

INFORME DE AUDITORIA DEFINITIVO

Señor

Liquidador del Ente Residual

Instituto Provincial de Seguros

Dr. Juan Carlos Subirada

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 del Instituto Provincial de Seguros (en liquidación), 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° 242-2308-09 de la Auditoría General de la Provincia, según Res. AGPS N°23/08, código I.99.09.

Ente relevado: Instituto Provincial de Seguros (en liquidación)

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: la información analizada en el presente, fue enviada por el Organismo en los meses de Agosto de 2009, Febrero de 2010 y Junio de 2010. De esta forma se considera como período analizado, a Junio de 2010, por tratarse del último periodo en el que se envió actualizada la información correspondiente al personal 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 el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación) 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 completa del Personal del Organismo consignando número de legajo, nombre del funcionario, modalidad de contratación, formación académica, cargo, antigüedad bajo la modalidad de contratación consignada y antigüedad en el Organismo.
 - b. 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 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

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 de personal para la cobertura de cargos vacantes correspondientes a la Planta Permanente del Organismo, 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 noveles 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 definitiva (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 mediare expresa decisión del Poder Ejecutivo”.

Presupuesto

El Boletín Oficial N° 18030 del 19 de Enero de 2009, que 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° del Decreto mencionado, 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 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 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

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.

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

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 – 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, 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	6 personas
	Nómina actual de personal	8 personas
	Observaciones: - La cantidad de personal actual del Organismo, es mayor a la establecida por el Decreto 660/08, que aprueba la estructura, planta de cargos y cobertura del Ente Residual del IPS en Liquidación. Nota: <i>El Organismo presenta los Decretos de designación y prórroga (cuando corresponda) de todo el personal que actualmente informaron, se desempeña en el Ente (bajo cualquiera de las modalidades de contratación previstas). Lo anterior, si bien da cuenta de que todas las contrataciones de</i>	

	<i>personal se encuentran dentro de un marco de legalidad, superan las establecidas por el Decreto 660/08 que aprueba la estructura, planta de cargos y cobertura del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas y sus dependencias.</i>					
	Fuente de Información		Decreto 660/08		Actual del Organismo	
Estructura del Personal - Ubicación Escalafonaria	Agrupamiento	P	66.6%	4 posiciones	37.5%	3 posiciones
		T	-	-	-	-
		A	16.7%	1 posiciones	12.5%	1 posición
		S	-	-	-	-
		S/A	16.7%	1 posiciones	50%	4 posiciones
	Función Jerárquica	S/FJ	83.3%	5 posiciones	50%	4 posiciones
		I	-	-	37.5%	3 posiciones
		II	-	-	-	-
		III	-	-	-	-
		IV	16.7%	1 posición	12.5%	1 posición
		V	-	-	-	-
		VI	-	-	-	-
		VII	-	-	-	-
	Escalafón	01	16.7%	1 posición	12.5%	1 posición
		02	83.3%	5 posiciones	50%	4 posiciones
		S/E	-	-	37.5%	3 posiciones
	Observaciones: - Existen algunas diferencias (aunque mínimas) en la Ubicación Escalafonaria 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. Sin embargo es importante notar las diferencias que existen en la Función Jerárquica (que determina la remuneración) entre lo que establece el					

	Decreto y la Nómina actual. - De acuerdo a la Nomina 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 66% de los casos, se asignan equivalencias remunerativas al personal, sin 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. Se verifican casos en que la personas de acuerdo a la estructura no están jerarquizadas, sin embargo la equivalencia remunerativa es la correspondiente a un nivel I. - La mayor proporción del personal, en lo que respecta a función jerárquica se encuentra ubicada en el nivel I, correspondiéndose éstos a los niveles mas altos en cuanto a la remuneración.		
Modalidad de Contratación	Modalidad	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Planta Permanente	-	-
	Artículo 30	4	50%
	Pasantes	1	12,5%
	Personal Temporario	-	-
	Fuera de Escalafón	1	12,5%
	Personal Contratado	2	25%
	Observaciones: - El 50% del personal del Organismo no cuenta con estabilidad dentro del mismo (considerando que el 75% del personal contratado como Art. 30, a partir del 1 de Octubre de 2009, pasará a formar parte de la planta permanente del Ente de acuerdo a lo establecido por el Decreto 4020/09).		

	<i>Nota: En respuesta al Informe Provisorio realizado por esta Auditoría, el Organismo presenta el Decreto de prórroga de una de las personas contratadas por locación de servicios, la cual habilita el ejercicio de las funciones hasta el 31 de Diciembre de 2008 (Decreto 3665/08). No se presenta el Decreto que aprueba la nueva prórroga a partir de esa fecha, que habilite el ejercicio de las funciones a la actualidad.</i> <i>Lo anterior también puede verificarse en otro caso en el que se contratan los servicios de auditoria externa y actuarial por un lado, y los de gerenciamiento por el otro a un mismo Estudio, presentando el Decreto que habilita la prórroga hasta el 31 de Diciembre de 2008 en el ejercicio de las funciones (Decreto 1906/08), no presentando el que aprueba una prórroga sucesiva habilitando el ejercicio de las funciones del personal contratado a la actualidad.</i>		
Formación Profesional	Formación	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Profesional ²	8	100%
	No Profesional ³	-	-
	Profesiones consignadas: abogado, licenciado en comunicación, contador público nacional.		
	Observaciones: - El grado de profesionalización del Organismo es alto. <i>Nota: Tras la observación efectuada por esta Auditoria en el Informe Provisorio en relación a la ausencia de información académica del personal pasante así como de las tareas desarrolladas en el Ente (lo que impedía determinar la adecuación de su formación con la función desempeñada), desde el Organismo se informa que la persona que actualmente se encuentra desarrollando un Convenio de Capacitación Laboral (pasantía) ejerce funciones en materia técnico-administrativo concerniente a su</i>		

² Nivel Terciario y Universitario

³ Secundario completo o incompleto

	<i>profesión como abogada, cumpliéndose de esta forma el principal objetivo de la pasantía que es el de facilitar la adquisición de conocimientos vinculados a su especialidad y su inserción en el mercado laboral, por lo que tal observación quedó sin efecto.</i>	
Antigüedad	Antigüedad promedio del personal en el Organismo	6 años
	Antigüedad promedio de acuerdo a modalidad de contratación	
	Planta Permanente	-
	Artículo 30	1,5 años
	Pasantes	1 año
	Personal Temporario	-
	Personal Contratado	1 año
	Fuera de Escalafón	5 años
	Observaciones: - El 63% del personal cuenta con una antigüedad menor a los 2 años. - El 75% del personal con mas antigüedad (mas de 10 años) es personal contratado. - El 84% del personal de planta permanente tiene menos de 2 años de antigüedad.	

ANEXO II
Nómina de Personal afectado a otro Organismo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, informó no contar con personal afectado a otros Organismos de la Administración Pública.

ANEXO III
Nómina de Personal que retiene cargo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, informó no contar a la actualidad con personal que retenga cargo.

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

ANEXO V	
Presupuesto	
En base a lo solicitado por esta Auditoría, 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 Organismo	\$384.547
Presupuesto destinado a “Gastos en Personal” del Instituto Provincial de Seguros (en liquidación).	\$209.447
Porcentaje destinado al Personal contratado como Art. 30 Nota: se informa que la remuneración del personal contratado como Art. 30, es afrontada por la respectiva partida Personal de la Jurisdicción y CA correspondientes al Ministerio de Finanzas y Obras Públicas. El total del personal contratado como Artículo 30, por Decreto 4020/09 pasó a formar parte de la Planta Permanente del Organismo, solo quedando en el Ente Residual una sola persona bajo esta modalidad, para la cual se destina, de acuerdo a lo informado, la suma de \$2800, correspondiente a la Partida “Gastos en Personal” del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas, que asciende a la suma de \$44.257.922. <i>Nota: en este punto del requerimiento, el Organismo informa que la partida desde la cual se deduce este gasto, es la correspondiente a “Gastos en Personal” del Subtotal del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas que asciende a la suma de \$17.121.532.</i>	0.02% (considerando el Subtotal de gastos en Personal del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas). 0.006% (considerando el Total de gastos en Personal del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas).
Porcentaje destinado a los Pasantes Rentados Nota: se informa que los gastos que demande el personal contratado bajo este régimen, se imputará al curso de acción que determine el Servicio de Administración Financiera (SAF) de la Secretaría General de la Gobernación. De acuerdo a lo informado, la imputación de los gastos derivados del Convenio de Capacitación Laboral (\$850) celebrado por el Organismo, corresponde a la partida de la Secretaría General de la Gobernación, que asciende a un total de \$18.466.540.	0.004%
Porcentaje destinado a personal fuera de escalafón Nota: se informa que el gasto que demande el cumplimiento de la tarea	

del Director se imputará a la partida personal de la Jurisdicción y CA correspondiente a la Secretaria de Estado de Ingresos Públicos. De acuerdo a lo informado, la imputación de los gastos derivados de la remuneración del Personal Fuera de Escalafón (\$4500) corresponde a la partida de “Gastos en Personal” de la Secretaria de Ingresos Públicos que asciende a la suma de \$937.372.	0.48%
Porcentaje destinado al personal Contratado 1- De acuerdo a lo informado, la imputación del gasto incurrido en uno de los contratados (\$1400) se imputa a la partida “Total de Gastos por Objeto” de la cabecera del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas que asciende al monto de \$88.547.194. 2- De acuerdo a lo informado, la imputación del gasto incurrido en el otro de los contratos (\$4500), se imputa a la partida “Servicios No Personales – Servicios Técnicos y Profesionales” de la Secretaria de Ingresos Públicos, que asciende a la suma de \$6000.	Contrato 1: 0.001% Contrato 2: 75%
Observaciones: - Existe una diferencia importante entre el presupuesto informado por el Organismo (\$175.000) con el que puede verificarse en el Boletín Oficial N° 18.054, que aprueba la clasificación institucional de la distribución analítica de partidas para el presupuesto del Ejercicio 2009 (Decreto 546/09), el cual determina un presupuesto general para el Ente Residual IPS (folio 70) de \$384.547, determinando el 55% del mismo a Gastos en Personal. - De acuerdo a lo informado por el Decreto de referencia, aproximadamente el 54% de su Presupuesto General se destina a Personal, sin considerar en este concepto al personal contratado como Art. 30, Cargos Políticos o Pasantes (75% del Personal) cuyo presupuesto es imputado a otros Organismos de la Administración Pública Provincial. <i>Nota: a las observaciones realizadas por esta Auditoria en este punto del análisis, el Organismo informa que el presupuesto para el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación) por Decreto 546/09 (que detalla la distribución de las partidas para todos los Organismos) es de \$384.547 tal como fue observado por esta Auditoria.</i> <i>El monto asignado a Gastos en Personal (de acuerdo a este mismo Decreto) es de \$209.447. Sin perjuicio de lo anterior, el Ente Residual informa que maneja dinero correspondiente a la caja chica para afrontar solo gastos menores para el normal desarrollo de las tareas cotidianas.</i> <i>Las partidas mayores se elevan a los organismos determinados, imputando el gasto a la partida</i>	

correspondiente.

Considerando lo anterior, es que se modifican los datos vinculados al Presupuesto contemplados en el Informe Provisorio y se considera a fin de realizar el presente, esta información proporcionada por el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación) y por el Decreto 546/09.

INCENTIVOS AL PERSONAL

Observaciones:

Desde el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación) se informa que no cuentan con un sistema de incentivos al personal.

IV. RECOMENDACIONES

En base a las observaciones efectuadas precedentemente, surgidas del análisis de la información proporcionada por el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación) 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 del Personal

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, se recomienda se proponga ante quien corresponda, la actualización del Decreto que aprueba la estructura de cargos, en base a la realidad organizacional actual, a fin de evitar una dispersión de normas que impliquen excepciones, modificaciones, suspensiones o agregados, para, mediante el rediseño normativo, lograr uniformidad jurídica en torno a la materia.

Si bien lo anterior no se constituye en una responsabilidad única y exclusiva de cada Organismo en particular, si es menester de cada Ente el desarrollar un análisis de la estructura necesaria y suficiente (en cuanto a posiciones y funciones) 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 la normativa vigente en esta materia.

Se recomienda también reflexionar y en base a esto, rediseñar 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. El ascenso en función del rendimiento y la capacidad y no de las proximidades políticas o personales, o de la mera arbitrariedad es un requisito básico de cualquier sistema.

- ***Modalidad de Contratación***

Si bien el Organismo informó que a la actualidad el personal contratado como Art. 30, se encuentra en proceso de estabilización en la planta (de acuerdo a lo determinado por el Decreto 4020/09), se recomienda el seguimiento en cuanto a su aplicación, a fin de que, tras cumplir con los requisitos por el Decreto establecidos, pasen a formar parte de la nómina estable del Organismo.

Se recomienda también 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 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.

- ***Antigüedad***

Se reitera en este punto la necesidad de limitar las contrataciones de servicios a terceros a necesidades si bien específicas, también eventuales y temporales. Si no se cumple el requisito de temporalidad, es posible determinar que la necesidad por la que ocurre tal contratación, es permanente del Organismo, y por lo tanto, debería considerarse parte de la estructura del mismo.

- ***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 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. OPINIÓN

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 uso generalizado de las formas flexibles de empleo público previstas en la legislación vigente, (contrataciones temporarias, cargos políticos, contrataciones por locacion de servicios y artículos 30), 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 opinión 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 el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación), finalizó el día 23 de Junio de 2010.

Salta, 29 de Septiembre de 2010

Auditor General: Dr. Daniel Nallar

Auditor: Lic. María Soledad Perevicins

SALTA, 13 de diciembre de 2010

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 82

AUDITORÍA GENERAL DE LA PROVINCIA

VISTO lo tramitado en el Expediente N° 242-2308/09, de la Auditoría General de la Provincia caratulado Instituto Provincial de Seguros (en liquidación) - 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 el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación), 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 Junio 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-99-09;

Que con fecha 29 de setiembre de 2.010 el Área de Control N° I emitió Informe Definitivo, correspondiente a la Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación);

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 07 de diciembre 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° 82

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 el Instituto Provincial de Seguros (en liquidación), 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. 119 a 138 del Expediente N° 242-2308/09.

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