTP.*
- 2) Altas de personal que no se encuentre en el LUE mediante una planilla excel.*



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

Estamos aguardando los instructivos de ambas funcionalidades para implementarlas a la brevedad. Cabe aclarar que NO están disponibles las funcionalidades de BAJA y MODIFICACIÓN ni de personas ni de documentos.

Estado actual de la observación: Con acción correctiva informada.

Comentario final de la UAI: Se evaluará en la próxima auditoria la implementación del mismo.

2) Proceso de acceso a la carrera CIC

Se verificó en el Expediente N° EX-2019-39496872-APN-DDRH#CONICET Convocatoria General + Temas Estratégicos CIC-, la omisión de las notificaciones de selección a quienes han sido elegidos como miembros de la carrera de Investigador Científico, así como también la ausencia del Dictamen de la Dirección de Servicio Jurídico en la Resolución de Prórroga. Dicha situación genera que los documentos que integran el expediente y los actos a que dan lugar, puedan ser cuestionados, además de impedir contar con una fecha cierta para realizar el cómputo de los plazos en los casos que así lo ameriten.

Información suministrada por el área auditada

Respecto a este punto se han subsanado dichas observaciones en las Convocatorias subsiguientes en donde se incorpora a cada expediente un IFGRA que incluye las notificaciones cursadas a través del SINE a los postulantes con los Resultados de la Convocatoria Orden de Mérito Selección y Denegados. No obstante, ello, se hace saber que también se notifica en la WEB y en el Boletín Oficial.

Expediente de referencia: EX-2021-85772044-APN-DDRH#CONICET.

Estado actual de la observación: Regularizada



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

Comentario final de la UAI: En la presente auditoria se verificó que mediante el ***EX-2021-85772044-APN-DDRH#CONICET***, se han incorporado las notificaciones – mediante SINE- del Acto Administrativo a los postulantes de la Carrera de Investigador Científico, por lo que podemos concluir que dicha observación se encuentra regularizada.

3) Ausencia de designaciones

Se verificó que no se encuentra anexada al expediente N° EX–2019–39496872–APN–DDRH#CONICET- Convocatoria General + Temas Estratégicos CIC el Acto Administrativo por el cual se han designado a los Coordinadores Titulares y Alternos de las Comisiones Asesoras de las diferentes disciplinas y de la Junta de Calificación y Promoción. Esta circunstancia genera, ante algún reclamo, que se cuestione la validez de los procesos de calificación y/o promoción tramitados en los mencionados actuados.

Información suministrada por el área auditada:

A partir de las convocatorias a ingreso CIC 2021, la Gerencia de Evaluación y Planificación incorporó a su informe el siguiente párrafo: De acuerdo con lo establecido por el Estatuto de la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico (Ley 20.464) y por el Reglamento del Sistema de Evaluación (RESOL-2019-1870- APN-DIR#CONICET), en cada una de las convocatorias se dio publicidad en la WEB, a la integración de cada una de las Comisiones Asesoras Disciplinarias, Comisiones Asesoras Temáticas y de la Junta de Calificación y Promoción. Asimismo, está previsto que, para la Convocatoria vigente, podamos incluir las Resoluciones de Designación de los miembros de las Comisiones Asesoras y Junta de Calificación y Promoción. Téngase presente que este punto es conjunto con la GERENCIA DE EVALUACIÓN Y PLANIFICACIÓN, teniendo en cuenta que es competencia de dicha Unidad Organizativa. Expediente de referencia: EX-2021-85772044-APN-DDRH#CONICET.

Estado actual de la observación: Con acción correctiva informada.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA Nº 2305

Comentario final de la UAI: Según lo manifestado por el Área auditada, en la convocatoria realizada mediante el expediente EX-2021-85772044-APN-DDRH#CONICET, se anexarán los Actos Administrativos, por lo tanto, cuando concluyan las actuaciones se podrá determinar dicha cuestión.

Informe 2107/2021

1) Manuales de procedimientos

Se verificó que la Coordinación de Liquidación de Haberes carece de un Manual de Procedimientos formalmente aprobado que reglamente las tareas que se llevan adelante, impidiendo contar con procesos estandarizados que eviten errores.

Información suministrada por el área auditada

Atento lo solicitado por esa Auditoría, se informa que existió un manual de Liquidaciones que incluía haberes, gastos, pasajes y certificaciones, que se elaboró en el año 2000, se entregó a la Dirección General del momento, pero no se tramitó. En base a ese manual es que se está actualizando el de haberes y el de certificaciones que en realidad va a formar parte de uno, que también contendrá la parte del Sector de Impuestos, solo que los elaboré en archivos separados. Se adjuntan los borradores correspondientes. Respecto al Sector de Recupero hay un manual aprobado por Resolución D. Nº 4068/2016, y hace rato que se está trabajando con el manual nuevo atento a lo que estipula la Resolución Nº 100 de 2018 de la Secretaría de hacienda, y es la que se está aplicando parcialmente ahora, aunque el manual no está aprobado. Se adjuntan también ambos archivos.

Estado actual de la observación: Con acción correctiva informada.



INFORME DE AUDITORIA INTERNA Nº 2305

Comentario final de la UAI: Esta Unidad de Auditoría Interna tomó conocimiento de que tanto el manual de liquidaciones como el manual de recupero se encuentran en proceso de actualización.

2) Liquidación de Haberes

Se observa que en los expedientes del registro de CONICET EX-2020-14487041-APN-DARH#CONICET, EX-2020-53713335-APN-DARH#CONICET y EX-2020-79725479-APN-DARH#CONICET correspondientes a los períodos de marzo, agosto y noviembre de 2020 mediante los que tramitaron los procesos de liquidación de haberes, presentan faltantes de información vital. Esto se verifica pues no se encuentran incorporados los actos administrativos que respalden las novedades (altas, bajas y/o modificaciones) que se producen y que motivan las variaciones en determinados rubros. De este modo la información vertida en los actuados no es autosuficiente, incrementando la posibilidad de errores en las liquidaciones.

Información suministrada por el área auditada

Respecto de la observación remitida se informa que en el EX-2022- 04425009-APN-DDRH#CONICET, se han incorporado los actos administrativos que respaldan las novedades (altas, bajas y/o modificaciones).

Estado actual de la observación: Regularizada

Comentario final de la UAI: En la presente auditoria se verificó que mediante el EX-2022-04425009-APN-DDRH#CONICET, se han incorporado los actos administrativos que respaldan las novedades (altas, bajas y/o modificaciones), por lo que podemos concluir que dicha observación se encuentra regularizada.

Observaciones surgidas del presente informe de auditoria



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

1) “Régimen Transitorio y Excepcional para la Readecuación Voluntaria de Grados” y “Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel”

Se observa que la documentación que se encuentra en los expedientes de los agentes evaluados es incompleta, impidiendo por un lado el análisis de la trazabilidad del proceso de valoración y por el otro, dar cumplimiento acabado a lo dispuesto por la normativa aplicable.

Recomendación: Se recomienda la implementación de procedimientos internos que permitan incorporar toda la documentación necesaria a las actuaciones y respetar los plazos establecidos, a fin de cumplir de ese modo con la normativa vigente.

Opinión del auditado:

“El grupo que trabaja el tema dentro de la Dirección de Administración de Recursos Humanos está trabajando cuatro temas: Ascenso vertical, Readecuación de grados Suplemento de CyT y Suplemento informático. Esto involucra a casi 1.200 agentes. La información está completa en su totalidad, debemos hacia fin de estos trabajos compilar los faltantes en cada expediente.”

Comentario final UAI: A fin de constatar tal situación, al finalizar el proceso se efectuarán acciones de seguimiento con el objetivo de verificar lo manifestado por el Área Auditada.

VIII. CONCLUSION

En base a la tarea realizada y los procedimientos aplicados, podemos concluir que sin perjuicio de que se han detectado ciertas cuestiones, tales como la demora en



INFORME DE AUDITORIA INTERNA N° 2305

determinados plazos y la falta de completitud de la documentación, los procesos de “Régimen Transitorio y Excepcional para la Readequación Voluntaria de Grados” y del “Régimen de Valoración por Evaluación y Mérito para la Promoción de Nivel” se han cumplimentado razonablemente.

Finalmente, es importante destacar que la tarea de auditoría desarrollada tiene como principal propósito evaluar y contribuir a mejorar la gestión integral del Capital Humano del CONICET, por lo que la receptividad de las observaciones y la implementación de las recomendaciones permitirá fortalecer el sistema de control interno.

Buenos Aires, junio 2023.


Coniadora, Abogada Nadia Fregi
AUDITORA
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA


Odor, Abog. Silvio Padulo
AUDITOR
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA


Dr. MARCELO BONGORNO
AUDITOR ADJUNTO LEGAL
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA
CONICET


Dr. FERNANDO O. LOSADA
AUDITOR INTERNO TITULAR
CONICET