



Secretaría Contable Tribunal de Cuentas de la Provincia	
26 AGO. 2024 M:40hs.	
RECIBIÓ:	<i>Glaucia Fajardo</i>



INFORME CONTABLE

INFORME CONTABLE N° 628/2024,

Letra: TCP-DPE

Ref.: Expediente N.º 243/2017 Letra: TCP-SP, caratulado:
“S/AUDITORIAS DE EVALUACION DEL SISTEMA DE
CONTROL INTERNO-DIRECCION PROVINCIAL DE ENERGIA”

Diagnóstico sobre la Evaluación del Sistema de Control Interno

Auditor Fiscal: José Luis Castellucci

40

Ushuaia, 26 de agosto del 2024

TRIBUNAL DE CUENTAS

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

Diagnóstico sobre la Evaluación del Sistema de Control Interno

Índice

1.	Destinatario	5
2.	Objeto.....	5
3.	Alcance	6
4.	Limitaciones.....	6
5.	Normativa	6
6.	Antecedentes	7
7.	Resultados de los procedimientos aplicados	17
8.	Conclusiones	18
9.	Conclusión final.....	26



"2024 – 30° Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

1. Destinatario

El presente informe está dirigido a la Secretaría Contable.

2. Objeto

El presente informe tiene como objeto elevar las conclusiones arribadas, atento al seguimiento encomendado mediante el artículo 3° de la Resolución Plenaria N° 26/2022, a los fines de poner en su conocimiento, las acciones dispuestas por la Dirección Provincial de Energía, tendientes a concretar un plan de trabajo, para lograr una mejora en los sectores que fueron relevados por este Organismo en la presente auditoria, con el fin de dar cumplimiento integral a las recomendaciones y requerimientos emitidos en las Resoluciones Plenarias N° 44/2018, N° 78/2019, N° 104/2019, N° 139/2019 y N° 218/2021, específicamente, a adoptar las acciones necesarias con las áreas pertinentes, para lograr el fortalecimiento del Sistema de Control Interno, verificando:

1. La confiabilidad de la información que surge de los registros de las transacciones económicas financieras;
2. Si los registros y la documentación analizada en su conjunto reflejan razonablemente los efectos de las operaciones efectuadas en el período auditado;
3. Los procesos y/o procedimientos administrativos del Organismo.
4. La confiabilidad y eficacia de las actividades de control de los sistemas y/o procesos;
5. El cumplimiento de la normativa vigente aplicable en cada caso.
6. Medir y evaluar la confiabilidad, eficacia y eficiencia de las actividades de control de los sistemas, que debe ser integral e integrado, abarcar aspectos presupuestarios, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión, la evaluación de programas, proyectos y operaciones deben estar fundados

Yo

en criterios de economía, eficiencia y eficacia (art. 98 de la Ley Provincial N.º 495).

7. Examinar y evaluar el Sistema de Control Interno (S.I.C.) del organismo, con el fin de determinar la eficiencia y eficacia de sus operaciones, la confiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de las leyes y reglamentos.

3. Alcance

El presente informe refiere al diagnóstico de la Evaluación del Sistema de Control Interno, el mismo fue realizado en mérito a las consideraciones informadas por las referentes a cargo de los Departamentos de la Dirección Provincial de Energía, en virtud de las entrevistas llevadas a cabo, junto con el diagnóstico elaborado por el C.P. Mauricio TEMPRANO y asimismo por lo manifestado mediante Nota DPE N° 2671/2024 Letra: DPE de fecha 21/08/24 suscripta por el Vicepresidente de la DPE Sr. Vicente Manuel ALVAREZ,

4. Limitaciones

Es importante destacar que, durante la Evaluación del Sistema de Control interno (SIC) de la DPE, las entrevistas mantenidas con las autoridades de la Dirección Provincial de Energía, y los responsables de las áreas intervinientes, se desarrollaron con absoluta normalidad, sin limitaciones que dificulten el diagnóstico inicial.

5. Normativa

Se detalla a continuación el marco normativo:

1. Ley Territorial N° 117: Creación y funcionamiento del organismo.
2. Ley Provincial N° 189: Dirección Pcial. de Energía, modificación.
3. Convenio Colectivo de Trabajo N° 36/75.
4. Ley Provincial N° 495 y su Decreto Reglamentario: Sistema de Control Interno.



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

5. Manual para la Auditoría de Evaluación del Sistema de Control Interno aprobado por la Resolución Plenaria N.º 266/2017.
6. Ley de Procedimiento Administrativo N.º 141.
7. Resolución DPE N.º 267/2019 "S/Protocolo de Mantenimiento, Reacondicionamiento y Renovación de Equipos y Turbinas".
8. Informe Complementario N.º 264/2020 Letra: D.P.E.
9. Expte. N.º 264-TCP-SC-2017 "S/Auditoria Integral DPE, Art. 9º Resolución Plenaria N.º 158/2017".
10. Expte. N.º 243-TCP-SP-2017 "S/Auditorias de Evaluación del Sistema de Control Interno" Dirección Provincial de Energía".

6. Antecedentes

Es importante destacar que uno de los objetivos del Tribunal de Cuentas, es contribuir al fortalecimiento de los sistemas de control interno de los organismos, para favorecer la transparencia, eficacia, eficiencia y efectividad del gasto público.

Por lo expuesto, mediante Resolución Plenaria N° 266/2017 se dispuso el inicio de las Auditorias de Evaluación del Sistema de Control Interno y se aprobó el Manual de Evaluación del Sistema de Control Interno elaborado por la Secretaría Contable, asimismo se aprobó el modelo de Informe Contable estandarizado y normalizado que debería surgir de dicha evaluación.

En dicha resolución, se estableció el equipo para llevar adelante la Auditoria de Evaluación del Sistema de Control Interno, conformados por los Auditores Fiscales C.P. Juan Pablo OTAÑEZ y C.P. Lisandro CAPANNA, que en cumplimiento a los plazos establecidos y las normas que debían tenerse presente para la realización del trabajo encomendado, como conclusión de la tarea finalizada, fue elevado el Informe Contable N° 511/2017.

yo

Para alcanzar con los objetivos establecidos, es necesario hacer cumplir las normas implementadas en materia de control interno, las cuales rigen específicamente en la Ley Provincial N° 495 de Administración Financiera y Sistemas de Control del Sector Público Provincial y su Decreto Provincial reglamentario 1122/02.

Como conclusión final del trabajo realizado por los Auditores Fiscales, se emitió el Informe Contable N° 511/2017, mediante el cual se describen las Conclusiones arribadas y las Recomendaciones realizadas, las que seguidamente se transcriben a continuación:

CONCLUSIONES:

1. El organismo no tiene establecido a nivel organizacional la Visión, Misión, valores, principios, objetivos, planes estratégicos y acciones
2. Se verifica un incumplimiento a la normativa que reglamenta el Organigrama de la Dirección, toda vez que no se han definido las misiones y funciones de la totalidad de los puestos establecidos por la Resolución D.P.E. N° 247/2017, a saber:
 - Departamento Asesoría Contable;
 - Secciones: Mantenimiento BT, Obras BT, Mant. y Capac. MT, Obras MT, Automotores (dependientes del Departamento Distribución);
 - División Higiene y seguridad en el Trabajo;
 - División Auditoría Interna;
 - División Matriculado y Sectores: Inspec. y Conex. BT, Administración Ingeniería y Estudios y Proy. Mecánicos (dependientes del Departamento Ingeniería);
 - División Servicio de Tolhuin y Sección Operaciones (dependientes del Departamento Tolhuin)



"2024 – 30° Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

- División de Estadísticas y Costo y Sector Administración Planif. y Costos (dependiente del Departamento Planificación y Costos).
 - Departamento Administrativo, Sección Administración, División Comercial; Secciones Facturación y Cobranzas.
 - Departamento Contable, División Contable, Secciones: Tesorería, Contabilidad, Presupuesto y Revisión Contable;
 - Sección Desarrollo y Mant. Software (dependiente de Departamento Sistemas y Comunicaciones)
 - Departamento Legal y Técnico.
3. De la lectura de la normativa referente a las misiones y funciones surgen las siguientes inconsistencias:
- Existen Resoluciones que se han dictado en forma anterior a la estructura vigente, por lo cual han quedado desactualizadas tanto en las denominaciones de las mismas como así también en su dependencia.
4. La Organización no cuenta con un manual de procedimientos administrativos que agrupe la totalidad de las tareas, actividades y operaciones de la D.P.E. en un único instrumento administrativo.
5. No está internalizado ni difundidos en los agentes del organismo los principios y valores de la Organización.
6. No se encuentra formalizado e implementado un sistema de control interno dentro del organismo.
7. Los procesos de promoción y selección de personal no están basados en la capacidad y desempeño de los agentes del organismo. Asimismo, no se definió el perfil necesario para cada puesto.

Sin perjuicio de lo expuesto en el éste punto, se ha constatado la existencia de un expediente (468-E-2009) que tramitó la contratación a una consultora para

JP

la realización de la descripción, el análisis y la evaluación de los Puestos de la DPE. A la fecha del presente informe no obra en el expediente las medidas que han adoptado en relación a las propuestas que surgieron de dicho trabajo.

8. No se elaboraron planes de capacitación anual de los empleados.
9. Ante la ausencia de objetivos, el organismo carece de una evaluación de riesgo que permita identificarlos, analizar su significatividad y adoptar las medidas correctivas para minimizar su impacto en la consecución de los objetivos institucionales.
10. Ausencia de una política que establezca los requerimientos de información que cada área debe remitir a su superior.
11. Poseen un sistema de comunicación interna y externa ineficiente.
12. La información no satisface los requisitos de actualización, protección y oportunidad.
13. Ausencia de tareas de supervisión de los procesos realizados dentro de los sectores del Organismo.
14. Del relevamiento de los reclamos efectuados por los usuarios del Servicio de la D.P.E., han surgido los siguientes hallazgos:
 - No obra un registro informático donde se asiente en forma correlativa, el número de reclamo, con especificación de la fecha y hora de realizado, datos del usuario, modo de recepción y objeto del reclamo.
 - No se deja asentado las medidas adoptadas y la fecha de respuesta dada

RECOMENDACIONES:

1. Definir y establecer un plan organizacional que abarque la definición de la Visión, misión, valores, principios, objetivos, planes estratégicos y acciones



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

del organismo. La misma deberá comunicarse en forma interna y a la comunidad en general.

2. La autoridad superior debe procurar:

- la internalización de los valores de la organización, difundirlos y propiciar actividades de capacitación al respecto;
 - implementar mecanismos de evaluación respecto a la adhesión por parte de los agentes a los valores y principios institucionales e implementar medidas que permitan corregir desvíos. Esta actitud permanente de los agentes constituye la base principal en que se fundamenta el control interno institucional de los recursos públicos.
3. Se deben tomar las medidas necesarias para implementar mecanismos transparentes de selección y designación de los agentes con altas responsabilidades de gestión, basados en las capacidades e idoneidad de los mismos.
4. Establecer un procedimiento claro para la selección, promoción y evaluación del personal de la Institución, basados en los siguientes atributos: capacidad, nivel académico y el desempeño.
5. Establecer las competencias, capacidades y el perfil necesario para cada puesto. En este sentido se recomienda analizar el trabajo realizado en el expediente 468-E-2009, a fin de expedirse sobre la utilidad del mismo, en virtud a la magnitud del trabajo desarrollado por la Consultora y al sacrificio económico soportado por esa Dirección.
6. Supervisar el diseño, la implementación y funcionamiento del control interno. Para ello, se sugiere la creación de un Comité de Control interno integrado como mínimo por el Responsable de la Auditoría Interna y un funcionario del máximo nivel, cuyo objetivo sea contribuir a la eficaz y

yp

eficiente implementación, mantenimiento y mejora continua del Control Interno institucional; siendo una importante instancia de coordinación, asesoramiento, consulta y seguimiento oportuno. Estas medidas contribuirán no sólo en la supervisión sobre la consecución de los objetivos, sino además otorgarán al organismo transparencia en la gestión y conformando una base sustentable para propiciar una adecuada rendición de cuentas.

7. Transmitir claramente el mensaje de compromiso de las máximas autoridades de la Institución acerca de la importancia del sistema de control interno.
8. Se sugiere la emisión y/o actualización de la normativa que contemple dentro de la estructura organizacional:
 - a) Los objetivos de la Dirección, Departamentos, División y Secciones de la D.P.E.
 - b) La responsabilidad primaria y tareas específicas a desarrollar por los agentes delimitando responsabilidades, separación de funciones y autoridad.
 - c) Respecto a los manuales de misiones y funciones se debería adecuarlos a la estructura orgánica vigente, incorporando aquellas áreas indicadas precedentemente y actualizando aquellos que han quedado desactualizados.
 - d) Promover una estructura organizacional que se mantenga en el tiempo, consolidando su vigencia, y verificar si los objetivos de cada área están alineados con la misión y visión del organismo.
 - e) Manuales de procedimientos administrativos que contemple los procesos, las responsabilidades, tareas de coordinación, dirección, control y supervisión y aquellas actividades, autorizaciones, modelos de formularios y documentos necesarios en cada sector involucrado. Una vez



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

aprobados los mismos deberán ser comunicados al personal e implementados en el Organismo.

9. Definir una política permanente de capacitación del personal de la Institución de acuerdo a las necesidades establecidas oportunamente en su Plan estratégico, en especial los puestos que hayan sido definidos como claves o críticos.
10. Implementar acciones concretas para incentivar la confianza mutua dentro del organismo, fomentando el trabajo en equipos, las reuniones de trabajo y actividades sociales que ayuden a crear vínculos de afectividad, seguridad y lealtad hacia la Organización.
11. Se recomienda definir las metas y objetivos de la organización y de cada sector involucrado. Los objetivos deben documentarse y luego comunicarse claramente a los agentes del organismo.
12. La organización debe identificar, analizar y administrar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos, en todos los niveles organizacionales.
13. El proceso de identificación y análisis de los riesgos debe contemplar la realización de una revisión periódica para analizar tanto su vigencia como la eventual aparición de nuevos riesgos. Asimismo, debe contemplar la probabilidad de ocurrencia de los riesgos y su nivel de impacto y definiéndose para cada uno el nivel de tolerancia por parte de la organización.
14. Definir los informes y/o reportes que cada sector de la Institución debe emitir, estableciendo su contenido, relevancia y periodicidad, posibilitando el flujo de información oportuna a los niveles gerenciales, y de éstos a los niveles medios y operativos, permitiendo la evaluación del cumplimiento de los objetivos y en su caso adoptar las acciones correctivas necesarias.
15. Establecer mecanismos que garanticen una comunicación efectiva y oportuna dentro de los distintos sectores de la organización, fundamentalmente ante la

[Firma manuscrita]

creación de nuevas normas, cambios en los sistemas informáticos, novedades de personal, etc.

16. Establecer dentro de los manuales administrativos los requisitos para la recolección, clasificación, registración y supervisión de la carga de datos. Debiendo contener controles de consistencias de datos y de razonabilidad.
17. Establecer mecanismos que permita revisar en forma periódica la efectividad de la comunicación interna y externa.
18. Deben establecerse mecanismos de supervisión que contemplen evaluaciones continuas de las tareas y trabajos de los agentes.
19. Propiciar la realización de autoevaluaciones periódicas por parte de las áreas responsables de los principales procesos organizacionales.
20. Las deficiencias de control interno y/o aspectos a fortalecer que surjan de las actividades de supervisión implementadas (ya sea evaluaciones “continuas” o “específicas”), deben ser comunicadas siguiendo procedimientos determinados para cada caso, apuntando a propiciar la adopción de las acciones necesarias para resolver los aspectos detectados.
21. Debe realizarse el seguimiento y monitoreo de las acciones adoptadas por la organización en relación con las deficiencias de control interno y aspectos a fortalecer detectados y comunicados.
22. La Unidad de Auditoría Interna, debería establecerse como una meta a cumplir en el corto plazo (6 a 12 meses) el Diseño e implementación formal de un Sistema de Control Interno, que abarque la totalidad de las operaciones y/o acciones que realiza la Organización.

Por último, se considera oportuno destacar la importancia de mantener un adecuado sistema control interno – SCI

Si bien la implementación de un adecuado “*Sistema de Control Interno*” es responsabilidad del titular de la Dirección Provincial de Energía, y en alusión a la Filosofía de la Dirección, es quien debe comprometerse con su “montaje” dentro del



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

Organismo, su funcionamiento y mantenimiento involucra a todos los actores (dirección, departamentos, divisiones, sectores, y todos los agentes involucrados).

Si bien este concepto no se encuentra internalizado en las gestiones de los organismos públicos de nuestra Provincia, el mismo además de ser una obligación legal, representa una herramienta fundamental que contribuirá en la D.P.E. a:

1. *Alentar la actitud ética:* el SCI genera una cultura organizacional basada en valores éticos, con apego al cumplimiento de las normas; consecuentemente aportará a la D.P.E. una cultura de transparencia, estimulando la detección de posibles irregularidades y fraudes.
2. *Optimizar la Gestión:* generará valiosos beneficios en el corto y mediano plazo, en todos los niveles de la Organización, así como en todos sus procesos, subprocesos y actividades. A continuación, se exponen algunos beneficios de la implementación del S.C.I., toda vez que el mismo propicia y estimula:
 - a. La aplicación de las normas sobre ética y una actitud positiva del personal frente a las mismas;
 - b. El respeto por las normas y políticas establecida por la D.P.E.;
 - c. Que el Organismo difunda para conocimiento general la visión, misión, valores, metas y objetivos estratégicos.
 - d. La generación de informes de gestión, con indicadores medibles;
 - e. La presidencia se asegura que todos los departamentos, divisiones y secciones del Organismo formulen, implementen y evalúen actividades conforme su Plan Institucional;
 - f. Impulsa información correcta, confiable y oportuna;
 - g. Incentiva la creatividad y mejora continua en los procesos;

Yp

*"Las Islas Malvinas, Georgias del Sur, Sándwich del Sur y los espacios marítimos
e insulares correspondientes son argentinos"*

- h. La adecuada custodia de los bienes de la D.P.E.;
- i. Propicia un ambiente apropiado de trabajo y el desarrollo de la motivación del potencial humano;
- j. Define los niveles de acceso al sistema de información;
- k. Formalización de manuales de procedimientos administrativos y normas;
- l. A la gestión de riesgos
- m. Evaluación del desempeño de los integrantes del Organismo;
- n. El autocontrol del organismo para detectar fortalezas y debilidades, determinar sus causas e implementar acciones para corregir desvíos.

Es dable destacar que, a partir de los informes emitidos por los Auditores Fiscales designados para desarrollar la labor de auditoría, desde la Delegación de Control DPE, se cursaron sendas notas dirigidas al ex - Presidente de la DPE, Ing. Juan A. MANCINI LOIACONO, como también al actual Presidente de la DPE, Sr. Pedro VILLARREAL, solicitando en reiteradas oportunidades, **“se informe los avances que se han instrumentado desde el organismo para dar cumplimiento a lo solicitado”**, que ante la ausencia de respuestas por parte de los funcionarios indicados, mediante la emisión de la Nota Externa N° 1812/2023 Letra: TCP-DPE de fecha 13/09/2023 (fs. 1044), se notificó al Sr. Presidente de la DPE, convocar una reunión para el día 18/09/23, con personal referente a cargo de las áreas del Dpto. Administración, Dpto. Contable, y Auditoria Interna, a efectos de adoptar acciones tendientes a concretar un plan de trabajo para lograr una mejora en los sectores que fueron relevados por este Organismo en la presente auditoria, con el fin de dar cumplimiento a las recomendaciones y requerimientos realizados para el fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la Dirección Provincial de Energía.



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

Dable es destacar que el Sistema de Control Interno (SCI) representa una herramienta fundamental para coadyuvar al logro de los objetivos institucionales, mediante la evaluación de los mecanismos de identificación, evaluación y prevención de riesgos, incorporados a los distintos procesos del organismo, de modo de lograr un Sistema de Control Interno efectivo, con el fin de reducir los riesgos y acotarlos al mínimo, a los fines de no perjudicar el logro de los objetivos institucionales.

7. Resultados de los procedimientos aplicados

A fin de cumplir con el seguimiento encomendado mediante el artículo 3º de la Resolución Plenaria N° 026/2022, en el marco de las actuaciones tramitadas mediante el expediente N° 243/SP/2017, caratulado: "S/Auditorías de Evaluación del Sistema de Control Interno – Dirección Provincial de Energía", con el objetivo de la Evaluación del Sistema de Control Interno, se propuso mediante Nota Externa N° 1812/2023 Letra: TCP-DPE, de fecha 13/09/23, autorizar una reunión con personal referente a cargo de las áreas del Dpto. Administración, Dpto. Contable y Auditoría Interna, a los efectos de disponer de las acciones tendientes a concretar un plan de trabajo, con el propósito de lograr una mejora en los sectores que fueron relevados por este Organismo, en dicha reunión se propuso la integración de un comité de trabajo el cual debería ser presidido por un integrante designado por las autoridades de la Dirección, debiendo trabajar con los responsables de las áreas intervinientes, encargándose de recopilar la información necesaria y brindar respuesta a los requerimientos solicitados por esta delegación. Seguidamente mediante Nota Externa N° 2369/2023 Letra: TCP-DPE dirigida al Sr. Presidente DPE, se volvió a recordar la propuesta de un profesional o persona responsable interactuante para coordinar las acciones a llevar a cabo. Posteriormente, mediante Nota N° 3411/2023 Letra: DPE de fecha 07/11/2023, suscripta por el Presidente de la DPE, Sr. Pedro VILLARREAL, propone iniciar encuentros de trabajo designando como referente al CP Mauricio TEMPRANO, quien va a ser el responsable de mantener una comunicación constante con nuestra

JP

Delegación DPE, interactuando en forma periódica para coordinar las acciones conducentes a concretar un plan de trabajo con la participación de las áreas pertinentes, a efectos de lograr una mejora en los sectores que fueron relevados por este organismo y fortalecer el sistema de control interno y su adecuación a la normativa vigente.

8. Conclusiones

En principio como fue mencionado en informes anteriores, es dable destacar que la Dirección Provincial de Energía, a partir del mes de enero de 2023 implementó el uso del Sistema Gen Financiero, por lo que se fueron dejando en desuso varios aplicativos, aunque todavía no tiene en funcionamiento la totalidad de los módulos, siendo que algunos no se encontrarían aun habilitados, por ej. el módulo de Bienes de Uso, el cual se siguen llevando los registros en el módulo alternativo, tampoco el módulo de Haberes, por lo tanto para la liquidación de haberes, todavía se sigue utilizando el sistema Tango y de acuerdo a los informes emitidos por la División de Haberes, luego se registra en el Sistema Gen en forma manual.

Respecto al sistema de facturación, no cuentan con un módulo que se adapte a la facturación que realiza la DPE por la venta de energía, por consiguiente, tanto la facturación como las cobranzas se continúan trabajando con los aplicativos alternativos.

Se han adoptado nuevas formas de registración presupuestaria de los recursos, creando operatorias para la registración manual, imposibilitando la importación de datos debido a las limitaciones y/o configuraciones del Sistema Gen.

En virtud de los antecedentes relevados mediante las entrevistas cursadas con los responsables de los departamentos, como así también con las reuniones mantenidas con el C.P. Mauricio TEMPRANO, se fueron formalizando



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

en cada encuentro, minutas de reunión, analizando y describiendo los avances instrumentados para dar por cumplido las recomendaciones realizadas.

Por último, se recibió con fecha 21/08/24, Nota DPE N° 2671/2024 Letra: DPE, suscripta por el Vicepresidente de la DPE Sr. Vicente Manuel ALVAREZ, mediante la cual manifiesta su cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución Plenaria N° 026/22, recomendaciones y requerimientos del Informe Contable N° 511/2017 TCP-GEA "S/Auditorias de Evaluación del Sistema de Control Interno DPE", produciendo los descargos a cada una de las recomendaciones realizadas, las cuales se transcriben a continuación:

1. Definir y establecer un plan organizacional que abarque la definición de la Visión, misión, valores, principios, objetivos, planes estratégicos y acciones del organismo. La misma deberá comunicarse en forma interna y a la comunidad en general.

Respuesta: *En virtud de dicha recomendación se está trabajando con las diferentes áreas con el fin de dar Difusión a la comunidad en general de los nuevos avances respecto a la generación energética. Nuestro plan organizacional está en marcha, como así también la visión, misión y objetivos.*

2. La autoridad superior debe procurar:
 - la internalización de los valores de la organización, difundirlos y propiciar actividades de capacitación al respecto;
 - implementar mecanismos de evaluación respecto a la adhesión por parte de los agentes a los valores y principios institucionales e implementar medidas que permitan corregir desvíos. Esta actitud permanente de los agentes constituye la base principal en que se fundamenta el control interno institucional de los recursos públicos.

Respuesta: *Se procura día a día comunicar a todo el personal de la DPE los valores con que cuenta la misma, para ello contamos con capacitaciones a través de la Div. Personal y Patrimonio. La evaluación y seguimiento se ven reflejados en el año que cada agente cumple su nuevo año calendario relacionado al ingreso a planta de la misma.*

3. Se deben tomar las medidas necesarias para implementar mecanismos transparentes de selección y designación de los agentes con altas responsabilidades de gestión, basados en las capacidades e idoneidad de los mismos.

Respuesta: *Respecto a esta recomendación se evaluó la posibilidad de poder ir capacitando a los futuros agentes a través de la bolsa de trabajo con que cuenta la DPE. Se tomaron las medidas necesarias para que cada ingreso a planta sea evaluado y responda con las necesidades de gestión con que cuentan las áreas de mayor responsabilidad.*

4. Establecer un procedimiento claro para la selección, promoción y evaluación del personal de la Institución, basados en los siguientes atributos: capacidad, nivel académico y el desempeño.

Respuesta: *Relacionada con la recomendación N° 3 se está creando un nuevo procedimiento desde esta presidencia con el fin de dar una mejora continua.*

5. Establecer las competencias, capacidades y el perfil necesario para cada puesto. En este sentido se recomienda analizar el trabajo realizado en el expediente 468-E-2009, a fin de expedirse sobre la utilidad del mismo, en virtud a la magnitud del trabajo desarrollado por la Consultora y al sacrificio económico soportado por esa Dirección.



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

Respuesta: *Respecto a esta recomendación, se está trabajando en establecer con las diferentes áreas y departamentos de la Dirección competencias y capacidades de cada puesto de trabajo.*

6. Supervisar el diseño, la implementación y funcionamiento del control interno. Para ello, se sugiere la creación de un Comité de Control interno integrado como mínimo por el Responsable de la Auditoría Interna y un funcionario del máximo nivel, cuyo objetivo sea contribuir a la eficaz y eficiente implementación, mantenimiento y mejora continua del Control Interno institucional; siendo una importante instancia de coordinación, asesoramiento, consulta y seguimiento oportuno. Estas medidas contribuirán no sólo en la supervisión sobre la consecución de los objetivos, sino además otorgarán al organismo transparencia en la gestión y conformando una base sustentable para propiciar una adecuada rendición de cuentas.

Respuesta: *Se realizaron varias reuniones a fin de crear el comité de control interno, se tiene previsto implementarlo formalmente a través de acto administrativo con el fin de diseñar, implementar el control interno. Todo ello con el fin de contribuir a una eficaz y eficiente mejora continua.*

7. Transmitir claramente el mensaje de compromiso de las máximas autoridades de la Institución acerca de la importancia del sistema de control interno.

Respuesta: *Se transmite día a día, con cada gestión el mensaje de compromiso de las máximas autoridades de la DPE sobre la importancia de contar con un sistema de control interno eficaz y eficiente.*

8. Se sugiere la emisión y/o actualización de la normativa que contemple dentro de la estructura organizacional:

Yp

- a) Los objetivos de la Dirección, Departamentos, División y Secciones de la D.P.E.
- b) La responsabilidad primaria y tareas específicas a desarrollar por los agentes delimitando responsabilidades, separación de funciones y autoridad.
- c) Respecto a los manuales de misiones y funciones se debería adecuarlos a la estructura orgánica vigente, incorporando aquellas áreas indicadas precedentemente y actualizando aquellos que han quedado desactualizados.
- d) Promover una estructura organizacional que se mantenga en el tiempo, consolidando su vigencia, y verificar si los objetivos de cada área están alineados con la misión y visión del organismo.
- e) Manuales de procedimientos administrativos que contemple los procesos, las responsabilidades, tareas de coordinación, dirección, control y supervisión y aquellas actividades, autorizaciones, modelos de formularios y documentos necesarios en cada sector involucrado. Una vez aprobados los mismos deberán ser comunicados al personal e implementados en el Organismo.

Respuesta: *De las diferentes áreas de la DPE se instruyeron nuevos procedimientos administrativos como el que se implementó en el departamento administración, en la división comercial respecto a las cobranzas. Nuevos manuales de procedimientos y manuales de misiones y funciones de algunas áreas críticas de la DPE.*

9. Definir una política permanente de capacitación del personal de la Institución de acuerdo a las necesidades establecidas oportunamente en su Plan estratégico, en especial los puestos que hayan sido definidos como claves o críticos.



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

Respuesta: *Actualmente al igual que años anteriores la Dirección de la DPE junto con la Div. Personal y Patrimonio, a través del departamento administrativo lleva adelante una política de capacitación constante. Se realizaron diversos cursos tanto on line como presenciales que ayudan a una mejora continua.*

10. Implementar acciones concretas para incentivar la confianza mutua dentro del organismo, fomentando el trabajo en equipos, las reuniones de trabajo y actividades sociales que ayuden a crear vínculos de afectividad, seguridad y lealtad hacia la Organización.

Respuesta: *Se siguen realizando reuniones de departamentos como así también para cada 13 de julio donde se conmemora el día del trabajador de la energía se realizan diversas actividades que ayudan y fomentan el trabajo en equipo y la confianza mutua del personal.*

11. Se recomienda definir las metas y objetivos de la organización y de cada sector involucrado. Los objetivos deben documentarse y luego comunicarse claramente a los agentes del organismo.

Respuesta: *Se definieron las metas y objetivos organizacionales y de cada sector los cuales serán formalizados mediante acto administrativo.*

12. La organización debe identificar, analizar y administrar los riesgos que pueden afectar el logro de los objetivos, en todos los niveles organizacionales.

Respuesta: *Respecto a los riesgos se está evaluando la posibilidad de aplicar tableros de control para medir el riesgo que podrían afectar al logro de los objetivos organizacionales.*

13. El proceso de identificación y análisis de los riesgos debe contemplar la realización de una revisión periódica para analizar tanto su vigencia como la eventual aparición de nuevos riesgos. Asimismo, debe contemplar la probabilidad

JP

de ocurrencia de los riesgos y su nivel de impacto y definiéndose para cada uno el nivel de tolerancia por parte de la organización.

Respuesta: *Al ser un procedimiento que llevará bastante tiempo de implementación se comenzó evaluando la posibilidad de comenzar a aplicar tableros de control de tal manera de retroalimentar e identificar el riesgo su impacto y poder avanzar sobre la concreción de los objetivos.*

14. Definir los informes y/o reportes que cada sector de la Institución debe emitir, estableciendo su contenido, relevancia y periodicidad, posibilitando el flujo de información oportuna a los niveles gerenciales, y de éstos a los niveles medios y operativos, permitiendo la evaluación del cumplimiento de los objetivos y en su caso adoptar las acciones correctivas necesarias.

Respuesta: *Se realizan informes periódicos en los diferentes sectores y departamentos para que tanto el presidente, como el director de la DPE estén informados, para poder evaluar el cumplimiento de los objetivos.*

15. Establecer mecanismos que garanticen una comunicación efectiva y oportuna dentro de los distintos sectores de la organización, fundamentalmente ante la creación de nuevas normas, cambios en los sistemas informáticos, novedades de personal, etc.

Respuesta: *El año pasado se llevó adelante la implementación del GEN financiero logrando una mayor homogeneidad a nivel financiero, lo cual lleva a que se puedan garantizar una comunicación más efectiva dentro de cada sector.*

16. Establecer dentro de los manuales administrativos los requisitos para la recolección, clasificación, registración y supervisión de la carga de datos. Debiendo contener controles de consistencias de datos y de razonabilidad.



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

Respuesta: *Se establecieron dentro de los nuevos manuales de procedimientos y de misiones y funciones los diferentes requisitos para la recolección clasificación, registración y supervisión. Para luego realizar controles consistentes.*

17. Establecer mecanismos que permita revisar en forma periódica la efectividad de la comunicación interna y externa.

Respuesta: *Se están pensando mecanismos que permitan identificar y revisar la efectividad en la comunicación interna y externa.*

18. Deben establecerse mecanismos de supervisión que contemplen evaluaciones continuas de las tareas y trabajos de los agentes.

Respuesta: *Se establecieron algunos mecanismos que hacen a supervisar, controlar tareas y trabajos de los diferentes agentes de la DPE.*

19. Propiciar la realización de autoevaluaciones periódicas por parte de las áreas responsables de los principales procesos organizacionales.

Respuesta: *Estas autoevaluaciones son realizadas a nivel de gerencia y permiten la consecución de objetivos y metas.*

20. Las deficiencias de control interno y/o aspectos a fortalecer que surjan de las actividades de supervisión implementadas (ya sea evaluaciones “continuas” o “específicas”), deben ser comunicadas siguiendo procedimientos determinados para cada caso, apuntando a propiciar la adopción de las acciones necesarias para resolver los aspectos detectados.

Respuesta: *Para ello se creará el comité de control interno integrado por la máxima autoridad del organismo con un representante de la auditoría interna. Logrando de esta manera poder evaluar y seguir adelante con las tareas de mejora continua.*

YH

21. Debe realizarse el seguimiento y monitoreo de las acciones adoptadas por la organización en relación con las deficiencias de control interno y aspectos a fortalecer detectados y comunicados.

Respuesta: *De esta manera se creará el comité de control interno para poder realizar un seguimiento y monitoreo de las acciones llevadas a cabo. Evaluará las deficiencias del control interno.*

22. La Unidad de Auditoría Interna, debería establecerse como una meta a cumplir en el corto plazo (6 a 12 meses) el **Diseño e implementación formal de un Sistema de Control Interno**, que abarque la totalidad de las operaciones y/o acciones que realiza la Organización.

Respuesta: *Desde la Unidad de Auditoria Interna de la DPE se estableció como meta a cumplir en el corto plazo el diseño e implementación formal del sistema de control interno. Se podrá observar en los informes de las cuentas de inversión, en la intervención de la misma, los aspectos que se tuvieron en cuenta y evalúan seguir adelante.*

9. Conclusión final

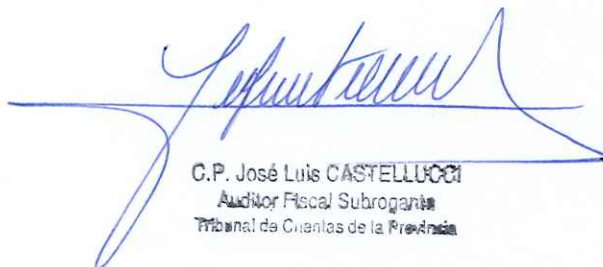
De acuerdo a los antecedentes descriptos y en virtud de lo manifestado por el Vicepresidente de la DPE, Sr. Manuel ALVAREZ, mediante Nota DPE N° 2671/2024 Letra: DPE, se puede concluir que si bien se han implementado mecanismos para reforzar y mejorar la confiabilidad del Sistema de Control Interno, trabajando en las diferentes áreas, con el fin de implementar programas de capacitación del personal tanto online como presenciales, poner en marcha el Comité de Control Interno con el fin de contribuir a una mejora continua en el desarrollo de sus procesos, se han implementado nuevos procedimientos administrativos, y se han diseñado nuevos manuales de misiones y funciones en las áreas más críticas de la



"2024 – 30º Aniversario de la Disposición Transitoria Primera de la Constitución Nacional de 1994"

DPE, definiendo metas y objetivos organizacionales, como así también se está evaluando la posibilidad de aplicar tableros de control para medir y evaluar el riesgo involucrado en el logro de sus objetivos organizacionales, es dable destacar que la Dirección Provincial de Energía, aún continúa con ciertas dificultades en el Sistema de Control Interno, que si bien existe interés por parte de las autoridades del organismo, en darle solución definitiva al total de las recomendaciones realizadas, aun no fueron instrumentadas en su totalidad, debiendo preocuparse por la situación actual en la que se encuentra el parque energético de la provincia, orientando sus prioridades a la emergencia declarada en el Sistema de Energía Eléctrica, mediante el Decreto N° 996/24 del Poder Ejecutivo Provincial.

Es todo cuanto informo.



C.P. José Luis CASTELLUCCI
Auditor Fiscal Subrogante
Tribunal de Cuentas de la Provincia

