

INFORME DE AUDITORIA DEFINITIVO

Señor

Director General

Recursos Tributarios Energéticos

C.P.N. Flavio Javier Aguilera

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 General de Recursos Tributarios Energéticos, 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° 242-2311-09 de la Auditoría General de la Provincia, según Resolución AGPS N° 23/08, código I.103.09.

Ente relevado: Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos.

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

II. ALCANCE DEL TRABAJO

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

AGPS N° 61/01, en base a la información suministrada por la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos 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 del funcionario, DNI, modalidad de contratación, formación académica, cargo, antigüedad bajo la modalidad de contratación consignada y antigüedad en el Organismo.
 - b. Nomina del Personal del Organismo consignando su ubicación escalafonaria.
 - c. Decretos N° 660/08; 3976/08; 2959/09; 91/07
- 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 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 (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 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

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).

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 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 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			13 posiciones		
	Nómina actual de personal (considerando personal contratado)			17 personas		
	Observaciones:					
	- El Organismo presenta el Decreto 3976/08, que aprueba las modificaciones realizadas al Decreto 660/08, mediante el cual se determinan las estructuras, plantas de cargos y cobertura del Ministerio de Finanzas y Obras Públicas y sus dependencias. Si bien se presenta el cuadro de cargos que el Decreto 3976/08 establece para dos de las dependencias del Ministerio mencionado, no se presenta el correspondiente a la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos, por lo que el análisis efectuado se basa en el cuadro de cargos correspondiente al Decreto 660/08.					
	Nota: el Organismo ratifica lo anterior, aduciendo que “El Decreto 660/08 aprueba la Estructura, Planta de Cargos y Cobertura de este Organismo y el Decreto 3976/08 únicamente modifica el 660/08 para esta Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos en el número de orden 11 (once)”, por lo que se mantiene la observación efectuada precedentemente.					
Estructura de Personal - Ubicación Escalafonaria	Fuente de Información		Decreto 660/08		Actual del Organismo	
	Agrupamiento	P	61.5%	8 posiciones	47.1%	8 posiciones
		T	15.4%	2 posiciones	17.6%	3 posiciones
		A	7.7%	1 posición	-	-
		S	7.7%	1 posición	5.9%	1 posición
		S/A	7.7%	1 posición	29.4%	5 posiciones



	Función Jerárquica	S/FJ	15.4%	2 posiciones	35.3%	6 posiciones
		I	30.8%	4 posiciones	23.5%	4 posiciones
		II	30.8%	4 posiciones	29.4%	5 posiciones
		III	-	-	5.9%	1 posición
		IV	15.4%	2 posiciones	5.9%	1 posición
		V	7.6%	1 posición	-	-
		VI	-	-	-	-
		VII	-	-	-	-
	Escalafón	01	7.7%	1 posición	-	-
		02	92.3%	12 posiciones	64.7%	11 posiciones
		03	-	-	5.9%	1 posición
		S/E	-	-	29.4%	5 posiciones
Observaciones:						
- Del personal no jerarquizado de la planta de personal actual del Organismo, un 67% es personal contratado, los cuales al no contar con carrera administrativa, no pueden ser jerarquizados. Solo un 6% del personal del Organismo no está jerarquizado.						
- 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.						
- Es bajo el porcentaje de personal que no cuenta con función jerárquica. La mayor parte del personal del Organismo 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.						
- La mayor proporción del personal, en lo que respecta a función jerárquica se encuentra ubicada en los niveles I, II y III, 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	11	64.7%
	Pasantes	-	-
	Personal Temporario	1	5.9%
	Cargos Políticos	-	-
	Personal Contratado	5	29.4%
	Observaciones: - El personal consignado como Art. 30, pasaron a formar parte de la Planta Permanente a partir del 01/10/2009, de acuerdo a lo establecido por el Decreto N°4020/09. - De acuerdo a lo informado, en el Organismo de referencia, existe personal contratado como Art. 30 que anteriormente perteneció a la Administración Pública Provincial como planta permanente y su labor discontinuó, por lo que en el presente informe, se considera la antigüedad del personal desde su contratación como Art. 30. - Al momento del análisis de la presente, el 73.75% del personal no se encuentra dentro de la nómina de personal estable del Organismo, aunque puede inferirse que este porcentaje será menor, ya que de acuerdo al Decreto 4020/09 el personal contratado como Art. 30, se incorporaría como personal de planta permanente. Este dato es positivo, ya que contando con porcentajes altos de personal estable dentro del Organismo, se mantiene la estabilidad de las funciones independientemente a la gestión política.		
Formación Profesional	Formación	Cantidad	Porcentaje sobre el total
	Profesional ²	9	53%
	No Profesional ³	8	47%

² Nivel Terciario y Universitario

³ Secundario completo o incompleto

	Profesiones consignadas: Ingeniero en Recursos Naturales y Medio Ambiente, Licenciado en Administración de Empresas, Abogado, Ingeniero Químico, Contador Público Nacional, Diplomado en Gestión Gerencial, Licenciado en Economía.	
	Observaciones: - El grado de profesionalización del Organismo es medio (la mitad del personal es profesional) - En la nómina presentada no se consignan datos del personal superior del Organismo de referencia. - El 80% del personal contratado, no es profesional. En este punto se torna importante mencionar que el contratar personal (por locacion de servicios o de obra), debería responder a una necesidad puntual del Ente de llevar adelante una determinada tarea con personal especializado, siendo para esto la profesión de la persona, una condición importante a ser considerada al momento de la selección. <u>NOTA: el Organismo ratifica la observación efectuada precedentemente, aclarando que: “todo el personal contratado como personal de locación de servicios, son estudiantes universitarios avanzados y responden a la necesidad de contar con la cantidad de personal idóneo para el normal y eficiente desempeño de esta Dirección en las funciones a ella encomendadas por el Decreto 5712/08, teniendo en cuenta que las mismas están orientadas a un segmento técnico específico como es el Hidrocarburífero , y que el contar con personal especializado es altamente costoso, y que la Provincia no puede equiparar los sueldos ofrecidos en el Sector Privado.”</u>	
Antigüedad	Antigüedad promedio del personal en el Organismo (a Febrero de 2010)	1.6 años
	Antigüedad promedio de acuerdo a modalidad de contratación (a Octubre de 2009)	
	Planta Permanente	-
	Artículo 30	2.2 años
	Pasantes	-

	Personal Temporario	2 meses
	Cargos Políticos	-
	Personal Contratado	2.5 meses
	Observaciones: - La antigüedad es considerada hasta el mes de Agosto de 2009. Desde el Organismo de referencia se informa que se considera solo la antigüedad del personal contratado como Art. 30, ya que existe personal que perteneció anteriormente a la Administración Pública como planta permanente y su labor discontinuó. - El 100% del personal cuenta con una antigüedad menor a los 3 años.	

ANEXO II Nómina de Personal afectado a otro Organismo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, informa que a la actualidad, en la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos, no existe personal afectado a otro Organismo.

ANEXO III Nómina de Personal que retiene cargo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, informa que a la actualidad, en la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos, no existe personal que retenga cargo.

ANEXO IV Nómina de Personal que subroga cargo
Información General
En base a lo solicitado por esta Auditoria, el Organismo de referencia, informa que a la actualidad, en la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos, no existe personal que subrogue cargo.

ANEXO V
Presupuesto

En base a lo solicitado por esta Auditoría, el Organismo de referencia, no presenta información en relación a este punto del requerimiento, informando que la misma se encuentra pendiente de remisión por parte del Área de Recursos Humanos de la Gobernación.

De todos modos, en base a lo publicado en el Boletín Oficial N° 18.054 (que aprueba la clasificación institucional de la distribución analítica de partidas para el presupuesto del Ejercicio 2009), folio 70, se realiza el siguiente análisis:

Presupuesto general destinado al Organismo	\$ 846.155
---	------------

Presupuesto destinado a gastos en Personal	\$ 489.755
---	------------

Observaciones:

- El 58% 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.
- Debido a que el Organismo no presentó la información solicitada en este punto del requerimiento, no es posible determinar la distribución presupuestaria en relación a las diferentes modalidades de contratación previstas en la Dirección General de Recursos tributarios Energéticos.

INCENTIVOS AL PERSONAL

Observaciones:

El Organismo de referencia informa que a la actualidad no existen en la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos, incentivos diseñados al personal.

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

IV. RECOMENDACIONES

En base a las observaciones efectuadas precedentemente, surgidas del análisis de la información proporcionada por la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos y considerando las aclaraciones efectuadas por el Organismo a tales observaciones, es que desde esta Auditoría se esbozan una serie de recomendaciones, que a nuestro entender contribuirían a lograr mayor eficiencia en la definición y gestión de políticas de Recursos Humanos.

- ***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 y a las funciones que cada Organismo debe desempeñar, 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***

Se recomienda limitar la contratación de personal (por locación de obra o servicio) a la necesidad exclusiva y especializada del desarrollo de alguna función que temporal y eventualmente el 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.

- ***Formación Profesional***

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

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

- ***Presupuesto***

En relación a este punto del análisis, se recomienda que cada Organismo cuente con la información vinculada al presupuesto destinado a su personal, independientemente a la partida a la cual se impute.

Considerando lo anterior, es que también 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. CONCLUSIÓN

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, contrataciones por locación 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 “mérito” para los asensos 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 la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos, finalizó el día 16 de Junio de 2010.

Salta, 08 de Noviembre de 2010

Auditor General: Dr. Daniel Nallar

Auditor: Lic. María Soledad Perevicins

SALTA, 09 de febrero de 2011

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 02

AUDITORÍA GENERAL DE LA PROVINCIA

VISTO lo tramitado en el Expediente N° 242-2311/09, de la Auditoría General de la Provincia caratulado Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos - 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 General de Recursos Tributarios Energéticos, 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 Octubre de 2.009 y Febrero de 2.010 (el período de relevamiento de la información incluida en los Anexos, corresponde a las respectivas fechas de presentación por parte del Organismo de cada uno de ellos. De esta forma, el período de análisis para los Anexos I al V, es Octubre de 2.009, y el correspondiente a los Anexos VI y VII, Febrero de 2.010);

Que por Resolución A.G.P.S. N° 23/08 se aprueba el Programa de Acción Anual de Auditoría y Control de la Auditoría General de la Provincia – Año 2.009, correspondiendo la presente al Código de Proyecto I-103-09;

Que con fecha 08 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 Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos;

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 21 de diciembre de 2.010 se remitieron las presentes actuaciones a consideración del Sr. Auditor General Presidente;

RESOLUCIÓN CONJUNTA N° 02

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

Por ello,

EL AUDITOR GENERAL PRESIDENTE Y EL AUDITOR GENERAL DEL ÁREA DE CONTROL N° I DE LA AUDITORÍA GENERAL DE LA PROVINCIA

RESUELVEN:

ARTÍCULO 1°.- APROBAR el Informe de Auditoría Definitivo emitido por el Área de Control N° I, correspondiente a la Auditoría de Gestión de Recursos Humanos en la Dirección General de Recursos Tributarios Energéticos, 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. 112 a 130 del Expediente N° 242-2311/09.

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

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

Cr. Salvatierra – De Cecco