

Informe ejecutivo

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, diciembre de 2013																										
Código del Proyecto	5.13.05																										
Denominación del Proyecto	Subsecretaría de Recursos humanos. Relevamiento / Gestión.																										
Período examinado	2012																										
Jurisdicción	68 – Ministerio de Modernización																										
Unidad Ejecutora	642 – Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos																										
Programas auditados	41 – Administración de personal																										
Objeto	Relevamiento y gestión de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos.																										
Objetivo	Relevamiento de la normativa de creación, organigrama, manuales de organización y de procedimientos. Programa y actividades a cargo de la Unidad Ejecutora. Recursos humanos, financieros y físicos. Verificar y Evaluar el cumplimiento de los objetivos institucionales en términos de eficiencia, eficacia y economía a partir de la identificación de las metas físicas y la determinación de un sistema de indicadores de gestión.																										
Presupuesto	<table><tr><th colspan="3">Jurisdicción 68 – UE 642 – Programa 41</th></tr><tr><th>Inciso</th><th>Sancionado</th><th>Vigente</th></tr><tr><td>1</td><td>\$66.866.837,00</td><td>\$66.437.027,00</td></tr><tr><td>2</td><td>\$1.145.435,00</td><td>\$765.435,00</td></tr><tr><td>3</td><td>\$23.303.915,00</td><td>\$23.287.448,00</td></tr><tr><td>4</td><td>\$7.499.100,00</td><td>\$7.449.100,00</td></tr><tr><td>5</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>Total</td><td>\$98.815.287,00</td><td>\$97.989.010,00</td></tr></table>			Jurisdicción 68 – UE 642 – Programa 41			Inciso	Sancionado	Vigente	1	\$66.866.837,00	\$66.437.027,00	2	\$1.145.435,00	\$765.435,00	3	\$23.303.915,00	\$23.287.448,00	4	\$7.499.100,00	\$7.449.100,00	5	-	-	Total	\$98.815.287,00	\$97.989.010,00
Jurisdicción 68 – UE 642 – Programa 41																											
Inciso	Sancionado	Vigente																									
1	\$66.866.837,00	\$66.437.027,00																									
2	\$1.145.435,00	\$765.435,00																									
3	\$23.303.915,00	\$23.287.448,00																									
4	\$7.499.100,00	\$7.449.100,00																									
5	-	-																									
Total	\$98.815.287,00	\$97.989.010,00																									
Alcance	Relevamiento de normas, programas y recursos. Examen del diseño de las políticas de evaluación de desempeño y de la planificación de las políticas de auditoría de los RRHH y cumplimiento Ley 1502.																										
Período de tareas de campo	2013-enero-02 / 2013-agosto-12																										
Aclaraciones previas	PARTE I: RELEVAMIENTO 1) Sobre la información financiera disponible 2) Organigrama aprobado por el Decreto N° 122/GCABA/12 3) Recursos financieros 4) Recursos humanos 5) Estructura orgánico funcional aprobada y estructura relevada 6) Diseño de la estructura orgánico funcional 7) Eficacia y eficiencia operativa: Confiabilidad de la información																										

	<i>financiera - contable. Salvaguarda de activos. Cumplimiento de leyes y reglamentos</i> <i>8) Diseño del sistema de control interno en el Plan de la organización, la estructura orgánico funcional y los manuales de normas y procedimientos.</i> <i>9) Identificación de áreas críticas</i> <i>10) Identificación de fortalezas y oportunidades</i> PARTE II: GESTIÓN <i>11) Políticas de auditoría de los RRHH. Relevamiento de procedimientos y circuitos y análisis normativo</i> <i>12) Políticas de auditoría de los RRHH. Análisis de gestión</i> <i>13) Políticas de evaluación de desempeño. Relevamiento de procedimientos y circuitos y análisis normativo</i> <i>14) Políticas de evaluación de desempeño. Análisis de gestión</i> <i>15) Cumplimiento Ley 1502. Relevamiento de procedimientos y circuitos y análisis normativo</i> <i>16) Cumplimiento Ley 1502. Análisis de gestión</i>
Principales observaciones	• Los funcionarios a cargo de las Direcciones Generales de Evaluación y Desarrollo de Personal y de Operación y Tecnología y la Agencia Operativa Auditoría y Contralor de recursos humanos dicen no ejercer las responsabilidades asignadas por el Decreto N° 122/GCABA/12 en 5 casos (4% del total de las mismas). • En los informes de auditoría de control de presentismo, consta la opinión final de la Comisión de Auditoría en veinte (20) casos (35,71% del total de la muestra). • El informe anual sobre la evaluación del personal, emitido por la Dirección General de Evaluación y Desarrollo de Personal, no es remitido al Instituto Superior de la Carrera Administrativa para que esta repartición lo utilice como insumo en la planificación anual de la capacitación. • La evaluación de desempeño no se articula con la carrera administrativa aprobada por la Ley N° 471 y reglamentada por el Decreto N° 986/GCABA/04 • Salvo para el caso de los certificados emitidos por aplicación de la Ley Nacional N° 22.431 y los que han sido emitidos por la Dirección General de Administración de Medicina del Trabajo (Resolución N° 289/SUBRH/10), no se define con claridad que se entiende por "certificado de discapacidad emitido por autoridad competente". El resto de las fuentes de información que son validadas por la SSGRH a los efectos de llevar los cómputos del cumplimiento de la Ley N° 1502 no cuentan con respaldo normativo que las avale como certificados. • No se verificó la existencia del Registro Único establecido en el Artículo 12° de la Ley N° 1.502. Se cuenta con los listados de agentes discapacitados, pero no hay constancias del certificado de discapacidad emitido por autoridad competente en la misma área en que se encuentran los listados. • Según la información suministrada por la SSGRH, el índice de cumplimiento del artículo 4° de la Ley N° 1502 alcanza al 4,24% del total de la planta de personal.

Conclusiones	Entre las principales fortalezas de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos (SSGRH), puede destacarse el adecuado ambiente de control interno cuyo único punto débil reside en las acciones tendientes a dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 1.502. Entre sus principales debilidades, se destaca su dificultad para articular políticas con otras reparticiones, a saber: con el Instituto Superior de la Carrera Administrativa (ISC), con la Agencia de Sistemas de Información (ASInf) y con la Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS). En las áreas en que se ha realizado el análisis de la gestión de la SSGRH, pueden apreciarse, como notas significativas, que: el sistema de auditorías de presentismo funciona con razonable solvencia; las políticas de evaluación de desempeño no se articulan con las de capacitación y las políticas para el cumplimiento de la Ley N° 1.502 no articulan tareas entre el organismo auditado y la COPIDIS. Por otra parte la SSGRH no ha constituido el Registro de Personal con Necesidades Especiales en los términos que establece el artículo 12° de la Ley N° 1.502.
--------------	--