

INFORME DEFINITIVO DE AUDITORÍA

Expte. N° 242-2304/09

Señor

Director de la Dirección de Vialidad de Salta

Ing. Gerardo Rodolfo Villalba

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 Dirección de Vialidad de Salta, 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° 242-2304-09 de la Auditoría General de la Provincia, según Res. AGPS N° 23/08, código I.81.09.

Ente relevado: Dirección de Vialidad de Salta

Objetivo General: 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 examinado: Anexo I y VI – a Diciembre de 2010 (se considera la última nómina enviada).

Anexos II al V - a Septiembre de 2009.

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 Dirección de Vialidad de Salta que prescribe la revisión selectiva de la misma.

II.1. LIMITACIONES AL ALCANCE

Muchos de los ítems relevados en el presente informe, se han visto limitados en cuanto a su análisis. Lo anterior responde al hecho de que en Septiembre de 2009, el Organismo envió la información completa solicitada en los respectivos anexos (I al V). Sin embargo a Octubre de 2010, se informa desde el Organismo que a través del Decreto N° 2972/10 se actualiza la estructura, planta de cargos y cobertura de la Dirección de Vialidad de Salta, a partir de Mayo de 2010.

El Organismo presenta esta información, pero no actualiza los datos del personal solicitados por esta Auditoría en los respectivos anexos (a saber: modalidad de contratación, formación académica, antigüedad en el Organismo, etc.).

En el mes de Diciembre de 2010 se envía una nómina actualizada del personal del Organismo, conteniendo la siguiente información: legajo, nombre y apellido del agente, modalidad de contratación, formación académica/profesión, cargo/función en el Organismo y antigüedad bajo la modalidad de contratación consignada.

De esta manera, a los fines del diagnóstico se considera, para el análisis correspondiente, la información contenida en el Decreto N° 2972/10. Y para el análisis correspondiente a la nómina del personal actual del Organismo, la información contenida en la última de las nóminas enviadas por la Dirección de Vialidad de la Provincia de Salta.

II.2 CONSIDERACIONES GENERALES

II.2.1. 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 Organismo, 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 Organismo consignando número de legajo, nombre y apellido del funcionario, DNI, modalidad de contratación, formación académica, cargo y antigüedad bajo la modalidad de contratación asignada;
- b. Nómina completa del personal afectado, consignando número de legajo, nombre y apellido del funcionario, Organismo al cual fue afectado y fecha de inicio de la afectación;
- c. Nómina completa del personal que retiene cargo consignando nombre y apellido del personal que retiene cargo, número de legajo, cargo originario, cargo actual y fecha de inicio de la retención;
- d. Nomina completa del personal que subroga cargo consignando nombre y apellido del funcionario, número de legajo, cargo originario, cargo actual y fecha de inicio.
- e. Porcentaje del presupuesto destinado a Personal de acuerdo a la modalidad de contratación;
- f. Nómina del personal con licencia extraordinaria sin goce de haberes consignando apellido y nombre del funcionario, Número de legajo y fecha de inicio de la misma;
- g. Decreto N° 887/02.
- h. Decreto N° 2972/10 (actualización de la estructura).

- 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.2.2. 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

Modalidades de Contratación

En el Informe Provisorio, dentro de éste título, se encuadró en la Ley N° 5546 – Estatuto del Empleado Público para la Provincia de Salta – y su reglamentación, al personal contratado bajo la modalidad de Planta Permanente; en los artículos 24 y 30 del Decreto N° 1178/96 al personal designado para la realización de tareas políticas o en

cargos políticos; en el artículo 20 de la Ley 6838 al personal contratado; en el Decreto N° 1430/05 al personal temporario; en la Ley 5546 las subrogancias, afectaciones y retenciones de cargo.

Contestadas las Observaciones desarrolladas en el punto III del Informe Provisorio “COMENTARIOS Y OBSERVACIONES”, según el ente auditado, corresponde aplicar el Convenio Colectivo de Trabajo N° 572/09 a la actividad vial provincial, aprobado por Res. N° 1828/09 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en el marco de la Ley N° 20320 – Estatuto escalafón único para los agentes viales provinciales – a la que adhirió la Provincia de Salta por Ley N° 4589. Se admitió el encuadre legal del personal contratado en cargos políticos en los artículos 24 a 28 del Decreto N° 1178/96; las locaciones de servicios en el art. 20 de la Ley N° 6838 y su reglamentación; los contratos de aprendizaje en normas provinciales o nacionales según se trate de aprendizaje no laboral (pasantías) o bien, como modalidad especial de contratación dentro del C.C.T. 572/09; las subrogancias en el art. 29 del C.C.T. 572/09; las adscripciones o afectaciones de personal en el art. 85 del Decreto N° 4118/96 y retención del cargo por desempeño de cargos electivos, superiores o directivos en los artículos 67, 68 y 69 del Decreto N° 4118/96.

Presupuesto

El Boletín Oficial N° 18030 del 19 de Enero de 2009, que en su Separata publica el Presupuesto General de la Administración Provincial, Administración Central y Organismos Descentralizados del Ejercicio 2009 (Ley N° 7550, promulgada por Decreto N° 5990 del 22/12/08) establece:

- De acuerdo al Artículo 1° de la Ley N° 7550 mencionada, el total de Gastos Corrientes y de Capital del Presupuesto General de la Administración Provincial, Administración Central y Organismos Descentralizados para el

Ejercicio 2009, es de \$4.193.949.842, que discriminándolos arroja la siguiente información:

Gastos Corrientes		\$3.451.303.144
- Administración Central	\$3.399.274.973	
Organismos Descentralizados	\$52.028.171	
Gastos de Capital		\$742.646.698
- Administración Central	\$337.565.155	
- Organismos Descentralizados	\$405.081.543	
Gastos Totales		\$4.193.949.842
Gastos totales Adm. Central		\$3.736.840.128
Gastos totales Org. Descentralizados		\$457.109.714

- El Folio 21 de la Separata del Boletín Oficial N° 18.030, informa el total consolidado de los gastos por objeto, estableciendo:

	Adm. Central	Org. Descentralizados	Total
Total gastos por objeto	\$4.082.421.451	\$467.759.814.	\$4.550.181.265
Gastos en Personal	\$1.976.615.220	\$32.428.336	\$2.009.043.556

- El Folio 30 de la Separata del Boletín de referencia, discrimina los gastos por carácter económico, informando:

	Adm. Central	Org. Descentralizados	Total
Gastos	\$4.082.421.451	\$467.759.814	\$4.550.181.265
- Gastos Corrientes	\$3.473.727.933	\$52.028.171	\$3.489.756.104
- Remuneraciones ¹	\$1.976.615.220	\$32.428.336	\$2.009.043.556

¹ El concepto "Remuneraciones", se determina como concepto integrante de los "Gastos de Consumo", los que a su vez, componen a los "Gastos Corrientes".

De la información presentada anteriormente, es posible determinar que el monto presupuestado en carácter de gastos de personal, solo incluye a las remuneraciones, el que se determina en \$ 2.009.043.556.

Para conocer el gasto total vinculado a la gestión de Recursos Humanos de la Administración Pública Provincial, correspondería considerar también los gastos vinculados al personal (capacitación, selección, evaluación del desempeño, etc.) que de acuerdo al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público Provincial, corresponden a la partida Servicios No Personales, sub rubro Servicios Técnicos y Profesionales.

Considerando lo anterior, y analizando los datos proporcionados, es posible determinar que del total de Gastos Corrientes presupuestados en el Ejercicio 2009 para la Administración Provincial, Administración Central y Organismos Descentralizados (\$4.550.181.265), el **44,15%** corresponde a personal (remuneraciones).

De este porcentaje (44,15%), el **98,38%** corresponde a la Administración Centralizada y el **1,61%** restante corresponde a los Organismos Descentralizados.

También es importante considerar que el concepto “remuneraciones” solo hace referencia a los gastos a incurrir en tal carácter para el personal de planta permanente, puestos jerárquicos y artículos 30, sin considerar las demás modalidades de contratación consignadas precedentemente (contratados, pasantes y cargos políticos), que corresponden, de acuerdo al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público Provincial, a una partida diferente.

III. COMENTARIOS Y OBSERVACIONES

En el presente apartado, se presenta la información suministrada por el Organismo, 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 la Dirección de Vialidad de Salta 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 – VI – VII		
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 I, 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 bajo la modalidad de contratación consignada. No se presentó la información actualizada solicitada en el Anexo VII.		
Análisis de la Información		
Cantidad de Personal	Decreto 2972/10 (a Mayo de 2010)	902 cargos (131 vacantes)
	Nómina Actual de Personal (a Diciembre de 2010)	750 personas
	Observaciones: La cantidad de personal actual del Organismo (750 personas) es menor a la determinada por el Decreto 2972/10 sin considerar las posiciones vacantes (152 posiciones).	
Cantidad de Personal Estructura del Personal - Ubicación Escalafonaria	Observaciones: No es posible realizar un análisis escalafonario del personal ya que el Organismo no cuenta con el nomenclador de funciones actualizado. Actualmente, de acuerdo a lo informado, el nomenclador de funciones corresponde al año 1981 y no coincide la información con la nueva estructura establecida por el Decreto 2972/10.	



Auditoría General
de la Provincia de Salta

Modalidad de Contratación (a Diciembre de 2010)	Modalidad	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Planta Permanente	750	100%
	Observaciones: - La totalidad del personal se encuentra dentro de la nómina de personal estable del Organismo, lo que es positivo ya que se mantiene de esta forma, independientemente a la gestión política, la estabilidad en las funciones. - En la nómina analizada (presentada a Diciembre de 2010) no se informa al personal contratado por locación de servicio (si informado en la nómina presentada a Septiembre de 2009). Por este motivo, no es posible realizar el análisis correspondiente, por no contar con la información actualizada.		
Formación Profesional (a Diciembre de 2010)	Formación	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Profesional ²	56	7.5%
	No Profesional ³	694	92.5%
	Profesiones consignadas: Ingeniero Civil, Agrimensor, Ingeniero en Vías de Comunicación, Técnico en Gestión, Licenciado en Economía, Escribano Público, Ingeniero en Construcciones, Contador Público, Maestra Jardinera, Abogado, Profesor en Educación Inicial, Profesora Informática, Técnico en Administración de Empresas, Técnico en Relaciones Institucionales, Profesor en Tecnología, Técnico en Administración Pública, Analista en Programación, Técnico en Seguridad e Higiene, Ingeniero Mecánico, Profesor en Matemáticas, Licenciado en Administración, Ingeniería Química, Técnico en Periodismo, Secretaria Ejecutiva, Licenciado en Administración Pública, Ingeniero Industrial, Técnico Bancario.		
	Observaciones: - Casi la totalidad del personal de la Dirección de Vialidad de Salta no es profesional, lo que se corresponde con el tipo de funciones desempeñadas por la mayoría del personal perteneciente al Organismo, que no demandan un grado de		

² Nivel Terciario y Universitario

³ Secundario completo o incompleto

	profesionalización determinado.	
Antigüedad (a Diciembre de 2010)	Antigüedad promedio del personal	No se informa a Diciembre de 2010
	Antigüedad promedio de acuerdo a modalidad de contratación	
	Planta Permanente	15.7 años
	Observaciones: - En la última nómina presentada, no se informa la antigüedad actualizada del personal del Organismo, independientemente a su modalidad de contratación, por lo que no es posible realizar el análisis correspondiente.	

ANEXO II (a Septiembre de 2009) Nómina de Personal afectado a otro Organismo	
Información General	
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, presentó la información requerida en el Anexo II, consignando nombre y apellido del personal afectado, n° de legajo, organismo al cual fue afectado y fecha de inicio de la afectación.	
Análisis de la Información	
Total de personal afectado a otro Organismo	4 personas
Porcentaje sobre el Total	0.5 %
Antigüedad promedio en la Dirección de Vialidad de las personas afectadas	28 años
Antigüedad promedio de la afectación	3.5 años
Organismos a los cuales se afectó personal: - Ministerio de Desarrollo Humano (1 persona) - Cámara de Diputados (2 personas) - Cámara de Senadores (1 persona)	
Observaciones: - La antigüedad promedio de las afectaciones contradice el carácter temporal que le otorga la legislación vigente a esta figura contractual. Al superar los 2 años, puede inferirse que la necesidad por la cual se afectó a la persona en determinado organismo, pasó a ser permanente, por lo que	

debería tomarse la decisión de si la persona conserva el cargo para el cual fue afectado, quedando vacante el anterior, o vuelve al anterior y se inicia un proceso objetivo de selección para cubrir este cargo. Es importante también dejar asentado que existe un caso en el que la afectación supera los 7 años.

- De acuerdo a lo informado, el 75% de las personas afectadas a otro Organismo es profesional, sin embargo, no es posible establecer una correspondencia entre la profesión y el destino de la afectación, ya que si bien se informa el Organismo al cual fueron afectadas, no se indica el cargo o función desempeñados.

NOTA: El Organismo ratifica la observación anterior, mencionando que:

“Con respecto a la adscripción o afectación de personal, el art. 85° Decr 4.118/96 y normas complementarias (Decr. 810/01) resultan el marco legal vigente”.

ANEXO III <i>(a Septiembre de 2009)</i> 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	2 personas
Porcentaje sobre el Total	0.25 %
Antigüedad promedio en la Dirección de Vialidad de las personas que retienen cargo	31 años
Porcentaje del total de personas que retienen cargo y se desempeñan en cargos políticos de cabecera en la Dirección de Vialidad	50 %
Porcentaje del total de personas que retienen cargo y se desempeñan en otro Organismo	50 %
Antigüedad promedio de la retención	7.3 años

Organismos en los cuales se desempeñan los funcionarios que retienen cargo:

- Cámara de Diputados

Observaciones:

- Una de las personas que figura en la nómina del personal que retiene cargo, en la que se informa que ocupa una posición jerárquica mayor en el mismo Organismo, se encuentra actualmente afectado a otro Organismo.

- A septiembre de 2009, período de análisis de la información presentada, la antigüedad del personal que retiene cargo supera ampliamente la establecida por la Legislación vigente. De acuerdo a lo anterior, debería existir una expresa autorización del Poder Ejecutivo autorizando la prórroga de esta condición, la cual no fue presentada por el Organismo de referencia en el 100% de los casos. Ante esta situación, la persona afectada debería decidir retomar su cargo anterior o renunciar al mismo y seguir desempeñándose en el cargo actual.

NOTA: El Organismo ratifica la observación anterior, mencionando que:

“...en relación a la retención de cargo por desempeño de cargos electivos, superiores o directivos, dicha normativa resulta de aplicación a esta Dirección, por imperio de los arts. 67, 68 y 69 Decr. 4.118/96”.

ANEXO IV (a Septiembre de 2009) Nómina de Personal que subroga cargo	
Información General	
En base a lo solicitado por esta Auditoría, el Organismo de referencia, presentó la información requerida en el Anexo IV, consignando nombre y apellido del personal que subroga cargo, número de legajo, cargo originario, cargo actual y fecha de inicio de la subrogación.	
Análisis de la Información	
Total de personal que subroga cargo	8 personas
Porcentaje sobre el Total	1,03 %
Antigüedad promedio en la Dirección de Vialidad de las personas que subrogan cargo	25.8 años

Antigüedad promedio de la subrogación	2.86 años
Observaciones: - En dos casos (25% del total) no se informa la antigüedad de las personas en la Dirección de Vialidad, por lo que el análisis correspondiente al promedio de antigüedad de las personas que subrogan cargo en el Organismo citado, contempla al 75% restante. - La antigüedad de la subrogancia, es superior a los 2 años, lo que contradice el carácter temporal que le otorga la legislación vigente a esta figura contractual mediante la que se habilita al agente a cumplir temporalmente una función que haya quedado vacante, de mayor jerarquía de la que es titular, obteniendo a tal fin las condiciones remunerativas que la nueva función implica, hasta tanto se produzca su cobertura definitiva. En estos casos, se torna importante que se proceda a la cobertura definitiva de la posición, a través de un método objetivo de selección. NOTA: El Organismo efectúa una aclaración a la observación anteriormente expuesta: <u>“En relación a subrogancias, resulta aplicable el art. 29° CCT N° 572/09”.</u> <i>Ante esta aclaración efectuada por el Organismo, desde esta Área de Control se informa que se ha verificado la normativa invocada, constatando su aplicabilidad para el caso sub-examine. Por lo que se desestima la observación efectuada.</i>	

ANEXO V (a Septiembre de 2009) Presupuesto	
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, presentó parte de la información requerida en el Anexo V, referida al Presupuesto para el ejercicio 2009. La información faltante (presupuesto general del Organismo, presupuesto destinado a personal, etc.) fue extraída del Decreto 546/09 que aprueba la clasificación institucional de la distribución analítica de partidas del presupuesto para el ejercicio 2009.	
Presupuesto general destinado al Organismo Nota: información extraída del Decreto N° 546/09	\$ 216.604.560
Presupuesto destinado a Gastos Personal Nota: información extraída del Decreto N° 546/09	\$ 23.862.770
Presupuesto destinado al Personal de Planta Permanente Nota: información extraída del Decreto N° 546/09	\$ 10.821.282
Presupuesto destinado a Personal Temporario Nota: información extraída del Decreto N° 546/09	\$ 7.004.934

Presupuesto destinado al Personal Contratado Nota: información extraída del Decreto N° 546/09	\$ 53.000
Presupuesto destinado a los Pasantes Nota: información extraída del Decreto N° 546/09	\$ 95.506
Observaciones: - De acuerdo a la información extraída del Decreto mencionado, el Organismo destina un 11% de su presupuesto total a Gastos en Personal. - Se informa el presupuesto destinado a personal temporario, personal contratado y pasantes, sin que se informen en la nómina correspondiente, personal bajo alguna de estas modalidades de contratación.	

INCENTIVOS AL PERSONAL
Observaciones: - Desde el Organismo de referencia, no se presenta información vinculada a este ítem del requerimiento.

IV. RECOMENDACIONES

En base a las observaciones efectuadas precedentemente, surgidas del análisis de la información proporcionada por el Organismo es que desde esta Auditoría se esbozan una serie de recomendaciones, que a nuestro entender contribuirán 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 Organismo, 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

Organismo.

- Brindar un marco de información fidedigna con el objetivo de actualizar el nomenclador de funciones y 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

No obstante la imposibilidad de análisis respecto de la contratación de personal (por locación de obra o servicio), se recomienda limitar la misma, a la necesidad exclusiva y especializada del desarrollo de alguna función que temporal y eventualmente el Organismo 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.

- Afectación de Personal

De la observación realizada referida a la afectación de personal, se deduce que la necesidad por la cual se afectó a la persona a otro Organismo, aún se encuentra vigente, por lo que se recomienda la realización de un análisis en relación a la decisión a tomar acerca de este punto.

De esta manera, debería considerarse (en el caso de que la antigüedad bajo esta condición supere el marco temporal aconsejable), si la persona conserva el cargo para el cual fue afectado, quedando vacante el anterior, o vuelve a su cargo original y se inicia un proceso objetivo de selección para cubrir esta posición.

- Retención de Cargo

En base a la observación realizada en este punto y considerando que la antigüedad de la retención de cargo de la mayoría del personal que se encuentra bajo esta condición supera lo establecido por la legislación, se recomienda considerar que dicho personal

retorne a su puesto original o en caso de mantenerse la asignación, solicitar una expresa autorización al Poder Ejecutivo, efectivizando la prórroga de esta condición.

- 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 refleje la estructura real del 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 limitaciones al alcance, aclaraciones previas y las observaciones formuladas en el correspondiente apartado, se concluye que en la actualidad, existe una importante heterogeneidad normativa vinculada a la gestión de personal, que impide el desarrollo de una estrategia de gestión de Recursos Humanos, definida en base a la estrategia general de la Organización.

Por otro lado, 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 al Organismo 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, 09 de Abril de 2012

Cr. H. Corimayo - Cr. J. Soliz

SALTA, 11 de abril de 2012

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 16

AUDITORÍA GENERAL DE LA PROVINCIA

VISTO lo tramitado en el Expediente N° 242-2304/09, de la Auditoría General de la Provincia caratulado Dirección de Vialidad de Salta – Solicitud de información y documentación vinculada a la 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 Dirección de Vialidad de Salta, 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: Anexo I y VI a Diciembre de 2010 (se considera la última nómina enviada) y Anexos II al V a Septiembre de 2009;

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-81-09;

Que con fecha 09 de abril de 2.012 el Área de Control N° I emitió Informe Definitivo, correspondiente a la Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección de Vialidad de Salta;

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 se remitieron las presentes actuaciones a consideración del Sr. Auditor General Presidente;

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 16

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 A.G.P.S. N° 10/11 ;

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 Dirección de Vialidad de Salta, 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. 323 a 339 del Expediente N° 242-2304/09.

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° 10/11.

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

Cr. O. Salvatierra - Cr. G. De Cecco