

INFORME DE AUDITORIA DEFINITIVO

Señor

Intendente de la Municipalidad de Vaqueros

Dn. Miguel Ángel Aleman

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 Vaqueros, 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° 242-2290-09 de la Auditoría General de la Provincia, según Res. AGPS N° 23/08, código I.84.09.

Ente relevado: Municipalidad de Vaqueros

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 Septiembre de 2009 y Marzo de 2010 (El periodo 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 Septiembre de 2009, y el correspondiente a los Anexos VI y VII, 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 Vaqueros 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 empleado y/o funcionario, DNI / CUIL, antigüedad y categoría vigente de funciones.
 - b. Nómina de Personal – Agrupamientos Políticos.
- 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 mas 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 las observaciones realizadas por esta Auditoria, 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 I
Nómina general de Personal
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Municipio de referencia presentó la información requerida en el Anexo I, informando para todo el personal el n° de legajo correspondiente, nombre

y apellido del funcionario, CUIL, antigüedad, categoría y estado.			
Análisis de la Información			
Cantidad de Personal	62 personas		
Modalidad de Contratación	Modalidad	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Planta Permanente	35	56.5%
	Planta Política	6	9.7%
	Personal Contratado	21	33.8%
	Observaciones: - Mas de la mitad del personal (56.5%) se encuentra dentro de la nómina de personal estable del Municipio, lo que es positivo ya que se mantiene de esta forma, independientemente a la gestión política, la estabilidad en las funciones. - En la nómina correspondiente al Anexo I, se informa personal contratado como Transitorio, y en la nómina correspondiente al Anexo VI, se consigna que estas personas están contratadas como personal de planta permanente o contratada. De lo anterior, se infiere que el 47% del personal transitorio a Septiembre de 2009, fue transferido a Planta Permanente a Marzo de 2010, y al 53% del personal transitorio a la misma fecha se le modificó su situación contractual, estableciéndose a Marzo de 2010 como personal contratado.		
Formación Profesional	Formación	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Profesional	-	-
	No Profesional	-	-
	Profesiones consignadas: -		
	Observaciones: - En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Municipio de referencia no presenta la información peticionada en este punto del requerimiento, por lo que no es posible realizar el análisis correspondiente.		

	<i>Nota: ante la observación efectuada precedentemente, el Municipio informa que “...el Municipio no cuenta con personal profesional, en relación de dependencia. El personal municipal tanto de Planta Permanente como Contratado o Transitorio solo algunos tienen título secundario”.</i> - Ante la aclaración efectuada, se observa que el contratar personal (por locacion de servicios o de obra), debería responder a una necesidad puntual del Ente de llevar adelante una determinada tarea con personal especializado, siendo para esto la profesión de la persona, una condición importante a ser considerada al momento de la selección.	
<i>Antigüedad</i>	Antigüedad promedio del personal en el Municipio	12.5 años
	Antigüedad promedio de acuerdo a modalidad de contratación	
	Planta Permanente	14.7 años
	Planta Política	No se informa
	Personal Contratado	1.3 años
	<i>Observaciones:</i> - No se informa la antigüedad para un 24% del personal, por lo que la información presentada precedentemente corresponde al 76% restante. - Un 16% del personal está iniciando contrato - El 45% del personal, cuenta con una antigüedad menor a los 4 años. De este porcentaje, un 64% cuenta con menos de 1 año de antigüedad. -A los fines de efectuar el análisis correspondiente al promedio de antigüedad bajo la modalidad de contratación de Planta Permanente, se consideró que el personal transitorio recientemente transferido a esta modalidad cuenta con un promedio de 6 meses de antigüedad bajo esta modalidad de contratación.	

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

ANEXO III
Nómina de Personal que retiene cargo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoría, el Municipio de referencia no presenta la información solicitada en este punto del requerimiento, por lo que no es posible realizar el análisis correspondiente.
<i><u>Nota: Ante la observación efectuada precedentemente, el Municipio aclara que: “Referido al personal perteneciente a la estructura de Planta Permanente del Municipio y que retiene cargo en organización se encontraría la Secretaria de Hacienda. Cabe acotar que el personal de referencia y conforme a la legislación vigente retiene el cargo pertinente”.</u></i>
- Ante la aclaración efectuada por el Municipio se observa que no es posible realizar el análisis de referencia con la información proporcionada.

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

ANEXO V
Presupuesto
En base a lo solicitado por esta Auditoría, el Municipio de referencia no presenta la información solicitada en este punto del requerimiento, por lo que no es posible realizar el análisis de referencia.
<i><u>Nota: ante esta observación el Municipio informa que: “Sobre el particular en nota de fecha 18 de Setiembre de 2009 y referido al Expediente N° 2290/ CDE 242, se adjunta el Presupuesto General del Ejercicio 2009, en cual figura la Partida principal con la totalidad del gasto</u></i>

estimado para el Ejercicio citado. Además en el Anexo Pautas para la elaboración del Presupuesto para el Ejercicio 2009, el rubro Gastos en Personal tenía una incidencia del 39.62% del total de recursos corrientes, porcentaje éste, que se encontraba dentro de las pautas provinciales y lo establecido en el Decreto 402 “Responsabilidad Fiscal para los Municipios”.

- Ante la aclaración efectuada anteriormente, desde esta Área de Control se mantiene la observación ya que los documentos mencionados no fueron presentados por el Municipio, solo constando textualmente en Nota del 17 de Setiembre de 2009, punto 6. la siguiente información:
“El porcentaje estimado del presupuesto del Municipio destinado al pago de Personal y Leyes Sociales. Se encuentra dentro de los porcentajes previstos en la Ley respectiva”.

INCENTIVOS AL PERSONAL

En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Municipio de referencia no presenta la información solicitada en este punto del requerimiento, por lo que se infiere que el Municipio de referencia, no cuenta con un sistema de incentivos diseñado para el personal.

Nota: la observación efectuada anteriormente, es ratificada por el Municipio, aduciendo que: “Efectivamente, el Municipio de Vaqueros no cuenta con un sistema de Incentivos diseñado para el personal”, y agrega la necesidad de que desde la Auditoría General de la Provincia se sugiera lo que debería constituir un incentivo a nivel municipal, lo cual será oportunamente mencionado en el apartado “Recomendaciones”.

IV. RECOMENDACIONES

En base a las observaciones efectuadas precedentemente, surgidas del análisis de la información proporcionada por la Municipalidad de Vaqueros y considerando las aclaraciones efectuadas por el Municipio a tales observaciones, es que desde esta Auditoria 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.

- ***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 limitaciones al alcance, aclaraciones previas y las 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, sin perjuicio de encontrarse desde el Ente, de acuerdo a lo expresado, abocados a la reestructuración general de la gestión de Recursos Humanos.

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.

El relevamiento realizado en la Municipalidad de Vaqueros, finalizó el día 05 de Julio de 2010.

Salta, 16 de Diciembre de 2010

Auditor General: Dr. Daniel Nallar

Auditor: Lic. María Soledad Perevicins

SALTA, 21 de febrero de 2011

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 08

AUDITORÍA GENERAL DE LA PROVINCIA

VISTO lo tramitado en el Expediente N° 242-2290/09, de la Auditoría General de la Provincia caratulado Municipalidad de Vaqueros - Gestión 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 Vaqueros, que tuvo como objetivo: relevar y analizar la gestión de Recursos Humanos en el Organismo, 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: a Septiembre de 2.009 y Marzo de 2.010 (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 Septiembre de 2.009, y el correspondiente a los Anexos VI y VII, Marzo de 2.010);

Que por Resolución A.G.P.S. N° 23/08 se aprueba el Programa de Acción Anual de Auditoría y Control de la Auditoría General de la Provincia – Año 2.009, correspondiendo la presente al Código de Proyecto I-84-09;

Que con fecha 16 de Diciembre de 2.010 el Área de Control N° I emitió Informe Definitivo, correspondiente a la Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad de Vaqueros;

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, y teniendo en cuenta las observaciones y aclaraciones remitidas por el mismo;

Que con fecha 03 de Febrero de 2.011, se remitieron las presentes actuaciones a consideración del Sr. Auditor General Presidente;

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 08

Que en virtud de lo expuesto, corresponde dictar el instrumento de aprobación del Informe de Auditoría Definitivo, de acuerdo con lo establecido por la Ley N° 7.103 y por la Resolución N° 55/01 de la A.G.P.S.;

Por ello,

EL AUDITOR GENERAL PRESIDENTE Y EL AUDITOR GENERAL DEL ÁREA DE CONTROL N° I DE LA AUDITORÍA 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 Vaqueros, que tuvo como objetivo: relevar y analizar la gestión de Recursos Humanos en el Organismo, considerando la incidencia presupuestaria del gasto en Recursos Humanos, y la composición, modalidad de contratación, distribución de funciones y calificación de los agentes, obrante de fs. 53 a 62 del Expediente N° 242-2290/09.

ARTÍCULO 2°.- NOTIFICAR a través del Área respectiva, el Informe de Auditoría Definitivo, y la presente Resolución Conjunta, de conformidad con lo establecido por la Resolución A.G.P.S. N° 55/01.

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

Cr. Salvatierra – De Cecco