

Informe ejecutivo

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires,							
Código del Proyecto	5.11.06							
Denominación del Proyecto	Gestión de Recursos Humanos de la Asesoría General Tutelar y del Ministerio Público de la Defensa.							
Período examinado	2010							
Jurisdicción	05 Ministerio Público							
Unidades Ejecutoras								
Programas auditados	10.- Asesoría General Tutelar 20.- Ministerio Público de la Defensa							
Objeto	RRHH de la Asesoría General Tutelar (AGT) y Ministerio Público de la Defensa (MPD).							
Objetivo	Evaluar la adecuación de los recursos humanos al cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos del programa en términos de eficiencia, eficacia y economía.							
Presupuesto	Presupuesto vigente Programa 10							
	Inciso	10				% Devengado/Vigente		
		Sancionado	Modificaciones	Vigente	Devengado			
		1	23.911.447,00	2.023.950,00	25.935.397,00		25.935.393,46	100,00%
		2	268.500,00	51.731,00	320.231,00		320.225,05	100,00%
		3	2.989.148,00	-363.217,00	2.625.931,00		2.625.614,52	99,99%
		4	469.000,00	826.324,00	1.295.324,00		1.295.301,96	100,00%
		5	200.000,00	-50.000,00	150.000,00		149.572,00	99,71%
		Total general	27.838.095,00	2.488.788,00	30.326.883,00		30.326.106,99	100,00%
	Presupuesto vigente Programa 20							
	Inciso	20				% Devengado/Vigente		
		Sancionado	Modificaciones	Vigente	Devengado			
		1	59.995.916,00	8.233.010,00	68.228.926,00		66.678.587,98	97,73%
	2	826.905,00	-7.400,00	819.505,00	748.058,01	91,28%		

	3	7.011.763,00	-1.939.365,00	5.072.398,00	4.803.776,25	94,70%
	4	3.336.630,00	2.310.739,00	5.647.369,00	5.631.220,51	99,71%
	5	698.181,00	50.000,00	748.181,00	653.757,53	87,38%
	Total general	71.869.395,00	8.646.984,00	80.516.379,00	78.515.400,28	97,51%
Alcance	Examinar la organización de los recursos humanos, 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 campo	Del 11 de abril de 2011 al 30 de noviembre del 2011					
Aclaraciones previas	En las Aclaraciones previas se tratan los siguientes temas: Parte I: Consideraciones generales Objetivos institucionales 1) Régimen institucional del Ministerio Público: Ley N° 1903 (Ley Orgánica del Ministerio Público) 2) Facultades asignadas en materia de recursos humanos por el mencionado régimen 3) La creación de la jurisdicción N° 5 en la Ley N° 2571 (Presupuesto General de de Gastos y Recursos para 2008) 4) Acuerdos con el Consejo de la Magistratura a los efectos de coordinar las acciones administrativas asignadas en la Ley N° 1903. Presupuesto 5) Presupuesto aprobado para el período bajo análisis (2010), Ley N° 3395 6) Ejecución presupuestaria 7) Producción: Metas físicas y tareas realizadas, dificultades para su evaluación 8) Previsión de requisitos de RRHH Estructura orgánico-funcional 9) Diseño, creación y aprobación de las estructuras orgánico-funcionales en el Ministerio Público 10) Evaluación técnica de las estructuras orgánico funcionales (existencia de diseño jerárquico (organigrama), de mecanismos de asignación de responsabilidades y definición de dotaciones de personal): Parte II: Política de RRHH Objetivos operacionales en la planificación estratégica 11) Descripción del desarrollo de la planificación y de sus alcances operativos Diseño normativo. 12) Facultades reglamentarias en materia de RRHH 13) Estructura del Reglamento Interno del Personal de Ministerio Público (Resolución N° 18/CCAMP/09) 14) En relación con el régimen de empleo, se ha considerado las siguientes materias: Deberes y derechos de los empleados Régimen de disciplina					

	Régimen de licencias y franquicias Régimen de adscripciones y comisiones de servicio Control de presentismo Extinción de la relación de empleo público 15) En relación con materias vinculadas al concepto de carrera administrativa, se han consideran: Escalafón Ingreso y la promoción de los funcionarios y empleados en el escalafón Capacitación Evaluación de desempeño Promoción de la mejora continua 16) Regímenes de contratos de locación y pasantías Contratos de locación Sobre el régimen de pasantías Liquidación de haberes 17) Análisis de la ejecución del inciso 1 18) Evaluación del control interno sobre la ejecución del inciso 1. 19) Relevamiento del circuito de liquidación de haberes 20) Evaluación del control interno en el circuito de liquidación de haberes Contratos de locación 21) Ejecución de partidas del inciso 3. 22) Evaluación del control interno en el proceso de contratación de personas físicas bajo la modalidad de locación de servicios Políticas de capacitación 23) Características generales 24) Análisis de la ejecución presupuestaria del inciso 5 25) Cursos realizados por el personal del MPD y por el de la AGT 26) Reglamento de becas en el MPD 27) Evaluación del control interno en el sistema de becas en el MPD 28) Pertinencia de las becas otorgadas en 2010: 29) Régimen de pasantías (procedimiento y descripción de los convenios) en el MPD 30) Evaluación del control interno en el sistema de pasantías: inscripción, seguimiento y evaluación Evaluación de desempeño y política de RRHH 31) Análisis sobre la utilización de herramientas de evaluación de desempeño Sobre el recurso físico 32) Administración de adquisición y mantenimiento del recuso físico: 33) Resultados del relevamiento edilicio Sistema de control interno en los procesos de RRHH 34) Evaluación de los circuitos administrativos en materia de RRHH Encuesta interna 35) Características generales de la encuesta tomada 36) Análisis de los resultados obtenidos
Observaciones principales	En los anexos de las Resoluciones N° 163/AGT/09 y 201/DG/09 no se establecen las dotaciones de personal (según lo prescripto en el artículo 49° inc h de la Ley N° 70) que serán financiadas con los anteproyectos de presupuesto que ambas aprueban.

	• A pesar de haber firmado los documentos liminares del Primer Plan Estratégico Consensuado de la Justicia de la Ciudad de Buenos Aires, la AGT y el MPD no han formulado una planificación operativa vinculada con el desarrollo de una política de RRHH • La falta de un sistema de acceso ordenado por tema al corpus de la normativa interna, tanto en el MPD como en la AGT, impide contar con información actualizada y consistente. • El Departamento de RRHH del MPD no cuenta con información ordenada y consolidada sobre las licencias del personal del organismo. • El MPD no cuenta con un registro de sus intervenciones sobre la documentación presentada por los agentes. • El MPD no tiene como estimar la correspondencia entre las licencias solicitadas y la disponibilidad de días que cada agente tiene por cada tipo de licencia. • El Departamento de RRHH del MPD se ve impedido de llevar un adecuado control de los movimientos, debido a la falta de integridad de la información referida a las novedades del personal durante el periodo 2010. • Ni la AGT, ni el MPD realizan una conciliación de la liquidación de haberes con los correspondientes registros de devengado. • El MPD carece de una adecuada planificación presupuestaria para financiar su programa de becas. • En el MPD hay una subejecución en un 40,53% en la partida parcial 5.1.3 (Becas y otros subsidios). • Tanto la AGT como el MPD carecen de manuales y normas de procedimiento aprobados para los circuitos de gestión de RRHH para el personal que revista bajo las distintas modalidades de empleo público.
Conclusiones	La principal debilidad reside en la inexistencia de una política de personal formalizada, tanto desde la perspectiva institucional como desde la de la promoción de los derechos de los trabajadores. No se tienen en cuenta las verdaderas necesidades de estos recursos para la planificación presupuestaria (plantes de personal, sistema de becas, capacitación, etc.). La ausencia de una política de promoción de los trabajadores es especialmente verificable en el carácter discrecional del régimen de ascensos. Cabe destacar el amplio desarrollo de un sistema de asignación de responsabilidades a partir de un adecuado diseño de estructuras orgánico funcionales, la cobertura de jefaturas a cargo de mujeres que se encuentra por encima de los estándares constitucionales y, para el caso específico de la AGT, los mecanismos de control interno desarrollados en el proceso de liquidación de haberes. Es de esperar que en oportunidad de hacerse cargo de la liquidación de haberes, los mencionados mecanismos de control interno desarrollados en el ámbito de la AGT (basados en el principio de controles por oposición) puedan mantenerse.