
INFORME DE AUDITORIA N° 11/2018
INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE SEGURIDAD

Tabla de Contenidos

<u>Objeto</u>	<u>2</u>
<u>Alcance</u>	<u>2</u>
<u>Tarea Realizada</u>	<u>2</u>
<u>Marco Normativo</u>	<u>3</u>
<u>Resultado del Relevamiento</u>	<u>4</u>
<u>Conclusión</u>	<u>13</u>

INFORME DE AUDITORIA N° 11/2018
INSTITUTO DE OBRA SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS Y DE SEGURIDAD

1. OBJETO.

Verificar la existencia de medidas adoptadas por el Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas y Fuerzas de Seguridad a partir de relevamiento del ambiente laboral en cuanto a su crecimiento, capacitación, pertenencia, equidad de género, cumplimiento de cupo de personas discapacitados.

2. ALCANCE.

Las tareas de campo fueron desarrolladas a partir del 18 de julio de 2018, de conformidad con las Normas de Auditoria Gubernamental aprobadas por Resolución N° 152/02 de la Sindicatura General de la Nación (SIGEN), hasta el 31 de agosto de 2018, en el ámbito de la Gerencia de Recursos Estratégicos y la Unidad de Comunicaciones del IOSFA.

El equipo de trabajo estuvo conformado por:

Verónica Correa.

Cra. Cristina Montero.

Cr. Ricardo Brusco.

Dr. Germán Anschütz.

3. TAREA REALIZADA.

Durante el periodo señalado en el punto Alcance, se procedió a realizar las siguientes actividades:

- Análisis de normativa relacionada con el objeto.
- Se solicitó información relacionada con los siguientes aspectos, a saber:
 - **DISCAPACIDAD:** grado de cumplimiento de la normativa vigente reguladora

de la temática, procedimientos llevados a cabo para lograr tal objetivo, estadísticas, etc., en el ámbito de la Obra Social.

- **EQUIDAD DE GENERO:** cumplimiento de la normativa vigente respecto de la cobertura de vacantes, cargos, salarios, porcentuales que sean indicadores de la implementación de la equidad, estadísticas que se hayan previsto llevar sobre el tema, etc. En igual sentido, relevamiento de datos sobre tratamiento dado ante denuncias de casos por maltrato, acoso laboral, sexual, discriminación, etc., en el ámbito de la entidad.
 - **CAPACITACION:** medidas previstas para cubrir requerimientos de necesidades de las áreas y personal, frecuencias, canales ideados para propiciar ofertas sobre cursos, actividades, estadísticas que se lleven a cabo sobre el tema, en el ámbito del IOSFA.
 - **CRECIMIENTO y PERTENENCIA:** pautas de conductas generadas tendientes a fomentar un sentimiento de pertenencia y motivación de crecimiento del personal a partir del desempeño laboral en la Institución.
- A efectos de ampliar precisiones sobre los requerimientos, se mantuvieron entrevistas con los responsables de las áreas precitadas.
 - Se recibió la información solicitada y se procedió a sus análisis.
 - Se efectuó el respectivo informe sobre el tema.

4. MARCO NORMATIVO.

- Ley 22.431 Sistema de Protección Integral de las Personas Discapacitadas.
- Ley N° 25.164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional.
- Dec. N° 214/06 Convenio Colectivo General de Trabajo de la APN.
- Resolución N° 17/2017 Constitución de Comisión Igualdad de Oportunidad y Trato (CIOT) (27/07/2017).

- Resolución N° 18/2017 Constitución Comisión de Condición y Medio Ambiente de Trabajo (29/07/2017).

5. RESULTADO DEL RELEVAMIENTO.

La finalidad perseguida con el relevamiento es determinar el grado de compromiso social asumido por el Instituto de Obra Social de las Fuerzas Armadas y de Seguridad en relación al desarrollo personal y profesional de los agentes, en medidas que cultiven aspectos como capacitación, inclusión en el ámbito laboral del mencionado organismo de personal con capacidades diferentes, equidad de género, crecimiento laboral, sentido de pertenencia y tratamiento determinado para los casos de discriminación que se hayan presentado.

En tal sentido, se recolectó la información brindada por la Gerencia de Recursos Estratégicos, y la Unidad de Comunicación, descripta a continuación:

a) Sobre el aspecto DISCAPACIDAD:

1. Estadísticas y cumplimiento porcentual: la información obtenida de la Subgerencia de Recursos Humanos, referente al Informe correspondiente al 1er. Semestre 2018, elevado al Ministerio de Modernización; Secretaria de Empleo Público, se encuentran revistando en el Instituto 14 agentes con discapacidad, 13 agentes revistan en la planta permanente y 1 agente revista como contratado; ello es equivalente al 0,46% de la totalidad del personal.
2. Modalidad de Contratación e inclusión: el proceso de reclutamiento, selección, incorporación del personal discapacitado es equivalente al implementado para el resto del personal del Instituto.

Se ha informado al respecto que en lo concerniente al proceso de selección del personal discapacitado, no se efectúa la consulta previa a la página web del Ministerio de Trabajo, conforme prescribe la Ley N° 22.431 vigente, en la cual se habilita un registro con perfiles de postulantes discapacitados inscriptos en el

mismo. Respecto, a la inclusión del personal discapacitado, informó el Servicio de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Medicina Laboral, que el Instituto posee instalaciones aptas para el desarrollo de las actividades del personal.

3. Proyección: Del relevamiento no se observan actualmente acciones y/o planificación tendientes al cumplimiento del porcentaje establecido por el artículo 8º de la Ley 22.431.

b) Sobre el aspecto EQUIDAD DE GÉNERO:

Respecto al personal que presta servicios, incluyendo a las autoridades superiores, agentes de planta permanente, contratados, en el marco de lo establecido en el art. 9 del ANEXO de la Ley de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 y su Decreto Reglamentario N° 1.421/02, la GRE (Subgerencia de RRHH-Unidad Liquidación Haberes) informó que el plantel asciende a 3.050 agentes.

El área citada precedentemente, informó que el personal de la entidad es resultante de la absorción del plantel de las Obras Sociales residuales (IOSE, DIBA y DIBPFA).

Con el objeto de dar precisión de la información recibida, se expone en la siguiente infografía los datos que reflejan las cantidad de personal en cada una de de las modalidades mencionadas.

PERSONAL TOTAL DEL IOSFA

Situación de revista	GENERO				TOTAL
	Masculino		Femenino		
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Planta Permanente	321	35,51	583	64,49	904
Personal Contratado	686	31,97	1460	68,03	2146
TOTAL	1007	33,02	2043	66,98	3050



AUTORIDADES SUPERIORES Y DESIGNACIONES TRANSITORIAS

CARGOS	GENERO				TOTAL
	Masculino		Femenino		
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Presidente	1				1
Directorio	8	80	2	20	10
Gerente General	1				1
U.A.I	1				1
Asesora Legal y Técnica			1		1
Secretario General	1				1
Gerentes	3	75	1	25	4
Subgerentes	12	92,31	1	7,69	13
Jefes de Unidad	6	46,15	7	53,85	13
TOTAL	31	72,09	12	27,81	45

De lo expuesto, se visualiza la existencia de una mayor ocupación de personal femenino, excepto en funciones de nivel superior o jerárquico, teniendo en cuenta que se crearon en la estructura ocho Gerencias, de las cuales solamente en cuatro se ha designado un responsable, y de dicha cantidad, tres son hombres y una mujer.

Asimismo, el Directorio mediante Resolución IOSFA N° 17 del 27 de julio de 2017, en su Art. 1, aprobó la constitución y puesta en funcionamiento de la Delegación de la COMISION DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO, en el ámbito del IOSFA de conformidad con el art. 127 del Convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06.

En su Art. 2, la referente resolución, resuelve que dicha Delegación será asistida por la Gerencia Recursos Estratégicos.



En este sentido dicha gerencia destaca que la Comisión ha comenzado a funcionar desde el 08 de Marzo de 2018. Al respecto se ha visualizado el lugar y espacio físico de funcionamiento de la misma y se ha obtenido información relevante, destacándose entre los aspectos salientes que:

- La Comisión está integrada de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 214/06.
- La Delegación ha elaborado un marco normativo propio plasmado en la redacción de un Reglamento Interno del funcionamiento de la Delegación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato del IOSFA y de un circuito de recepción y tratamiento de presentaciones ante la misma.
- La delegación se reúne mensualmente para tomar conocimiento de denuncias, su evaluación y resolución.

A la fecha, del presente relevamiento, se informó que se han recibido 13 denuncias. De los cuales, 1 caso fue resuelto y se ha enviado el informe a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato Central y al Presidente del IOSFA, y los doce restantes se encuentran en proceso de resolución.

c) Sobre el aspecto CAPACITACION:

A efectos de satisfacer el relevamiento sobre este aspecto, la Subgerencia de Recursos Humanos aporto información precisa con respecto a: Plan Estratégico de Capacitación 2018/2019, Plan Anual de Capacitación 2018, e Informe de Gestión.

En referencia, al Informe de gestión elevado por el Área de Coordinación de Capacitación, exponen que la misma inicio su accionar a partir del mes de febrero del corriente año, generando procedimientos para canalizar las necesidades de capacitación, instrumentando estrategias conjuntas con los responsables de cada área y los gremios pertenecientes al IOSFA, originando un espacio de trabajo, denominado Mesa Mixta de Capacitación del IOSFA.

PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACION 2018-2019

El Plan Estratégico de Capacitación (PEC) 2018/2019, fue elaborado por el área de Coordinación Técnica de Capacitación (CTC) del IOSFA, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto N° 214/2006 y N° 434/2016 y las Resoluciones de la Subsecretaría de Gestión Pública N° 02/2002 y 51/2003.

El Plan Estratégico de Capacitación tiene como objetivo la formación del personal del IOSFA, en sus 2 formas, la capacitación sinérgica y jurisdiccional.

La capacitación presencial estará dada por el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje entre el participante y el docente.

La capacitación virtual es la modalidad de mayor aceptación por la autonomía geográfica y temporal del ente.

Los recursos requeridos para la implementación del Plan, serán económicos-financieros, humanos, de infraestructura y materiales.

Recursos Infraestructura y materiales: Al respecto el organismo se estima contará con espacios físicos para la realización de actividades de capacitación presencial. También se implementa la utilización de servicios externos, como ser el INAP que facilita su espacio y asistencia técnica.

Recursos económicos-financieros: en el caso de contratación de capacitación externa al organismo, se prevé presupuestar las partidas requeridas a la capacitación.

Recursos Humanos: como parte, de las actividades de capacitación, acompañarán esta instancia, un equipo de prestadores internos y externos, denominados facilitadores.

- Las principales líneas transversales de capacitación están ligadas a:
 - La formación vinculada a los deberes y derechos en el ejercicio de la función pública y a las Políticas Públicas Sectoriales.



- El conocimiento de la política institucional del IOSFA, los objetivos estratégicos, la nueva estructura organizativa y formativa.
 - Los procesos administrativos de manera integral y sectorizada de las unidades organizativas, la optimización del tiempo laboral.
 - La Gestión de Calidad, basada en la mejora de los procesos internos.
 - Incorporación de nuevas competencias tecnológicas.
 - La concepción de equipo como modalidad de trabajo.
- Las líneas de formación vinculadas con la política sustantiva de la Obra Social, referentes a:
 - El estudio de las políticas públicas dirigidas a la prestación de la obra social.
 - La relación entre los prestadores y beneficiarios.
 - La formación de los recursos humanos en la vinculación y desarrollo de la red institucional del Organismo y su relación con los beneficiarios.
 - Líneas de formación vinculadas con los procesos de apoyo a la gestión sustantiva referentes a:
 - La mejora de actitudes y aptitudes en la Atención al Usuario.
 - La especialización en la Gestión de Estadísticas.
 - La generación de competencias en la prestación de servicios.

PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2018

El IOSFA ha elaborado a través del área de Coordinación Técnica de Capacitación (CTC), en cumplimiento a lo establecido en el Decreto N° 214/2006 y N° 434/2016 y las Resoluciones de la Subsecretaría de Gestión Pública N° 02/2002 y 51/2003, el Plan Anual de Capacitación (PAC) correspondiente al año 2018.

Este plan se basa en actividades de capacitación que contribuyen en el desarrollo de procesos sustantivos y transversales.

Los objetivos estratégicos del Plan Anual de Capacitación, se fundamenta en:

- Impulsar la eficiencia de la organización del Instituto, para promover la integración de los recursos humanos a través de la capacitación continua.
- Fortalecer la identificación de los agentes civiles con los valores que surgen de la visión y misión de la Institución.
- Fomentar el desarrollo de competencias según el puesto de trabajo, procurando que se adquieran los conocimientos, habilidades y capacidades para un mejor desempeño laboral.

El logro de estos objetivos es prioritario, ya que tiene impacto en el desarrollo de la organización. En función de ello, se espera que la capacitación, contribuya a:

- Lograr la adquisición de conocimientos que favorezcan a las competencias laborales y a la simplificación de tareas que optimicen los resultados de la gestión de la obra social.
- Generar en los recursos humanos, las herramientas conceptuales acerca de los procesos de inducción institucional, la ética del funcionario público y la aplicada a los servicios de salud.
- La incorporación de conocimientos técnicos acerca de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y de Gestión Documental Electrónica para mejorar los servicios hacia los usuarios internos y externos de la Institución facilitando la transparencia de los procedimientos administrativos.

Se ha informado asimismo respecto al Plan Estratégico de Capacitación y Plan Anual de Capacitación que los mismos han sido presentados al INAP y se encuentran a la fecha del presente a la espera de su validación y aprobación por el referido instituto.

Respecto a la oferta de capacitación prevista para el personal y por éstos realizada, la información respecto a totales de inscripción, resultó ser:

1- Actividades de capacitación dictadas por el INAP.

De acuerdo a la información suministrada por el responsable del sector de Coordinación Técnica de Capacitación de Recursos Humanos, el número de



inscripciones en los cursos dictados por el INAP asciende a 4057.

- Cursos INAP con seguimiento en el SAI (Sist. Acreditación del INAP): 1886
- Cursos Virtuales GDE Nivel I: 1993
- Cursos Virtuales GDE Nivel II: 175
- Becas INAP: 3

2- Cursos IOSFA: 413

- Cursos presenciales: 307
- Cursos a distancia: 102
- Becas: 4

3- Asignación de créditos

El titular de la Coordinación Técnica de Capacitación informó que se han implementado cursos presenciales y virtuales con docentes avalados por el INAP, pero que los citados cursos, no están diseñados para satisfacer la demanda de la capacitación por tramo, tarea que por el momento el INAP, la oficina de Empleo Público del Ministerio de Modernización y las coordinaciones de los representantes de los trabajadores intervinientes, están abocados para encontrar una solución a esta temática.

Esta circunstancia, de no corregirse, conlleva un impacto para el cumplimiento de los objetivos del ente y resalta una contradicción por parte del área responsable de la capacitación del personal, en virtud que él mismo señaló haber presentado el Plan Anual de Capacitación y el Plan Estratégico de Capacitación, como así también difundir los cursos del INAP, pero que a la fecha no serían hábiles para satisfacer el Tramo, afectando en forma directa el plan de carrera de los agentes del Instituto. La gestión del capital humano debe contemplar la capacitación del personal, apuntando al desarrollo de las competencias necesarias para los distintos puestos de trabajo, de modo de contribuir con el logro de los objetivos

organizacionales. Estas actividades de capacitación deben reforzar asimismo, los valores y códigos de conducta de la organización, guiando a cada empleado en el entrenamiento necesario a fin de asegurar el alineamiento con dichos valores y con las competencias requeridas para el logro de los objetivos.

Por otra parte, durante el período del presente relevamiento se tomó conocimiento a través del correo oficial del IOSFA y de las carteleras de la coordinación del Programa para Adultos 2000, con inscripción hasta el 22 de agosto de 2018, que consiste en un programa a distancia articulado por el INAP destinado a empleados públicos que deseen completar sus estudios secundarios.

- d) Sobre el aspecto PERTENENCIA: relacionado con el relevamiento del presente punto, la información fue obtenida de la Subgerencia de Recursos Humanos y de la Unidad de Comunicación.

Con respecto, a la evaluación de desempeño y desarrollo de carrera del personal, la Subgerencia de Recursos Humanos informó las dificultades existentes en materia de evaluación y desarrollo de carrera, la cual está pendiente desde el año 2016, como consecuencia de la ausencia de definición de los lineamientos de evaluación que debe establecer la COPIC.

Por su parte la Unidad de Comunicación, responsable de la difusión al personal sobre la visión, misión y objetivos organizacionales del Instituto, informó el inicio actividades en forma integrada y consensuada con la Gerencia General, implementando para ello lo siguiente:

- Desayunos de trabajo de la Gerencia General con el personal del Instituto, comenzando por el Área Metropolitana, previendo en un futuro su implementación en el interior del país.
- La difusión de políticas de integración del personal de todas las fuerzas que conforman el IOSFA.

- La unificación del canal de comunicación por medio de las casillas de correo IOSFA.
- La colocación de carteleras internas de publicación de contenidos de interés general y la existencia de corresponsales en el interior del país.
- La asignación a todo el personal de cuentas en el portal GDE.

6. Conclusión.

Los resultados obtenidos del relevamiento permiten apreciar el desarrollo de acciones y medidas de inclusión, desarrollo y ambiente laboral del personal dependiente.

Con relación, a la integración de personas discapacitadas, conforme Ley N° 22431, el porcentaje previsto de cargos a ocupar por dicho personal resulta menor al establecido por la norma vigente. La optimización del porcentaje previsto, está en función de tomar conocimiento y adoptar los mecanismos establecidos en dicha normativa.

En referencia al aspecto de equidad de género, existe una mayor concentración de personal femenino sobre el total del personal dependiente. La estructura orgánica del ente se encuentra en proceso de modificación, la búsqueda de perfiles para los cargos jerárquicos se definirá al momento de aprobarse la misma.

Asimismo, del relevamiento surge que el Directorio IOSFA aprobó la constitución y puesta en funcionamiento de la delegación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato, que se encuentra en pleno funcionamiento.

Referente a la capacitación, se han elaborado el Plan Estratégico de Capacitación-2018/2019 y Plan Anual de Capacitación-2018 que se han presentado ante el INAP, los que a la fecha del presente relevamiento se encuentran a la espera de su validación y aprobación por el referido Instituto. La participación del personal del IOSFA es escasa en los cursos ofrecidos por Ministerio de Modernización (GDE), por lo que se deberán adoptar las medidas para incrementar la asistencia al mismo.

Respecto a los cursos de capacitación del personal del IOSFA (presenciales y a distancia) ofrecidos por el INAP, cuya articulación se encuentra a cargo del Coordinador Técnico de Capacitación de la Subgerencia de Recursos Humanos, los mismos en principio son útiles para la promoción del grado, sin embargo el responsable de dicha área comunicó que no están diseñados para satisfacer la demanda de la capacitación

por tramo, situación no resuelta por el momento por el INAP ni la Secretaria de Empleo Público del Ministerio de Modernización.

La generación del sentido de pertenencia e incentivación en los agentes, el relevamiento realizado permite apreciar que el conjunto de medidas previstas y en ejecución se presentan con un impacto positivo, y en tanto se mantengan e incrementen dichas acciones institucionales afines a las metas pretendidas por la entidad en pos de la integración de los recursos humanos se incrementará el sentido de pertenencia del personal.



Dr. Pablo L. Lestingi
Auditor Interno
IOSFA