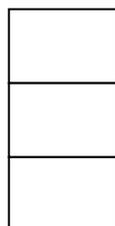


## INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha	Buenos Aires, Septiembre de 2016		
Código del Proyecto	5. 14.11		
Denominación	Agencia Gubernamental de Control –Recursos Humanos-.		
Período examinado	Año 2013.		
Unidades Ejecutoras	<b>U.E N°</b>	<b>Programa N°</b>	<b>Descripción</b>
	8262	8	Actividades Centrales
	8263	90	D.G. Faltas Especiales
	8270	91	DGHYP
	8341	92	DGFYC
	8370	93	DGFYCO
Objetivo de la auditoría	Evaluar la gestión de los recursos humanos en relación al cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos, como así también analizar la organización de los recursos humanos, la división de trabajo, los mecanismos de control interno y la capacitación del personal para el logro de los objetivos.		
Alcance	Examinar la organización de los rrhh, división del trabajo, los mecanismos de control interno, evaluación de desempeño y capacitación del personal para el logro de los objetivos institucionales.		
Limitaciones al alcance	<p>- No pudo ser determinado el área/sector de desempeño, traslados, la función y tarea desempeñada en el año 2013 de los agentes de las DGHP, DGFyC y DGFyCO y la AGC. Ello así por cuanto el listado de personal proporcionado por el auditado, no contiene el detalle de la Gerencia/Subgerencia Operativa (G.O./S.G.O) donde se desempeñan, su eventual traslado de sector así como tampoco la función y tarea desarrollada durante el período auditado.</p> <p>- No pudo ser determinado el área/sector de desempeño durante el período auditado de las personas contratadas bajo modalidad locación de servicio u obra, atento que el listado proporcionado carece de dicha información.</p>		
Período de desarrollo de tareas	Las tareas de campo se desarrollaron desde el 6 de agosto de 2015 al 2 de marzo de 2016.		



<p>Observaciones principales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No constan publicadas en el BOCBA las resoluciones n° 75/AGC/13, 79/AGC/13, 80/AGC/13 y 312/AGC/13 de contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicio y/o obra.</li> <li>▪ No se encuentra aprobado por normativa el Plan de Capacitación del año 2013 aplicable a los rrhh de la AGC.</li> <li>▪ Ausencia de manuales de procedimientos en materia de gestión de recursos humanos.</li> <li>▪ Sucesivas modificaciones de estructura organizacional en el período auditado.</li> <li>▪ Falta de confiabilidad de la base de datos de los recursos humanos que se desempeñaban en la organización en 2013. Dicha base carece de información que detalle la Gerencia/Subgerencia Operativa donde el personal prestaba tareas, así como la función y tarea desarrollada en dicho período.</li> <li>▪ No fueron confeccionados los sgtes. indicadores específicos en materia de gestión de recursos humanos: rotación y movilidad interna; puntualidad; ausentismo; formación profesional; accidentes y enfermedades profesionales; índice, frecuencia y gravedad de enfermedades, etc.).</li> <li>▪ Imputaciones al crédito vigente y devengado con cargo a la D.G. Control de Faltas Especiales, no obstante que dicha Unidad Ejecutora fuera disuelta por Ley N° 4.340.</li> <li>▪ Insuficiente grado de cumplimiento del Proyecto “fortalecimiento de la capacidad inspectiva –DGFyC- previsto en el PEA 2013, atento que el mismo no fue completado en un 25%. Asimismo, sólo el 4,1% del total de personal contratado en 2013 fue para tareas inspectivas.</li> <li>▪ Insuficiente grado de cumplimiento del proyecto “concurso carrera gerencial” contemplado en el PEA 2013, atento que a la finalización del período auditado el proceso de designación del total de G.O. y S.G.O alcanzó el 23%.</li> <li>▪ Falta de integralidad en los legajos de: a) personal de Planta Permanente, b) personal contratados bajo modalidad locación de servicio/obra.</li> <li>▪ No fueron formalizados por la AGC ni la SSRRHH del Ministerio de Modernización los relevamientos e informes sobre estructura, análisis de dotación y necesidades de personal.</li> </ul>
<p>Conclusión</p>	<p>En mérito al resultado de los procedimientos de auditoria desarrollados por el equipo interviniente en el período bajo examen, han sido detectadas debilidades que afectan la gestión de los recursos humanos de la Organización.</p> <p>El déficit en la producción de indicadores específicos en la materia examinada y la falta de comunicación y coordinación entre las</p>



	<p>diversas áreas y la Gerencia Operativa Recursos Humanos –área competente para desarrollar las políticas de personal-, conllevan a que esta última carezca de estadísticas necesarias para una adecuada planificación de sus recursos humanos.</p> <p>Atento la sensibilidad de las responsabilidades primarias asignadas al Organismo auditado, es necesario que en los sucesivos Planes Estratégicos Anuales se contemple y priorice el incremento de recurso humano que cumpla tarea inspectiva, tal como esta Auditoría ha señalado en informes anteriores.</p> <p>Otro de los aspectos a ser mejorados es el control interno, el cual se encuentra en una etapa inicial de cumplimiento, debiendo ser optimizados los mecanismos de registración y salvaguarda de información, con cortes al finalizar cada gestión.</p> <p>Por su parte, en caso que la dinámica organizacional requiera de modificaciones en su estructura para el cumplimiento de sus objetivos y metas, deben ser formalizados los relevamientos con intervención del órgano rector en materia de recursos humanos, en pos de la eficiencia, eficacia y economía administrativa.</p> <p>No obstante lo expuesto, es dable destacar el alto porcentual de formación superior del personal, así como también las acciones de capacitación por fuera del PEA llevadas en el organismo para el dictado de cursos con personal interno y la predisposición de los recursos humanos en búsqueda de su especialización.</p>
--	---

