

INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, diciembre de 2005			
Código del Proyecto	1.05.13			
Denominación del Proyecto	Dirección General de Espacios Verdes – Auditoría de Gestión de Recursos Humanos			
Período examinado	Año 2004/2005			
Programas Presupuestarios ejecutados por la DGEV	➤ 3305 – Programa de Padrinazgos ➤ 3308 – Espacios Verdes por Administración ➤ 3309 – Espacios Verdes por Terceros ➤ 3310 – Arbolado por Administración ➤ 3312 – Desarrollo y Difusión Parque Avellaneda			
Objetivo de la auditoría	➤ Evaluar la organización y administración de los recursos humanos en el ámbito de la Dirección General de Espacios Verdes, su concordancia con la normativa que rige el empleo en la Ciudad de Buenos Aires y con los objetivos de la Dirección General.			
Presupuesto de Gastos en Personal - DGEV	Programa	Presupuesto Vigente	Devengado	Porcentaje de ejecución
	3305	\$ 207.241	\$ 154.598,04	74,60 %
	3308	\$ 20.474.111	\$ 20.470.995,88	99,98 %
	3309	\$ 447.141	\$ 332.875,28	74,45 %
	3310	\$ 2.246.929	\$ 1.792.642,78	79,78 %
	3312	\$ 135.465	\$ 100.973,02	74,54 %
	TOTAL	\$ 23.410.887	\$ 22.852.085,00	97,61 %
	Devengado por horas extraordinarias:			\$ 64.780,00
	Devengado por locaciones de servicio:			\$ 1.000.314,50
Alcance	➤ Identificación y verificación de cumplimiento del marco normativo y de las políticas y planes referidos a los RRHH. ➤ Asignación de responsabilidades y delegación de autoridad. Régimen de incompatibilidades. ➤ Verificación de sistemas de ingreso, promoción, capacitación, evaluación del desempeño, asignación de horas extraordinarias. ➤ Adecuación, eficiencia y eficacia del registro, la administración y la utilización para la toma de decisiones de la información sobre el personal del organismo auditado (nómina: composición y atributos personales, descriptivos de puestos y perfiles, legajos, etc.). ➤ Existencia y funcionamiento de mecanismos de control sobre asistencia y cumplimiento de horario de labor. Aplicación de medidas disciplinarias.			

	Cumplimiento normativo. ➤ Análisis y evaluación de metodologías de asignación de tareas y control de su cumplimiento. Identificación de aspectos que impidan o dificulten el cumplimiento de los objetivos del organismo y de sus programas. ➤ Verificación de calidad del ambiente físico y social de trabajo. Seguridad e higiene del trabajo. Cumplimiento normativo.
Período de desarrollo de tareas de auditoría	15-03-05 al 05-09-05, iniciándose la tarea de campo el 25-04-05.
Limitaciones al alcance	➤ Inexistencia en el organismo de listados actualizados sobre el personal. ➤ Ausencia de documentación que avale la existencia de políticas y planes referidos a los RRHH. ➤ Inexistencia de normas y procedimientos internos para la administración del personal y para la administración de la información sobre el personal. ➤ Inexistencia de descriptivos de puestos y definición de perfiles. ➤ Ausencia de documentación que avale las necesidades que originaron la asignación de horas extraordinarias. ➤ Falencias en la información sobre la composición y características del personal contratado y sobre las necesidades que originaron su contratación. ➤ Ausencia de indicadores para medir y evaluar la gestión de los RRHH. ➤ No fueron puestos a disposición los actos administrativos que disponen el traslado de agentes al Registro de Agentes en Disponibilidad. ➤ Puesta a disposición parcial de actos administrativos de designación de cargos y asignación de funciones. ➤ Puesta a disposición parcial de planillas de asistencia diaria.
Aclaraciones previas	➤ El organismo no dispone de una estructura organizativa formalizada y la información y documentación puesta a disposición, así como el relevamiento efectuado, no permiten identificar unívocamente la existencia de una organización funcional (informal), con clara determinación de jerarquías y dependencias. ➤ Las relaciones laborales en la Administración Pública de la CABA se rigen por la ley 471 del año 200, la cual ha tenido reglamentaciones parciales surgidas durante el desarrollo del año auditado. A su vez subsisten normas previas, algunas de las cuales han caído en desuso y otras se muestran desactualizadas.

	➤ A diciembre de 2004 la DGEV contaba con 1.110 agentes de planta permanente. Durante el ejercicio 2004 se contrataron a través de locaciones de servicio alrededor de 100 personas.
Observaciones principales	➤ La DGEV carece de una organización interna integral e integrada y, por lo tanto, de una clara asignación de funciones y responsabilidades y de una cadena de dependencias y transmisión de mandos al personal. El organismo funciona, de hecho, con un sistema dual de jerarquías: la que deviene de la autoridad formal y sus decisiones administrativas y la que obedece a lealtades personales, usos y costumbres y/o pertenencia a asociaciones gremiales. ➤ Se detectaron dos copias no coincidentes del Anexo II de la Res.Nº051-SPUMA-96 que designa agentes en la planta de conducción de la DGEV. ➤ La DGEV carece de precisiones acerca de la cantidad de personal permanente a su cargo, lugar en que desempeñan sus tareas y demás características del mismo. ➤ La DGEV carece de documentación que exprese la existencia de una política o planes definidos formalmente respecto de la gestión de los recursos humanos que revistan en el área. ➤ No se registran en el ejercicio auditado acciones de capacitación del personal ni evaluaciones de desempeño. ➤ No consta que la DGEV haya evaluado la situación que se le plantea por la elevada edad del personal permanente, ni que haya previsto acciones sobre su personal, vinculadas con la concentración territorial de tareas por administración y/o la necesidad de contar con capacidades y habilidades no disponibles a raíz de la reciente tercerización del mantenimiento del arbolado y de los espacios verdes. ➤ Incumplimiento de responsabilidades establecidas respecto de la actualización del registro de documentación referida a los recursos humanos; ausencia de manuales o normas de procedimiento. ➤ Falencias en la conformación de legajos y en la administración de planillas de asistencia, de fichas de registro de licencias y de los recibos de haberes. ➤ Ausencia de controles sobre presentismo y cumplimiento de horarios. ➤ Ausencia de indicadores de gestión del personal. ➤ No se efectúan al personal los controles médicos periódicos exigidos por la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo. ➤ Relevantes deficiencias edilicias y medioambientales

	en los lugares de trabajo. ➤ Deficiencias en materia de aprovisionamiento al personal, tanto de elementos necesarios para el desarrollo de las tareas habituales como de aquellos necesarios para la protección y seguridad del trabajador en la tarea desarrollada.
Conclusiones	➤ La conducción del organismo posee un conocimiento incompleto sobre la cantidad y características de las áreas que la integran, sobre la cantidad y características del personal que actúa bajo su responsabilidad y sobre las condiciones de trabajo de los mismos. ➤ Las acciones desarrolladas durante el ejercicio 2004 han sido insuficientes en términos de los principios y derechos que enumera la Ley 471 (art.2º y 9º), a la vez que el organismo encuentra dificultades para hacer cumplir las obligaciones enumeradas por la misma ley (art.10º). ➤ Parte del personal en actividad se encuentra sin tarea asignada o bien no efectúa algunas tareas por no contar con los elementos y condiciones necesarios. Concomitantemente, se ha contratado a terceros la realización de tareas que se efectuaban previamente por administración.
Implicancias	➤ Quedan planteados interrogantes sobre las capacidades del organismo para atender las tareas que le demanden la programación y control del servicio contratado a terceros, sobre la metodología a aplicar para la reorganización de los recursos humanos que dispone para cubrir las zonas por administración y sobre las funciones y tareas a asignar al personal antes destinado a las zonas tercerizadas.