

INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, Diciembre de 2012.
Código del Proyecto	4.11.04
Denominación del Proyecto	Gestión de los Recursos Humanos de la Administración Gubernamental de Ingresos Públicos (AGIP)
Período examinado	Año 2010
Objetivo de la auditoría	Evaluar la gestión de los Recursos Humanos de la Administración Gubernamental de Ingresos Públicos (AGIP) del ejercicio 2010.
Alcance	El examen fue realizado de conformidad con las normas de auditoría externa de la AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES, aprobadas por la ley N° 325 y las normas básicas de auditoría externa aprobadas por el Colegio de Auditores de la Ciudad de Buenos Aires, según Resolución n° 161/00 AGC. Se relevaron los aspectos normativos, operativos, administrativos y de gestión de la AGIP en lo que respecta a la administración de los recursos humanos. Se realizó un examen sobre la base de una muestra aleatoria de la totalidad del personal de planta permanente, autoridades superiores, personal de gabinete, personal regularizado por decreto N° 948 y Res. N° 959 y personal contratado bajo diferentes modalidades, con el propósito de obtener elementos que permitieran evaluar la gestión de los recursos humanos de la AGIP del año 2010. Para ello se aplicaron, entre otros, los siguientes procedimientos: • Compilación y análisis de la normativa vigente • Obtención de copias de informes de auditorías anteriores relacionadas con el presente proyecto y recopilación de las observaciones surgidas. • Relevamientos de los circuitos administrativos y procedimientos aplicables a la gestión de los recursos humanos. • Entrevistas con funcionarios responsables. • Análisis de la Información presupuestaria y de la ejecución correspondiente • Comprobación de la integridad del listado de la dotación del personal del año 2010, entregado por la AGIP. • Selección de una muestra sobre la totalidad de la dotación del personal. • Realización de los siguientes procedimientos sobre los casos seleccionados mediante la muestra señalada en el punto anterior: a) Solicitud de los legajos personales. b) Revisión de los mismos a fin de verificar el cumplimiento de los procedimientos y los circuitos administrativos.

	c) Se analizaron los casos en sus aspectos formales y legales. d) Revisión de la documentación respaldatoria. Las tareas de auditoría se desarrollaron entre el 14 de septiembre de 2011 y el 10 de febrero de 2012.																		
Aclaraciones Previas	Autarquía Administrativa y Financiera La Administración Gubernamental de Ingresos Públicos de la Ciudad de Buenos Aires (AGIP) fue creada mediante la Ley N° 2603/LCABA/2007 como ente autárquico. La cual define en su artículo 2° que la AGIP “actuará como entidad autárquica en el orden administrativo y financiero, bajo la superintendencia general y control de legalidad que ejercerá sobre ella el Ministerio de Hacienda”. Normativa aplicable Las relaciones de empleo público de los trabajadores del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires se rigen por la Ley N° 471/LCABA/2000 reglamentada por Decreto N° 826/GCABA/2001 y sus modificatorias En su artículo N° 4 establece el ámbito de aplicación “...al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados, y sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas.” También aclara que “No es de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley el régimen de la Ley Nacional N° 20.744.” Datos presupuestarios. La incidencia de los gastos en dotación de la AGIP con respecto de la totalidad de los gastos presupuestados en el año 2010 fue del 67.14% De acuerdo a la ejecución financiera del año 2010 los gastos en dotación devengados fueron por \$ 216.775.409 y su incidencia sobre el total fue del 69.31% Descripción de la dotación de personal De acuerdo a la información provista por el departamento de Recursos Humanos, la dotación del personal que cumplió funciones en la AGIP en el año 2010 fue de 2260 personas. La distribución de dicha dotación se presenta en función de la modalidad de contratación en el siguiente cuadro: <table><tr><th colspan="3">Dotación AGIP</th></tr><tr><th>Modalidad</th><th>Cant.</th><th>%</th></tr><tr><td>Autoridades Superiores</td><td>18</td><td>0,80</td></tr><tr><td>Planta de Gabinete</td><td>17</td><td>0,75</td></tr><tr><td>Carrera Administrativa</td><td>1984</td><td>87,79</td></tr><tr><td>Contratos Dtos. N° 948 y Resol. N° 959</td><td>18</td><td>0,80</td></tr></table>	Dotación AGIP			Modalidad	Cant.	%	Autoridades Superiores	18	0,80	Planta de Gabinete	17	0,75	Carrera Administrativa	1984	87,79	Contratos Dtos. N° 948 y Resol. N° 959	18	0,80
Dotación AGIP																			
Modalidad	Cant.	%																	
Autoridades Superiores	18	0,80																	
Planta de Gabinete	17	0,75																	
Carrera Administrativa	1984	87,79																	
Contratos Dtos. N° 948 y Resol. N° 959	18	0,80																	

	<table><tr><td>Contratos del GCBA</td><td>98</td><td>4,34</td></tr><tr><td>Convenio de Asistencia Técnica</td><td>20</td><td>0,88</td></tr><tr><td>Convenio ACARA</td><td>49</td><td>2,17</td></tr><tr><td>Convenio Colegio de Escribanos</td><td>8</td><td>0,35</td></tr><tr><td>Personal Incentivado</td><td>46</td><td>2,04</td></tr><tr><td>Retiros voluntarios</td><td>2</td><td>0,09</td></tr><tr><td>Total</td><td>2260</td><td>100,00</td></tr></table>	Contratos del GCBA	98	4,34	Convenio de Asistencia Técnica	20	0,88	Convenio ACARA	49	2,17	Convenio Colegio de Escribanos	8	0,35	Personal Incentivado	46	2,04	Retiros voluntarios	2	0,09	Total	2260	100,00
Contratos del GCBA	98	4,34																				
Convenio de Asistencia Técnica	20	0,88																				
Convenio ACARA	49	2,17																				
Convenio Colegio de Escribanos	8	0,35																				
Personal Incentivado	46	2,04																				
Retiros voluntarios	2	0,09																				
Total	2260	100,00																				
Observaciones principales	1. No hay constancia de la existencia de una planificación estratégica sobre los recursos humanos de la AGIP para la gestión del año 2010, que contuviera los aspectos vinculados a esa función del organismo. Las políticas de selección de personal; de incorporación de agentes por concurso público; de contrataciones; de capacitación; sobre las evaluaciones; sobre la administración, mantenimiento y control de la información asociada a los recursos humanos, se llevan a cabo y son ejecutadas por las áreas intervinientes sin una coordinación centralizada. La situación descripta pone de manifiesto la falta de diseño y desarrollo de una planificación orientada a mejorar la gestión de los recursos humanos dentro de la AGIP 2. El Departamento de Recursos Humanos no administra la documentación ni cuenta con la totalidad de la información referida al personal contratado a través de Convenios ACARA, Convenio Colegio de Escribanos y contratos GCBA. Esta gestión es realizada por la Dirección de Administración de la AGIP. En estos casos la función del departamento se limita al control de presentismo de acuerdo a la nómina que la Dirección le provee. 3. La AGIP no utiliza una base integral e integrada de datos donde se registre y administre la totalidad de la información del personal que cumple tareas en esta dependencia. La información del personal que suministra el aplicativo SIRH (Sistema Integral de Recursos Humanos) no se encuentra actualizada y no refleja correctamente las modificaciones que se presentan por licencias, altas, bajas, presentismo, evaluación de desempeño, etc.																					
Conclusión	En base a las tareas de auditoría efectuadas sobre la gestión de recursos humanos de la Administración Gubernamental de Ingresos Públicos del año 2010, y las deficiencias descriptas en el Capítulo IV – Observaciones del presente informe, se concluye que dicha																					

	Administración Gubernamental: 1) No ha realizado una planificación integral de la gestión de recursos humanos durante el año 2010, que contemple todos los aspectos que hacen a la misma 2) Tiene debilidades en el sistema de control interno por falta de centralización en el departamento de Recursos Humanos de la administración de la información. 3) Las tareas delegadas al Departamento de Recursos Humanos se limitan a las tareas de administración de personal que consisten principalmente en el registro y actualización de información en legajos; control de asistencia del personal de planta permanente; altas, bajas y modificaciones; licencias; etc. 4) El Departamento de Recursos Humanos no participa en los procesos de administración y control sobre las personas contratadas a través de convenios institucionales con ACARA y el Colegio de Escribanos, a pesar de que las mismas cumplen funciones similares a las establecidas para la planta permanente, circunstancia que merece ser subsanada en pos de una gestión integral e integrada de los recursos humanos.
--	--