

INFORME DE AUDITORIA DEFINITIVO

Señor

Coordinador General

Oficina Provincial del Presupuesto

C.P.N. Norberto E. Bourges

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 Oficina Provincial del Presupuesto, 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° 242-2307-09 de la Auditoría General de la Provincia, según Res. AGPS N° 23/08, código: I.96.09.

Ente relevado: Oficina Provincial del Presupuesto.

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: a Marzo de 2010 (el período de relevamiento de la información incluida en los Anexos, corresponde a la última fecha de presentación de los mismos por parte del Organismo).

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 Oficina Provincial del Presupuesto 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 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 del Personal del Organismo consignando nombre y apellido, DNI, modalidad de contratación, formación académica/profesión, cargo/función que ocupa en el Organismo, antigüedad bajo la modalidad consignada y antigüedad en el Organismo.
 - b. Nómina del personal que retiene cargo consignando nombre y apellido, cargo originario, cargo actual y fecha de inicio de la retención.
 - c. Presupuesto General del Organismo.
 - d. Presupuesto destinado a Personal del Organismo.
 - e. Sistema de incentivos al personal.
 - f. Nómina completa del Personal consignando Ubicación Escalafonaria.
- 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

Modalidades de Contratación

Además de lo mencionado anteriormente y haciendo específicamente referencia a la relación contractual establecida entre las personas y la Administración Pública, existen diferentes modalidades, a saber: *Planta Permanente*; *Artículos 30*; *Contratados* (locación de obra o locación de servicios); *Cargos Políticos*; *Pasantías* y *Temporarios*.

Personal de Planta Permanente

El encuadre legal del personal contratado bajo esta modalidad, es el “Estatuto del Empleado Público”, aprobado por Ley N° 5546 y reglamentado por Decreto N° 312.

El encuadre bajo esta modalidad implica que la persona pertenece a la planta de cargos permanente del Organismo del que se trate, gozando de estabilidad en su función estableciendo (de acuerdo al Art. 4 de la mencionada Ley) que ***“Toda designación en planta permanente tendrá carácter de provisoria, sin estabilidad por el término de un año, al cabo del cual se convertirá en definitiva automáticamente de no mediar instrumento legal que en forma expresa disponga lo contrario, el que será debidamente notificado al interesado con anterioridad al vencimiento de dicho plazo”***.

Lo anterior, es afirmado también por los artículos 14 y 15, estableciendo que:

- **Art. 14, Estabilidad:** Producida la incorporación definitiva al cargo, luego de transcurrido el año de prestación de servicios, el agente adquiere estabilidad automáticamente.
- **Art. 15:** La estabilidad es el derecho del agente a conservar el empleo y el nivel alcanzado, así como la inamovilidad en la zona donde desempeñare sus funciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitieran y con las limitaciones establecidas por este Estatuto.

Artículo 30

Corresponde a la designación provisoria de personal perteneciente a la Planta Permanente de Cargos de Organismos de la Administración Pública Provincial en la cobertura de cargos vacantes, en condición establecida para los Cargos Políticos, “sin estabilidad”, hasta el llamado a concurso para su cobertura definitiva.

El encuadre legal del personal contratado bajo esta modalidad, se establece en el Art. 30 del Decreto N° 1178/96, estableciendo que ***“...por razones de servicio y hasta tanto se realicen los concursos en el Ámbito de la Administración Pública Provincial, pueden cubrirse las vacantes de Planta Permanente con agentes no pertenecientes a la misma, bajo idénticas condiciones establecidas para los cargos políticos...”***

Contratados

Corresponde a Convenios Laborales (locación de servicios o locación de obra) celebrados entre el Poder Ejecutivo y personal profesional o no, generalmente por el término de un año, para la prestación de servicios en tareas específicamente asignadas para la ejecución de programas y obras previstas para el cumplimiento de políticas estatales.

El encuadre legal del personal contratado, se encuentra en la Ley N° 6838 (Sistema de Contrataciones de la Provincia).

En este sentido, esta Ley, en su Art. 20, referido a la contratación de profesionales y técnicos, establece que ***“La contratación de profesionales o técnicos bajo el régimen de contrato de locación de servicios se realizará por concurso de méritos y antecedentes. No obstante, podrán efectuarse en forma directa y con autorización del funcionario responsable, los contratos de profesionales o técnicos, nacionales o extranjeros, siempre que su notoria competencia y experiencia, fehacientemente comprobada y fundada expresamente en el expediente, haga innecesario el concurso de méritos y antecedentes”.***

Cargos Políticos

Es la designación de personal para la realización de tareas de confiabilidad política o apoyo al funcionario hasta el nivel de Subsecretario, que promovió dicha designación.

El encuadre legal del personal bajo esta modalidad, se encuentra en el Art. 24 del Decreto N° 1178/96.

Pasantías

Corresponde a los Convenios Laborales celebrados entre el Poder Ejecutivo y estudiantes universitarios, terciarios y nóveles egresados, de 18 a 35 años de edad, con una duración de 2 (dos) a 12 (doce) meses, prorrogables hasta un máximo de 5 (cinco) años. El Objetivo, es proporcionar la adquisición de conocimientos y facilitar su inserción en el mercado laboral, ya sea público o privado.

El Encuadre Legal del personal contratado bajo esta modalidad, se encuentra en el Decreto N° 1430/05.

Temporarios

Corresponde a la designación de personal no perteneciente a los Cuadros de la Administración Pública, realizada por el término de 5 (cinco) meses, prorrogables de acuerdo a las necesidades de servicios.

El Objetivo de esta designación, es la realización de trabajos transitorios existentes en los organismos donde fueron designados.

El Encuadre Legal del personal contratado bajo esta modalidad, lo establecen los Decretos N° 2689/73 y N° 4062/74 y las demás disposiciones vigentes para el personal de planta permanente y sucesivas modificaciones.

Subrogancias, Afectaciones y Retenciones de Cargo

Existen una serie de disposiciones, mediante las cuales, y de acuerdo a las necesidades específicas del Organismo, el personal puede encontrarse subrogando cargo, afectado a otro organismo o reteniendo cargo.

La **Subrogancia** es una disposición que habilita al agente a cumplir temporalmente una función, 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 (pudiendo ser cubierta por la misma persona que se encuentra temporalmente subrogando la posición o por otra diferente).

El Art. 19 de la ley N° 5546 (Estatuto del Empleado Público) establece el “pago por subrogancia” y el Cap. 1 de la Ley N° 6127, amplía lo anterior, y discrimina las demás condiciones a considerar para el mismo.

Por otra parte, las **Afectaciones**, son figuras que habilitan a un Organismo a afectar temporalmente a un funcionario a fin de que el mismo, por necesidades específicas, se desempeñe laboralmente en otro Organismo. Preveen que el funcionario designado a tal fin, renuncie temporalmente a su función original y pase a desempeñarse, de manera temporal, en otro Organismo, manteniendo la relación de dependencia con el primero, que es también quien mantiene el deber del pago de la remuneración correspondiente.

Finalmente, un agente **Retiene Cargo**, cuando por razones específicas, pasa a desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía en el mismo Organismo al cual pertenece o en otro Organismo diferente, por un plazo de dos años (prorrogables por expresa autorización del Poder Ejecutivo), contando con el beneficio de mantener su cargo original.

En este sentido, el funcionario percibe una mayor remuneración de acuerdo a la nueva función que ocupa, y el responsable del pago de la misma, es el Organismo para el cual se desempeña laboralmente fruto de la nueva designación.

En tal sentido, los artículos 29, 30 y 31 de la Ley N° 5546, establecen que:

- **Art. 29:** “El agente que haya sido designado para desempeñar cargos electivos, superiores o directivos, en el orden provincial o municipal, le será concedida una licencia especial, sin derecho a retribución, conservando el cargo de revista durante 2 (dos) años, al cabo de los cuales debe optar por volver a su cargo original, o conservar el superior en cuyo caso quedará excluido de los alcances del presente Estatuto y del Escalafón”.
- **Art. 30:** “En caso de desempeño de cargos electivos, superiores o directivos en el orden nacional, de otras provincias o municipales, será facultativo del Poder Ejecutivo conceder licencia por el mismo período y en iguales condiciones a las estipuladas en el artículo anterior”.
- **Art. 31:** “El período de 2 (dos) años previsto por los Art. 29 y 30 podrá ser ampliado por plazo determinado, siempre que mediere expresa decisión del Poder Ejecutivo”.

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 Art. 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, y 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	\$3.437.727.933	\$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 en 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 demás 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 **1,62%** 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 el Organismo 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 Auditoría, el organismo de referencia presentó toda la información requerida en el Anexo I, Anexo VI y Anexo VII, informando para todo el personal el n° de legajo, nombre y apellido del funcionario, DNI, modalidad de contratación, formación académica o profesión, cargo, antigüedad bajo la modalidad consignada, ubicación escalafonaria y antigüedad en el Organismo.		
Análisis de la Información		
Cantidad de Personal	Decreto 660/08	21 personas
	Nómina actual de personal	15 personas
	Observaciones: - El Decreto 660/08 mediante el cual se aprueba la Planta de Cargos, Cobertura y Estructura de la Oficina Provincial del Presupuesto, es presentado por este Organismo, en una Auditoría anterior, correspondiente a Expediente 242-2174-09. - La cantidad de personal actual del Organismo, es menor a la establecida por el Decreto 660/08, que aprueba la estructura, planta de cargos y cobertura de la	



Auditoría General
de la Provincia de Salta

	Oficina Provincial del Presupuesto.					
Estructura del Personal - Ubicación Escalaforaria	Fuente de Información		Decreto 660/08		Actual del Organismo	
	Agrupamiento	P	14.28%	3 posiciones	20%	3 posiciones
		T	42.86%	9 posiciones	26.66%	4 posiciones
		A	-	-	-	-
		S	-	-	-	-
		S/A	42.86%	9 posiciones	53.34%	8 posiciones
	Función Jerárquica	S/FJ	42.8%	9 posiciones	53.34%	8 posiciones
		I	9.5%	2 posiciones	-	-
		II	4.75%	1 posición	13.34%	2 posiciones
		III	19.1%	4 posiciones	6.66%	1 posición
		IV	4.75%	1 posición	6.66%	1 posición
		V	-	-	13.34%	2 posiciones
		VI	-	-	6.66%	1 posición
		VII	19.1%	4 posiciones	-	-
	Escalaforón	01	42.8%	9 posiciones	40%	6 posiciones
		02	57.2%	12 posiciones	46.67%	7 posiciones
		S/E	-	-	13.33%	2 posiciones
	Observaciones: - Existen algunas diferencias (aunque mínimas) en la Ubicación Escalaforaria del personal establecida por Decreto con las que actualmente pueden verificarse en el Organismo. Esta situación puede responder a la diferencia de posiciones informadas en el Decreto con las informadas en la Nómina real del Organismo. - La mitad del personal se encuentra jerarquizado (en los diferentes niveles previstos). La jerarquización del personal no solo debería estar determinada por la antigüedad y la remuneración, sino que debería responder a un ascenso real en la estructura acompañada de mayores responsabilidades y funciones. - En el 14% de los casos, se asignan equivalencias remunerativas al personal, sin					



Auditoría General
de la Provincia de Salta

	que las mismas estén previstas en la estructura. Este hecho puede verificarse ya que estas posiciones no están encuadradas en alguno de los niveles jerárquicos establecidos pero si se considera la equivalencia para su remuneración. En el Decreto, se verifican casos en que la persona de acuerdo a la estructura no está jerarquizado, y la equivalencia remunerativa es la correspondiente a un nivel de Director General. - La mayor proporción del personal, en lo que respecta a función jerárquica (que determina la remuneración) se encuentra ubicada dentro de los niveles que van del IV al VII.		
Modalidad de Contratación	Modalidad	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Planta Permanente	7	46.66%
	Artículo 30	-	-
	Pasantes	2	13.34%
	Personal Temporario	-	-
	Cargos Políticos	4	26.66%
	Fuera de escalafón	2	13.34%
	Personal Contratado	-	-
	Observaciones: - Si bien al momento del primer envío de la información (Septiembre de 2009) solo el 7.14% del personal se encontraba dentro de la nómina estable del Organismo, este porcentaje se modificó, considerando que de acuerdo al Decreto 4020/09 el personal contratado como Artículo 30, se incorporó como personal de Planta Permanente. Sin embargo puede observarse que mas de la mitad del personal del Organismo, no se encuentra dentro de la nómina estable del mismo. El contar con personal estable en el Organismo, permite mantener, independientemente a la gestión política, la estabilidad en las funciones.		



Auditoría General
de la Provincia de Salta

Formación Profesional	Formación	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Profesional ²	8	53.34%
	No Profesional ³	7	46.66%
	Profesiones consignadas: Contador Público Nacional. Las demás profesiones no se especifican, solo se informa el grado de tecnicatura o licenciatura.		
	Observaciones: - El grado de profesionalización del Organismo es medio (la mitad del personal es profesional) - No se discriminan las profesiones del 37.5% del personal. - El 25% del personal superior no cuenta con título universitario, de todos modos la mayor proporción de personal profesional se concentra en la cúpula del Organismo. - Mas de la mitad (57%) del personal que ocupa una función técnica en el Organismo, no es profesional. Nota: <i>el Organismo aclara, ante las observaciones realizadas precedentemente, el nivel académico alcanzado por tres personas. Desde esta Auditoria, se confirma que el mismo fue considerado como tal (nivel universitario o terciario) al momento de analizar el grado de profesionalización del Organismo, considerando a estas tres personas, como parte del grupo de profesionales que actualmente se desempeñan en el Organismo.</i> <i>Por otra parte se considera la aclaración realizada por la Oficina Provincial del Presupuesto en relación a la situación de la persona que se desempeña como pasante, aclarando que las funciones que actualmente cumple, se vinculan con los estudios universitarios que se encuentra en la actualidad cursando. De esta manera se cumpliría uno de los principales objetivos de la pasantía, que es el de facilitar la adquisición de conocimientos vinculados a su</i>		

² Nivel Universitario y Terciario.

³ Secundario completo



Auditoría General
de la Provincia de Salta

	<i>especialidad y su inserción en el mercado laboral.</i>	
Antigüedad	Antigüedad promedio del personal en el Organismo	11.4 años
	Antigüedad promedio de acuerdo a modalidad de contratación (de acuerdo a lo informado en el Anexo VI)	
	Planta Permanente	3.3 años
	Artículo 30	-
	Pasantes	7 meses
	Personal Temporario	-
	Cargos Políticos	2.2 años
	Fuera de Escalafón	2 años
	Personal Contratado	-
	Observaciones: - La antigüedad del personal informada en el Anexo I, no coincide con la informada en el Anexo VI. Se consideran los datos de este último (para realizar el análisis correspondiente a la antigüedad de acuerdo a la modalidad de contratación), por específicamente hacer referencia a que se trata de la antigüedad del personal bajo la modalidad de contratación consignada. - Si bien el 93% del personal, se encuentra contratado bajo alguna de las modalidades de contratación que no prevé la estabilidad en la función, la antigüedad en los cargos pone de manifiesto esta característica. - El 40% del personal cuenta con una antigüedad menor a los 5 años.	

ANEXO II	
Nómina de Personal afectado a otro Organismo	
Información General	
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, informó que a la actualidad no cuenta con personal afectado a otro Organismo.	

ANEXO III	
Nómina de Personal que retiene cargo	
Información General	
En base a lo solicitado por esta Auditoría, el Organismo de referencia, presentó la información requerida en el Anexo III, consignando nombre y apellido del personal que retiene cargo, cargo originario, cargo actual y fecha de inicio de la retención.	
Análisis de la Información	
Total de personal que retiene cargo	4 personas
Porcentaje sobre el Total	26.66%
Antigüedad promedio en la Oficina Provincial del Presupuesto de las personas que retienen cargo	31.7 años
Porcentaje del total de personas que retienen cargo y se desempeñan en cargos políticos de cabecera en la Oficina Provincial del Presupuesto.	100%
Porcentaje del total de personas que retienen cargo y se desempeñan en otro Organismo	-
Antigüedad promedio de la retención	2.75 años
Organismos en los cuales se desempeñan los funcionarios que retienen cargo: -	
Observaciones: - La información presentada en este punto del requerimiento, es analizada a septiembre de 2009, fecha en la que fue presentada por el Organismo. A esta fecha, la antigüedad del personal que retiene cargo es superior a la establecida por la Legislación vigente, para lo cual, debería existir una expresa autorización del Poder Ejecutivo confirmando la prórroga de esta condición, la cual no fue presentada por el Organismo de referencia en el 100% de los casos.	

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

ANEXO V Presupuesto	
En base a lo solicitado por esta Auditoría, el Organismo de referencia, presentó la información requerida en el Anexo V, referida al Presupuesto para el ejercicio 2009, la cual se encuentra asentada en la Planilla “Ejecución por Cursos de Acción” del programa “J.D. Edwards”.	
Presupuesto general destinado al Organismo para Gastos en Personal, Bienes de Consumo y Servicios no Personales	\$656.185
Presupuesto destinado a Gastos en Personal	\$603.809
Presupuesto general destinado a Pasantías	\$17.915
Porcentaje del presupuesto de “Gastos en Personal” destinado al Personal de Planta Permanente	5.04%
Porcentaje del presupuesto de “Gastos en Personal” destinado a otros conceptos (personal temporario, contribuciones patronales, asignaciones familiares, asistencia social al personal y beneficios y compensaciones)	94.96%
Presupuesto destinado a Cargos Políticos y Personal Fuera de Escalafón.	No se informa (*Nota)
Observaciones: <i>*Nota: el Organismo informa que:</i> - El 5.88% del presupuesto es destinado a gastos en personal de planta permanente; - El 82.92% es destinado al personal temporario, incluyendo a los de cargo políticos, fuera de escalafón y artículos 30; - El 2.88% a pasantías. <i>Se consideran estas aclaraciones, pero se realiza el análisis y las correspondientes observaciones, teniendo en cuenta los datos presentados en la planilla de “Ejecución por Cursos de Acción” presentada por el Organismo.</i> - El Organismo informa que destina el 5.88% del presupuesto “Gastos en Personal” al personal de planta permanente. Cuando se realiza este análisis en base a la planilla de “Ejecución por Cursos de Acción” del programa J.D. Edwards presentada, surge que este porcentaje es del 5.04%. - De acuerdo a la planilla mencionada, el Organismo destina un 53.48% de su presupuesto de “Gastos en Personal”, al personal temporario, no contando a la actualidad (de acuerdo a lo informado) con personal que se desempeña laboralmente en el Organismo bajo esta modalidad de contratación. (Datos obtenidos de la planilla “Ejecución por cursos de acción”; descripción de	

cuenta objeto: personal temporario, crédito original: \$447.487; crédito preventivo, comprometido y devengado: \$322.897,30; saldo disponible: \$121.589,70). De acuerdo a lo mencionado por el Organismo, se destina un 82.92% del presupuesto a personal temporario, incluyendo cargos políticos, personal fuera de escalafón y artículos 30, lo que no es posible verificar en la información presentada.

- El 92.01% del total del Presupuesto imputado al Organismo de referencia, está destinado al Personal (sin incluir al personal contratado, que esta presupuestado en “Servicios no Personales” y a los pasantes, que cuentan con un presupuesto diferente). Cabe señalar aquí también, a los fines de analizar la incidencia que el personal tiene en el presupuesto del Organismo, 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.

INCENTIVOS AL PERSONAL

Observaciones:

- La Oficina Provincial del Presupuesto, no cuenta con sistemas de incentivos al personal formalmente diseñados, independientemente que a la actualidad existan cursos de acción llevados adelante por el Organismo de referencia (Encargado de Calidad, Equipo de Mejoras y Equipo de Autoevaluación, de acuerdo a lo informado) que generen mayor sentido de pertenencia al personal.

III. RECOMENDACIONES

En base a las observaciones efectuadas precedentemente, surgidas del análisis de la información proporcionada por la Oficina Provincial del Presupuesto y considerando las aclaraciones efectuadas por el Organismo 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.

- Cantidad, Estructura y Ubicación Escalafonaria

Si bien a la actualidad, la cantidad de personal del Organismo es acorde a la determinada por la legislación vigente (de acuerdo al Decreto 660/08) se considera importante proponer la

realización de un análisis en función a la estructura necesaria y suficiente a fin de prestar el servicio de manera eficiente, evitando el sub o sobre dimensionamiento de la estructura y los costos a lo anterior asociados.

De este análisis, debería surgir una propuesta de actualización del Decreto 660/08 que prevé la estructura, planta de cargos y cobertura correspondiente a cada Organismo.

Lo anterior, con el objetivo de preservar la vigencia y legalidad de la normativa vinculada a la gestión del personal en la Administración Pública de la Provincia de Salta.

- *Modalidad de Contratación*

Se observa un importante porcentaje de designaciones políticas, lo que podría implicar que buena parte de las posiciones se encuentren ocupadas por designación directa, sin que medien procesos objetivos de selección de personal. Lo anterior, podría generar un alto nivel de discrecionalidad y politización del sistema, lo que podría traducirse en la primacía de criterios políticos para las decisiones sobre Recursos Humanos. Por este motivo, es que se recomienda analizar esta situación y limitarla a lo estrictamente necesario.

- *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.

- *Retención de Cargo*

En relación a este punto del análisis, se recomienda, considerando que la antigüedad del personal bajo esta condición supera la establecida por la legislación vigente, se regularice la situación, para lo cual el personal debería retornar a su puesto original o en caso de mantenerse, debería existir una expresa autorización del Poder Ejecutivo efectivizando la prórroga de esta condición.

- ***Presupuesto***

En base al análisis realizado de los datos vinculados al presupuesto del Organismo, (particularmente los que refieren a Personal), 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 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 a 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.

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

Para esto, es necesario 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 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. Esta información debería considerarse a fin de actualizar la legislación vigente en torno a la materia y evitar heterogeneidad jurídica.

También es posible determinar que, en el período analizado, existe un importante porcentaje del personal contratado bajo alguna de las formas flexibles de empleo público previstas en la legislación vigente, (cargos políticos, pasantes y personal fuera de escalafón), lo que podría ir en detrimento de la objetividad y la continuidad de las políticas públicas en materia de recursos humanos desarrolladas. Este contexto puede generar mayores probabilidades de que se incremente la discrecionalidad en las decisiones vinculadas a recursos humanos, con la consecuente ausencia de, entre otros, procesos objetivos de selección, y la ruptura del concepto de “merito” para los ascensos y la carrera administrativa.

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 Oficina Provincial del Presupuesto, finalizó el día 02 de Junio de 2010.

Salta, 02 de Noviembre de 2010

Auditor General: Dr. Daniel Nallar

Auditor: Lic. María Soledad Perevicins

SALTA, 01 de diciembre de 2010

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 74

AUDITORÍA GENERAL DE LA PROVINCIA

VISTO lo tramitado en el Expediente N° 242-2307/09, de la Auditoría General de la Provincia caratulado Oficina Provincial de Presupuesto - 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 Oficina Provincial de Presupuesto, 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 Marzo de 2010;

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-96-09;

Que con fecha 02 de noviembre de 2.010 el Área de Control N° I emitió Informe Definitivo, correspondiente a la Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en la Oficina Provincial de Presupuesto;

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 10 de noviembre de 2.010 se remitieron las presentes actuaciones a consideración del Sr. 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 por la Ley N° 7.103 y por la Resolución N° 55/01 de la A.G.P.S.;

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 74

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 Oficina Provincial de Presupuesto, 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. 144 a 163 del Expediente N° 242-2307/09.

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.

Dr. Nallar – Cr. Salvatierra