

INFORME FINAL

Código del Proyecto: **3.04.20**

Nombre del Proyecto:

Situación de revista de los recursos humanos asignados a
los organismos dependientes de la Secretaría de Salud

Periodo bajo examen: año 2004

AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

**Av. Corrientes 640 - 5to. Piso
Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

PRESIDENTE:

Lic. Matías Barroetaveña

AUDITORES GENERALES:

Dra. Alicia M. J. Boero

Dr. Vicente Mario Brusca

Dr. Rubén A. Campos

Dr. Nicolás Corradini

Dr. José Luis Giusti

Lic. Josefa A. Prada

CÓDIGO DEL PROYECTO: 3.04.20

NOMBRE DEL PROYECTO: Situación de revista de los recursos humanos
asignados a los organismos dependientes de la
Secretaría de Salud.

PERÍODO BAJO EXAMEN: 2004

EQUIPO DESIGNADO:

Coordinadores: Mercedes Gámez
Mario Aiscurri

Supervisora a/c: Anabella Miault (Abogada)

OBJETIVO: Evaluar la adecuación de la situación de revista formal de los recursos
humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente
realizadas.

INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, Noviembre de 2005
Código del Proyecto	3.04.20
Denominación del Proyecto	Situación de revista de los recursos humanos asignados a los organismos dependientes de la Secretaría de Salud.
Período examinado	Año 2004
Unidad Ejecutora	Jurisdicción 40. Secretaría de Salud
Objetivo de la auditoría	Evaluar la adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas
Alcance	Se seleccionó una muestra sujeta a un criterio no probabilístico, de los organismos dependientes de la Secretaría de Salud. Los Hospitales seleccionados fueron los siguientes : 1. General de Agudos Dr. José María Ramos Mejía. 2. General de Agudos Dr. Carlos Durand. 3. General de Agudos Dr. Juan A. Fernández. 4. De Quemados. 5. De Gastroenterología B. Udaondo. 6. Materno Infantil Ramón Sardá. 7. Instituto de Rehabilitación Rocca. 8. General de Agudos Dr. Parmenio Piñero. De dichos hospitales se seleccionó una muestra no probabilística de áreas a explorar. Son las siguientes: 1. Departamento de Recursos Humanos. 2. Departamento de Economía y Finanzas. 3. División Laboratorio. 4. Departamento de Enfermería. Departamento de Consultorios Externos.

Período de desarrollo de tareas de auditoría	14-04-05 al 01-07-05, iniciándose los relevamientos en las áreas de la muestra el 22-10-05.
Limitaciones al alcance	No existieron.
Aclaraciones previas	Entre la planificación de este proyecto y el comienzo de las tareas de campo que habían sido programadas se tomó conocimiento de que la Unidad de Proyectos Especiales dependiente de la Secretaría de Hacienda había finalizado el relevamiento preliminar indicado para poner en marcha la nueva estructura escalafonaria sancionada mediante el Decreto N° 986 – BOCBA 1953 – 02/06/04 y Decreto 1232 del 16/07/04, que comprende a todo el personal de planta permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Por ello el objeto del estudio que llevábamos adelante había quedado extemporáneo, dado que nos encontrábamos analizando una situación que había variado y a priori se podría considerar que había conseguido resolver con ello los defasajes existentes en la situación de revista del personal de planta permanente del Gobierno de la Ciudad. Se concluyó –con base en lo dicho- que era necesario darle un cierre al presente y planificar un nuevo proyecto de auditoría que evalúe la adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas, a la luz del reencasillamiento de agentes llevado a cabo por la Dirección General de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad. De continuar con nuestro análisis, probablemente llegaríamos a realizar observaciones que hayan sido superadas por el nuevo estado de cosas. Por lo expuesto, es que el presente informe se realiza sin haber concluido con los procedimientos planificados en el plan operativo aprobado. No obstante, con el material colectado se realizó un análisis que llevó a conclusiones provisorias que servirán de guía para el futuro proyecto de auditoría que se lleve a cabo oportunamente.

Conclusiones provisionarias	1. La adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas tiene un desvío de: a. Hospital Ramos Mejía: <table border="1" data-bbox="419 432 1535 667"> <thead> <tr> <th>Área</th><th>Desvío</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Departamentos de Recursos Humanos y Finanzas</td><td>33%</td></tr> <tr> <td>Laboratorio</td><td>5%</td></tr> <tr> <td>Conducción Enfermería</td><td>60%</td></tr> </tbody> </table> 1. Hospital C. Durand: <table border="1" data-bbox="419 775 1535 1010"> <thead> <tr> <th>Área</th><th>Desvío</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Departamentos de Recursos Humanos, Financieros y Materiales</td><td>33%</td></tr> <tr> <td>Laboratorio</td><td>20%</td></tr> </tbody> </table> 2. Las posibles causas del desvío son las siguientes: • La conducción del Departamento de enfermería del Hospital Ramos Mejía (12 agentes) en su mayoría está desempeñada por personal “a cargo”. • En el área de laboratorio del Hospital Durand los residentes han sido nombrados en el escalafón general, de modo que éstos detentan categorías técnicas de distinto tipo. No se ha tomado como desvío el hecho de que todos los agentes del área manifiestan realizar tareas administrativas, dado que no se ha podido acceder a la descripción de puestos de trabajo, a fin de comprobar que efectivamente no sea una competencia de estos agentes. • En los Departamentos administrativos el desvío se debe a la existencia de personal de conducción a cargo sin designación oficial y de agentes pertenecientes a áreas que han sido tercerizadas. 3. Existen diferenciaciones informales de tareas. Se encuentran varias jefaturas a cargo, de las que se desconoce su necesidad práctica. Por el	Área	Desvío	Departamentos de Recursos Humanos y Finanzas	33%	Laboratorio	5%	Conducción Enfermería	60%	Área	Desvío	Departamentos de Recursos Humanos, Financieros y Materiales	33%	Laboratorio	20%
Área	Desvío														
Departamentos de Recursos Humanos y Finanzas	33%														
Laboratorio	5%														
Conducción Enfermería	60%														
Área	Desvío														
Departamentos de Recursos Humanos, Financieros y Materiales	33%														
Laboratorio	20%														

	contrario, se verifican cargos de capataz de los que no se encuentra diferencia en la labor cotidiana con el personal raso. 4. Se observó que áreas tercerizadas han dejado una dotación de agentes que fue reubicada en tareas con dispar grado de ajuste al perfil del trabajador. 5. En la población analizada se observó que aproximadamente el 14% de los agentes se encuentra en condiciones de jubilarse. 6. Los jefes entrevistados manifestaron su preocupación por la falta de personal. Sin embargo, no realizaron trabajos respecto de la cantidad, perfil y demás condiciones del personal que requieren. Tampoco hemos accedido a notas con la solicitud ni otro tipo de documentación que avale que se hayan realizado pedidos. En las áreas de enfermería, para remediar la carencia de personal, se apela a la modalidad de liquidación de las horas extras de labor (módulos). También se han detectado agentes con doble nombramiento. Esto no se conduce con la carga horaria recomendada para un buen rendimiento de los agentes que desarrollan tareas de enfermería.
Implicancias	Debido a la particularidad del objeto de estudio informada en aclaraciones previas, que llevó a realizar conclusiones sólo provisionales, no se elaboran implicancias.

**INFORME FINAL DE AUDITORIA
PROYECTO N° 3.04.06**

DESTINATARIO

**Señor
Vicepresidente 1° de la Legislatura de la
Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Dip. Santiago Manuel de Estrada
S / D**

En uso de las facultades conferidas por la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (artículo 135), la Ley 70 (artículos 131, 132 y 136) y en cumplimiento de la Resolución N° 200/2003 de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, esta Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires ha procedido a efectuar un examen en el ámbito de la Secretaría de Salud con el objeto detallado en el apartado I siguiente.

I. OBJETO DE LA AUDITORÍA

Recursos humanos asignados a la Secretaría de Salud, situación de revista, funciones y actividades realizadas.

II. ALCANCE DEL EXAMEN

El examen fue realizado de conformidad con las normas de auditoría externa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires aprobadas por la Ley N° 325, habiéndose planificado los siguientes procedimientos:

1. Entrevista protocolar con los/as funcionarios/as de la Secretaría de Salud.
2. Solicitud mediante nota:
 - A todos los hospitales dependientes de la Secretaría de Salud del listado de los agentes con detalle de: cantidad, distribución por área, situación de revista, situaciones especiales de revista, antigüedad, nivel de instrucción formal, fecha de nacimiento.

- A la UAI de la Secretaría de Salud: los informes de auditorías realizadas, respecto del objeto.
 - A la SIGEBA: los informes de auditoría relativos al objeto.
 - A la Defensoría del Pueblo de la Ciudad: los informes de denuncias recibidas por agentes respecto a reclamos sobre su situación de revista.
 - A la Procuración General: información sobre la existencia de juicios iniciados por agentes que se desempeñan en la Secretaría de Salud, respecto a cambios en su situación de revista.
3. Relevamiento normativo: Recopilación, sistematización y análisis de la normativa vigente y aplicable al objeto.
 4. Determinación de una muestra representativa de organismos dependientes de la Secretaría de Salud y de áreas a analizar.
 5. Confección de un listado de agentes a partir de la información recibida por el área de Sistematización de Datos dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, acotado a los organismos seleccionados en la muestra. Este listado contiene los datos de los agentes que formalmente pertenecen a cada organismo.
 6. Entrevista con los/as responsables del área de Personal de los organismos dependientes de la Secretaría de Salud seleccionados en la muestra.
 7. Formulación de los cuestionarios a aplicar a los agentes de las áreas administrativas y a los responsables de las áreas médicas, técnicas y de enfermería, a partir de una encuesta de profundidad realizada a los jefes de servicio.
 8. Aplicación de los cuestionarios formulados a los agentes y a los responsables de las áreas médicas, técnicas y de enfermería, a fin de recabar información sobre las funciones y actividades efectivamente realizadas por los agentes. Este procedimiento alcanzó a las áreas de Recursos Humanos, Laboratorio y Economía y Finanzas de los siguientes efectores: HGA Dr. José María Ramos Mejía, HGA Dr. Carlos Durand, Hospital de Quemados, Hospital de Gastroenterología B. Udaondo y Hospital Materno Infantil Ramón Sardá. En el HGA Dr. Juan Fernández se relevó el área de Laboratorio.
 9. Análisis de la información obtenida en los cuestionarios a partir de:
 - El cruzamiento de datos entre ambos (agentes y superiores);

- El cruzamiento con los listados obtenidos en los organismos y con el listado de sueldos proporcionado por la Dirección de Sistematización de Datos dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- Evaluación de la adecuación de la situación de revista con la función real de los agentes.
- El análisis de la adecuación de la planta, a partir de indicadores de gestión estandarizados.

Este procedimiento alcanzó a las áreas de Recursos Humanos, de Economía y Finanzas, Laboratorio y Enfermería de los HGA Dr. José M. Ramos Mejía y Dr. Carlos Durand; y el área de enfermería del HGA Dr. P. Piñero.

10. Descripción de la estructura orgánica de los organismos dependientes de la Secretaría seleccionados en la muestra.¹.

El trabajo de campo fue suspendido en el mes de julio de 2005².

III. ACLARACIONES PREVIAS

III.1 FUENTE DE DATOS UTILIZADOS EN EL PROCEDIMIENTO :

A fin de poner en práctica el procedimiento tendiente a relevar la situación de revista formal e informal de los agentes de planta permanente, se partió del listado provisto por la Dirección de Sistematización de Datos dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

III.2 MARCO NORMATIVO:

La normas que implementan y regulan el tema objeto de esta auditoría son las que se detallan en el **ANEXO I**.

III.3 MUESTRA

Se seleccionó una muestra sujeta a un criterio no probabilístico, de los organismos dependientes de la Secretaría de Salud. Los Hospitales seleccionados fueron los

¹ La estructura orgánica se encuentra en el Anexo III.

² Ver aclaraciones previas.

siguientes :

9. General de Agudos Dr. José María Ramos Mejía.
10. General de Agudos Dr. Carlos Durand.
11. General de Agudos Dr. Juan A. Fernández.
12. De Quemados.
13. De Gastroenterología B. Udaondo.
14. Materno Infantil Ramón Sardá.
15. Instituto de Rehabilitación Rocca.
16. General de Agudos Dr. Parmenio Piñero.

De dichos hospitales se seleccionó una muestra no probabilística de áreas a explorar. Son las siguientes:

5. Departamento de Recursos Humanos³
6. Departamento de Economía y Finanzas⁴
7. División Laboratorio⁵
8. Departamento de Enfermería⁶
9. Departamento de Consultorios Externos⁷

III.4 SUSPENSIÓN DEL PROYECTO

Entre la planificación de este proyecto y el comienzo de las tareas de campo que habían sido programadas se tomó conocimiento de que la Unidad de Proyectos Especiales dependiente de la Secretaría de Hacienda había finalizado el relevamiento preliminar indicado para poner en marcha la nueva estructura escalafonaria sancionada mediante el Decreto N° 986 – BOCBA 1953 – 02/06/04 y

³En los siguientes efectores no se realizó el procedimiento de encuestas planificado: HGA DR. J. Fernández, H. de Quemados, H.G. Dr. B. Udaondo, HMI Dr. Ramón Sardá, IR Rocca, HGA Dr. P. Piñero.

⁴En los siguientes efectores no se realizó el procedimiento de encuestas planificado: HGA DR. J. Fernández, H. de Quemados, H.G. Dr. B. Udaondo, HMI Dr. Ramón Sardá, IR Rocca, HGA Dr. P. Piñero.

⁵En los siguientes efectores no se realizó el procedimiento de encuestas planificado: HGA DR. J. Fernández, H. de Quemados, H.G. Dr. B. Udaondo, HMI Dr. Ramón Sardá, IR Rocca, HGA Dr. P. Piñero.

⁶En ninguno de los efectores se realizó el procedimiento de encuestas planificado

⁷ Sólo se realizó el procedimiento de encuestas en el hospital Ramos Mejía.

Decreto 1232 del 16/07/04, que comprende a todo el personal de planta permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

Por ello el objeto del estudio que llevábamos adelante había quedado extemporáneo, dado que nos encontrábamos analizando una situación que había variado y a priori se podría considerar que había conseguido resolver con ello los desfases existentes en la situación de revista del personal de planta permanente del Gobierno de la Ciudad.

Se concluyó –con base en lo dicho- que era necesario darle un cierre al presente y planificar un nuevo proyecto de auditoría que evalúe la adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas, a la luz del reencasillamiento de agentes llevado a cabo por la Dirección General de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad. De continuar con nuestro análisis, probablemente llegaríamos a realizar observaciones que hayan sido superadas por el nuevo estado de cosas.

Por otra parte se vio limitado el análisis respecto de los resultados del relevamiento de agentes debido a que la Dirección General de Recursos Humanos no cuenta con manuales de procedimiento que describan las tareas y puestos de trabajo de los agentes.

Por lo expuesto, es que el presente informe se realiza sin haber concluido con los procedimientos planificados en el plan operativo aprobado. No obstante, con el material colectado se realizó un análisis que llevó a conclusiones provisorias que servirán de guía para el futuro proyecto de auditoría que se lleve a cabo oportunamente.

IV. CONCLUSIONES

Estas conclusiones preliminares se encuentran fundamentadas en los análisis incluidos como Anexos IV, V y VI del presente trabajo.

7. La adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas tiene un desvío de:

b. Hospital Ramos Mejía:

Área	Desvío
Departamentos de Recursos Humanos y Finanzas	33%
Laboratorio	5%
Conducción Enfermería	60%

c. Hospital C. Durand:

Área	Desvío
Departamentos de Recursos Humanos, Financieros y Materiales	33%
Laboratorio	20%

8. Las posibles causas del desvío son las siguientes:

- La conducción del Departamento de enfermería del Hospital Ramos Mejía (12 agentes) en su mayoría está desempeñada por personal “a cargo”.
- En el área de laboratorio del Hospital Durand los residentes han sido nombrados en el escalafón general, de modo que éstos detentan categorías técnicas de distinto tipo. No se ha tomado como desvío el hecho de que todos los agentes del área manifiestan realizar tareas administrativas, dado que no se ha podido acceder a la descripción de puestos de trabajo, a fin de comprobar que efectivamente no sea una competencia de estos agentes.
- En los Departamentos administrativos el desvío se debe a la existencia de personal de conducción a cargo sin designación oficial y de agentes pertenecientes a áreas que han sido tercerizadas.

9. Los múltiples pedidos de prórroga solicitados por los efectores para enviar el listado de personal de su dependencia dan cuenta de una ineficiente administración de recursos humanos.

10. Los listados obtenidos del área de liquidación de haberes tienen diferencias con los listados que nos proveyeron los hospitales y las áreas.

11. Existen diferenciaciones informales de tareas. Se encuentran varias jefaturas a cargo, de las que se desconoce su necesidad práctica. Por el contrario, se verifican cargos de capataz de los que no se encuentra diferencia en la labor cotidiana con el personal raso.

12. Se observó que áreas tercerizadas⁸ han dejado una dotación de agentes que fue reubicada en tareas con dispar grado de ajuste al perfil del trabajador.
13. En la población analizada se observó que aproximadamente el 14% de los agentes se encuentra en condiciones de jubilarse⁹.
14. Los jefes entrevistados manifestaron su preocupación por la falta de personal. Sin embargo, no realizaron trabajos respecto de la cantidad, perfil y demás condiciones del personal que requieren. Tampoco hemos accedido a notas con la solicitud ni otro tipo de documentación que avale que se hayan realizado pedidos.
15. En las áreas de enfermería, para remediar la carencia de personal, se apela a la modalidad de liquidación de las horas extras de labor (módulos). También se han detectado agentes con doble nombramiento. Esto no se condice con la carga horaria recomendada para un buen rendimiento de los agentes que desarrollan tareas de enfermería.
16. Del análisis realizado sobre los listados de los agentes de enfermería -lo que resulta coincidente con el análisis realizado por la UAI¹⁰- se ha podido concluir que si se realizaran efectivos nombramientos para dotar de suficientes agentes al Departamento de Enfermería no resultaría un costo adicional si se utiliza para ello el dinero abonado en concepto de módulos.
17. Se menciona informalmente que los módulos de enfermería son una moneda de reparación de un atraso salarial sufrido por los enfermeros. En la práctica no se realizan todos los módulos que se liquidan.
18. El jefe del servicio de Consultorios externos del Hospital Ramos Mejía no cuenta con información específica sobre los profesionales que se desempeñan

⁸ como las de limpieza, cocina o mantenimiento

⁹ Si bien no se concluyó con el análisis para determinar las causas que provocan este estado de cosas, se cuenta con el antecedente de un análisis similar realizado en el Proyecto N° 3.04.21 Situación de revista de los recursos humanos asignados a los organismos dependientes de la Secretaría de Desarrollo Social, que textualmente reproducimos: "Las causas que provocan aquel estado de cosas son la retención de los agentes a acogerse al beneficio jubilatorio; la falta de intimación por parte del Gobierno para que lo hagan; el acogimiento favorable -por parte de la justicia- de las medidas cautelares incoadas por los agentes y también el congelamiento de partidas producida por los Decretos 1711/94 y 12/96." En la Secretaría de Salud existieron intimaciones a agentes en calidad de jubilarse, estos interpusieron amparos en la justicia, con el fundamento que su haber jubilatorio resultará sensiblemente menor, debido a las sumas que en concepto de "no remunerativas" el GCBA liquida, omitiendo lo aportes de ley. En referencia a este tema, ver Anexo IV, V y VI.

¹⁰ Informe N° 306/UAI/04 Relevamiento de los Recursos Humanos de Enfermería Hospital José María Ramos Mejía

en su área y la cantidad de horas que le dedican al servicio. Para proveernos dicha información, este debió realizar un trabajo sobre la agenda médica.

19. Del cruzamiento de los profesionales que realizaron tareas en Consultorios Externos y el listado de personal que nos envió el Departamento de Personal, existen discrepancias. Eso manifiesta al menos que existe una desactualización de datos del Departamento de Personal o bien que se producen intercambios para suplir ausencias con personal que no pertenece al servicio.

ANEXO I

MARCO NORMATIVO

Norma	Número	Fecha	Sumario
CCABA			“Artículo 43: La Ciudad protege el trabajo en todas sus formas. Asegura al trabajador los derechos establecidos en la Constitución Nacional y se atiene a los convenios ratificados y considera las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. La Ciudad provee a la formación profesional y cultural de los trabajadores y procura la observancia de su derecho a la información y consulta. Garantiza un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional. Se reconocen y organizan las carreras por especialidad a las que se ingresa y en las que se promociona por concurso público abierto...”
Ley Nacional	24.557	13/09/95	Ley Sobre Riesgos del Trabajo.
Ordenanza	40.402	8/03/85	Aprueba el Régimen Escalonario Municipal.
Decreto	3.544/991	4/10/91	Apruébase el Sistema Municipal de la Profesión Administrativa (SI.MU.P.A). Este decreto, en consecuencia también la Ord. 40.402 dejarán de ser aplicables al personal encasillado según los términos del Escalafón General para el Personal de Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, aprobado por Decreto N° 986/004, BOCBA 1.953 del 2/6/2004, una vez aprobada la grilla salarial y a medida que el encasillamiento tenga lugar.
Ley GCBA	471	5/08/00	En su parte pertinente indica que: “Las relaciones de empleo público se desenvuelven con sujeción a los siguientes principios: - Ingreso por concurso público abierto. - Transparencia en los procedimientos de selección y promoción. - Igualdad de trato y no discriminación. - Asignación de funciones adecuada a los recursos disponibles. - Ejercicio de las funciones sobre la base de objetivos acordados, eficiencia y eficacia en la prestación del servicio. - Calidad de atención al ciudadano. - Participación en el proceso de toma de decisiones. - Responsabilidad por el cumplimiento de las funciones. - Establecimiento de programas de capacitación laboral y profesional integrales y específicos para la función. - Idoneidad funcional sujeta a evaluación permanente de la eficiencia, eficacia, rendimiento y productividad laboral, conforme la metodología que se establezca por una Comisión Mixta Evaluadora, que incluirá la participación de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires. - Un régimen de movilidad funcional que permita la mejor utilización de los recursos humanos, sobre la base del respeto a la dignidad personal de los trabajadores de la Ciudad, y en correlación con el empleo de métodos sistemáticos y permanentes de

Norma	Número	Fecha	Sumario
			formación profesional. I. Establecimiento de un régimen remuneratorio que incentive la mayor productividad y contracción a las tareas de los trabajadores de la Ciudad, conformado por diversos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, la experiencia e idoneidad, y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo...” “Artículo 40.- PRINCIPIO GENERAL. El personal debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado. Cuando se trate de personal de planta permanente, revistar en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia. Cuando se trate de personal transitorio, revistar en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia. Artículo 41.- SITUACIONES ESPECIALES DE REVISTA. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el personal puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista, conforme a normas que regulen la materia: a. ejercicio de un cargo superior, b. en comisión de servicio, c. adscripción, d. en disponibilidad...”
Decreto MCBA	1711	1994	CADUCIDAD ESTRUCTURAS ORGÁNICAS Dispone la caducidad de todas las estructuras organizativas correspondientes al ámbito del Departamento Ejecutivo de la MCBA, los entes descentralizados organismos fuera de nivel, con excepción del Banco Ciudad de Bs. As., IMOS, CEAMSE y Corporación del Mercado Central de Buenos Aires. Se aprueban las estructuras de primeros niveles de la MCBA. Se dejan sin efecto todas las designaciones de personal que a la fecha del Decreto no cuenten con la estabilidad establecida en el Art. 8º de la Ordenanza Nº 40.401, exceptuándose de lo establecido al personal que efectivamente preste servicios en establecimientos educativos, hospitalarios y asistenciales. Se suprimen todos los cargos vacantes de personal de planta permanente y no permanente comprendidos en el Estatuto del Personal Municipal aprobado por Ordenanza Nº 40.401. (Comentario: los establecimientos hospitalarios y asistenciales están exceptuados de lo dispuesto en el art. 2º de este Decreto, por Decreto Nº 643/95 – BM 20.092 – 03/08/95
Decreto	2696 y sus modificatorios	2003	Estructura Orgánica de la Secretaría de Salud.
Decreto GCBA	986	2/06/04	Apruébase el Escalafón General para el personal de planta permanente de la administración pública del G.C.A.B.A. Regláméntanse los artículos 32, 33 y 35 de la Ley Nº 471, B.O. Nº 1026. Créase la Comisión de Carrera del Escalafón General. El escalafón será de aplicación a los agentes de la Planta Permanente comprendidos en el escalafón general del

Norma	Número	Fecha	Sumario
			Sistema Municipal de la Profesión Administrativa (Si.Mu.P.A.) que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, excluyéndose expresamente al personal comprendido en el Escalafón General de los Cuerpos Artísticos, Escenotécnicos y de Servicios Auxiliares comprendidos en el Anexo IV del Decreto N° 671/MCBA/92 modificado por el Decreto N° 1.880/MCBA/92, al personal comprendido en el Estatuto Docente (Ordenanza N° 40.593 y modificatorias), al personal docente de las áreas de enseñanza específica, (Ordenanza N° 36.432 y modificatorias), a los profesionales de Salud comprendidos en la Carrera de Profesionales de Salud (Ordenanza N° 41.455 y modificatorias), a los profesionales comprendidos en la Carrera Municipal de Acción Social (Ordenanza N° 45.199 y a quienes ocupen los cargos del Régimen Gerencial previsto en el artículo 34 de la Ley N° 471.

ANEXO II

FASES DEL TRABAJO DE CAMPO

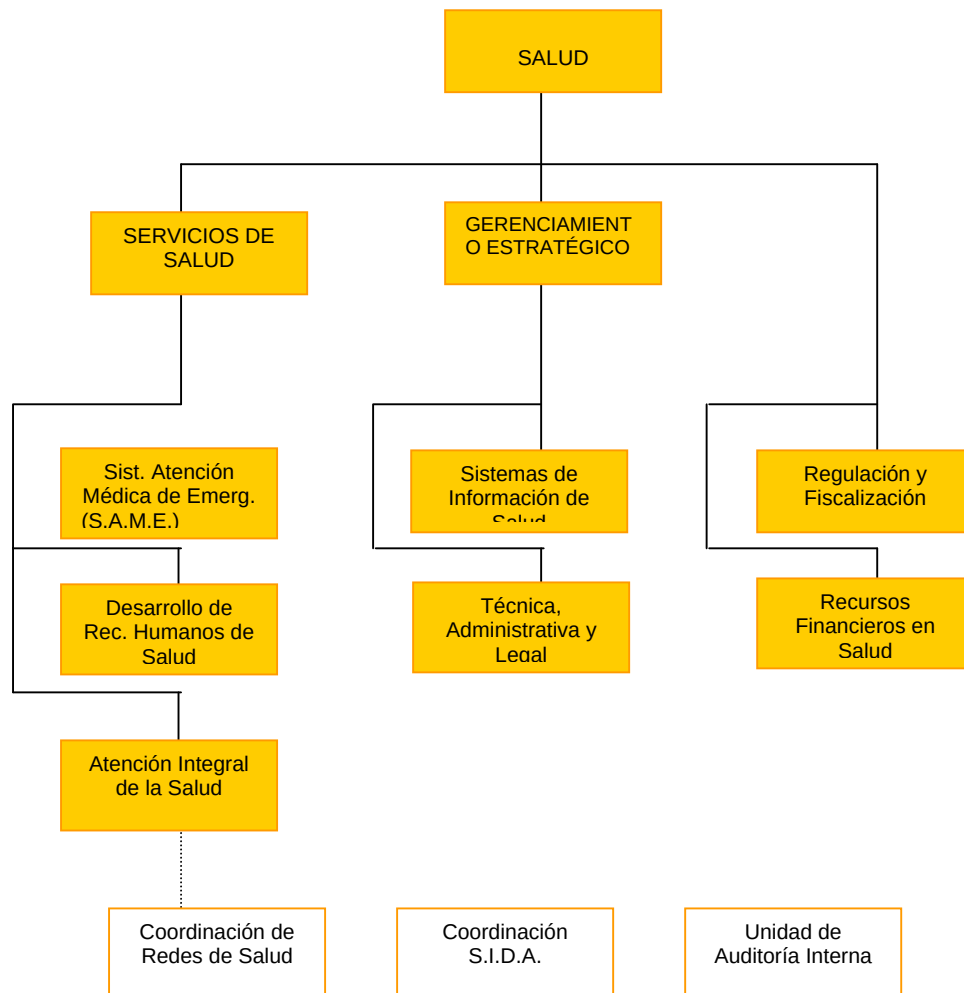
Efectores y áreas relevadas	ÁREAS				
EFFECTORES	Recursos Humanos	Economía y Finanzas	Laboratorio	Enfermería	Consultorios Externos
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "JOSÉ MARÍA RAMOS MEJÍA"	✓	✓	✓	✓	
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "DR. CARLOS DURAND"	✓	✓	✓		
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "DR. JUAN A. FERNÁNDEZ"			✓		
HOSPITAL DE QUEMADOS	✓	✓	✓		
HOSPITAL DE GASTROENTEROLOGÍA "B. UDAONDO"	✓	✓	✓		
HOSPITAL MATERNO INFANTIL "RAMÓN SARDÁ"	✓	✓	✓		
INSTITUTO DE REHABILITACIÓN ROCCA					
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "DR. PARMENIO PIÑERO"					

Efectores y áreas analizadas	ÁREAS				
EFFECTORES	Recursos Humanos	Economía y Finanzas	Laboratorio	Enfermería	Consultorios Externos
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "JOSÉ MARÍA RAMOS MEJÍA"	✓	✓	✓	✓	
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "DR. CARLOS DURAND"	✓	✓	✓	✓(*)	
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "DR. JUAN A. FERNÁNDEZ"					
HOSPITAL DE QUEMADOS					
HOSPITAL DE GASTROENTEROLOGÍA "B. UDAONDO"					
HOSPITAL MATERNO INFANTIL "RAMÓN SARDÁ"					
INSTITUTO DE REHABILITACIÓN ROCCA					
HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS "DR. PARMENIO PIÑERO"				✓(*)	

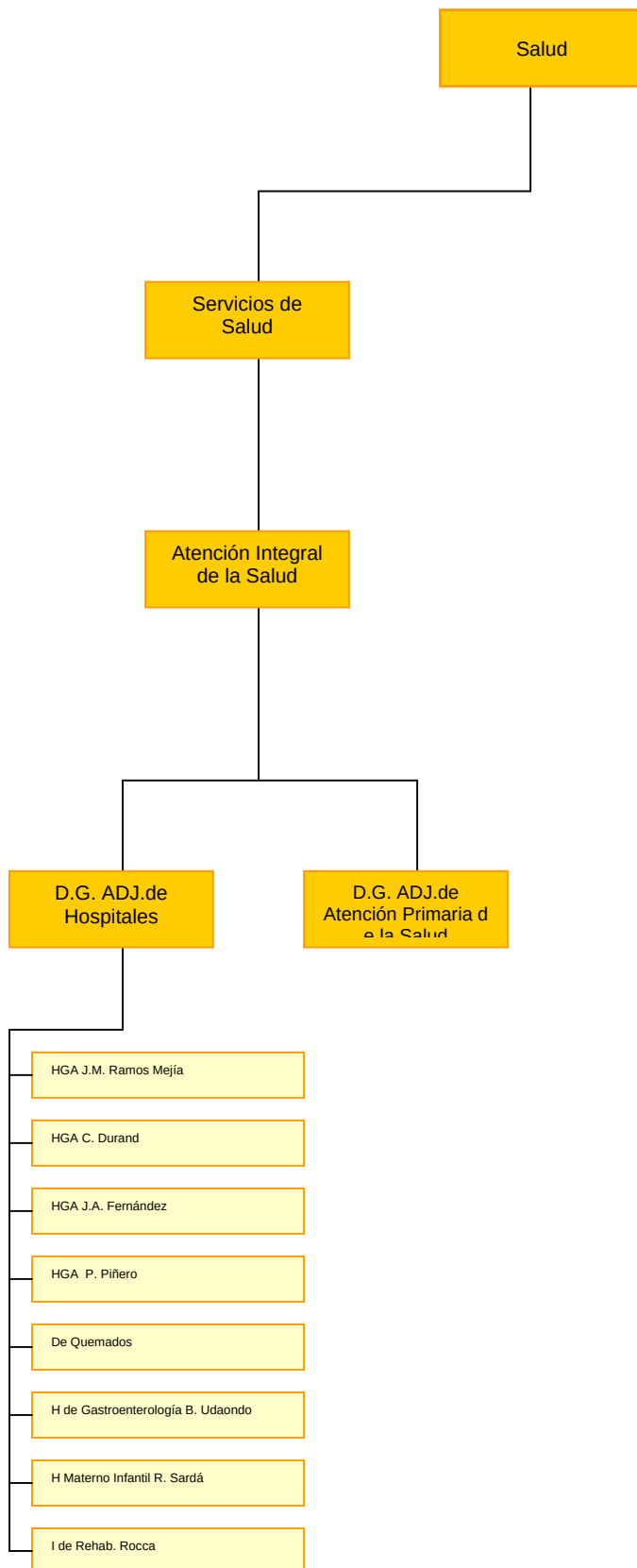
(*) destacamos el hecho de que si bien se ha realizado el análisis de estas áreas de los efectores mencionados, no se ha realizado tarea de campo, por lo cual no se consignan resultados de desvíos entre la situación real y formal de los agentes. Se mencionan como efectores en los que se ha realizado el análisis, y éste se ve reflejado en las conclusiones a las que se ha arribado.

ANEXO III

ORGANIGRAMA DE LA SECRETARÍA DE SALUD 2004



ORGANIGRAMA DE LA SECRETARÍA DE SALUD – MUESTRA –



ANEXO IV

HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS “JOSÉ MARÍA RAMOS MEJÍA”¹¹

El grado de discrepancia entre la función escalafonaria y la que efectivamente lleva a cabo cada agente de los **Departamentos de Recursos Humanos y de Finanzas** es del 33% (45 agentes).

Existen 8 agentes en condiciones de jubilarse (14% del total), los que representan un gasto mensual de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Total mensual abonado en sumas remunerativas	\$ 6.874,90
Total mensual abonado en sumas no remunerativas	\$ 2.317,00
Cuota mensual de aguinaldos	\$ 572,91
Cargas mensuales abonadas sobre sumas remunerativas	\$ 2.062,47
Cargas mensuales SAC	\$ 171,87
Total \$ mensuales abonados por los 8 agentes en condiciones de jubilarse	\$ 11.999,15

Los mismos agentes llevan acumulados desde que debieron jubilarse un gasto de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES -	
Total \$ abonados por los 8 agentes desde que cada uno debió jubilarse, hasta el 31/12/04	\$ 642.237,64

El grado de discrepancia entre la función escalafonaria y la que efectivamente lleva a cabo cada agente de **Laboratorio** es del 5% (20 agentes).

En el área de Laboratorio existen 8 agentes en condiciones de jubilarse (15% del total), los que representan un gasto mensual de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Total mensual abonado en sumas remunerativas	\$ 3.209,60
Total mensual abonado en sumas no remunerativas	\$ 399,00

¹¹ P.T.Nº 25 Resultados HGA Ramos Mejía

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Cuota mensual de aguinaldos	\$ 267,47
Cargas mensuales abonadas sobre sumas remunerativas	\$ 962,88
Cargas mensuales SAC	\$ 80,24
Total \$ mensuales abonados por los 8 agentes en condiciones de jubilarse	\$ 4.919,19

Estos agentes llevan acumulada la siguiente suma, desde que cada uno debió jubilarse hasta el 31-12-04:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES -	
Total \$ abonados por los 8 agentes desde que cada uno debió jubilarse, hasta el 31/12/04	\$494.945,74

De los listados obtenidos del Departamento de **Enfermería** del Hospital Ramos Mejía, resultó que poco menos del 60% de *personal de conducción* no está nombrado en sus cargos.

Personal de conducción	Nombrados	%	A cargo	%	Total
Licenciados	2	40,0%	4	57,1%	6
Enfermeros profesionales	3	60,0%	3	42,9%	6
Total personal de conducción	5		7		12
%	41,7%		58,3%		

La cantidad de agentes de enfermería del HGA Ramos Mejía es de 442. Existen 46 casos de dobles nombramientos.

La distribución de agentes por sexo es la siguiente:

Sexo de los agentes		%
Mujeres	337	76,2%
Varones	105	23,8%
Total agentes de enfermería	442	100,0%

Según el nivel de instrucción alcanzado en la materia, los enfermeros se dividen de la siguiente manera:

Distribución de agentes por sexo y nivel de instrucción
--

	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>	<i>Totales</i>	<i>% Totales</i>
Auxiliar de enfermería	163	36,9%	50	11,3%	213	48,2%
Enfermeros profesionales	142	32,1%	49	11,1%	191	43,2%
Licenciados en enfermería	32	7,2%	6	1,4%	38	8,6%
Total de agentes por sexo y N.I.	337	76%	105	24%	442	100%

Como puede observarse, la distribución de la planta de agentes resulta homogénea considerando que el 48,2% tiene categoría de auxiliar y el resto (51,8%) es de categoría profesional.

En cuanto a los agentes que tienen doble nombramiento, puede decirse que se trata de un adicional en la planta de 46 enfermeros. Del mismo modo, la planta tiene un suplemento con los agentes que realizan los denominados “módulos de enfermería”.

Según el sexo y la instrucción, los dobles nombramientos se cuentan:

Dobles nombramientos	<i>F</i>	<i>M</i>	<i>Total</i>
Auxiliares de enfermería	14	4	18
Enfermeros profesionales	22	4	26
Licenciados en enfermería	1	1	2
Total agentes doble nombramiento	37	9	46

Entonces, al total de agentes mencionado más arriba debería sumársele 46 cargos más, es decir, el HGA Ramos Mejía cuenta con 488 enfermeros. Esto, sin módulos de enfermería.

En cuanto a la edad de los agentes de enfermería¹², el plantel tiene un promedio de 49.5 años¹³. El promedio etáreo por grupo de instrucción es 50.4 para auxiliares de enfermería, 48.2 para enfermeros y 51.0 para licenciados en enfermería. El promedio por sexo es 50.7 para las mujeres y 45.4 para los varones.

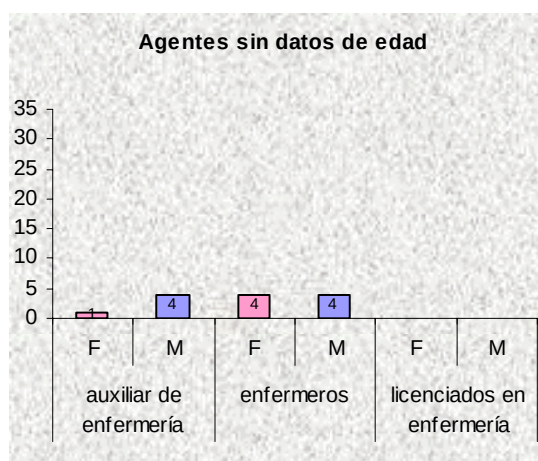
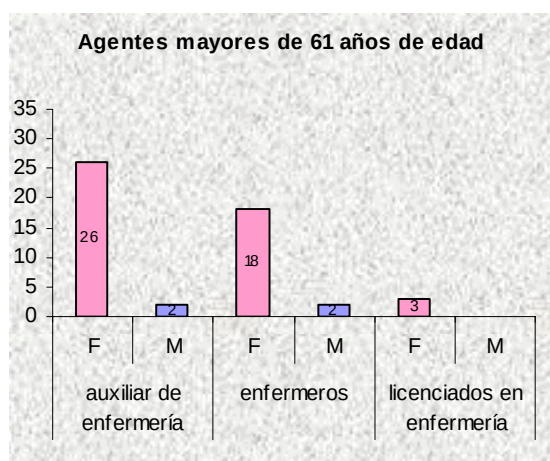
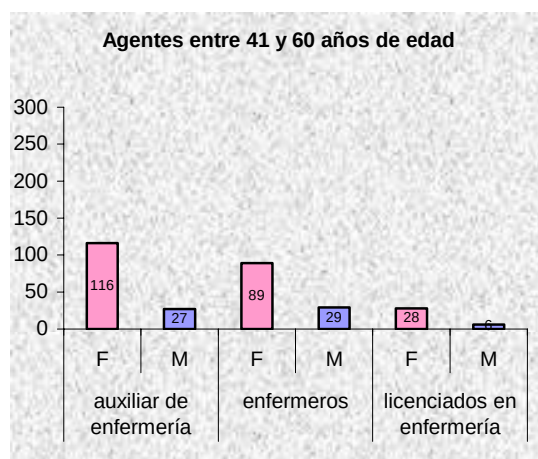
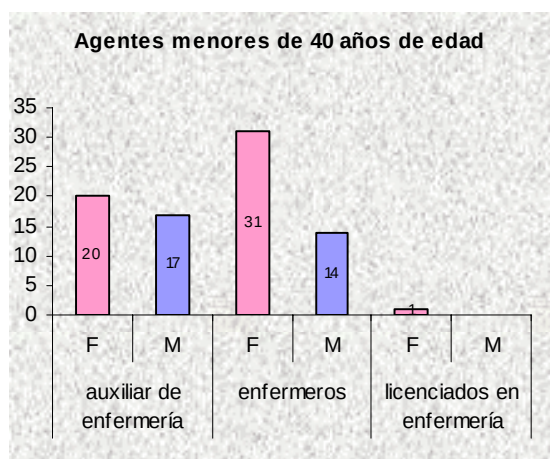
Existen 16 agentes con edad mayor a 65 años. Son 15 mujeres y 1 varón, cuyas edades oscilan entre los 65 y 72.7 años de edad. Se trata de 10 auxiliares de enfermería y 6 enfermeros.

El grupo más joven de agentes son 10 menores de 30 años. 2 mujeres y 8 varones. Cuatro de ellos son auxiliares de enfermería y el resto enfermeros.

¹² Cabe consignar que 13 agentes (0.3%) no cuentan con el dato de fecha de nacimiento.

¹³ Se toma como fecha de corte el 31-12-04

En gráficos:



En cuanto a los agentes en condiciones de jubilarse, son 59 agentes que detentan 70 cargos (debido a los nombramientos dobles). Son 58 mujeres y 1 varón y sus edades oscilan entre 60.2 y 72.2 años.

Considerando la planta total de agentes de enfermería, esto es, los 442 agentes y los 46 dobles nombramientos dijimos que se cuenta con un plantel total de 488 enfermeros. Los 70 (cargos) que están en condiciones de acogerse al beneficio jubilatorio son el 14.3% y representan un gasto mensual de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Total mensual abonado en sumas remunerativas	\$ 91.945,87
Total mensual abonado en sumas no remunerativas	\$ 12.582,50

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Cuota mensual de aguinaldos	\$ 7.662,16
Cargas mensuales abonadas sobre sumas remunerativas	\$ 27.583,76
Cargas mensuales SAC	\$ 2.298,65
Total \$ mensuales abonados por los 59 agentes en condiciones de jubilarse (70 CARGOS)	\$ 142.072,93

Los mismos agentes llevan acumulados desde que debieron jubilarse un gasto de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES -	
Total \$ abonados por los 59 agentes (70 CARGOS) desde que cada uno debió jubilarse, hasta el 31/12/04	\$ 6.185.286,93

Considerando las distintas modalidades de prestación de servicio, la dotación total de agentes de enfermería se compone de:

Descripción	Cantidad
Agentes de Planta	442
Dobles Nombramientos	46
Módulos	197
Total cargos enfermería	685

ANEXO V

HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS “DR. CARLOS DURAND”¹⁴

El grado de discrepancia entre la función escalafonaria y la que efectivamente lleva a cabo cada agente de los **Departamentos de Recursos Financieros, de Recursos Materiales y la División Recursos Humanos** es del 33% (53 agentes).

Existen 7 agentes en condiciones de jubilarse (13% del total), que representan un gasto mensual de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Total mensual abonado en sumas remunerativas	\$ 6.694,88
Total mensual abonado en sumas no remunerativas	\$ 3.447,00
Cuota mensual de aguinaldos	\$ 557,91
Cargas mensuales abonadas sobre sumas remunerativas	\$ 2.008,46
Cargas mensuales SAC	\$ 167,37
Total \$ mensuales abonados por los 7 agentes en condiciones de jubilarse	\$ 12.875,62

Estos agentes llevan acumulada la siguiente suma, desde que cada uno debió jubilarse hasta el 31-12-04:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES -	
Total \$ abonados por los 7 agentes desde que cada uno debió jubilarse, hasta el 31/12/04	\$ 459.252,53

El grado de discrepancia entre la función escalafonaria y la que efectivamente lleva a cabo cada agente de **Laboratorio** es del 20% (34 agentes). Cabe destacar que la discrepancia podría ser mayor si se consideraran los desvíos existentes en agentes que están designados como agentes de guardia y manifiestan realizar actividades de planta.

Existen 7 agentes en condiciones de jubilarse (13% del total), que representan un gasto mensual de:

¹⁴ P.T.Nº 34 Resultados HGA Carlos Durand

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Total mensual abonado en sumas remunerativas	\$ 7.530,38
Total mensual abonado en sumas no remunerativas	\$ 2.112,00
Cuota mensual de aguinaldos	\$ 627,53
Cargas mensuales abonadas sobre sumas remunerativas	\$ 2.259,11
Cargas mensuales SAC	\$ 188,26
Total \$ mensuales abonados por los 7 agentes en condiciones de jubilarse	\$ 12.717,29

Estos agentes llevan acumulada la siguiente suma, desde que cada uno debió jubilarse hasta el 31-12-04:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES -	
Total \$ abonados por los 7 agentes desde que cada uno debió jubilarse, hasta el 31/12/04	\$833.065,68

La cantidad de agentes que cobran como personal de enfermería del HGA C. Durand son 291. Existen 19 casos de dobles nombramientos.

La distribución de agentes por sexo es la siguiente:

Sexo de los agentes	%	
Mujeres	216	74,23%
Varones	75	25,77%
Total agentes de enfermería	291	100,00%

Según el nivel de instrucción alcanzado en la materia, los enfermeros se dividen de la siguiente manera:

Distribución de agentes por sexo y nivel de instrucción						
	F	%	M	%	Totales	% Totales
Auxiliar de enfermería	109	37,46%	32	11,00%	141	48,45%
Enfermeros profesionales	85	29,21%	36	12,37%	121	41,58%
Licenciados en enfermería	22	7,56%	7	2,41%	29	9,97%
Total de agentes por sexo y N.I.	216	74%	75	26%	291	100%

Como puede observarse, la distribución de la planta de agentes resulta homogénea considerando que el 48,45% tiene categoría de auxiliar y el resto (51,55%) es de categoría profesional.

En cuanto a los agentes que tienen doble nombramiento, puede decirse que se trata de un adicional en la planta de 19 enfermeros. Del mismo modo, la planta tiene un suplemento con los agentes que realizan los denominados “módulos de enfermería”.

Según el sexo y la instrucción, los dobles nombramientos se cuentan:

Dobles nombramientos	F	M	Total
Auxiliares de enfermería	10	0	10
Enfermeros profesionales	4	3	7
Licenciados en enfermería	1	1	2
Total agentes doble nombramiento	15	4	19

Entonces, al total de agentes mencionado más arriba debería sumársele 19 cargos más, es decir, el HGA Carlos Durand cuenta con 310 enfermeros. Esto, sin módulos de enfermería.

En cuanto a la edad de los agentes de enfermería¹⁵, el plantel tiene un promedio de 49.89 años¹⁶. El promedio etáreo por grupo de instrucción es 49.97 para auxiliares de enfermería, 49.95 para enfermeros y 51.10 para licenciados en enfermería. El promedio por sexo es 49.97 para las mujeres y 49.94 para los varones.

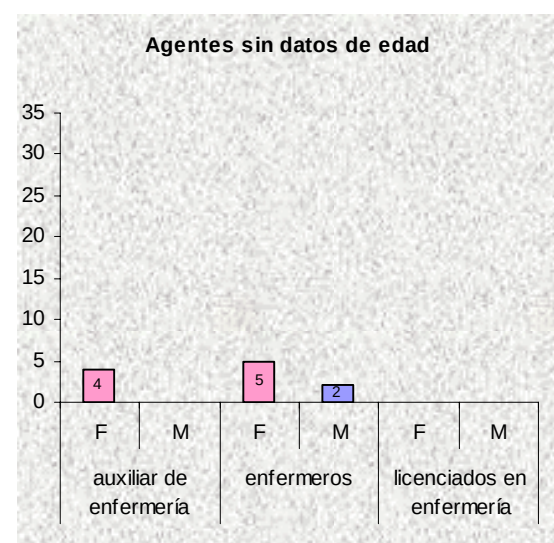
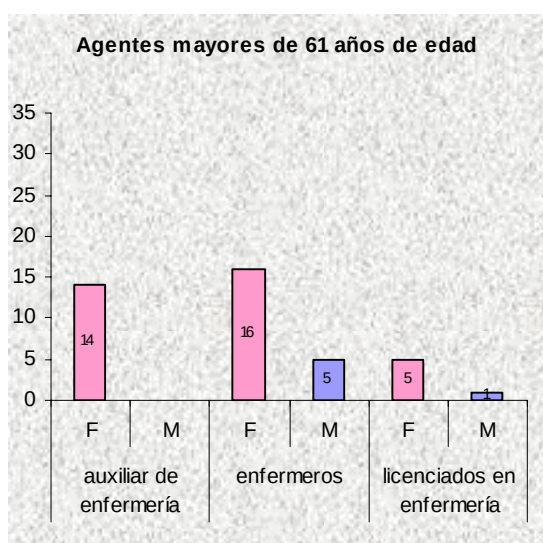
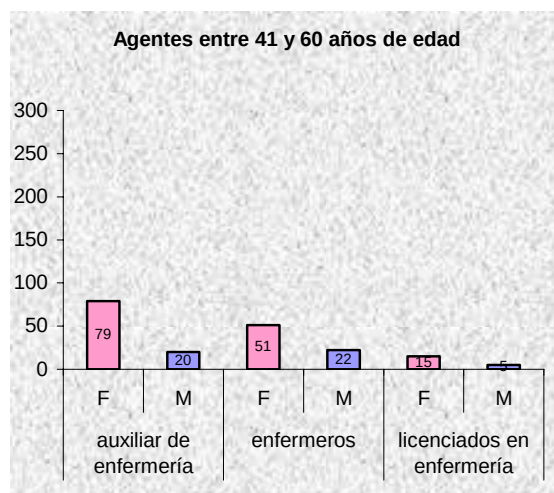
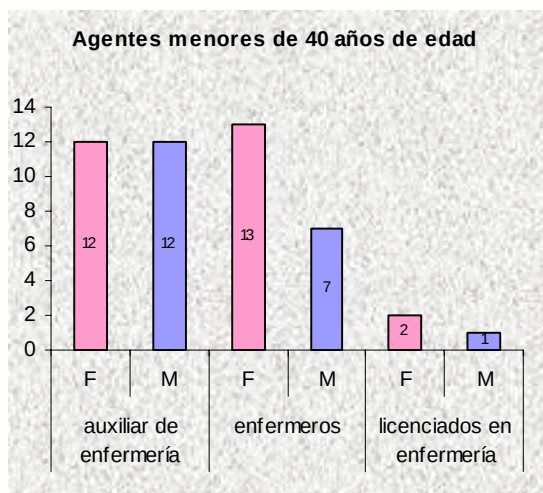
Existen 18 agentes con edad mayor a 65 años. Son 15 mujeres y 3 varones, cuyas edades oscilan entre los 65 y 72.12 años de edad. Se trata de 5 auxiliares de enfermería, 12 enfermeros y un licenciado.

El grupo más joven de agentes son 8 menores de 30 años. 5 mujeres y 3 varones. Dos de ellos son auxiliares de enfermería, 5 enfermeros y 1 licenciado.

En gráficos:

¹⁵ Cabe consignar que 11 agentes (3.8%) no cuentan con el dato de fecha de nacimiento.

¹⁶ Se toma como fecha de corte el 31-12-04



En cuanto a los agentes en condiciones de jubilarse, son 22 agentes que detentan 25 cargos (debido a los nombramientos dobles). Son 21 mujeres y 1 varón y sus edades oscilan entre 60.8 y 72.1 años.

Considerando la planta total de agentes de enfermería, esto es, los 291 agentes y los 19 dobles nombramientos dijimos que se cuenta con un plantel total de 310 enfermeros. Los 25 (cargos) que están en condiciones de acogerse al beneficio jubilatorio son el 8% y representan el siguiente gasto mensual:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES

Total mensual abonado en sumas remunerativas

\$ 33.835,86

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Total mensual abonado en sumas no remunerativas	\$ 5.680,00
Cuota mensual de aguinaldos	\$ 2.819,66
Cargas mensuales abonadas sobre sumas remunerativas	\$ 10.150,76
Cargas mensuales SAC	\$ 845,90
Total \$ mensuales abonados por los 22 agentes en condiciones de jubilarse (25 CARGOS)	\$ 53.332,17

Los mismos agentes llevan acumulados desde que debieron jubilarse un gasto de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES -	
Total \$ abonados por los 22 agentes (25 CARGOS) desde que cada uno debió jubilarse, hasta el 31/12/04	\$ 4.327.813,85

Considerando las múltiples modalidades de prestación de servicio, la dotación total de agentes de enfermería se compone de:

Descripción	Cantidad
Agentes de Planta	291
Dobles Nombramientos	19
Módulos	138
Total cargos enfermería	448

ANEXO VI

HOSPITAL GENERAL DE AGUDOS “DR. PARMENIO PIÑERO”¹⁷

En este efector se realizó la tarea de análisis de la información relativa a enfermería. La cantidad de agentes que cobran como personal de enfermería del HGA P. Piñero son 265. Existen 9 casos de dobles nombramientos.

La distribución de agentes por sexo es la siguiente:

<i>Sexo de los agentes</i>	<i>%</i>	
Mujeres	193	72,83%
Varones	72	27,17%
Total agentes de enfermería	265	100,00%

Según el nivel de instrucción alcanzado en la materia, los enfermeros se dividen de la siguiente manera:

<i>Distribución de agentes por sexo y nivel de instrucción</i>						
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>%</i>	<i>Totales</i>	<i>% Totales</i>
Auxiliar de enfermería	113	42,64%	36	13,58%	149	56,23%
Enfermeros profesionales	74	27,92%	29	10,94%	103	38,87%
Licenciados en enfermería	6	2,26%	7	2,64%	13	4,91%
Total de agentes por sexo y N.I.	193	74%	72	26%	265	100%

Como puede observarse, la distribución de la planta de agentes resulta dispar, considerando que el 43,77% tiene categoría de auxiliar y el resto (56,23%) es de categoría profesional.

En cuanto a los agentes que tienen doble nombramiento, puede decirse que se trata de un adicional en la planta de 9 enfermeros. Del mismo modo, la planta tiene un suplemento con los agentes que realizan los denominados “módulos de enfermería”. Es un hecho controvertido el de considerar como un agente más a uno que tiene doble nombramiento o realiza módulos. De hecho, debe tenerse en cuenta que la capacidad de trabajo de un enfermero es diferente cuando realiza una jornada simple a cuando realiza doble carga horaria. Para los efectos de nuestro análisis, haremos

¹⁷ P.T.Nº 23 Resultados Enfermería Piñero

notar esta diferencia pero consideraremos como un agente más al doble nombramiento y al módulo de enfermería.

Según el sexo y la instrucción, los dobles nombramientos se cuentan:

Dobles nombramientos	F	M	Total
Auxiliares de enfermería	4	1	5
Enfermeros profesionales	2	1	3
Licenciados en enfermería	1		1
Total agentes doble nombramiento	7	2	9

Entonces, al total de agentes mencionado más arriba debería sumársele 9 cargos más, es decir, el HGA Carlos Piñero cuenta con 274 enfermeros. Esto, sin módulos de enfermería.

En cuanto a la edad de los agentes de enfermería¹⁸, el plantel tiene un promedio de 48.78 años¹⁹. El promedio etáreo por grupo de instrucción es 48.68 para auxiliares de enfermería, 48.53 para enfermeros y 51.82 para licenciados en enfermería. El promedio por sexo es 50.55 para las mujeres y 44.00 para los varones.

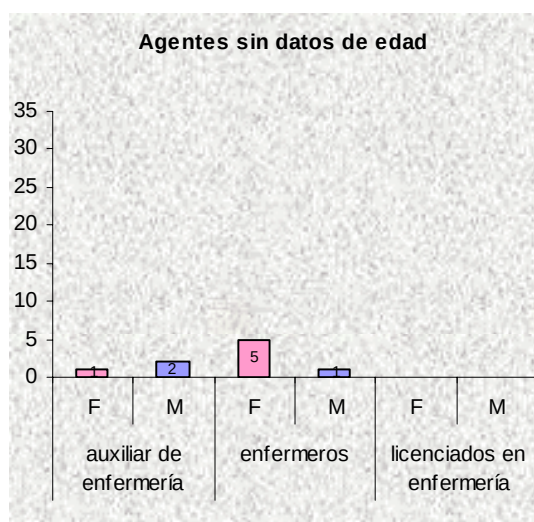
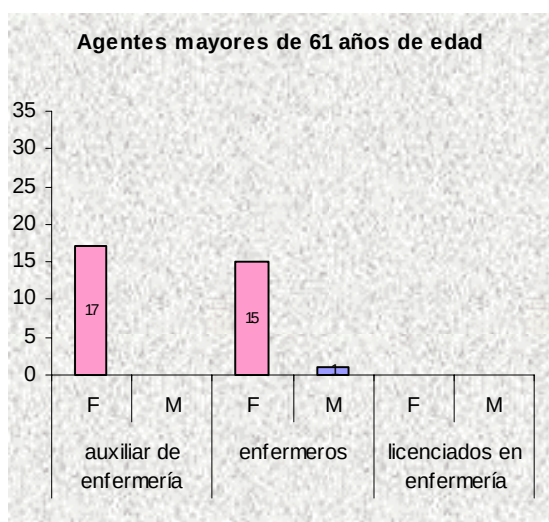
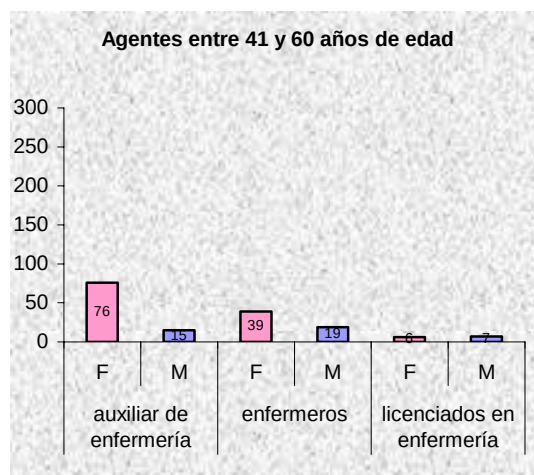
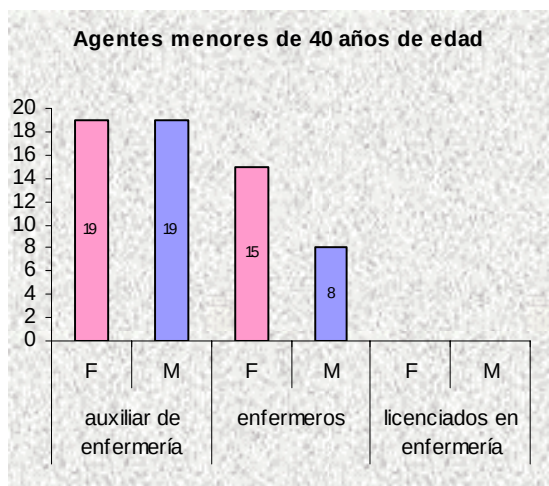
Existen 11 agentes con edad mayor a 65 años. Todas son mujeres y sus edades oscilan entre los 65.65 y 72.82 años de edad. Se trata de 6 auxiliares de enfermería y 5 enfermeras.

El grupo más joven de agentes son 4 menores de 30 años. 2 mujeres y 2 varones. Todos son enfermeros.

En gráficos:

¹⁸ Cabe consignar que 9 agentes (3%) no cuentan con el dato de fecha de nacimiento.

¹⁹ Se toma como fecha de corte el 31-12-04



En cuanto a los agentes en condiciones de jubilarse, son 37 agentes que detentan 39 cargos (debido a los nombramientos dobles). Son todas mujeres y sus edades oscilan entre 60.41 y 72.82 años.

Considerando la planta total de agentes de enfermería, esto es, los 265 agentes y los 9 dobles nombramientos dijimos que se cuenta con un plantel total de 274 enfermeros. Los 39 (cargos) que están en condiciones de acogerse al beneficio jubilatorio son el 14.23% .

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Total mensual abonado en sumas remunerativas	\$ 56.417,43
Total mensual abonado en sumas no remunerativas	\$ 8.885,00

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES	
Cuota mensual de aguinaldos	\$ 4.701,45
Cargas mensuales abonadas sobre sumas remunerativas	\$ 16.925,23
Cargas mensuales SAC	\$ 1.410,44
Total \$ mensuales abonados por los 37 agentes en condiciones de jubilarse (39 CARGOS)	\$ 88.339,55

Los mismos agentes llevan acumulados desde que debieron jubilarse un gasto de:

SEGÚN LIQUIDACIÓN DE HABERES -	
Total \$ abonados por los 37 agentes (39 CARGOS) desde que cada uno debió jubilarse, hasta el 31/12/04	\$3.908.056,74