

INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, Noviembre de 2008.
Código del Proyecto	5.08.09
Denominación del Proyecto	Gestión de Recursos Humanos del Ente Único Regulador de Servicios Públicos de la Ciudad de Buenos Aires
Objetivo de la auditoría	Evaluar la gestión de los RRHH del área en relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos en términos de eficacia y eficiencia.
Alcance	El Alcance estuvo dado por examinar la organización de los RRHH, la división del trabajo, los mecanismos de control interno y la capacidad y capacitación del personal para el logro de los objetivos institucionales.
Período de desarrollo de tareas de auditoría	Las tareas de campo fueron realizadas entre el 21 de Mayo y el 12 de Agosto de 2008.
Observaciones principales	1. El organismo auditado no cuenta con un Plan Estratégico de Recursos Humanos, que incluya una política de selección, capacitación, incentivos y evaluación de personal, a fin de orientar sus recursos humanos a los objetivos institucionales. 2. El Expediente de Capacitación 2007 no contiene ninguna acreditación del listado de asistentes a los cursos dictados en el ejercicio auditado, ni un Plan formal de Capacitación, ni, en el caso de los cursos externos, la totalidad de las constancias por parte del alumno de haber completado la formación que el Ente pagó en instituciones ajenas al mismo. 3. Si bien el Acta de Directorio N° 212 establece los perfiles y funciones primarias para cada área del Ente Único Regulador, dichos perfiles no tienen su correspondencia en la carrera administrativa aprobada por la Resolución N° 34/07, la cual sólo establece la prioridad en cuanto a la preparación técnica y la antigüedad. 4. El sistema de registración del Ente, por sus características, no resulta confiable a fin de establecer la asistencia de los agentes que lo integran. 5. No existe un sistema de Evaluación de Desempeño de los agentes en el organismo auditado, como tampoco existió de cara al proceso de reencasillamiento con la creación de la carrera administrativa en el ejercicio examinado. 6. El organismo auditado no cuenta con un sistema confiable a fin de determinar la existencia de incompatibilidades. Se pudo constatar que (1) un agente reviste en otro organismo estatal de manera simultánea, sin haber constancia de que en el ejercicio auditado no haya existido tal incompatibilidad. 7. El espacio físico alquilado para el funcionamiento del Ente, resulta insuficiente desde un análisis de infraestructura edilicia, en cuanto a la cantidad de personal que emplea. 8. No se pudo verificar la convalidación de las Asociaciones Sindicales sobre el texto definitivo aprobado de la Carrera Administrativa, por no haber constancia de la misma en el Expediente que recopila los actuados de ese proceso.

	9. El circuito de pago a contratados se inicia con el giro del listado de locaciones de la Gerencia Administración a Tesorería, dicho formulario no se encuentra rubricado, lo cual manifiesta una debilidad en el sistema de control ante la posibilidad de ser alterado. 10. Falta de confiabilidad en la integridad del listado de personal. De la comparación de la información obrante en los formularios 931 (Administración Federal de Ingresos Públicos), en donde se declaran la cantidad de personal por el cual se ingresan los aportes y contribuciones de jubilación y obra social, no coincide con la dotación de personal informado por el Ente.
Conclusiones	El Sistema de Control Interno del Ente reviste debilidades significativas, señalando entre otras las siguientes: ✓ Falta de conocimiento del Organismo Auditado de la información suministrada por el propio organismo en ocasión de la auditoría. ✓ Falta de conocimiento del Organismo Auditado sobre los circuitos del mismo, reflejado en las contradicciones expuestas entre las Minutas recogidas por el equipo de auditoría como evidencia testimonial de los dichos de los responsables directos de los circuitos y la información remitida en el Descargo. ✓ Desconocimiento del organismo auditado sobre su propio presupuesto, expuesto en la conciliación entre lo informado por el Ente y lo informado por la Oficina de Gestión Presupuestaria y la Contaduría General de la Ciudad de Buenos Aires. ✓ Falta de controles cruzados en procedimientos tales como la confección de expedientes (que redundó en faltantes de documentación), el chequeo de las incompatibilidades, el control de presentismo, etc. ✓ Contradicciones entre los dichos de los responsables de los recursos humanos y el descargo en cuanto a los Planes de Capacitación. Asimismo, la falta de confiabilidad de la información está expuesta con claridad en la imposibilidad del Ente de tener un único portavoz al momento de suministrarla, modificándose la misma según quien la provea. El hecho de no poder conciliar básicamente el número de agentes, denota esa debilidad en los sistemas de información del organismo auditado. Por lo expuesto, cabe concluir que la gestión de Recursos Humanos del Organismo Auditado no resulta razonable con relación al cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos en términos de eficacia y eficiencia.

CÓDIGO DE PROYECTO:

5-08-09

NOMBRE DEL PROYECTO:

Gestión de Recursos Humanos del Ente Único Regulador de Servicios Públicos de la Ciudad de Buenos Aires.

OBJETO:

Gestión de RRHH del Ente Único Regulador de Servicios Públicos de la Ciudad de Buenos Aires.

OBJETIVO:

Evaluar la gestión de RRHH del área en relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos en términos de eficacia y eficiencia

ALCANCE:

Examinar la organización de los RRHH, la división del trabajo, los mecanismos de control interno y la capacidad y capacitación del personal para el logro de los objetivos institucionales.

PERÍODO:

Año 2007.

TAREAS DE CAMPO:

Desde el 21 de mayo de 2008 al 12 de agosto de 2008.

JURISDICCIÓN:

20.

UNIDAD EJECUTORA:

113.

PROGRAMA - PRESUPUESTO:

<u>Sancionado</u>	<u>Vigente</u>	<u>Devengado</u>
19.031.201	21.960.391	19.106.489

EQUIPO DESIGNADO:

Auditora Principal A/C:
Lic. María Estela Moreno