

INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA

Expte. N° 242-2289/09

Señor

Intendente de la Municipalidad de La Caldera

Dn. Luis Gerardo Mendaña

S _____ / _____ D

En uso de las facultades conferidas por el artículo N° 169 de la Constitución Provincial, la Auditoría General de la Provincia de Salta (AGPS) procedió a efectuar un estudio en el ámbito de la Municipalidad de La Caldera, con el objeto que se indica a continuación.

I. OBJETO

Realizar un relevamiento de control interno relacionado a la Administración de Personal, que se tramita en Expediente N° 242-2289-09 de la Auditoría General de la Provincia, según Res. AGPS N° 23/08, código I.83.09.

Ente relevado: Municipalidad de La Caldera

Objetivo General: relevar y analizar la gestión de Recursos Humanos en el Municipio, considerando la incidencia presupuestaria del gasto en Recursos Humanos, y la composición, modalidad de contratación, distribución de funciones y calificación de los agentes.

Período examinado: a agosto de 2009 y marzo de 2010. (El período de relevamiento de la información incluida en los Anexos, corresponde a las respectivas fechas de presentación por parte del Municipio de cada uno de ellos. De esta forma el período de análisis, para los Anexos I al V, es agosto de 2009 y el correspondiente a los Anexos VI y VII, es marzo de 2010).

II. ALCANCE DEL TRABAJO

El diagnóstico fue realizado siguiendo los lineamientos de las Normas Generales y Particulares de Auditoría Externa para el Sector Público de la Provincia de Salta, aprobadas por Resolución

AGPS N° 61/01, en base a la información suministrada por la Municipalidad de La Caldera que prescribe la revisión selectiva de la misma.

II.1. CONSIDERACIONES GENERALES

II.1.1. PROCEDIMIENTOS

En cumplimiento del programa de trabajo, se aplicaron los siguientes procedimientos – con la extensión que se ha considerado necesaria en las circunstancias – a efectos de obtener las evidencias validas y suficientes que respalden las conclusiones de la labor realizada:

- Envío de requerimiento al Municipio, solicitando información en materia de Administración de Recursos Humanos susceptible de ser analizada y evaluada.
- Análisis y evaluación de las nóminas presentadas, que informan acerca de la Administración del Personal.

A saber:

- a. Nómina completa del Personal del Municipio consignando número de legajo, nombre y apellido del funcionario, DNI, modalidad de contratación, formación académica, cargo y antigüedad.
 - b. Nómina del personal que retiene cargo consignando nombre y apellido del funcionario, número de legajo, cargo originario, cargo actual y fecha de inicio de la retención.
 - c. Presupuesto General del Municipio.
 - d. Presupuesto destinado a Personal del Municipio y porcentajes de acuerdo a la modalidad de contratación.
- No se han desarrollado pruebas de cumplimiento sobre la información suministrada, las que serán desarrolladas en una segunda etapa de auditoria bajo el mismo objeto.

II.1.2. MARCO JURÍDICO Y NORMATIVO DE CARÁCTER GENERAL

La normativa de carácter general vinculada a la gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública Provincial y Municipal, está reglamentada en la Constitución de la Provincia de Salta (1998), en el estatuto del Empleado Público, en los diferentes Reglamentos internos de los Organismos y en las Cartas Orgánicas de las Municipalidades, donde se hace referencia a los principales aspectos a tener en cuenta en esta materia (procedimientos de selección de personal, de capacitación, evaluación del desempeño del agente, carrera administrativa, entre los más importantes).

También, se hace referencia en estos documentos a todos los aspectos inculcados a la modalidad de contratación del personal, de acuerdo a la necesidad específica del Ente, definiendo diferentes modalidades de acuerdo a cada caso en particular.

De esta forma encontramos en la Carta Magna de los salteños, diferentes artículos alusivos, a saber:

- **Art. 28**, alusivo a la Libertad de Trabajo
- **Art. 29**, alusivo a la Admisibilidad en el Empleo Público
- **Art. 43**, alusivo a la Protección del Trabajo
- **Art. 44**, alusivo a los Derechos del Trabajador
- **Art. 64**, alusivo a la Carrera Administrativa

III. COMENTARIOS y OBSERVACIONES

En el presente apartado, se presenta la información suministrada por el Municipio, así como también las observaciones realizadas por esta Auditoría, en base a:

- El objetivo general que guía este diagnóstico;
- El alcance del trabajo mencionado al comienzo;
- Las consideraciones generales expuestas;
- El Marco Jurídico y Normativo de carácter general analizado.

Se consideró también lo expuesto por el Municipio ante las observaciones presentadas en el Informe Provisorio, lo cual está identificado y, en caso de aplicar, aclarado, en cada uno de los conceptos analizados.

ANEXO 1			
Nómina general de Personal			
Información General			
En base a lo solicitado por esta Auditoría, el Organismo de referencia presentó toda la información requerida en el Anexo 1, informando para todo el personal el n° de legajo correspondiente, nombre y apellido del funcionario, DNI, modalidad de contratación, formación académica o profesión, cargo y antigüedad.			
Análisis de la Información			
<i>Cantidad de Personal</i>	105 personas		
<i>Modalidad de Contratación</i>	Modalidad	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Planta Permanente	26	24.80%
	Concejo Deliberante	3	2.90%
	Personal Contratado	54	51.40%
	Hogar Linares	20	19.00%
	Func. de Gobierno	2	1.90%

Modalidad de Contratación	Observaciones: - Es baja la proporción de personas que se encuentra dentro de la nómina de personal estable del Municipio (24.80%). La mayor parte del personal del Municipio es contratado, lo que implicaría en principio cierta temporalidad en las actividades desarrolladas, ya que esta modalidad prevé la contratación de personal especializado para la realización de tareas específicas y no para el desempeño de funciones relativamente estables.		
Formación Profesional	Formación	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Profesional ¹	3	2.8%
	No Profesional ²	102	97.2%
	Profesiones consignadas: Veterinaria, Magisterio.		
	Observaciones: - El grado de profesionalización del Municipio es bajo. - Del total de los no profesionales (102 personas), el 56% (57 personas) cuentan solo con educación primaria, lo que representa, sobre el total de la nómina general de personal a mas de la mitad. Sin embargo, las funciones que mayormente desempeña el personal con esta condición, no requieren de mayor grado de calificación técnica.		
Antigüedad	Antigüedad promedio del personal		11.3 años
	Antigüedad promedio de acuerdo a modalidad de contratación		
	Planta Permanente	13.2 años	
	Concejo Deliberante	1 año	
	Personal Contratado	6 meses	
	Hogar Linares	20 años	
	Func. de Gobierno	19 años	

¹ Nivel Terciario y Universitario

² Secundario completo o incompleto

Antigüedad	Observaciones: - Se informa la antigüedad del personal en el Municipio (Anexo VII) sólo para 78 personas, lo que implica un 74.2% del total del personal informado en el Anexo I (105 personas). Por lo que la antigüedad promedio del personal en el Municipio, se calcula sobre la base de la información presentada en el Anexo VII y la antigüedad promedio de acuerdo a la modalidad de contratación, se calcula sobre la base de los datos presentados en el Anexo I. Para que el análisis sea completamente representativo, se requiere el envío de la información faltante. - Un 54% del personal, cuenta con una antigüedad en el Organismo menor a los 4 años.
-------------------	---

ANEXO II Nómina de Personal afectado a otro Municipio/Organismo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Municipio de referencia, informa que a la actualidad no cuentan con personal afectado a otro Organismo y/o Municipio.

ANEXO III	
Nómina de Personal que retiene cargo	
Información General	
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, presentó la información requerida en el Anexo III, consignando nombre y apellido del personal que retiene cargo, n° de legajo, cargo originario, cargo actual y fecha de inicio de la retención.	
Análisis de la Información	
Total de personal que retiene cargo	1 persona
Porcentaje sobre el Total	0.95 %
Antigüedad promedio en el Municipio de La Caldera de las personas que retienen cargo	1 año
Porcentaje del total de personas que retienen cargo y se desempeñan en cargos políticos de cabecera en el Municipio	100%

Porcentaje del total de personas que retienen cargo y se desempeñan en otro Municipio u Organismo	-
Antigüedad promedio de la retención	1.10 años
Organismos en los cuales se desempeñan los funcionarios que retienen cargo: -	
Observaciones: - A agosto de 2009, período de análisis de la información presentada, la antigüedad del personal que retiene cargo no supera la establecida por la Legislación vigente. En este punto se torna importante considerar que una vez superados los dos años, debería existir una expresa autorización del Poder Ejecutivo autorizando la prórroga de esta condición (en caso de mantenerse).	

ANEXO IV
Nómina de Personal que subroga cargo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Municipio de referencia, informa que a la actualidad no cuentan con personal que subrogue cargo.

ANEXO V Presupuesto	
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, presentó parte de la información requerida en el Anexo 5, referida al Presupuesto para el ejercicio 2009.	
Presupuesto general destinado al Municipio	\$3.304.666,83
Presupuesto destinado a Personal	\$1.697.460,16
Presupuesto destinado al Personal de Planta Permanente	\$ 426.384,07
Presupuesto destinado al Concejo Deliberante	\$67.992,17
Presupuesto destinado a Funcionarios de Gobierno	\$113.352,01
Presupuesto destinado a personal de Planta no Permanente	\$753.865,98
Presupuesto destinado a personal de Hogar Linares	\$335.856,93
Observaciones:	
- Si bien se informan los montos y porcentajes solicitados en este punto del requerimiento, el	

Municipio no presenta la documentación correspondiente que respalde lo anterior.

- El 51% del total del Presupuesto imputado al Municipio de referencia, está destinado al Personal Cabe señalar, a los fines de analizar la incidencia que el personal tiene en el presupuesto del Municipio, que los gastos comprendidos en este apartado, no son los únicos que atañen a los Recursos Humanos del Ente, debiéndose contabilizar también los gastos en capacitación, insumos de trabajo, viáticos, etc.
- Es muy bajo el presupuesto destinado al personal permanente del Municipio, lo que se corresponde con el hecho de contar con una alta proporción de personal sin estabilidad.
- No se corresponde el porcentaje del presupuesto destinado a cada una de las modalidades de contratación consignadas, con los porcentajes que estas modalidades representan en el total del personal del Municipio (salvo en el caso del personal contratado, que representa el mayor porcentaje en el Municipio en cuanto a cantidad de personas y en cuanto al porcentaje de asignación del presupuesto).

INCENTIVOS AL PERSONAL

Observaciones:

La Municipalidad de La Caldera, en relación a este punto del requerimiento, informa que no cuentan con un sistema diseñado de incentivos al personal.

Independientemente de su carácter remunerativo o no remunerativo, el no contar con sistemas de incentivos diseñados para el personal disminuye las posibilidades de generar mayores índices de motivación de las personas promoviendo comportamientos proactivos y emprendedores en la búsqueda de metas y resultados exitosos.

IV. RECOMENDACIONES

En base a las observaciones efectuadas precedentemente, surgidas del análisis de la información proporcionada por el Municipio de La Caldera es que desde esta Auditoría se esbozan una serie de recomendaciones, que a nuestro entender contribuirían a lograr mayor eficiencia en la definición y gestión de políticas de Recursos Humanos.

- Estructura del Personal

Se recomienda desarrollar un análisis de la estructura necesaria y suficiente (en cuanto a posiciones y funciones) del Municipio, a fin de brindar el servicio eficientemente, en un marco adecuado de tiempo y costos. Lo anterior con el objetivo de:

- Evitar sobredimensionamiento de la estructura, con los costos consecuentemente asociados.
- Evitar escasez de recursos y estructura en función a las necesidades reales del Municipio.
- Brindar un marco de información fidedigna con el objetivo de actualizar la normativa vigente en esta materia.

Se recomienda también reflexionar y en base a esto, diseñar un sistema de jerarquización del personal, basado no solo en la antigüedad sino también en el desempeño y mérito de los agentes, que traiga aparejado un ascenso real en la estructura acompañado de mayores responsabilidades y funciones.

- Modalidad de Contratación

Se recomienda limitar la contratación de personal (por locación de obra o servicio) a la necesidad exclusiva y especializada del desarrollo de alguna función que temporal y eventualmente el Municipio requiera. De esta forma, se contribuye a generar mayor estabilidad en las funciones, lo que permite la continuidad de las políticas independientemente a los cambios en la gestión de Gobierno.

- Formación Profesional

Con el objetivo de profesionalizar las estructuras y la función pública (y consecuentemente contribuir a la posibilidad de brindar un servicio público más eficiente), se recomienda realizar un análisis en relación a la necesidad de cobertura con personal profesional de aquellos puestos considerados estratégicos o que requieran de un conocimiento especializado.

Es importante, y por este hecho es que se recomienda, dotar a los empleados y funcionarios de herramientas para su perfeccionamiento y acrecentar el grado de profesionalidad de la estructura.

- Presupuesto

En base al análisis realizado de los datos vinculados al presupuesto del Organismo, se recomienda mantener actualizada la información vinculada al Personal, para que la misma se constituya en una fuente fidedigna de información a ser considerada al momento de determinar el presupuesto (por parte de la autoridad competente) de cada ejercicio, a fin de que el mismo refleje la estructura real de cada Organismo.

- Incentivos al Personal

Independientemente de su carácter remunerativo o no remunerativo, el no contar con sistemas de incentivos diseñados para el personal disminuye las posibilidades de generar mayores índices de motivación de las personas promoviendo comportamientos proactivos y emprendedores en la búsqueda de metas y resultados exitosos. Se recomienda desarrollar una estrategia tendiente a tal fin, ya que de esta forma existen mayores probabilidades de incrementar el sentido de pertenencia y reducir la potencial conflictividad.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a las tareas realizadas, lo expuesto en las consideraciones generales y los comentarios y observaciones formuladas en el correspondiente apartado, se concluye que a la actualidad, no existe una planificación estratégica vinculada a la gestión de Recursos Humanos en el Municipio.

Es importante inducir al desarrollo de conductas laborales adecuadas a las prioridades organizativas y orientadas a la mejora de los servicios públicos.

Para esto, se torna imprescindible un análisis de la estructura del personal, su composición, modalidad de contratación, distribución de funciones y calificación de los agentes, a fin de que esta información actualizada, posibilite la definición de la estructura necesaria y suficiente para brindar el servicio de manera eficiente y que los costos asociados, se vean fielmente reflejados en el Presupuesto destinado a cada Municipio en cada uno de los ejercicios.

Lo importante en este punto, es que la planificación de Recursos Humanos, no se encuentre regida por las limitaciones que plantea la restricción presupuestaria, sino, por una real orientación estratégica.

También esta información debería considerarse a fin de actualizar la legislación vigente en torno a la materia y evitar heterogeneidad jurídica.

La conclusión esbozada anteriormente, así como las recomendaciones de mejora, se realizan con el objetivo de progresivamente ir adecuando y formalizando las estructuras de la Administración Pública, a las exigencias y conceptos modernos de gestión de Recursos Humanos.

Salta, 13 de Marzo de 2012

Cr. H. Corimayo – Cr. J. Soliz Jurado

SALTA, 23 de marzo de 2.012

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 11

AUDITORÍA GENERAL DE LA PROVINCIA

VISTO lo tramitado en el Expediente N° 242-2289/09/ de la Auditoría General de la Provincia, caratulado Municipalidad de La Caldera “Relevamiento de Información de Recursos Humanos” y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 169 de la Constitución Provincial pone a cargo de la Auditoría General de la Provincia el control externo posterior de la hacienda pública provincial y municipal, cualquiera fuera su modalidad de organización;

Que en cumplimiento del mandato constitucional, lo concordantemente dispuesto por la Ley N° 7.103 y de acuerdo a la normativa institucional vigente, se ha efectuado una Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad de La Caldera, que tuvo como objetivo: relevar y analizar la gestión de Recursos Humanos en el Municipio, considerando la incidencia presupuestaria del gasto en Recursos Humanos y la composición, modalidad de contratación, distribución de funciones y calificación de los agentes – Período auditado: agosto de 2.009 y marzo de 2010;

Que la misma fue autorizada mediante Resolución N° 23/08 que aprueba el Programa de Acción Anual de Auditoría y Control de la Auditoría General de la Provincia – Año 2009, correspondiendo la presente auditoría al Proyecto cuyo Código es I.83.09.

Que con fecha 13 de marzo de 2012 el Área de Control N° I emitió el Informe de Auditoría Definitivo correspondiente a la Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad de La Caldera;

Que el Informe de Auditoría Definitivo ha sido emitido de acuerdo al objeto estipulado, con los alcances y limitaciones que allí constan, habiéndose notificado oportunamente el Informe de Auditoría Provisorio al ente auditado;

Que con fecha 14 de marzo de 2012 se remitieron las presentes actuaciones a consideración del Señor Auditor General Presidente;

Que en virtud de lo expuesto, corresponde dictar el instrumento de aprobación del Informe de Auditoría Definitivo, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 7.103 y por la Resolución N° 10/11 de la A.G.P.S.;

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 11

Por ello;

EL AUDITOR GENERAL PRESIDENTE Y EL AUDITOR GENERAL DEL AREA DE CONTROL N° I DE LA AUDITORIA GENERAL DE LA PROVINCIA

RESUELVEN :

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Informe de Auditoría Definitivo emitido por el Área de Control N° I, correspondiente a la Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad de La Caldera, considerando la incidencia presupuestaria del gasto en Recursos Humanos y la composición, modalidad de contratación, distribución de funciones y calificación de los agentes – Período auditado: agosto de 2.009 y marzo de 2010, obrante de fs. 64 a 74 del Expediente N° 242-2289/09.

ARTÍCULO 2°.- NOTIFICAR a través del Área respectiva el Informe Definitivo y la presente Resolución Conjunta, de conformidad con lo establecido por la Resolución A.G.P. N° 10/11.

ARTÍCULO 3°.- Regístrese, comuníquese, publíquese, cumplido, archívese.

Cr. O. Salvatierra – Cr. G. De Cecco