

INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, Mayo de 2005			
Destinatario	Colegio de Auditores de la A.G.C.B.A.			
Código del Proyecto	3.04.21			
Denominación del Proyecto	Situación de revista de los recursos humanos asignados a los organismos dependientes de la Secretaría de Desarrollo Social.			
Período examinado	Año 2004			
Programas auditados				
Unidad Ejecutora	Jurisdicción 45. Secretaría de Desarrollo Social			
Objetivo de la auditoría	Evaluar la adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas			
Presupuesto (expresado en pesos)	Programa	Presupuesto	%	
	Inciso 1	\$38.574.923	76%	
	Inciso 3.4	\$12.251.501	24%	
	Totales	\$50.826.424	100%	
Alcance	A partir del análisis de los informes de auditoría efectuados con anterioridad por esta Dirección en la Secretaría de Desarrollo Social, se seleccionó una muestra teniendo en cuenta las áreas críticas detectadas. Los organismos seleccionados fueron los siguientes: • Dirección de Coordinación y Gestión Administrativa-Departamento Servicios y Conservación • Dirección General Área de Política Alimentaria. • Dirección General de la Tercera Edad. • Dirección General de Niñez y Adolescencia.			
Período de desarrollo de tareas de auditoría	19-10-04 al 10-04-05, iniciándose los relevamientos en las áreas de la muestra el 22-10-04.			
Limitaciones al alcance	No existieron.			
Aclaraciones previas	El marco que guía el análisis del presente informe se encuentra en el artículo 40 de la Ley de Relaciones Laborales de la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires, que como principio general formula que: <i>“El personal debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado. Cuando se trate de personal de planta permanente, revistar en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia...”</i>			

Observaciones principales	• 35% de promedio de desvío entre la situación formal y real de los agentes de planta permanente. • 15% de agentes activos en condiciones de jubilarse. • 479% de incremento de contratos en el período 1997 – 2004 • 26% promedio de salarios no remunerativos. • Inexistencia de contrato con aseguradora de riesgos de trabajo. • Falta de implementación de carreras administrativa y profesional. • Falta de política de recursos humanos. • Falta de planificación de personal. • Falta de evaluación de productividad.
Conclusiones	La gestión desarrollada por la Secretaría de Desarrollo Social en cuanto a la planificación de los recursos humanos en los organismos de su dependencia resulta ineficaz e ineficiente para la Administración debido a que: • a partir de la sanción del Decreto 1711/94 y 12/96, no existió en la Dirección General de Recursos Humanos dependiente la Secretaría de Hacienda del Gobierno de la Ciudad, la elaboración de una política de administración de los recursos humanos para toda la administración, ni en la Secretaría de Desarrollo Social una planificación de los recursos humanos que le dependen. • se sucedieron distintas postergaciones en la implementación de las carreras administrativa y profesional. Esos factores provocaron que el 35% de los agentes no realice en la práctica las funciones que presupuestariamente le han sido asignadas y el incremento en las contrataciones de locación de servicios omitiéndose la definición de criterios para su incorporación respecto a su cuantía y capacidades.
Implicancias	• En los organismos no se tiene un conocimiento certero de los lugares donde trabajan efectivamente los agentes de cada repartición, lo que se traduce en transferencias informales de partidas presupuestarias. • Los listados de personal solicitados a las distintas áreas no son coincidentes en datos relevantes para el análisis como son en el número de agentes, funciones y sueldos. • La planta de agentes se encuentra envejecida, alcanzando un promedio de 50 años de edad. • Se produce un ahorro en cargas sociales

	abonando sumas no remunerativas. Este hecho provoca que existan agentes que no hagan uso del beneficio jubilatorio, aún cumpliendo con los requisitos. Se ha evaluado que resulta más oneroso mantenerlos activos que realizar los aportes de ley. • No existen capacitación, incentivos por producción, evaluación y por ende tampoco existe un óptimo aprovechamiento de las potencialidades de la planta. • Se desconocen los criterios con los que se evalúa la incorporación de agentes contratados.
--	---