



MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE EVALUACIÓN

COMPONENTE: EVALUACIÓN INDEPENDIENTE
ESTÁNDAR: AUDITORÍA INTERNA
FORMATO: Informe de Auditoría Interna – Ejecutivo
Nº: 211

Informe AGI Nº 08/2023

DEPENDENCIA AUDITADA: Gerencia Administrativa y Capital Humano
Dpto. de Remuneraciones, Dpto. de Planificación, Desarrollo y Bienestar del Personal.

CÓDIGO: N/A

DIRECTIVO RESPONSABLE: Lic. Luis Ayala Delgado - Lic. Juan Burgos - Lic. Nilsen Acosta.

DESTINATARIO:
Presidencia - Gerencia Administrativa y Capital Humano.
- A.G.P.E.

ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO DE AUDITORÍA

* **OBJETIVO:** Evaluar a la Gerencia Administrativa y de Capital Humano sobre el cumplimiento de las Políticas de Talento Humano aprobados por la Máxima Autoridad y su correcta implementación de acuerdo a las Normas de Requisitos Mínimos MECIP-2015, correspondiente al Ejercicio Fiscal 2022.

* **ALCANCE:** Periodo 2022

* **METODOLOGÍA:** Inspección documental.

* **PROCEDIMIENTOS EFECTUADOS:**
- Verificación de documentos de respaldo.
- Diagnóstico del área a través de Cuestionario de Control Interno.

* **DESARROLLO:**

Por Memorando AGI Nº 318/2023 de fecha 06/09/2023 se solicitó a la Gerencia Administrativa y Capital Humano la contestación del cuestionario de cumplimiento de los siguientes temas correspondientes al Ejercicio Fiscal 2022 y la remisión documentaciones de respaldo, referentes a las siguientes Políticas:

- Inducción.
- Re-inducción.
- Formación y Capacitación del Personal.
- Bienestar del personal. Seguridad y Salud Ocupacional.
- Seguro Social y Jubilaciones -Liquidación de salarios.
- Control de personal y Cumplimiento regulatorio.

Los puntos referentes a la Inducción, Re inducción, Formación y Capacitación del Personal, Bienestar del Personal, Seguridad y Salud Ocupacional fueron respondidos a través del Memo Nº 91/2023 Dpto. Planeación, Desarrollo y Bienestar del Personal y la CI Nº182/2023 Dpto. de Adm. del Personal CIP Villeta, y los puntos sobre Seguro Social y Jubilaciones, Liquidación de Salarios y Control de Personal y Cumplimiento Regulatorio por medio de la CI D.R Nº 669/2023 del Dpto. de Remuneraciones de los cuales surgen las siguientes observaciones.

OBSERVACIONES

1) Formato 93, diseño de Procedimientos de la Gerencia Administrativa y Capital Humano sin Aprobación de la Máxima Autoridad:

Mediante Memorando Nº 251/2023 de fecha 18/07/2023 fue solicitado a la Gerencia Administrativa y de Capital Humano la remisión del Formato Nº 93 - Procedimientos correspondientes al área Auditada, el mismo fue remitido por Memorando Nº 71/2023 del Departamento de Planeación, Desarrollo y Bienestar del Personal, sin embargo se observa que el Formato 93 fue revisado y aprobado por el Comité de Control Interno, pero no cuenta con la aprobación por Resolución de la Máxima Autoridad.

DESCARGO: En conversación con el Departamento de Mecip se informa que el formato Nº 93 fue presentado y cuenta con un sello perteneciente el Comité de Control Interno, en el cual forma parte la Máxima Autoridad Institucional, siendo este suficiente garantía de aprobación.

2) Política de Talento Humano sin proceso de Planeamiento:

Conforme encuesta remitida del Departamento auditado y revisiones efectuadas, se visualizó que si bien se cuenta con la Resolución PR Nº 292/2020 de fecha 05/06/2020 por la que se aprueba la Política de Talento Humano, no se observa párrafo o referencia dentro de los Procesos del esquema de Políticas de Talento Humano el enfoque de **Planeamiento**, cuya debilidad ya fue señalada en el informe de Evaluación de la Efectividad del Sistema de Control Interno CGR (Ejercicio 2021/2022), comunicada y solicitada al área por Memorandum Nº 67/2023 en fecha 29/06/2023.

DESCARGO: Conforme Memorandum Nº 67/2023 de fecha 23 de junio del 2023, se presento la solicitud de actualización de Políticas de Talento Humano.



Lic. Jorge Martínez Yahari
Auditor General Interno
I.N.C.



MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE EVALUACIÓN

3) No se cuenta con un Plan de Capacitación Institucional para el Ejercicio 2022:

En base a la respuesta remitida se observa la Resolución PR N° 284 de fecha 23/06/2022 por la cual se aprueba el Plan de Formación a ser implementado en los 3 frentes de servicios durante el Ejercicio 2022, sin embargo, la misma no corresponde a un Plan Anual de Capacitación propiamente dicha para los 3 frentes (Vallemi, Villeta y Central). La ausencia de la misma impacta en la gestión de Formación y Capacitación con el fin de reforzar las habilidades y competencias necesarias para incrementar la capacidad de los funcionarios públicos.

Al respecto, podemos mencionar lo establecido en el Decreto Reglamentario N° 6581/2022 de la Ley de Presupuesto en su **Art. 145- Procedimientos inciso G- numeral 5** que reza cuanto sigue: **"...La Entidad deberá elaborar un Plan de Capacitación anual, con su respectiva asignación presupuestaria, a partir de los resultados de los estudios sobre necesidades de capacitación y en atención a las políticas y prioridades contenidas en los planes y programas institucionales. El mismo debe ser presentado ante la SFP-INAPP, vía comunicación oficial dentro del primer trimestre del año 2022, a fin de que dicha Institución tome conocimiento de las necesidades y del programa de capacitación de los funcionarios de los distintos OEE. Además, el INAPP implementará otros mecanismos para la ejecución de programas de formación y capacitación de conformidad con las necesidades detectadas del sector público, para una eficiente programación y ejecución de los recursos ofrecidos por el INAPP..."**

Conforme a lo señalado podemos concluir que no se cumplió lo establecido en la Ley de Presupuesto del Ejercicio Auditado. Es importante señalar también que tampoco se cuenta con un Plan de Capacitación del presente ejercicio Fiscal 2023.

DESCARGO: Se ha dado preponderancia al fortalecimiento de los recursos humanos pertenecientes a las plantas industriales a través de programas de formación técnica, sin embargo se encuentra anexo a esta resolución un plan de capacitación correspondiente a la Administración Central.

4) Plan de Formación no fue ejecutado en un 100 % al cierre del Ejercicio Fiscal 2022.

Por Memorandum N° 102/2023 del Dpto. de Planeación, Desarrollo y Bienestar del Personal dependiente de la Gerencia Administrativa y de Capital Humano informa en su punto 1, el nivel de implementación de la Resolución PR N° 284/2022 que guarda relación al Plan de Formación para el Ejercicio Fiscal 2022, según los siguientes datos:

Administración Central: 78% ejecutado.
Planta Industrial Villeta: 67% ejecutado.
Planta Industrial Vallemi: 82% ejecutado
Promedio Gral.: 78% de ejecución.

Sin embargo, cotejado los documentos de respaldo que justifican lo ejecutado del Plan de Formación específicamente en la Administración Central donde mencionan una ejecución del 78%, no pudo ser comprobado ya que solo se cuenta con los siguientes documentos:

- 1) Resolución PR N° 165/2022 de fecha 07/04/2022.
- 2) Plan Curricular sobre Archivos y Gestión documental.
- 3) Asistencia a Charla: Taller de Contabilidad Gubernamental y Adm. de Bienes del Estado.

DESCARGO: Se adjuntan planillas de asistencia de las capacitaciones realizadas en la Administración Central.

5) No se visualiza formulario de evaluación de las capacitaciones y formaciones realizadas.

Mediante Memorando N° 251/2023 de fecha 18/07/2023 fue solicitado a la Gerencia Administrativa y de Capital Humano la remisión del Formato N° 93 - Procedimientos, el mismo fue remitido por Memorando N° 71/2023 del Departamento de Planeación, Desarrollo y Bienestar del Personal.

Se menciona que según el formato 93 - Procedimientos Capacitación y Desarrollo del Personal dentro en su punto 50 - Evaluar la Capacitación menciona: **"Todo evento de capacitación debe prever el proceso de evaluación del aprendizaje del participante, de la calidad del evento en cuanto a facilitadores, materiales y logística en general y el seguimiento de la implementación de la capacitación en el lugar de trabajo"**. Al respecto, no se visualiza evidencias del cumplimiento del punto mencionado.

DESCARGO: Se informa que no se cuenta con dichas evaluaciones en Administración Central y C.I.P Villeta.



Lt. Jorge Martínez Yahari
Auditor General Interno
I.N.C.



MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECIP -
COMPONENTE CORPORATIVO DE CONTROL DE EVALUACIÓN

6) No se visualiza un plan para estructurar, fortalecer el esquema relativo a la prevención y protección de los trabajadores en su ámbito laboral.

Según la Resolución PR N° 292/2020 "POR LA QUE SE APRUEBA LA NUEVA POLITICA DEL TALENTO HUMANO (PTH) DE LA INDUSTRIA NACIONAL DEL CEMENTO (I.N.C)" en la enumeración de los procesos II DESARROLLO Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL 4. Bienestar del Personal menciona cuanto sigue: "...con el objeto de alcanzar una mejor calidad de vida, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación del funcionario con el servicio de la Institución, la I.N.C estructurará y fortalecerá el esquema para la gestión de bienestar de los empleados a fin de implementar programas tendientes a la prevención, protección y promoción del bienestar de los trabajadores en su ámbito laboral..."

Sin embargo, dentro de los documentos que respaldan el Cuestionario de Control Interno no se visualiza un informe detallado sobre los programas a ser implementados en cumplimiento a la Resolución.

DESCARGO: Se informa que no se cuenta con documentación del plan de bienestar del personal correspondiente al período auditado. Así también se remite Carta Interna N° 01/2023 - Cronograma de actividades para el año 2023, subsanando esta observación a ser implementados en cumplimiento a la Resolución.

CONCLUSIÓN

De acuerdo a los documentos analizados, podemos concluir que existen debilidades en cuanto a la correcta implementación de los procedimientos en el Departamento de Planeación, Desarrollo y Bienestar del Personal específicamente en el proceso de Desarrollo y Promoción del Personal, en cuanto a relevamiento e identificación de necesidades de capacitación, elaboración del plan anual, aprobación, ejecución y evaluación de las capacitaciones.

RECOMENDACIONES

La Gerencia Administrativa y de Capital Humano por intermedio del Departamento de Planeación, Desarrollo y Bienestar del Personal, deberán elaborar un plan de mejoramiento a las observaciones resultantes del presente informe, tomando como base las siguientes recomendaciones:

- 1- Actualizar y aprobar los procedimientos correspondientes a la Gerencia Administrativa y de Capital Humano mediante resolución de la máxima autoridad de la Institución.
- 2- Realizar las gestiones necesarias para la inclusión del proceso de Planeamiento dentro de las Políticas de Talento Humano, a fin de dar cumplimiento a las recomendaciones de las Evaluaciones realizadas por la Contraloría General de la República.
- 3- Realizar evaluaciones periódicas a las capacitaciones realizadas por los funcionarios de los tres frentes de servicios, en cumplimiento a los procedimientos establecidos.
- 4- Arbitrar las medidas administrativas a fin de elaborar el Plan de Capacitación para todos los frentes de servicios para el Ejercicio fiscal 2024, con su respectiva asignación presupuestaria, en base al informe de diagnóstico sobre necesidades de capacitación, atendiendo la importancia de reforzar y complementar las habilidades y competencia, necesarias para incrementar las habilidades y capacidades de todos los funcionarios de los distintos niveles y áreas para alcanzar los objetivos propuestos por la Institución.
- 5- Recomendar a las áreas involucradas, la revisión constante del nivel de ejecución del Plan de Capacitación y así dar cumplimiento del 100 % de lo planificado.

Es nuestro informe.

Asunción, 24 de Noviembre del 2023.-


Lic. Jorge Martínez Yahari
Auditor General Interno
Industria Nacional del Cemento