

RESUMEN EJECUTIVO

- Entidad:** Gobernación del Departamento de Tarija
- Referencia:** Auditoría del Sistema de Administración de personal en la Administración Central del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija.
- Alcance del Examen:** Desde el 01 de Junio de 2013 al 15 de diciembre de 2014.
- N° Informe:** 06/2014
- Auditoria Ejecutada en Cumplimiento:** Al Plan Estratégico 2014-216 de la J.A.I (Auditoria no Programada).
- Objetivo:** El objetivo de la auditoria es emitir una opinión independiente sobre la eficacia del diseño, implantación y funcionamiento del Sistema de Administración de Personal y el Control Interno en la Administración Central de la Gobernación del Departamento de Tarija, en el marco de las Normas Básicas del Sistema y el Reglamento Específico.
- Resultados:** De acuerdo con los resultados de la evaluación mencionada, concluimos que el Sistema de Administración y Control (SAYCO) referente al Sistema de administración de Personal (SAP), vigente en la Gobernación del Departamento de Tarija, cumple con los lineamientos de la Ley N° 1178 y las Normas Básicas del Sistema de Administración y Control.

Fortalezas identificadas en la evaluación del sistema

Como resultado de los procedimientos aplicados se ha identificado fortalezas las cuales describimos a continuación:

La Gobernación del Departamento de Tarija ha desarrollado diferentes instrumentos que permiten la adecuada implantación del Sistema de Administración de personal, siendo los principales los siguientes:

- Reglamento Especifico del Sistema de Administración de Personal
 - Estructura de Cargos y Escala Salarial del Gobierno Autónomo del Departamento de Tarija
 - Manual de Organización de la Gobernación
 - Reglamento Interno de Personal
 - Código de Ética Institucional
 - Manual Descriptivo de Puestos de la Administración Central.
 - Reglamento de Eventos de Capacitación.
 - Procedimiento para el cumplimiento oportuno de la Declaración Jurado de Bienes y Rentas PCO-DJBR.
 - Plan de Desarrollo Institucional.
- ✓ La Gobernación del Departamento de Tarija ha implantado los Subsistemas de Dotación de Personal, Evaluación de Desempeño, Movilidad de Personal, Capacidad Productiva y Registro, tal cual establece el Reglamento Especifico, concordante con las Normas Básicas del Sistema de Administración de Personal.
- **Subsistema de Dotación de Personal:** Se cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional, mismo que se viene ejecutando desde la gestión 2013 hasta la gestión 2017 según cronograma.
 - **Subsistema de Evaluación de Desempeño:** La entidad a través de un programa procede a la evaluación de desempeño de sus servidores públicos anualmente.

- **Subsistema de Movilidad de Personal:** Se ha desarrollado el Programa de rotación de personal a través del cual se facilita la capacitación indirecta del personal.
- **Subsistema de Capacitación de Personal:** Se desarrolla a través de un programa establecido anualmente.
- **Subsistema de Registro:** Cuenta una base de datos del personal permanente y eventual, el cual contiene datos personales y profesionales de los servidores públicos.
- **Carrera Administrativa:** Se tiene un cronograma de incorporación a la carrera administrativa que forma parte del Plan de Desarrollo Institucional, mismo que se encuentra en proceso de implantación desde la gestión 2013 al 2017. A la fecha varios funcionarios cuentan con el “REGISTRO DE FUNCIONARIOS DE CARRERA” emitido por el Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social.
- La Resolución Ministerial 045/13 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de fecha 18 de enero de 2013, resuelve determinar SIN OBSERVACION la supervisión de personal efectuada al Gobierno Departamental de Tarija sobre la implantación de la Carrera Administrativa y el Sistema de Administración de Personal, en virtud de haber subsanado las observaciones efectuadas en el Informe de Supervisión MT/VMESCyCOPP/DGSC-JFPyRP-079/2013 y haber implementado los subsistemas de administración de Personal.

Sin embargo existen las deficiencias que se detallan a continuación:

1. Incompleto llenado de la Boleta Censal
2. Falta de aplicación del proceso de inducción a cargo de los Jefes Inmediatos Superiores
3. Falta de actualización y adecuación del Reglamento Específico del Sistema de Administración de Personal.
4. Ejecución parcial de los Programas de Rotación Interna de Personal y Capacitación Productiva, así como retraso en la elaboración y aprobación de los mismos.
5. Observaciones al proceso de transferencia de Servidores Públicos
6. Falta de seguimiento y ausencia de evaluaciones de los resultados de las capacitaciones impartidas



7. Falta de control en las salidas de personal:
8. Falta de documentación y/o información en los files de personal de planta