

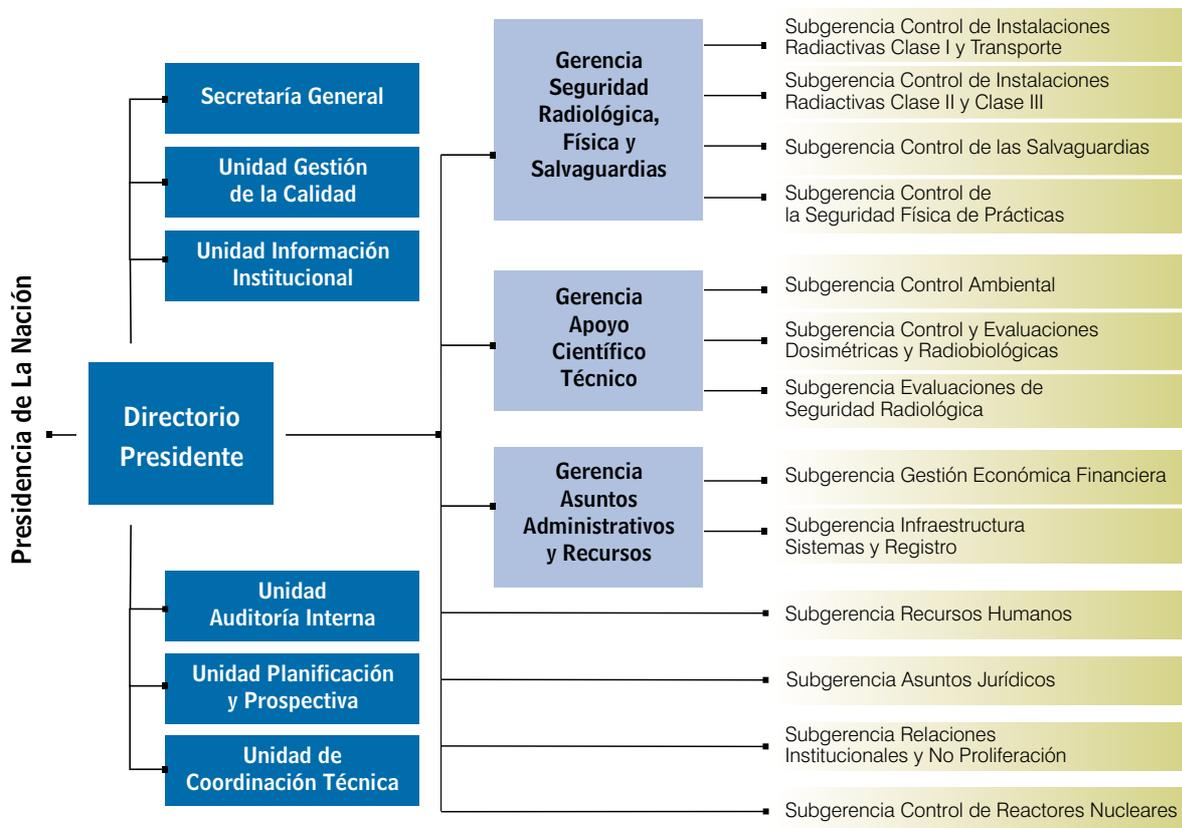
Con el objeto de cumplir adecuadamente con las funciones asignadas por ley, la ARN se encuentra abocada al desarrollo de acciones tendientes a establecer una serie de mejoras organizacionales que den lugar al fortalecimiento de la eficacia y eficiencia del accionar regulatorio. Las mejoras previstas apuntan también a asegurar la continuidad del conocimiento en el accionar regulatorio, su independencia y credibilidad.

En este contexto durante 2005 se aprobó una nueva estructura organizativa, se dio un fuerte impulso al sistema de gestión de la calidad, se evaluó la trayectoria de todo el personal del organismo, se elaboró un proyecto de nuevo escalafón de la Institución, se elaboraron perfiles laborales de los puestos con mayor grado de especialización, se emitieron normas regulatorias conforme a los procedimientos de elaboración participativa dispuestos por el PEN, se implementó un sistema de seguimiento electrónico de la documentación y se profundizó el accionar de la ARN en el campo de la comunicación institucional creándose un sector de "Prensa y comunicación". Por otra parte, durante 2005, luego de gestiones comenzadas tres años atrás la ARN logró un importante incremento presupuestario en el inciso 1 procediéndose de esta manera a reforzar el plantel para mantener la adecuada capacidad de regulación.

### **Nueva estructura organizativa**

El Directorio de la ARN en uso de las facultades otorgadas por el artículo 15 de la Ley N° 24.804 resolvió el 25 de enero de 2005 modificar la estructura organizativa del organismo con la finalidad de satisfacer las mejoras y modificaciones producidos en la materia durante el quinquenio 2000-2004. A continuación se muestra el organigrama actualmente vigente:

## Organigrama de la ARN

**Modernización del Estado:****Convenio de Cooperación Subsecretaría de la Gestión Pública (SGP) y ARN**

Dentro del marco del Plan Nacional de Modernización del Estado, y dando continuidad al Acuerdo Programa el 14 de abril de 2005, se firmó un nuevo Convenio de Cooperación entre la SGP y la ARN. Dentro del marco del nuevo Convenio se realizaron las siguientes tareas:

- Se llevó a cabo el 1° Taller de Planeamiento Estratégico que se desarrolló en seis días en un promedio de 40 horas, con el objetivo de generar aptitudes de planificación estratégica situacional. En el mismo se analizaron y evaluaron las problemáticas de la Institución, sus causas y los nudos críticos, llegándose a las apuestas estratégicas, con las correspondientes operaciones necesarias para su concreción. En el Taller de Planeamiento Estratégico la alta Dirección y el Personal Jerárquico discutieron la reelaboración de la nueva Visión Institucional.
- En el marco del citado Convenio de Cooperación se elaboraron Perfiles laborales de puestos ejecutivos y de liderazgo, se implementó la Evaluación de Trayectoria y se aprobaron proyectos de Nuevo escalafón y de Sistema de evaluación de desempeño, y se continuó con el desarrollo e implementación del Sistema de gestión de calidad.

## Calidad en la ARN

El Directorio de la ARN mantiene un Convenio de Cooperación con la Universidad Tecnológica Nacional, Regional Buenos Aires, para obtener cooperación y asesoramiento en el desarrollo de un Sistema de Gestión de Calidad para toda la ARN.

El Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) de la ARN se basa en los siguientes principios:

- ❑ Enfoque a los grupos de interés: la ARN depende de sus distintos grupos de interés, y por lo tanto debe comprender las necesidades actuales y futuras de los mismos, y esforzarse en exceder sus expectativas.
- ❑ Liderazgo: los líderes de la ARN concretan la misión y diseñan la visión de la misma, creando y manteniendo un ambiente interno, en el cual todo el personal puede llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.
- ❑ Participación del personal de la ARN: el personal, a todos los niveles, es la esencia de la organización, y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean utilizadas para el beneficio de la organización.
- ❑ Enfoque basado en procesos: los resultados que la ARN desea obtener se alcanzan más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados a las mismas se gestionan como procesos.
- ❑ Enfoque de sistemas para la gestión: identificar, entender y gestionar los procesos de la ARN interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de la organización para el logro de sus objetivos.
- ❑ Mejora continua: la mejora continua de desempeño en la ARN es un objetivo permanente.
- ❑ Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones: las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información.

---

### Impulso para el desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad desde el Directorio

---

Ante el desarrollo e inicio de la implementación del Sistema de gestión de la calidad, el Presidente de la ARN asumió personalmente la tarea de difundir los principios de la calidad en el organismo, y de gestionar a la organización como un conjunto coherente de procesos. Esto significó no sólo la designación oficial de los Responsables de los procesos, sino el inicio del desarrollo de un amplio mapeo y de las interrelaciones entre dichos procesos.

---

## Creación y desarrollo de la Unidad Gestión de Calidad

---

Como se mencionó anteriormente, por Resolución del Directorio N°28/05, se diseñó y aprobó oficialmente una nueva estructura, en la cual figura la Unidad Gestión de la Calidad, dependiente del Directorio, cuya responsabilidad es “gestionar el sistema de calidad de la ARN en búsqueda de la mejora continua de la satisfacción del cliente interno y de los grupos de interés con los que interactúa la institución”.

Las acciones de dicha unidad son las siguientes:

- ▣ Efectuar el control centralizado de la documentación del sistema de gestión de la calidad.
- ▣ Realizar e implementar el programa anual de auditorías del sistema de gestión de la calidad.
- ▣ Facilitar la mejora continua de todas las actividades de la ARN, de acuerdo a las necesidades estratégicas y a la evolución de los estándares internacionales.

---

## Avances en los subsistemas de calidad

---

Se encuentran en etapa de desarrollo avanzado tres proyectos de certificación:

- ▣ Certificación de los Cursos de posgrado de la ARN-UBA-OIEA (Guía IRAM 30000) – Tiene un desarrollo específico ante la decisión del Directorio de promover un Centro de Referencia en Seguridad Radiológica y Nuclear a nivel latinoamericano.
- ▣ Acreditación de Laboratorios (ISO/IEC 17025:2005) – Los laboratorios de la ARN aplican un conjunto específico de normas de alta exigencia y participan de intercomparaciones internacionales que demuestran la credibilidad de las mediciones de la organización.
- ▣ Certificación del proceso de servicio de Evaluaciones de la Seguridad en el Transporte (ISO 9001:2000). – Esto se hizo ante la necesidad de validación y ensayos específicos y muy particulares, que permitan la evaluación por parte del OIEA de este punto crítico (Misión TranSAS).

La Unidad Gestión de la Calidad participó en el desarrollo de documentos que coordinó la Universidad Tecnológica Nacional bajo el convenio ARN-UTN/FRBA.

---

## Avances en la documentación del Sistema de Gestión de Calidad

---

Está aprobada y vigente la primer versión del Manual de la calidad de la ARN. También está en desarrollo avanzada una segunda versión del mismo, que incorpora una nueva declaración de Visión y un mapa de procesos de la institución. En cuanto al desarrollo de documentos del sistema de gestión de la calidad, a fines de 2005 se dispone de un conjunto de 90 documentos aprobados.

Se avanzó sustancialmente en la modificación de códigos y de nombres de los procedimientos ya aprobados, debido al cambio de la estructura organizacional producido en enero de 2005.

---

## Cursos para el personal de la ARN

---

Se realizó un Seminario – taller sobre Auditoría, con la participación de 17 profesionales, lo que dará inicio a las auditorías internas del sistema durante 2006.

También se llevó a cabo un Curso – taller de Terminología dictado por una especialista del IRAM, del cual participaron 11 profesionales de la institución.

---

## Auditorías y metodología de la mejora continua

---

El Plan de Trabajo y Presupuesto 2006 ya contiene la programación de las primeras auditorías internas, lo que permitirá poder iniciar la implementación en una forma más sistemática de la metodología de mejora continua, como respuesta a los resultados de las auditorías y la política estratégica del Directorio.

## Optimización del sistema de control de gestión

La ARN, desde su conformación como organismo independiente en 1995, inicia las actividades de cada año calendario mediante un Plan de Trabajo y Presupuesto aprobado por el Directorio. El control de gestión de dicho Plan fue realizado hasta 2005, así como en años anteriores, por la Unidad de Planificación y Prospectiva del organismo. Actualmente se ha implementado un control de gestión operativo gerencial junto con el desarrollo de un sistema de auditorías para la verificación de las mejoras planificadas.

## Evaluación de trayectoria

En el año 2005 el Directorio de la ARN aprobó el Sistema de Evaluación de Desempeño el cual se entregó a los Gerentes, Subgerentes y Jefes de Unidad para su tratamiento, análisis y evaluación.

Paralelamente la ARN ha realizado durante 2005 una evaluación de trayectoria de todo su personal escalafonado aplicando disposiciones del Reglamento de Personal: el proceso final tuvo lugar en el último trimestre del año, período en el cual las evaluaciones fueron efectuadas, en primer lugar, por el jefe directo según la estructura organizativa y en segundo término por el gerente del área en el cual se desempeña el agente. Los gerentes, jefes de unidades y subgerentes de dependencia directa conformaron una Junta Asesora del Directorio a efectos de analizar la homogeneidad del proceso de evaluación. La decisión final fue tomada por el Directorio de la ARN.

De esta manera se estableció el 14 de diciembre un orden de mérito para cada categoría y una escala de ascensos para el personal de la institución. Posteriormente tendrá lugar la reubicación de personal en los cargos vacantes que surjan de los movimientos previstos en el régimen de carrera.

La evaluación se efectuó considerando diferentes aspectos de la actividad laboral: conocimiento del puesto, rendimiento, calidad de trabajo, cooperación, iniciativa, decisión, posición frente a los objetivos, delegación de funciones, y desarrollo y motivación de otros.

## Recursos humanos

El otorgamiento de un importante incremento en el inciso 1 del Presupuesto de la ARN en marzo de 2005 permitió la incorporación de personal contratado. De esta manera será posible mantener una capacidad de regulación eficaz en el organismo (la imposibilidad de ingreso de personal generaría, a corto plazo, la falta de capacidad en el Estado para cumplir con sus obligaciones en el área). En ese sentido, las acciones realizadas desde hace tres años ante el Poder Ejecutivo Nacional han tenido éxito reflejándose en el aumento de los recursos en el Presupuesto 2005 y su continuidad durante 2006 relacionado con el rubro recursos humanos.

A fines de 2005 la estructura organizativa de la ARN contaba con una plantilla de personal compuesto de 186 cargos permanentes, 85 contratos y 20 becas.

## Proyecto de nuevo escalafón

El Directorio de la ARN aprobó durante 2005 un Proyecto de nuevo escalafón el cual organiza y ubica al personal, considerando las funciones desarrolladas en la institución, en dos agrupamientos:

- ▣ Agrupamiento Profesional: estará integrado por personal profesional que desarrolla tareas sustantivas del organismo como así también aquel que realiza tareas de apoyo regulatorio.
- ▣ Agrupamiento Técnico-Administrativo: estará integrado por personal técnico de actividades sustantivas y de apoyo.

Los agrupamientos están compuestos por distintos niveles, con sus correspondientes grados, ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de evaluación y formación propios de las funciones respectivas. La carrera del agente será la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria, mediante la promoción a los distintos niveles y grados, y el acceso a las funciones que sean tipificadas como ejecutivas. En todos los casos, se hará con sujeción a las pautas establecidas en el Plan de Carrera y Régimen de Selección de Personal.

Este Proyecto ha sido puesto a consideración de Gerentes, Subgerentes y Jefes de Unidad y ha sido publicado en la intranet de la ARN para obtener la opinión del personal de la institución al respecto.

## Perfiles laborales

La ARN ha iniciado durante 2005 la definición de perfiles laborales los cuales han sido concebidos de manera tal de ofrecer la posibilidad de diferentes tipos de desarrollo de carrera en la Institución: técnico-profesional, de liderazgo o ejecutiva, y de administración y apoyo. Se elaboraron también los perfiles de los puestos más representativos desde el punto de vista del cumplimiento de la misión institucional, es decir, los correspondientes a los inspectores en las distintas ramas regulatorias. Se destaca que estos perfiles resultan prácticamente independientes de la estructura organizativa que se adopte y pueden constituir la base para el desarrollo de una carrera técnico-profesional de la ARN. Los supuestos adoptados en la construcción de estos perfiles deberían guardar coherencia con los que se empleen en otras áreas eminentemente técnico-profesionales de la institución.

En la construcción de los perfiles se ha tenido en cuenta aspectos vinculados a la concreción de posibilidades objetivas de educación continua del personal, tales como la posibilidad de que el plantel profesional tenga oportunidad de completar su formación académica con postgrados universitarios y su experiencia, con entrenamientos en el trabajo ("training on the job").

La metodología que se adoptó para la elaboración de perfiles es conceptualmente simple. Se trabajó sobre una base conocida, proporcionada por los instructivos elaborados por la Subsecretaría de la Gestión Pública, en el marco del Acuerdo Programa. Este planteo fue presentado ante la Subsecretaría de la Gestión Pública en reuniones mantenidas con representantes del Grupo con especialistas de dicho organismo. El resultado fue satisfactorio ya que la metodología fue aprobada en términos generales.

En resumen durante 2005 se elaboraron los perfiles laborales de:

- ▣ Puestos Ejecutivos y de Liderazgo
- ▣ Jefes de Unidad
- ▣ Gerentes y Subgerentes
- ▣ Inspectores

### Elaboración participativa de normas

El artículo 16 inciso a) de la Ley N° 24.804 establece que entre las funciones, facultades y obligaciones de la ARN está la de dictar las normas regulatorias referidas a seguridad radiológica y nuclear, protección física y fiscalización del uso de materiales nucleares, y transporte de material radioactivo. Por otra parte, el artículo 3° del Decreto N° 1172/03 aprueba el "Reglamento General para la Elaboración Participativa de Normas" y el "Formulario para la Presentación de Opiniones y Propuestas en el Procedimiento de Elaboración Participativa de Normas" que como Anexos V y VI respectivamente, forman parte integral del mencionado Decreto. La ARN a través de la Resolución N° 67/04 instrumentó en su ámbito el mencionado Reglamento General y ha adoptado el correspondiente formulario para la presentación de opiniones y propuestas.

Asimismo, el Directorio de la ARN a los efectos de la instrumentación del Reglamento General para la Elaboración Participativa de Normas ha establecido que su Sector Normas es la dependencia competente a la cual el Presidente del Directorio en su carácter de Autoridad Responsable, delega la dirección del procedimiento de Elaboración Participativa de Normas. Además, se ha habilitado un Registro para la incorporación de opiniones y propuestas, que funciona en el Registro Central de la ARN las que se deben presentar por escrito –pudiendo acompañar la documentación que estime pertinente– utilizando el formulario indicado en el anexo VI de Decreto N° 1172/03. En dicha sede los interesados pueden tomar vista del expediente.

Esta metodología ha sido puesta en práctica durante 2005 con los siguientes proyectos de normas regulatorias:

- ▣ Norma AR 8.11.3 "Permisos Individuales para Especialistas y Técnicos en Física de la Radioterapia".
- ▣ Norma AR 2.12.1 "Criterios de seguridad radiológica para la gestión de residuos radiactivos provenientes de instalaciones minero fabriles".
- ▣ Norma AR 7.11.2 "Permisos individuales para operadores de fuentes de radiación para aplicaciones industriales".

### Implementación del seguimiento electrónico de la documentación

La ARN inició un Proyecto con vistas a implementar un sistema informático que automatizara la gestión integral de la documentación administrativa y regulatoria del organismo. Una vez definido el alcance del proyecto, la primera etapa consistió en elaborar las especificaciones técnicas necesarias para ser sometidas a un concurso de proveedores. Durante 2004 luego de efectuarse la correspondiente vocalía técnica se adjudicó y se instaló el sistema en el servidor de la ARN. Se realizó el análisis diferencial del software provisto conducente a determinar las diferencias funcionales entre el sistema operativo de la ARN y el software provisto, a fin de definir las adaptaciones necesarias y la configuración específica a realizarse en el sistema.

La puesta en operación del sistema fue gradual y comenzó con la identificación de los primeros grupos de trabajo que lo utilizarán, la implementación de los circuitos funcionales probados en la aceptación del sistema con los casos y situaciones reales del organismo y la prueba de operación en cada uno de los sectores en donde se instaló.

Durante 2005 se implementó este sistema único de seguimiento y control de la documentación y toda documentación entrante o generada en el organismo debe ser obligatoriamente cargada en este sistema desde el momento inicial para garantizar que el usuario externo, personal y funcionarios de la ARN que efectúen consultas vía internet u otro medio electrónico accedan a la misma información que en su versión original. Asimismo se han desarrollado actividades de capacitación previstas para el uso de las herramientas tecnológicas asociadas.

### Prensa y comunicación

La ARN ha ampliado durante 2005 su acción en el campo de la comunicación institucional. Con tal objetivo ha incluido en su plantel personal especializado en

la materia con la finalidad de coordinar la difusión del accionar regulatorio y su comprensión por los diversos sectores interesados.

En este sentido durante 2005 se respondieron diferentes consultas de los medios de comunicación provenientes de la prensa escrita, oral y televisiva, y en particular a requerimientos de información por parte del Concejo Deliberante de la Ciudad de San Rafael, respecto a las actividades que se realizan en el complejo minero de Sierra Pintada, Mendoza. Por otra parte, se realizaron en setiembre las Primeras Jornadas de Información para Periodistas sobre las actividades de la ARN.

Se proyecta la profundización de esta actividad de comunicación de la ARN a través de la realización de charlas en instituciones nacionales, provinciales y municipales, universidades, escuelas, y la realización de jornadas de capacitación destinadas a medios de comunicación.

## Presupuesto de la ARN

### Ejecución

Fuente	Inciso	Crédito Inicial	Modificaciones	Crédito Vigente al 30/12/05	Ejecutado al 30/12/05	% Cumplimiento
<b>11. Tesoro Nacional</b>		<b>17.669.000,00</b>	<b>2.000.000,00</b>	<b>19.669.000,00</b>	<b>16.261.199,49</b>	<b>82,67%</b>
	1 - Gastos en Personal	11.106.000,00	2.000.000,00	13.106.000,00	10.982.513,90	83,80%
	2 - Bienes de Consumo	52.000,00	0,00	52.000,00	34.505,97	66,36%
	3 - Servicios No Personales	392.000,00	0,00	392.000,00	361.904,01	92,32%
	4 - Bienes de Uso	1.000.000,00	0,00	1.000.000,00	564.770,61	56,48%
	5 - Transferencias	5.119.000,00	0,00	5.119.000,00	4.317.505,00	84,34%
<b>12. Recursos Propios</b>		<b>4.068.000,00</b>	<b>362.925,00</b>	<b>4.430.925,00</b>	<b>4.119.196,23</b>	<b>92,96%</b>
	1 - Gastos en Personal	312.000,00	0,00	312.000,00	304.077,37	97,46%
	2 - Bienes de Consumo	346.000,00	0,00	346.000,00	319.833,04	92,44%
	3 - Servicios No Personales	2.074.000,00	247.470,00	2.321.470,00	2.243.112,14	96,62%
	4 - Bienes de Uso	400.000,00	0,00	400.000,00	265.692,76	66,42%
	5 - Transferencias	626.000,00	-247.470,00	378.530,00	313.555,92	82,84%
	9 - Gastos Figurativos	310.000,00	362.925,00	672.925,00	672.925,00	100,00%
<b>21. Transferencias Externas</b>		<b>1.800.000,00</b>	<b>0,00</b>	<b>1.800.000,00</b>	<b>353.865,99</b>	<b>19,66%</b>
	1 - Gastos en Personal	140.000,00	0,00	140.000,00	108.160,54	77,26%
	2 - Bienes de Consumo	197.000,00	0,00	197.000,00	28.741,32	14,59%
	3 - Servicios No Personales	1.263.000,00	0,00	1.263.000,00	210.916,65	16,70%
	4 - Bienes de Uso	200.000,00	0,00	200.000,00	6.047,48	3,02%
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>23.537.000,00</b>	<b>2.362.925,00</b>	<b>25.899.925,00</b>	<b>20.734.261,71</b>	<b>80,06%</b>

Programa Presupuestario	Crédito Inicial	Modificaciones	Crédito Vigente al 30/12/05	Ejecutado al 30/12/05	% Cumplimiento
16 - Regulación y Fiscalización de las Actividades Nucleares	23.227.000,00	2.000.000,00	25.227.000,00	20.061.336,71	79,52%
99 - Contribuciones a Organismos Descentralizados	310.000,00	362.925,00	672.925,00	672.925,00	100,00%
<b>TOTAL POR PROGRAMAS</b>	<b>23.537.000,00</b>	<b>2.362.925,00</b>	<b>25.899.925,00</b>	<b>20.734.261,71</b>	<b>80,06%</b>

En los cuadros se expone la ejecución presupuestaria del ejercicio 2005 para cada fuente de financiamiento, por inciso y por programa.

La misma arrojó un grado de cumplimiento total del 80,06%; con un buen nivel de utilización de los créditos para las fuentes de financiamiento 11 - Tesoro Nacional - (82,67%) y 12 - Recursos Propios - (92,96%) y sumamente bajo para los recursos provenientes de ingresos por Transferencias Externas por demoras en el percibido (19,66%).

Dentro de las fuentes 11 y 12, el mayor desfasaje se da por la demora en la tramitación de expedientes de compra y por el atraso en la presentación de las facturas de proveedores.

Analizando en función de los programas presupuestarios, se observa un buen nivel de ejecución presupuestaria para los dos programas presupuestarios del organismo.

## Recursos

RECURSOS	Recursos Iniciales	Recursos Vigentes al 31/12/05	Recaudación Real	% Cumplimientos/ Recursos Iniciales	% Cumplimientos/ Recursos Vigentes
41 1 Contribuciones corrientes	16.669.000,00	18.669.000,00	15.572.371,52	93,42%	83,41%
41 2 Contribuciones de capital	1.000.000,00	1.000.000,00	490.994,11	49,10%	49,10%
<b>11. Tesoro Nacional</b>	<b>17.669.000,00</b>	<b>19.669.000,00</b>	<b>16.063.365,63</b>	<b>90,91%</b>	<b>81,67%</b>
12 1 Tasas	4.068.000,00	4.068.000,00	3.832.625,64	94,21%	94,21%
35 1 Dism. Otros Activos Financ.	0,00	362.925,00	0,00	0,00%	0,00%
<b>12 - Recursos Propios</b>	<b>4.068.000,00</b>	<b>4.430.925,00</b>	<b>3.832.625,64</b>	<b>94,21%</b>	<b>86,50%</b>
17 6 Transferencias corrientes	1.600.000,00	1.600.000,00	423.888,66	26,49%	26,49%
22 6 Transferencias de capital	200.000,00	200.000,00	1.000,00	0,50%	0,50%
<b>21 - Transferencias Externas</b>	<b>2.202.000,00</b>	<b>2.202.000,00</b>	<b>425.888,66</b>	<b>19,34%</b>	<b>19,34%</b>
<b>TOTAL RECURSOS</b>	<b>23.939.000,00</b>	<b>26.301.925,00</b>	<b>20.321.879,93</b>	<b>84,89%</b>	<b>77,26%</b>

El programa 16 – Regulación y Fiscalización de las Actividades Nucleares – representaba el 97,40% de los créditos presupuestarios con un total de \$ 25.227.000,00; del cual se ejecutó el 79,52% que representa \$ 20.061.336,71.

El programa 99 – Contribuciones a Organismos Descentralizados – representaba el 2,60% de los presupuestarios con un total de \$ 672.925,00; del cual se ejecutó el 100%.

En el cuadro se expone los niveles de recaudación por tipo y por cada fuente de financiamiento.

En el caso de la FF11:

- ▣ La diferencia entre los recursos iniciales y los vigentes al 31/12/05 esta fundamentada por la Decisión Administrativa del Jefe de Gabinete de Ministros N° 69/05 en la cual incrementan el inciso 1 – Gastos en Personal – por \$ 2.000.000,00.
- ▣ El menor nivel de recaudación estuvo dado por una cobranza inferior a la estimada.

En el caso de la FF12:

- ▣ La diferencia entre los recursos iniciales y los vigentes al 31/12/05 esta fundamentada por el pago de los Remanentes de ejercicios anteriores por \$ 362.925,00. (Resolución Secretario de Hacienda N° 306/05).
- ▣ La sub-ejecución se originó en atrasos en la concreción de los gastos de los incisos 2, 3 y 4 y los límites de cuotas asignadas por la Secretaría de Hacienda.

En el caso de la FF21:

- ▣ El menor nivel de recaudación estuvo dado por demoras en el percibido.

## Código de ética

El accionar regulador además de desarrollarse con alta calidad profesional debe ser ejercido en forma honesta, justa y transparente. Atendiendo a este presupuesto básico, el Directorio de la ARN aprobó durante 2002 el Código de Ética de la institución. Este código contiene los principios que debe cumplir todo el personal de la ARN, en los distintos puestos y jerarquías, durante el ejercicio de sus funciones. Es de cumplimiento obligatorio también para el personal contratado y becarios. La aplicación de este Código obviamente no exime de la responsabilidad de cumplir con la “Ley de Ética de la Función Pública” y sus normas modificatorias.

El Código de Ética de la ARN puede consultarse en el CD adjunto (Anexo 7) y en la página web de la institución <http://www.arn.gov.ar>.