

Relevamiento de los procesos de selección de personal, programas de inducción y programas de capacitación

Informe de Auditoría Interna N° 11/2022



corredores
viales

Informe Ejecutivo.

El presente informe tiene como verificar el control interno imperante en los procesos de Selección de personal, programas de inducción y programas de capacitación desarrollados por la gerencia de Recursos Humanos de CVSA.

La labor de auditoría fue realizada de acuerdo con las Normas de Auditoría Interna Gubernamental aprobadas por Resolución N° 152/2002 SIGEN, y en forma concordante con las disposiciones del Manual de Control Interno Gubernamental aprobado por la Resolución N° 3/2011 SIGEN. Se han utilizado como criterio las Normas Generales de Control Interno para el Sector Público Nacional, aprobadas por la Resolución N° 172/2014 SIGEN.

Las tareas de campo se llevaron a cabo entre los meses de abril y julio de 2021.

La estructura funcional de la empresa sufrió modificaciones transformando a la ex Subgerencia de RRHH en Gerencia a partir del mes de mayo del corriente, (Acta de Directorio N° 88). En virtud de ello, la nueva Gerencia de Recursos Humanos se encuentran en un proceso de reorganización interna motivado principalmente por la definición de esta nueva estructura.

A fin de analizar el control interno imperante en los procesos objeto de esta auditoría se efectuaron relevamientos en los Departamentos de Selección e ingresos, Departamento de Liquidaciones y Compensaciones y en el Departamento de Capital Humano.

De las observaciones detectadas y consideradas como más relevantes en el presente informe podemos mencionar en primer lugar la necesidad de redefinición del proceso de selección de personal en cuanto a la inclusión de todas las contrataciones de agentes que la empresa gestiona. Asimismo, la ausencia de procedimientos formalmente definidos incrementa el riesgo inherente de la actividad. En el mismo sentido, los programas de Inducción y Capacitación aún no han sido aprobados e implementados.

De acuerdo con las tareas realizadas, lo expuesto en las aclaraciones previas y las observaciones formuladas en el correspondiente apartado, se concluye que la Gerencia de Recursos Humanos se encuentra atravesando una etapa de reorganización interna producto de su reciente asignación como Gerencia, resultando clave la definición de procesos unificados teniendo en cuenta la dispersión geográfica con la que cuenta la empresa.

En este sentido, del relevamiento efectuado en el proceso de selección de personal se considera procedente que la totalidad de las contrataciones de agentes cualquiera fuese su tipo o modo de contratación sean coordinadas por el Departamento de selección e ingresos, mientras que lo concerniente a la administración de personal y liquidaciones mensuales recaiga en el Departamento de Liquidaciones y compensaciones tal cual fueran definidas en sus misiones y funciones.

Por otro lado, dada la cantidad de agentes con los que cuenta la empresa resulta trascendente la implementación de los programas de capacitación elaborados, así como los programas de inducción para los nuevos agentes que ingresan.

La sistematización del proceso de selección de personal, vía GDE, resulta trascendente en virtud de la integridad de la documentación y transparencia del proceso, fortaleciendo el control interno de la Gerencia.