

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

Con Informe Ejecutivo

Proyecto N° 3.06.07

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

AUDITORÍA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

PRESIDENTE

Dra. Sandra Bergenfeld

AUDITORES GENERALES

Dr. Santiago De Estrada

Dr. Alejandro Fernández

Ing. Adriano Jaichenco

Dra. Paula Oliveto Lago

Lic. Josefa Prada

Dr. Juan Carlos Toso

Buenos Aires, Agosto de 2008

CÓDIGO DEL PROYECTO: 3.06.07

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

PERÍODO BAJO EXAMEN: 2005/2006

FECHA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME: 15 DE NOVIEMBRE DE 2007

EQUIPO DESIGNADO:

Supervisores Coordinadores: Lic. Mercedes Gamez
Lic. Mario Aiscurri

Supervisor: C.P. Hugo Marchizotti

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

INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión Código del Proyecto	Buenos Aires, junio de 2008 3.06.07
Denominación del Proyecto	Situación de revista de recursos humanos asignados a los organismos dependientes de la Secretaría de Salud – Auditoría de Gestión
Período examinado	Años 2005/6
Programas auditados	Parte pertinente de programas de la Jurisdicción 40.
Unidad Ejecutora	Organismos del Ministerio de Salud (ex 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 por los agentes.
Presupuesto (ejecutado, expresado en pesos)	No aplicable.
Alcance	➤ Realización de entrevistas con funcionarios del Ministerio de Salud, autoridades de los hospitales y dependencias seleccionadas en la muestra, responsables de distintos sectores las áreas elegidas y responsables de Recursos Humanos en el caso de hospitales. ➤ Recopilación y análisis de normativa relacionada con el objeto de auditoría. ➤ Solicitud de informes a SIGEBA. ➤ Determinación de una muestra compuesta por ocho dependencias del Ministerio de Salud del GCBA. ➤ Determinación de una muestra de áreas a verificar en los hospitales seleccionados. ➤ Confección de listados de agentes que desempeñan tareas en las áreas seleccionadas en la muestra. ➤ Análisis de listados de agentes cuyas funciones presupuestarias no coinciden con las reales, elaborados por Recursos Humanos de los hospitales seleccionados en la muestra. ➤ Confección, entrega y recopilación de planillas conteniendo la manifestación de los agentes de planta sobre la tarea real que efectivamente desempeñan. ➤ Análisis de la información obtenida a través de: a) Cruzamiento de datos entre los listados de Recursos Humanos y sectores pertinentes. b)

	Cruzamiento de datos entre los listados del punto anterior y listado de haberes suministrado por la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Liquidación de Haberes. c) Evaluación de la adecuación de la situación de revista con la función real de los agentes. d) Análisis de la adecuación mencionada en el punto anterior a partir de indicadores elaborados a tal efecto. ➤ Análisis de las funciones reales de agentes ingresados en el período 2006 bajo la función presupuestaria de camilleros. ➤ Evaluación de tiempos transcurridos en trámites de designación de agentes. ➤ Análisis de tiempos de demora en trámites pendientes de designación de agentes. ➤ Análisis de casos de agentes designados durante el año 2006 y que no aceptaron tal designación.
Limitaciones al alcance	No existen.
Aclaraciones previas	➤ Las ocho dependencias del Ministerio de Salud seleccionadas en la muestra del alcance son: Hospital Dueñas, Hospital Ferrer, Hospital Penna, Hospital Pirovano, Hospital Rocca, Instituto de Rehabilitación Psicofísica, Programa Buenos Aires Transplante y la Dirección General de Sistemas de Información en Salud. ➤ En los hospitales se determinaron áreas a verificar: Guardia (exclusivamente profesionales médicos), Enfermería, Compras, Farmacia, Mantenimiento (propio del hospital) y Cirugía. ➤ Los agentes dependientes del Ministerio de Salud se encuentran incluidos en el Escalafón General para el Personal de Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (Decreto 986/GCABA/04 y modificatorios) y en la Carrera Municipal de Profesionales de Salud (Ordenanza 41455/CjD/86 y modificatorias). ➤ El Cap. XI de la Ley 471 (Ley de relaciones laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) trata sobre las situaciones de revista. ➤ A efectos de verificar el nivel de coincidencia entre la función presupuestaria por la cual se designó a cada agente y la realmente desempeñada, se ha procedido de la siguiente forma: a) se trabajó por una parte con información suministrada por el responsable de Recursos Humanos de cada dependencia seleccionada, b) por otra parte se trabajó con información suministrada por el

	responsable de cada área a verificar, c) se realizó un cruce de datos de la información obtenida en los puntos anteriores, d) del resultado obtenido del punto anterior se elaboró un único listado de agentes que realmente se desempeñaban en las áreas mencionadas, e) se solicitó a los agentes de planta incluidos en el listado del punto anterior, que detallaran cuales eran las tareas que efectivamente realizaban, f) se comparó la información recopilada en el punto anterior con el listado de haberes suministrado por la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Liquidación de Haberes, g) del resultado de la comparación efectuada surgieron los desvíos indicativos de aquellos casos de agentes que cumplen tareas distintas a la función por la cual fueron designados. ➤ Si bien se han detectado desvíos en las funciones de agentes, que en general se puede decir que la mayor parte están relacionados con una situación especial del sector Enfermería, en el resto de las áreas no se han encontrado desfases significativos. ➤ Se verificaron en total 769 agentes incluidos en la muestra. ➤ Se elaboraron indicadores sobre: a) porcentaje de área auditada, b) porcentaje de agentes verificados sobre total organismo, c) porcentaje de agentes verificados sobre total área, d) porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes según auditoría y ente auditado y, e) porcentaje de personal contratado. ➤ Según evaluación efectuada, la información con que cuenta la oficina de Recursos Humanos de cada hospital no contiene la suficiente confiabilidad como para poder realizar una evaluación relativa para verificar si los agentes desempeñan funciones adecuadas a su designación. ➤ Según análisis realizado se demuestra que se ha utilizado la alternativa de designar camilleros a agentes que efectivamente no desempeñan tal tarea, para cubrir otras necesidades de los hospitales, principalmente las áreas administrativas. ➤ Del análisis efectuado surge que hay un tiempo promedio ponderado de demora de 335 días en las designaciones pendientes verificadas, que es el tiempo promedio ponderado transcurrido desde que el hospital o área eleva la solicitud de designación hasta el momento en que se llevaron a cabo las tareas de esta auditoría. ➤ Considerando los seis hospitales verificados, se
--	---

	acumulan 419 trámites pendientes para designación de agentes de los cuales 194 casos (46%) corresponden a expedientes iniciados para solicitar el reemplazo de agentes dados de baja. ➤ Se trabajó con el personal designado en el año 2006 en las dependencias verificadas a efectos de identificar aquellos casos que habiendo sido designados, no aceptaron la designación o no continuaban trabajando al momento del desarrollo de las tareas de auditoría. ➤ En materia de Enfermería, la Ley 298 regula su ejercicio en la Ciudad de Buenos Aires. Establece que se reconocen dos niveles para el ejercicio de la enfermería, el “profesional” (licenciada/o en enfermería y enfermera/o) y el “auxiliar” (auxiliar de enfermería). ➤ El Programa Buenos Aires Transplante fue creado por Resolución SS 558/03. ➤ Se analizó la dotación del sector de Urgencia del Hospital Pirovano estando compuesta en un 55,7% por titulares de guardia.																		
Observaciones principales	➤ Se han detectado desvíos en la comparación de las funciones reales que desempeñan los agentes verificados con relación a las funciones presupuestarias por las cuales fueron designados según los siguientes valores porcentuales: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Organismo auditado</th><th>Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes con presupuestarias</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hospital Dueñas</td><td>3%</td></tr> <tr> <td>Hospital Ferrer</td><td>33%</td></tr> <tr> <td>Hospital Penna</td><td>10%</td></tr> <tr> <td>Hospital Pirovano</td><td>4%</td></tr> <tr> <td>Hospital Rocca</td><td>6%</td></tr> <tr> <td>Instituto Rehabilitación Psicofísica</td><td>5%</td></tr> <tr> <td>Programa Bs. As. Transplante</td><td>30%</td></tr> <tr> <td>Dirección Gral. de Sist. Inf. en Salud</td><td>0%</td></tr> </tbody> </table> ➤ La mayor parte de los casos verificados con desvíos corresponden a agentes que están designados con función “auxiliar de enfermería”, código 705, cuando en la realidad desempeñan tareas con función “enfermera/o”, código 290. Sobre 85 casos detectados, 58 responden a esta característica, es decir, el 68%. ➤ Se ha verificado que en el caso de auxiliares de enfermería que cumplen funciones de enfermera/os están desempeñando sus tareas fuera de la competencia del nivel que les corresponde. ➤ Se ha verificado que el 83% de los agentes que ingresaron a los seis hospitales auditados, durante el año 2006 con la función “camillero” desempeñan efectivamente otra función, mayormente de tipo	Organismo auditado	Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes con presupuestarias	Hospital Dueñas	3%	Hospital Ferrer	33%	Hospital Penna	10%	Hospital Pirovano	4%	Hospital Rocca	6%	Instituto Rehabilitación Psicofísica	5%	Programa Bs. As. Transplante	30%	Dirección Gral. de Sist. Inf. en Salud	0%
Organismo auditado	Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes con presupuestarias																		
Hospital Dueñas	3%																		
Hospital Ferrer	33%																		
Hospital Penna	10%																		
Hospital Pirovano	4%																		
Hospital Rocca	6%																		
Instituto Rehabilitación Psicofísica	5%																		
Programa Bs. As. Transplante	30%																		
Dirección Gral. de Sist. Inf. en Salud	0%																		

	administrativo (67%). ➤ La información disponible de Recursos Humanos de los hospitales no ofrece la suficiente confiabilidad a efectos de informar a los agentes cuyas funciones reales no coinciden con las presupuestarias. ➤ La Dirección General de Sistemas de Información en Salud cuenta en su plantel con un 90% de agentes contratados. ➤ El tiempo promedio ponderado de demora en los expedientes de designaciones de agentes en trámite en los organismos auditados, es de 335 días. ➤ El 46% de los expedientes de solicitud de designaciones de agentes en trámite al momento de la realización de las tareas de auditoría, corresponden a reemplazos de agentes dados de baja. ➤ Se detectaron 25 casos de agentes que habiendo sido designados durante el año 2006, para cumplir funciones en los organismos verificados, no aceptaron el cargo o habiéndolo aceptado ya no continuaban trabajando. ➤ Los códigos de función utilizados para encuadrar a los agentes en la categoría correspondiente, presentan inconvenientes en sus aspectos prácticos. ➤ La dotación del sector de Urgencia del Hospital Pirovano carece de designaciones titulares en 127 cargos (44,3% del total). ➤ Existen tres cargos sin cubrir en la dotación del Sector de Urgencia del Hospital Pirovano por demoras en los trámites de designación. ➤ En la dotación de la Guardia del Hospital Pirovano del día 18 de octubre de 2007, al momento de la presencia del equipo de auditoría, existían 8 cargos sin cobertura.
Conclusiones	➤ Se ha concluido la tarea con al menos dos aspectos sustantivos a la hora de destacar lo más importante que resulta de las observaciones expresadas en este informe. ➤ Uno de ellos se relaciona con el desempeño de tareas inherentes a enfermeras/os realizadas por auxiliares de enfermería, lo que comprende por un lado lo concerniente a la responsabilidad no reconocida del cargo que corresponde y por otra parte, por cierto importante, la habilitación del auxiliar de enfermería para desempeñar determinadas tareas para las cuales es necesario contar con el título de enfermera/o a efectos de respetar y cumplir con las incumbencias de los distintos niveles de enfermería.

	➤ El otro aspecto destacable es el relacionado a las demoras existentes en los expedientes de designación de agentes destinados a cumplir tareas en las áreas de salud. Se ha verificado que el tiempo promedio ponderado de demora de las designaciones de personal en trámite (aún sin resolver la incorporación del agente) en las dependencias analizadas, alcanza casi a un año (335 días) desde el momento de caratulación del expediente hasta la fecha de verificación y considerando que no se ha tomado en cuenta los tiempos internos de los efectores de salud que comprenden la solicitud, aprobación y selección de los cargos. Esta situación se torna más grave en aquellos casos en que el agente a designar es en carácter de reemplazo de otro agente dado de baja ➤ (46% de los casos en los seis hospitales analizados), mientras que el efector transcurre todo este tiempo con un agente menos en el área pertinente, ocurriendo en algunos casos que no puede prestar determinado servicio. ➤ Con respecto al resto de lo observado cabe mencionar que se ha verificado entre otras cuestiones, la falta de confiabilidad de la información disponible en las oficinas de Recursos Humanos de los Hospitales respecto de funciones reales que cumplen los agentes, que el 83% de los agentes que ingresaron con la función “camilleros” durante el año 2006 en los hospitales auditados desempeñan efectivamente otra función mayormente de tipo administrativo, que la Dirección General de Sistema de Información en Salud cuenta en su plantel con un 90% de contratados y, por último, algunas deficiencias de cobertura de dotación del Sector de Urgencia del Hospital Pirovano que carece de designaciones titulares en un 44,3%, tiene sin cubrir la designación de tres cargos que ampliaron la dotación y se verificó un día la existencia de 8 cargos de la dotación sin cubrir por distintos motivos.
Implicancias	➤ Los agentes que desarrollan funciones distintas a las que se determinaron en su designación tienen en la mayoría de los casos una mayor responsabilidad en su desempeño sin que sea retribuido por ello. ➤ Los agentes designados con función “auxiliar de enfermería” que desempeñan tareas con función “enfermera/o” conllevan una mayor responsabilidad en su desempeño y se encuentran fuera de la competencia del nivel que les corresponde de

	acuerdo a la normativa. ➤ Cuando los agentes que ingresaron con la función “camilleros” desempeñan efectivamente otra función, se recurre a una forma irregular de cubrir las necesidades de recursos humanos para el sector pertinente, administrativo en este caso. ➤ No se puede confiar en la información brindada por Recursos Humanos de los hospitales en cuanto a funciones reales y presupuestarias de los agentes. ➤ La Dirección General de Sistemas de Información en Salud corre ciertos riesgos derivados de la política de recursos humanos desarrollada en el área. ➤ La demora que surge de los expedientes de designación genera dificultades en los organismos que necesitan contar con tales recursos humanos y en especial cuando éstos son en reemplazo de otros agentes que ya no desempeñan funciones. ➤ Mientras existen demoras en las designaciones, las dependencias carecen del recurso humano necesario. ➤ Cuando los agentes que habiendo sido designados, no aceptaron tal designación producto de las demoras transcurridas o luego de un corto tiempo de trabajo no continúan en funciones por distintos motivos, agrava aún más el tiempo de demora en las designaciones con posibilidades de elevarse al doble ese tiempo por iniciar nuevamente el circuito del trámite de designación. ➤ La utilización de códigos con números duplicados genera confusión al momento de evaluar el encuadre de un agente. ➤ Existen dificultades serias para lograr completar la dotación del sector de Urgencia del Hospital Pirovano debido a la carencia de designaciones titulares. ➤ Existen falencias en el ámbito de la salud mental en el sector de Urgencia del Hospital Pirovano debido a la demora en la designación de tres cargos para la dotación. ➤ Existen insuficiencias en los recursos humanos en el sector de Urgencia ante la falta de cobertura de cargos según lo auditado el día 18 de octubre de 2007.
--	--

Informe Final de Auditoría Proyecto 3.06.07

DESTINATARIO

Señora
Presidenta de la Legislatura
De la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Lic. Gabriela Michetti
S / D

En uso de las facultades conferidas por los artículos 131, 132 y 136 de la Ley 70, y conforme a lo dispuesto en el Art. 135 de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, se ha procedido a efectuar un examen en el ámbito de áreas dependientes del Ministerio de Salud, del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, con el objeto detallado en el apartado I.

I. OBJETO DE LA AUDITORÍA.

Recursos humanos asignados al Ministerio de Salud (ex Secretaría de Salud) (Jurisdicción 40). Situación de revista, funciones y actividades realizadas.

II. ALCANCE DEL EXAMEN.

El examen se realizó de conformidad con las Normas de Auditoría Externa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires aprobadas por el artículo 6º del Anexo I de la Ley 325, y las Normas Básicas de Auditoría Externa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires aprobadas por Resolución N° 161/00-AGCBA.

Para la realización de la auditoría se llevaron a cabo los siguientes procedimientos:

- 1) Realización de entrevistas con funcionarios del Ministerio de Salud.
- 2) Recopilación y análisis de la normativa relacionada con el objeto de auditoría.
- 3) Solicitud de informes a la SIGEBA, relativos a situación de revista de agentes dependientes del Ministerio de Salud del GCBA.
- 4) Determinación de una muestra compuesta por ocho dependencias del Ministerio de Salud del GCBA (Hospitales Dueñas, Ferrer, Instituto de Rehabilitación Psicosfísica, Penna, Pirovano y Rocca; Programa Buenos Aires Transplante y la Dirección General de Sistemas de Información en Salud).
- 5) Determinación de una muestra de áreas a verificar en los Hospitales seleccionados, compuesta por los sectores de

- Cirugía, Compras, Enfermería, Farmacia, Guardia y Mantenimiento.
- 6) Realización de entrevistas con autoridades de los hospitales y dependencias seleccionadas y responsables de los distintos sectores relacionados con la muestra de áreas verificadas y con los responsables de la oficina de Recursos Humanos en el caso de los Hospitales.
 - 7) Confección de un listado de agentes que desempeñan tareas en las áreas seleccionadas, en base a información suministrada por la oficina de Recursos Humanos (en el caso de Hospitales) y por la propia área verificada.
 - 8) Solicitud y análisis de un listado de agentes cuyas funciones presupuestarias no coinciden con las reales, elaborado por la oficina de Recursos Humanos dependientes de los Hospitales seleccionados en la muestra.
 - 9) Confección, entrega y recopilación de planillas conteniendo la manifestación de los agentes de planta sobre la tarea real que efectivamente desempeñan.
 - 10) Análisis de la información obtenida sobre situación de revista de los agentes incluidos en la muestra, a través de:
 - a. Cruzamiento de datos entre los listados informados por la oficina de Recursos Humanos y los sectores correspondientes.
 - b. Cruzamiento de datos entre los listados mencionados en el punto anterior y el listado de haberes suministrado por la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Liquidación de Haberes.
 - c. Evaluación de la adecuación de la situación de revista con la función real de los agentes.
 - d. Análisis de la adecuación mencionada en el punto anterior a partir de indicadores elaborados a tal efecto.
 - 11) Análisis de las funciones reales de todos los agentes que ingresaron durante el período 2006 bajo la función presupuestaria de camilleros.
 - 12) Evaluación de tiempos transcurridos en trámites de designación de agentes en base a una muestra de expedientes tramitados hasta la notificación de la designación al agente pertinente.
 - 13) Análisis de tiempos de demora en trámites pendientes de designación de agentes.
 - 14) Análisis de casos de agentes designados durante el año 2006 y que no aceptaron tal designación.

Limitaciones al alcance.

No existen.

III. ACLARACIONES PREVIAS.

1. SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

El sistema de carrera administrativa del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires está conformado por diferentes estatutos y escalafones.

Los agentes dependientes del Ministerio de Salud se encuentran incluidos en los siguientes:

- Escalafón General para el Personal de Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (Decreto 986/GCABA/04 y modificatorios).
- Carrera Municipal de Profesionales de Salud. (Ordenanza 41455/CjD/86 y modificatorias).

1.1. Escalafón General.

El Escalafón General para el Personal de Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha sido aprobado por el Decreto 986/GCABA/04.

Por este mismo decreto se reglamentan los artículos 32 (Escalafón)¹, 33 (Evaluación de Desempeño Anual)² y 35 (Programas de Capacitación)³ de la Ley 471, se designa a la Secretaría de Hacienda y Finanzas como Autoridad de Aplicación del Escalafón General, la que procede al encasillamiento de los agentes y crea la Comisión de Carrera del Escalafón General.

El Escalafón General es aplicable a los agentes de la Planta Permanente comprendidos en el escalafón general del Sistema Municipal de la Profesión Administrativa (SIMUPA) que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, excluyéndose expresamente a los profesionales de Salud comprendidos en la Carrera de Profesionales de Salud (Ordenanza 41455/CjD/86 y modificatorias), entre otras exclusiones.

¹ Art.32: El escalafón debe organizarse por especialidad, la que comprenderá niveles y grados ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas.

² Art.33: El Poder Ejecutivo reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual de los trabajadores respetando los convenios colectivos, debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación y el derecho a recurrir sus resultados. Ésta comprenderá la evaluación de la gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas. La evaluación prevista en los apartados anteriores deberá incluir la intervención, con carácter consultivo, de una Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño, integrada por funcionarios del Poder Ejecutivo y veedores de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, personal y territorial en la jurisdicción. Los trabajadores que hubieren tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidad de conformidad con lo previsto en el Capítulo XIII de la presente ley y lo que establezca la reglamentación respectiva.

³ Art.35: La autoridad competente proyecta y realiza planes de formación personal, profesional y cultural con el objeto de capacitar a todos los empleados en nuevas técnicas y procesos de trabajo y potenciarlos en su crecimiento personal, además de los que se acuerden por convenios colectivos generales o sectoriales.

1.2. Carrera Municipal de Profesionales de Salud.

La Ordenanza N° 41455/CjD/86 aprobó el texto ordenado de la Carrera Municipal de Profesionales de Salud sancionada por Ordenanza N° 41085 y su modificatoria Ordenanza N° 41378, e introdujo nuevas modificaciones.

La mencionada carrera comprende a los profesionales universitarios que prestan servicios con carácter permanente en las áreas dependientes de las direcciones generales de Atención Médica y Técnica Administrativa de la entonces Secretaría de Salud Pública y Medio Ambiente.

2. SITUACIÓN DE REVISTA.

El Cap. XI de la Ley 471 (Ley de relaciones laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires) trata sobre las situaciones de revista. Como Principio General se establece lo siguiente (art.40°):

- a) El personal debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado.
- b) Cuando se trate de personal de planta permanente, revistar en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.
- c) Cuando se trate de personal transitorio, revistar en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.

Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, el personal puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista (art. 41°), conforme a normas que regulen la materia:

- a) Ejercicio de un cargo superior.⁴
- b) Comisión de servicio.⁵
- c) Adscripción.⁶
- d) En disponibilidad.⁷

A partir del 16/8/2007 entró en vigencia un nuevo régimen de transferencias, comisiones de servicio y adscripciones del personal del Poder Ejecutivo de la CABA, aprobado por el Decreto 1133/07.

Por otra parte los trabajadores transitorios se encuentran alcanzados, según lo establecido por el art. 39 de la Ley 471, por el régimen de contrataciones de trabajadores por tiempo determinado que comprende exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por

⁴ Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un trabajador asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, con retención de su situación de revista.

⁵ Un trabajador revista en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comisionante.

⁶ Un trabajador revista adscripto cuando es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, a requerimiento de un organismo solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia específica del ente requirente. La adscripción puede disponerse para que el personal permanente del Gobierno de la Ciudad preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.

⁷ Se encontrarán en situación de disponibilidad aquellos trabajadores que se encuadren en el Capítulo XIII (Del régimen de disponibilidad) de la Ley 471.

personal de planta permanente. El Decreto 948/05 adecua los contratos de locación de servicios al régimen mencionado.

El mencionado art. 39 también determina que el régimen de prestación por servicios de los trabajadores de Gabinete de las Autoridades Superiores, sólo comprende funciones de asesoramiento o de asistencia administrativa y que los trabajadores cesan en sus funciones en forma simultánea con la Autoridad cuyo Gabinete integran, y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

Se debe considerar también otros casos de situaciones de revista como los residentes, concurrentes y becarios.

La residencia del equipo de salud es un sistema remunerado de capacitación de posgrado a tiempo completo con dedicación exclusiva, con actividad asistencial programada y supervisada. La Ordenanza 40997/CjD/85 y modificatorias establece el Sistema Municipal de Residencias del Equipo de Salud.

La concurrencia es un sistema honorario de capacitación profesional de posgrado a tiempo parcial. El Decreto 1499/MCBA/77 establece el sistema de concurrencia honoraria a los hospitales municipales para los profesionales del arte de curar, médicos, bioquímicos y odontólogos en el carácter de perfeccionamiento de posgrado de sus respectivas carreras universitarias.

La Ordenanza 40406/CjD/84 aprueba el régimen para otorgamiento de becas por parte de la ex Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires a profesionales de la medicina y ciencias afines

2.1. Introducción.

Con el objetivo de evaluar la adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas por los agentes, se decidió determinar una muestra de distintas áreas dependientes del Ministerio de Salud que abarque hospitales y otros sectores de la administración central del Ministerio, a fin de verificar la situación de revista según las tareas efectivamente desempeñadas por los agentes y establecer el grado de coincidencia con la situación formal de los mismos.

Esta evaluación también será de utilidad para establecer si se logró adecuar la situación de revista de numerosos agentes luego del proceso de reencasillamiento de los mismos llevado a cabo por el Gobierno de la Ciudad.

2.2. Determinación de la muestra.

De acuerdo a la liquidación de haberes del mes de marzo del año 2006, el Ministerio de Salud contaba con una nómina de 31056 agentes.

Según la fórmula de determinación del tamaño muestral para muestreos probabilísticos representativos para estimación de proporciones, una muestra representativa con una confiabilidad del 90% y un margen de error del 5%, la cantidad de casos a verificar estaría en el orden de los 96 agentes.

A efectos de abarcar varios sectores dependientes del Ministerio de Salud, como primer paso se ha optado por seleccionar un grupo reducido y representativo de los mismos a fin de verificar la situación de revista de los recursos humanos asignados. Así, se han seleccionado ocho áreas a verificar.

Se agruparon las reparticiones dependientes del Ministerio de Salud de la CABA por organismo. Se excluyeron las siguientes dependencias:

1. Las elegidas como muestra anteriormente en el proyecto 3.04.20., cuyas áreas hayan sido relevadas y/o analizadas (s/Anexo II del informe final de ese proyecto):
 - a. Efectores con áreas relevadas y analizadas:
 - i. Hospital Ramos Mejía.
 - ii. Hospital Durand.
 - b. Efectores con áreas relevadas:
 - i. Hospital Fernández.
 - ii. Hospital de Quemados.
 - iii. Hospital Udaondo.
 - iv. Hospital Sardá.
 - c. Efectores con áreas analizadas:
 - i. Hospital Piñero.
2. Las que conforman el objeto de auditorías realizadas recientemente, en realización o a realizarse próximamente.

Se clasificaron a las restantes reparticiones en:

- a. Áreas de los niveles superiores del Ministerio de Salud.
- b. Hospitales Generales de Agudos.
- c. Hospitales Especializados.
- d. Aquellas que nunca habían sido auditadas.

De cada grupo se tomó una muestra aleatoria de dos de los componentes conformando un total de ocho dependencias o áreas a auditar.

Por lo tanto se han seleccionado las siguientes dependencias:

- 1 – Hospital Dueñas.
- 2 - Hospital María Ferrer.
- 3 – Hospital Penna.
- 4 – Hospital Pirovano.
- 5 – Hospital Rocca.
- 6 – Instituto de Rehabilitación Psicofísica.
- 7 – Programa Buenos Aires Transplante.
- 8 – Dirección General de Sistemas.

2.3. Metodología utilizada a fin de evaluar la situación de revista de agentes de las áreas seleccionadas.

A efectos de verificar el nivel de coincidencia entre la función presupuestaria por la cual se designó a cada agente y la realmente desempeñada, se ha procedido de la siguiente forma:

- ❑ Se trabajó por una parte con un listado, suministrado por el responsable de la oficina de Recursos Humanos, acerca de los agentes que desarrollaban tareas en las áreas seleccionadas, incluyendo personal de planta, contratados, residentes, concurrentes, becarios, voluntarios, planes sociales, etc.
- ❑ Las áreas seleccionadas fueron:
 - o Guardia (exclusivamente profesionales médicos).
 - o Enfermería.
 - o Compras.
 - o Farmacia.
 - o Mantenimiento (propio del Hospital).
 - o Cirugía (Todo el servicio):
 - Hospital Penna (Especialidad): Cirugía General.
 - Hospital Pirovano (Especialidad): Cirugía General.
 - Hospital Rocca (Especialidad): Ortopedia y Traumatología (matutino y vespertino).
 - Hospital María Ferrer (Especialidad): Cirugía Cardiovascular y Torácica.
 - Instituto de Rehabilitación Psicofísica (Especialidad): Cirugía Plástica (vespertino).
 - Hospital de Odontología (Especialidad): Cirugía Bucal.
- ❑ Se trabajó por otra parte con un listado, suministrado por el responsable de cada una de las áreas mencionadas en el punto anterior, acerca del personal a su cargo que desempeñaba tareas en tales áreas.
- ❑ Se realizó un cruce de datos entre ambos listados para verificar la coincidencia de los agentes informados.
- ❑ Del resultado obtenido se solicitó aclaración sobre las diferencias encontradas a efectos de elaborar un único listado definitivo de agentes que realmente se desempeñaban en las áreas mencionadas.
- ❑ Una vez elaborado el listado definitivo del punto anterior, se solicitó a los agentes de planta incluidos en el mismo, que detallaran cuales eran las tareas que efectivamente realizaban, completando una ficha preparada a tal efecto. En el caso de Enfermería y Guardia, al constituir éstos los sectores con mayor cantidad de agentes, se llevó a cabo la tarea utilizando muestra del 30% de los mismos.
- ❑ Se recopilaron todas las fichas mencionadas en el punto anterior con la información suministrada por los agentes.
- ❑ Luego de su recopilación se procedió a comparar la función manifestada por los agentes con la indicada en el listado de haberes⁸, a través de una planilla elaborada a tal efecto.
- ❑ Del resultado de la comparación efectuada surgen los desvíos indicativos de aquellos casos de agentes que cumplen tareas distintas a la función por la cual fueron designados.

⁸ Suministrado por la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Liquidación de Haberes.
Corrientes 640, Piso 5º - C1043AAT, Ciudad de Buenos Aires Tel. y Fax 4321-3700

2.4. Resultados de la evaluación sobre la situación de revista de los agentes verificados.

Mediante las tareas llevadas a cabo se obtuvieron los resultados sobre la evaluación de la situación de revista de los agentes verificados.

Si bien se han detectado desvíos en sus funciones, que en general se puede decir que la mayor parte están relacionados con una situación especial del sector Enfermería, en el resto de las áreas no se han encontrado desfases significativos.

A la luz del reencasillamiento de agentes llevado a cabo por la Dirección General de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad se puede decir que por lo menos no se han detectado importantes inconsistencias relacionadas con la adecuación de la situación de revista formal de los recursos humanos al cumplimiento de las funciones y actividades efectivamente realizadas.

Como ya se mencionara en el punto 2.2 y de acuerdo a la liquidación de haberes, el Ministerio de Salud contaba con 31.056 agentes de planta (incluye principalmente planta permanente, residentes y suplentes de guardia).

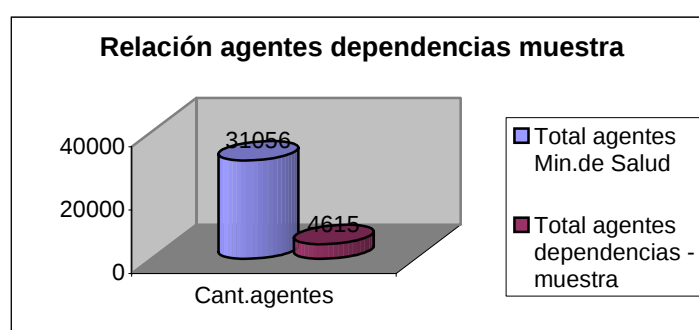
Por otra parte, y según información obtenida en la Dirección General Desarrollo de Recursos Humanos de Salud, la cantidad total de agentes que se desempeñaban en el Ministerio de Salud era de 36.328 personas. Esta cifra abarca, además de los incluidos en la liquidación de haberes, a todos aquellos que cumplen tareas en tal Ministerio. A continuación se desagrega este total, de acuerdo a la situación de revista de los agentes:

Situación de revista	Cantidad de agentes
Autoridades superiores	54
Planta gabinete	17
Planta permanente	26.727
Relación de dependencia – Dto.948	381
Docentes titulares, interinos y suplentes	83
Residentes	2415
Suplentes de guardia	1225
Concurrentes	4902
Becarios	0
Pasantes	156
Contratados – Locación de servicios	368
Total	36.328

A los efectos del desarrollo del presente trabajo, se ha tomado como referencia al total de agentes incluidos en la liquidación de haberes.

De la misma información mencionada en el punto 2.2, se obtiene que las dependencias seleccionadas en la muestra contienen un total de 4.615 agentes. El detalle por dependencia es el siguiente:

Total agentes por dependencia	
Dependencia	Total agentes
H.Dueñas	296
H.Ferrer	285
H.Penna	1724
H.Pirovano	1395
H.Rocca	444
Inst.Reh.Psicof.	306
Prog.Bs.As.Transplante	115
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	50
Total	4615
Fuente: datos de la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Liquidación de haberes.	



El total de agentes incluidos en las dependencias correspondientes a la muestra constituyen el 14,86% del total del Ministerio de Salud del GCABA.

En base a la información obtenida en tales dependencias, las áreas seleccionadas incluyen un total de 1.969 agentes. A continuación se puede observar el detalle por dependencia:

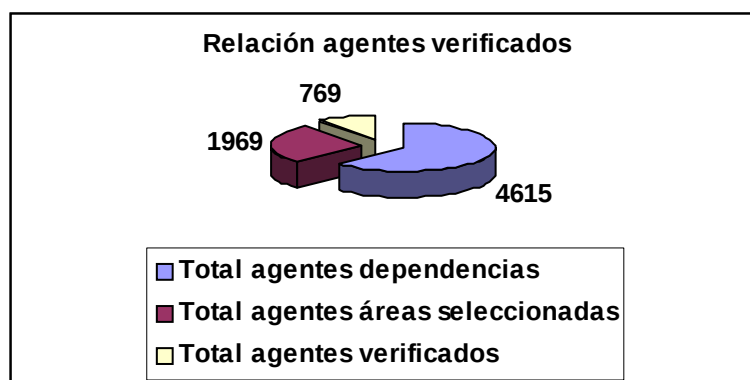
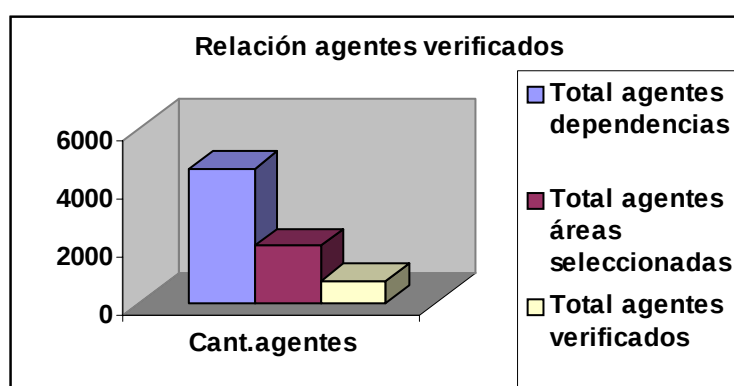
Total agentes de las áreas seleccionadas	
Dependencia	Total agentes áreas seleccionadas
H.Dueñas	104
H.Ferrer	175
H.Penna	601
H.Pirovano	675
H.Rocca	155
Inst.Reh.Psicof.	94
Prog.Bs.As.Transplante	115
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	50
Total	1969
Fuente: datos de la Dirección de Sistematización de la Dirección General de Liquidación de Haberes.	

En total se verificaron 769 agentes incluidos en la muestra seleccionada, según detalle:

Total de agentes verificados	
Dependencia	Total agentes verificados
H.Dueñas	71
H.Ferrer	135
H.Penna	251
H.Pirovano	162
H.Rocca	77
Inst.Reh.Psicof.	58
Prog.Bs.As.Transplante	10
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	5
Total	769

Fuente: información propia.

Seguidamente se relacionan entre sí gráficamente los guarismos señalados en los últimos cuadros:



Se han elaborado para este análisis, los siguientes indicadores:

I – Porcentaje de área auditada: este indicador muestra el porcentaje de áreas auditadas en relación al total de cada organismo verificado, según la cantidad de agentes incluidos en tales áreas.

II – Porcentaje de agentes verificados sobre total organismo: en este caso el indicador exhibe el porcentaje total de agentes verificados en relación al total de agentes de cada organismo auditado, considerando exclusivamente los agentes de planta.

III – Porcentaje de agentes verificados sobre total área: el indicador propone mostrar el porcentaje total de agentes verificados en relación al total de agentes que cumplen tareas en las áreas auditadas en cada organismo.

IV – a – Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes según auditoría: se trata del indicador más significativo de este análisis puesto que marca el porcentaje de desvío en relación a agentes verificados cuyas funciones reales no coinciden con las presupuestarias, según los resultados obtenidos por el trabajo de esta auditoría.

IV – b – Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes según ente auditado: corresponde la misma definición que para el indicador anterior con la diferencia que la información soporte del mismo se basa en lo documentado por los entes auditados y no en datos trabajados por esta auditoría.

V – Porcentaje de personal contratado: expone el porcentaje de personal contratado incluido en las áreas seleccionadas en la muestra.

2.4.1. I – Porcentaje de área auditada.

De acuerdo a la cantidad de agentes que desempeñan tareas en las áreas auditadas en relación al total de agentes de cada organismo, corresponde el siguiente detalle:

Porcentaje de área auditada	
Organismo Auditado	Porcentaje
H.Dueñas	35,14%
H.Ferrer	61,40%
H.Penna	34,87%
H.Pirovano	48,40%
H.Rocca	35,13%
Inst.Reh.Psicof.	30,72%
Prog.Bs.As.Transplante	100,00%
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	100,00%
Fuente: información propia.	

Las áreas seleccionadas en la muestra, en el caso de los hospitales, componen los porcentajes señalados en relación a cada hospital, tomado en cantidad de agentes que se desempeñan en esas áreas. En los casos del Programa Buenos Aires Transplante y la Dirección General de Sistemas de Información en Salud se han tomado en forma completa como una sola área, en cada caso.

En el caso de los hospitales el indicador abierto por sectores, se clasifica de la siguiente manera:

Porcentaje de área auditada (abierto por sectores)							
Hospital	Sectores						
	Cirugía	Compras	Enfermería	Farmacia	Guardia	Mantenimiento	Total
H.Dueñas	1,01%	2,03%	20,27%	1,69%	8,45%	1,69%	35,14%
H.Ferrer	2,46%	0,70%	39,65%	1,40%	11,93%	5,26%	61,40%
H.Penna	1,28%	0,52%	17,29%	0,93%	14,39%	0,46%	34,87%
H.Pirovano	2,51%	0,36%	25,38%	0,79%	18,64%	0,72%	48,40%
H.Rocca	0,90%	0,90%	22,52%	2,25%	6,98%	1,58%	35,13%
Inst.Reh.Psicof.	0,98%	0,33%	16,99%	1,63%	5,56%	5,23%	30,72%
Fuente: información propia							

Se puede observar que el área de Enfermería constituye un sector significativo en cantidad de agentes en relación a otros sectores. El sector de Guardia le sigue en importancia entre las áreas seleccionadas para este análisis. Por último, el resto de los sectores no superan el 5% (a excepción de Mantenimiento en el Hospital Ferrer y en el Instituto de Rehabilitación Psicosfísica).

2.4.2. II – Porcentaje de agentes verificados sobre total organismo.

En base a la cantidad de agentes verificados en cada organismo se ha conformado este porcentaje:

Porcentaje de agentes verificados en relación al total de agentes de cada organismo	
Organismo Auditado	Porcentaje
H.Dueñas	23,99%
H.Ferrer	47,37%
H.Penna	14,55%
H.Pirovano	11,62%
H.Rocca	17,35%
Inst.Reh.Psicof.	18,96%
Prog.Bs.As.Transplante	8,70%
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	10,00%
Fuente: información propia	

En el grupo de Hospitales los porcentajes más bajos corresponden a los dos Hospitales Generales de Agudos debido a que poseen mayor cantidad de agentes en su nómina. En el Hospital Ferrer el porcentaje es superior a otros porque el sector de Enfermería se verificó casi en su totalidad, mientras que en el resto de los hospitales la verificación se efectuó por medio de muestra.

Los porcentajes indicados para el Programa Buenos Aires Transplante y para la Dirección General de Sistemas de Información en Salud, no son elevados porque en el caso del primero casi el 35% del personal que desempeña tareas está contratado y el resto cumple sus funciones bajo el régimen de guardias médicas; y en el segundo caso porque el 90% de su personal está contratado.

En el caso de los hospitales la apertura del indicador compuesto por sectores, se clasifica de la siguiente manera:

Porcentaje de agentes verificados en relación al total de agentes de cada organismo (abierto por sectores)							
Hospital	Sectores						
	Cirugía	Compras	Enfermería	Farmacia	Guardia	Mantenimiento	Total
H.Dueñas	1,01%	2,03%	9,12%	1,69%	8,45%	1,69%	23,99%
H.Ferrer	2,11%	0,70%	30,18%	1,40%	7,72%	5,26%	47,37%
H.Penna	0,58%	0,52%	5,16%	0,93%	6,90%	0,46%	14,55%
H.Pirovano	0,50%	0,29%	6,24%	0,79%	3,15%	0,65%	11,62%
H.Rocca	0,90%	0,68%	5,63%	1,58%	6,98%	1,58%	17,35%
Inst.Reh.Psicof.	0,98%	0,33%	5,56%	1,63%	5,56%	4,90%	18,96%
Fuente: información propia.							

Como ya se mencionó anteriormente el área de Enfermería del Hospital Ferrer se verificó casi en su totalidad, aportando una mayor cantidad en agentes verificados.

Entre los sectores analizados, con respecto al total de agentes de cada hospital, Enfermería y Guardia son los que mayor cantidad de agentes concentran en relación al resto. En cambio Compras es un sector con menor cantidad de agentes y de allí los porcentajes señalados.

2.4.3. III – Porcentaje de agentes verificados sobre total área.

Considerando el total de agentes que incluye cada área auditada, en este caso se remarca la cantidad de agentes verificados en relación a ese total, surgiendo los siguientes valores:

Porcentaje de agentes verificados en relación al total de agentes de cada área.			
Organismo Auditado	Total agentes áreas	Total agentes verificados	Porcentaje agentes verificados
H.Dueñas	104	71	68%
H.Ferrer	175	135	77%
H.Penna	601	251	42%
H.Pirovano	675	162	24%
H.Rocca	155	77	50%
Inst.Reh.Psicof.	94	58	62%
Prog.Bs.As.Transplante	115	10	9%
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	50	5	10%
Fuente: información propia.			

Caben en este caso similares consideraciones que las efectuadas en el indicador anterior. El total de agentes comprendidos en las distintas áreas contiene personal que revista en diferentes situaciones, planta, contratados, suplencias de guardia, etc. En los casos del Programa Buenos Aires Transplante y de la Dirección General de Sistemas de Información en Salud los porcentajes de agentes verificados en relación al total del área son más bajos porque contienen una cantidad mayor de agentes en otras situaciones de revista que no son planta y los verificados son exclusivamente de planta.

Otro de los motivos por los cuales no se han verificado las funciones reales que desempeñan determinados agentes es porque no se ha podido obtener la manifestación de cada uno de ellos por encontrarse en el momento de solicitarlo, en uso de distintas licencias (anual ordinaria, enfermedad, etc.)

Con respecto a los hospitales las cifras abiertas por sector se presentan de la siguiente forma:

Hospital Dueñas	Total agentes	
Sector	Área	Verificados
Cirugía	3	3
Compras	6	6
Enfermería	60	27
Farmacia	5	5
Guardia	25	25
Mantenimiento	5	5
Totales	104	71
		68%

Hospital Ferrer	Total agentes		
Sector	Área	Verificados	
Cirugía	7	6	
Compras	2	2	
Enfermería	113	86	
Farmacia	4	4	
Guardia	34	22	
Mantenimiento	15	15	
Totales	175	135	77%

Hospital Penna	Total agentes		
Sector	Área	Verificados	
Cirugía	22	10	
Compras	9	9	
Enfermería	298	89	
Farmacia	16	16	
Guardia	248	119	
Mantenimiento	8	8	
Totales	601	251	42%

Hospital Pirovano	Total agentes		
Sector	Área	Verificados	
Cirugía	35	7	
Compras	5	4	
Enfermería	354	87	
Farmacia	11	11	
Guardia	260	44	
Mantenimiento	10	9	
Totales	675	162	24%

Hospital Rocca	Total agentes		
Sector	Área	Verificados	
Cirugía	4	4	
Compras	3	3	
Enfermería	100	25	
Farmacia	10	7	
Guardia	31	31	
Mantenimiento	7	7	
Totales	155	77	50%

Inst. Reh. Psicofísica	Total agentes		
Sector	Área	Verificados	
Cirugía	3	3	
Compras	1	1	
Enfermería	52	17	
Farmacia	5	5	
Guardia	17	17	
Mantenimiento	16	15	
Totales	94	58	62%

Con el detalle precedente se puede apreciar como están conformados los distintos sectores de los hospitales en relación a la cantidad de agentes que contienen. De los seis sectores seleccionados, Enfermería es el que más agentes posee, seguido por el sector de Guardia. En cambio el sector de Compras es el que tiene menor cantidad de agentes.

2.4.4. IV – a – Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes según auditoría.

Este indicador muestra el desvío existente, al momento de realización de las tareas de auditoría, referente a las funciones reales que desempeñan los

agentes verificados con respecto a las funciones presupuestarias por las cuales fueron designados y cobran los haberes pertinentes.

Para lograr establecer este desvío se procedió a comparar la función presupuestaria por la cual los agentes fueron designados, con la función real que los propios agentes manifestaron desarrollar.

El resultado final por área es el siguiente:

Porcentaje de desvío de funciones reales no coincidentes con funciones presupuestarias.			
Organismo Auditado	Total agentes verificados	Total agentes con desvío	Porcentaje de desvío Funciones reales no coincidentes
H.Dueñas	71	2	3%
H.Ferrer	135	44	33%
H.Penna	251	24	10%
H.Pirovano	162	6	4%
H.Rocca	77	5	6%
Inst.Reh.PsicoF.	58	3	5%
Prog.Bs.As.Transplante	10	3	30%
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	5	0	0%
Fuente: información propia.			

Se puede observar por un lado dos organismos con un mayor porcentaje que el resto, el Hospital Ferrer (33%) y el Programa Buenos Aires Transplante (30%). En el caso del primero (Hospital Ferrer) se destaca una gran influencia del sector Enfermería en el valor porcentual puesto que contiene 36 agentes con desvíos constituyendo el 82% del total de agentes con desvíos. En el caso del Programa Buenos Aires Transplante son sólo 3 agentes con desvío, pero constituyen el 30% sobre un total de 10 agentes verificados.

Luego se ubica otro grupo donde el porcentaje más alto de desvío es el 10 % (Hospital Penna) y el más bajo la Dirección General de Sistemas de Información en Salud que no alcanzó a tener desvíos.

A continuación se puede apreciar el detalle de los desvíos abierto por sector en el caso de los hospitales:

Hospital Dueñas

Hospital Dueñas Sector	Total agentes		
	Verificados	Con desvío	
Cirugía	3	0	
Compras	6	0	
Enfermería	27	2	
Farmacia	5	0	
Guardia	25	0	
Mantenimiento	5	0	
Totales	71	2	3%

En el Hospital Dueñas se han detectado 2 casos cuyas funciones reales no están adecuadas a las presupuestarias. Los mismos corresponden a desvíos hallados en la función de dos asistentes dentales.

Hospital Ferrer

Hospital Ferrer	Total agentes	
Sector	Verificados	Con desvío
Cirugía	6	0
Compras	2	0
Enfermería	86	36
Farmacia	4	0
Guardia	22	2
Mantenimiento	15	6
Totales	135	44

33%

En el Hospital Ferrer se han verificado 44 agentes que cumplen funciones reales por las cuales no han sido designados, sobre un total de 135 casos. Los tres sectores en los cuales no se han encontrado desvíos son los de menor cantidad de agentes, pero en los tres restantes existen y principalmente se encuentran en el sector de Enfermería. De los 36 casos existentes, el 94% (34 agentes) se trata de auxiliares de enfermería que cumplen funciones de enfermeras/os. Esta situación no sólo se relaciona con los desvíos ya analizados, sino que además presenta dificultades de tipo reglamentario vinculado al tema de las incumbencias de cada nivel de enfermería, como más adelante se analizará.

Hospital Penna

Hospital Penna	Total agentes	
Sector	Verificados	Con desvío
Cirugía	10	0
Compras	9	0
Enfermería	89	21
Farmacia	16	3
Guardia	119	0
Mantenimiento	8	0
Totales	251	24

10%

En este caso ocurre una cuestión similar a la del Hospital Ferrer, solamente en las áreas de Enfermería y Farmacia hay desvíos. En Enfermería existen 20 casos (95%) de auxiliares de enfermería que cumplen funciones de enfermera/os, cabiendo la misma consideración efectuada en el párrafo anterior.

Hospital Pirovano

Hospital Pirovano	Total agentes	
Sector	Verificados	Con desvío
Cirugía	7	0
Compras	4	3
Enfermería	87	0
Farmacia	11	0
Guardia	44	3
Mantenimiento	9	0
Totales	162	6

4%

A diferencia de los dos hospitales analizados anteriormente, en esta oportunidad no hay desvíos en Enfermería y solamente dos sectores cuentan con tres casos cada uno.

Hospital Rocca

Hospital Rocca	Total agentes	
Sector	Verificados	Con desvío
Cirugía	4	0
Compras	3	0
Enfermería	25	2
Farmacia	7	2
Guardia	31	0
Mantenimiento	7	1
Totales	77	5
		6%

El Hospital Rocca presenta tres sectores con desvíos, Enfermería, Farmacia y Mantenimiento. Los dos casos verificados en Enfermería también tienen que ver con auxiliares de enfermería que cumplen funciones de enfermera/os.

Instituto de Rehabilitación Psicofísica

Inst. Reh. Psicofísica	Total agentes	
Sector	Verificados	Con desvío
Cirugía	3	0
Compras	1	0
Enfermería	17	3
Farmacia	5	0
Guardia	17	0
Mantenimiento	15	0
Totales	58	3
		5%

En el Instituto se ha verificado solamente la existencia de desvíos en el sector de Enfermería. Los motivos de los mismos son similares a lo sucedido en los otros hospitales, en este caso los tres agentes cumplen funciones de enfermera/os estando designado en dos casos como auxiliares de enfermería y en el restante como asistente dental.

2.4.5. IV – b – Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes según ente auditado.

Se ha obtenido información suministrada por las oficinas de Recursos Humanos de los hospitales acerca de aquellos agentes cuyas funciones reales no coinciden con las funciones presupuestarias por las cuales fueron designados. Este indicador muestra ese porcentaje de desvío, que será analizado comparativamente con los valores obtenidos como producto del desarrollo de las tareas de auditoría. A efectos de calcular el porcentaje de desvío se relaciona el total de agentes con desvíos informados con el total de agentes que desempeñan funciones en esas áreas. El cuadro siguiente refleja los datos recabados:

Porcentaje de desvío de funciones reales no coincidentes con funciones presupuestarias según ente auditado.			
Organismo Auditado	Total agentes áreas seleccionadas	Total agentes con desvío	Porcentaje de desvío Funciones reales no coincidentes
H.Dueñas	97	3	3%
H.Ferrer	175	38	22%
H.Penna	601	0	0%
H.Pirovano	675	7	1%
H.Rocca	155	3	2%
Inst.Reh.Psicof.	94	1	1%
Fuente: información propia.			

Se puede apreciar que el Hospital Ferrer es el que más desvíos ha informado sobre los agentes que desempeñan funciones en las áreas seleccionadas, el resto no supera el 3%.

2.4.6. IV – Porcentaje de personal contratado.

En base a la información obtenida sobre el personal que desempeña tareas en las áreas seleccionadas se ha elaborado este indicador relacionando la cantidad de contratados sobre el total de agentes incluidos en todos los sectores seleccionados de los distintos organismos verificados.

Porcentaje de personal contratado en las áreas seleccionadas.			
Organismo Auditado	Total agentes áreas seleccionadas	Total agentes contratados	Porcentaje de desvío Funciones reales no coincidentes
H.Dueñas	60	4	7%
H.Ferrer	175	0	0%
H.Penna	601	3	1%
H.Pirovano	675	1	0%
H.Rocca	156	1	1%
Inst.Reh.Psicof.	94	0	0%
Prog.Bs.As.Transplante	115	40	35%
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	50	45	90%
Fuente: información propia.			

Es apreciable que prácticamente son muy pocos los contratados en los hospitales, en cambio es muy significativo el porcentaje (90%) en la Dirección General de Sistemas de Información en Salud, mientras que el Programa Buenos Aires Transplante cuenta con un 35% de su personal en forma contratada.

2.5. Funciones presupuestarias vs. funciones reales. Información según oficina de Recursos Humanos de hospitales.

Se ha solicitado a cada oficina de Recursos Humanos de los seis hospitales verificados, que suministren la información consistente en un listado de agentes cuyas funciones presupuestarias no coinciden con las reales respecto de las áreas seleccionadas en la muestra.

En el siguiente cuadro se puede ver el resultado de tal información:

Porcentaje de desvío de funciones reales no coincidentes con funciones presupuestarias según ente auditado.			
Organismo Auditado	Total agentes áreas seleccionadas	Total agentes con desvío	Porcentaje de desvío Funciones reales no coincidentes
H.Dueñas	97	3	3%
H.Ferrer	175	38	22%
H.Penna	601	0	0%
H.Pirovano	675	7	1%
H.Rocca	155	3	2%
Inst.Reh.Psicof.	94	1	1%
Total		52	
Fuente: información obtenida en el sector Recursos Humanos de cada hospital.			

A efectos de conocer el grado de confiabilidad de la información de las oficinas de Recursos Humanos de los Hospitales, se han solicitado específicamente estos datos. A continuación se realiza la comparación en valores porcentuales con los datos obtenidos del trabajo desarrollado por esta auditoría:

Cuadro comparativo de desvíos según Auditoría y Recursos Humanos Hospitales.		
Organismo Auditado	Porcentaje de desvío s/Auditoría	Porcentaje de desvío s/Recursos Humanos Hospitales
H.Dueñas	3%	3%
H.Ferrer	33%	22%
H.Penna	10%	0%
H.Pirovano	4%	1%
H.Rocca	6%	2%
Inst.Reh.Psicof.	5%	1%
Fuente: información propia y obtenida en el sector Recursos Humanos de cada hospital.		

Los valores surgidos del precedente cuadro muestran cómo varía el porcentaje de desvío comparado, siendo superior en todos los casos el obtenido por esta auditoría, a excepción del Hospital Dueñas donde es coincidente el resultado. Evidentemente la información con que cuenta la oficina de Recursos Humanos de cada hospital no contiene la suficiente confiabilidad como para poder realizar una evaluación relativa a verificar si los agentes desempeñan funciones adecuadas a su designación.

2.6. Análisis de los casos de agentes que ingresaron bajo la función de camilleros en el año 2006.

Se procedió a verificar si los agentes que ingresaron en el año 2006 bajo la función "camilleros" se encontraban desempeñando tal función. Tal verificación se llevó a cabo en los seis hospitales incluidos en la muestra.

Del análisis efectuado surge que de 24 camilleros ingresados en total en los seis hospitales durante el año 2006, 20 no cumplen su función de tal. Es decir que en la realidad el 83% de los camilleros ingresados en el año 2006, desempeñan otro tipo de funciones, mayormente administrativas (67%).

El siguiente detalle muestra los valores en cada uno de los hospitales:

Camilleros que ingresaron durante el año 2006.							
Hospital	Total camilleros Ingresados 2006	Cumplen funciones camillero	%	No cumplen funciones camillero	%	Cumplen funciones administrativas	%
Dueñas	3	0	0%	3	100%	2	67%
Ferrer	2	0	0%	2	100%	0	0%
IREP	2	0	0%	2	100%	2	100%
Penna	3	2	67%	1	33%	1	33%
Pirovano	9	2	22%	7	78%	7	78%
Rocca	4	0	0%	4	100%	4	100%
Total	24	4	17%	20	83%	16	67%
Fuente: información suministrada por nota por los hospitales.							

De 24 camilleros incorporados solamente 4 desempeñan tal función (17%) y de los 20 restantes que no cumplen la función de camilleros, 16 de ellos cumplen tareas administrativas (67%).

Este análisis demuestra que se ha utilizado la alternativa de designar camilleros a agentes que efectivamente no desempeñan tal tarea, para cubrir otras necesidades de los hospitales, principalmente las áreas administrativas.

2.7. Análisis de designaciones de personal en trámite.

En base a la información obtenida sobre designaciones en trámite al momento de realización de las tareas de auditoría, se ha establecido un tiempo promedio de demora de estas solicitudes. El tiempo calculado se ha tomado desde que la solicitud de designación de cada agente es elevada por el hospital o área incluidos en la muestra, con destino a la Mesa General de Entradas, Salidas y Archivo del GCBA, sin incluir en este cálculo el tiempo que lleva el proceso de selección efectuado por el hospital o área pertinente, puesto que se trata de tiempos que dependen de esos mismos sectores y este análisis se ha enfocado en las demoras no atinentes a ellos.

A continuación se puede visualizar los tiempos promedio de cada hospital o área y con apertura de datos sobre si las solicitudes son de agentes nuevos o reemplazos por baja de agentes:

Designaciones de personal en trámite.						
Hospital o área	Tiempo promedio de demora	Cant.casos Pendientes	Reemplazos de agentes	%	Agentes nuevos	%
Bs.As.Transplantes	N/A	0	0	N/A	0	N/A
Dir.Gral.Sistemas	N/A	0	0	N/A	0	N/A
Dueñas	452 días	26	20	77%	6	23%
Ferrer	485 días	17	0	0%	17	100%
IREP	242 días	7	6	86%	1	14%
Penna	366 días	176	66	37%	110	63%
Pirovano	271 días	153	84	55%	69	45%
Rocca	319 días	40	18	45%	22	55%
Tiempo promedio ponderado de demora		335 días				
Fuente: información suministrada por nota por los hospitales y propia.						

Del análisis efectuado surge que hay un tiempo promedio ponderado de demora de 335 días en las designaciones pendientes verificadas, que es el tiempo promedio ponderado transcurrido desde que el hospital o área eleva la solicitud de designación hasta el momento en que se llevaron a cabo las tareas de esta auditoría.

Significa que el desarrollo de un trámite de designación de un agente lleva en esta etapa (fuera del Hospital) prácticamente un poco más de 11 meses. Considerando este resultado es importante destacar que hay varios casos que superan el año de demora y algunos hasta superan 3 y 4 años.

Se ha complementado la información obtenida clasificando las solicitudes de designación en aquellas que solicitan agentes nuevos para incorporar al plantel y en aquellas que son elevadas con motivo de la baja de agentes que desempeñaban tareas en la respectiva dependencia.

Este detalle puede ser visualizado en el cuadro anterior donde se indican la cantidad y el porcentaje que corresponde en cada caso.

Las demoras en las designaciones se tornan más graves en los casos de solicitudes de incorporación de agentes que deben cubrir puestos que quedaron vacantes, es decir que están destinados a reemplazar a otros agentes que desempeñaban funciones. Sucede que cada vez que ocurre una

baja de algún agente, el hospital continúa funcionando sin contar con un reemplazo por un tiempo prolongado.

Si se consideran los seis hospitales se acumulan 419 trámites pendientes para designación de agentes de los cuales 194 casos (46%) corresponden a expedientes iniciados para solicitar el reemplazo de agentes dados de baja.

2.8. Análisis de la aceptabilidad del cargo designado.

Se ha obtenido información sobre el personal designado durante el año 2006 en cada una de las dependencias verificadas. A través de la misma se ha identificado aquellos casos que habiendo sido designados, no aceptaron la designación o no continúan trabajando al momento del desarrollo de las tareas de auditoría.

En el cuadro siguiente se pueden visualizar la cantidad y el porcentaje de los casos mencionados:

Aceptabilidad del cargo designado.					
Hospital o área	Cant. agentes Designados 2006	Cant. agentes continúan trabajando	%	Cant. agentes no continúan trabajando	%
Bs.As. Transplantes	N/A	N/A	***	N/A	***
Dir. Gral. Sistemas	2	2	100%	0	0%
Dueñas	29	29	100%	0	0%
Ferrer	29	25	86%	4	14%
IREP	14	8	57%	6	43%
Penna	210	196	93%	14	7%
Pirovano	61	61	100%	0	0%
Rocca	15	14	93%	1	7%
Fuente: información suministrada por las distintas dependencias y propia.					

Si bien los porcentajes significativos corresponden a la clasificación de los agentes que, habiendo sido designados en el transcurso del año 2006, continúan trabajando a la fecha de realización de las tareas de auditoría, no se debe dejar de lado una cierta cantidad de agentes que siendo designados ya no desarrollan tareas a la fecha mencionada ya sea porque hayan renunciado a su puesto o sea porque no han aceptado el cargo. Esta última circunstancia agrava la espera de las distintas áreas que habiendo llevado a cabo la selección y elevado el pedido de designación, que como ya se mencionó lleva un promedio de 11 meses, al final de este ciclo se encuentran con que el agente designado no acepta el cargo, lo que genera que vuelva a comenzar todo el proceso con su consabido tiempo de demora. En el Instituto de Rehabilitación Psicofísica es donde el porcentaje de cantidad de agentes que no continúan trabajando es más elevado, 43%, significando que prácticamente la mitad de los trámites iniciados concluyen sin el resultado positivo de designar al agente correspondiente y que el mismo se incorpore a las tareas del Instituto, concluyendo que en estos casos el Instituto quizás tenga que esperar prácticamente dos años para reemplazar un agente (Tiene un 86% de los pedidos por motivo de reemplazo de agentes dados de baja).

2.9. Otras consideraciones.

2.9.1. Normativa vigente en enfermería.

Con respecto a la normativa vigente en materia de enfermería la Ley 298 regula su ejercicio en la Ciudad de Buenos Aires. Su art. 5º establece que se reconocen dos niveles para el ejercicio de la enfermería, el “profesional” (licenciada/o en enfermería y enfermera/o) y el “auxiliar” (auxiliar de enfermería) determinando además que rigen las incumbencias de cada nivel determinadas por el Decreto PEN 2497/93 (Reglamentario de la Ley Nacional Nº 24004).

El Decreto mencionado determina, en su Anexo I, las competencias específicas de los dos niveles de enfermería.

2.9.2. Recursos humanos en el Programa Buenos Aires Transplante.

El Programa Buenos Aires Transplante fue creado por Resolución SS 558/03, no posee estructura orgánico funcional y consecuentemente no dispone de personal propio.

Los recursos humanos que desarrollan tareas en el mismo, dependen del Ministerio de Salud con las siguientes características:

- o Profesionales de planta permanente o suplentes de guardia que desarrollan actividades en instituciones del sistema de salud de la Ciudad y realizan actividades de manera complementaria en el Programa.
- o Suplentes de guardia designados en otras instituciones de salud y cumplen funciones solamente en el Programa.
- o Empleados administrativos con designación específica dependiente del Ministerio de Salud y que trabajan en el Programa.
- o Contratados bajo el régimen del Decreto 948/05.
- o Contratados bajo el régimen de locación de servicios.
- o Personal del Incucaí presta servicios en el Programa en virtud del Decreto 1763 por el que se crea la Coordinación Única de Procuración entre el Programa Buenos Aires Transplante y el Incucaí.

El Programa tiene asignado un cupo de 370 guardias mensuales.

2.9.3. Recursos humanos en el área de Guardia del Hospital Pirovano.

Se ha analizado la dotación del Sector de Urgencia del Hospital Pirovano que se compone de la siguiente forma:

HOSPITAL PIROVANO

GUARDIA - DOTACIÓN

Cant.	Cargo
I - UNIDAD DE GUARDIA DEL DÍA	
1	Jefe de Unidad Guardia del Día (Especialista en la Guardia o Profesional de Guardia)
2	Médicos especialistas en Cirugía General
2	Médicos especialistas en Pediatría
2	Médicos especialistas en Clínica Médica
2	Médicos especialistas en Traumatología
1	Médico especialista en Obstetricia o en Tocoginecología
2	Médicos especialistas en Anestesiología
2	Médicos especialistas en Cardiología
1	Médico especialista en Neurocirugía
7	Médicos ayudantes
1	Médico especialista en Psiquiatría
2	Médicos especialistas en radiodiagnóstico
2	Médicos especialistas en neonatología
3	Profesionales laboratoristas
1	Farmacéutico
1	Médico especialista en hemoterapia
2	Obstétricas
1	Psicólogo
1	Asistente social
1	Kinesiólogo
2	Instrumentadoras quirúrgicas
II - UNIDAD DE TERAPIA INTENSIVA	
2	Médicos especialistas en terapia intensiva

La dotación del sector de Urgencia del Hospital Pirovano se compone de 41 profesionales. La integración de la dotación diaria ha sido determinada mediante el Decreto 938/03 y su modificatorio Decreto 1551/06.

El 55,7 % de la dotación está compuesta por titulares de guardia.

El detalle diario de la composición de la dotación efectiva de acuerdo al tipo de nombramiento es el siguiente:

Composición dotación efectiva según tipo de nombramiento			
Día	Titulares	No titulares	Total
Lunes	30	11	41
Martes	30	11	41
Miércoles	28	13	41
Jueves	28	13	41
Viernes	23	18	41
Sábado	11	30	41
Domingo	10	31	41
Total	160	127	287
%	55,7%	44,3%	100,0%

Fuente: información suministrada por Recursos Humanos y Urgencias del Hospital Pirovano.

Se puede apreciar que en 127 cargos (44,3%) no hay designados titulares considerando la semana completa. En el caso de los días sábado y domingo la falta de titulares es más importante puesto que no hay designados titulares en el 74,4% de los cargos.

Considerando lo mencionado en último término se analizó la información suministrada por el área de Guardia, tomando a tal efecto la composición de la dotación del día domingo 16 de setiembre de 2007.

De lo evaluado surgen las siguientes consideraciones:

- o Existen 3 cargos sin cubrir por hallarse en trámite las designaciones, se trata de una ampliación de la dotación efectuada en el año 2006 en la que se agregaron un médico especialista en psiquiatría, un psicólogo y un asistente social.
- o Se contó con 7 cargos en concepto de refuerzo, un cirujano, dos profesionales de guardia, un obstetra, un profesional en terapia intensiva, un profesional o técnico en radiología y un kinesiólogo (media guardia).
- o En este día 3 cargos de profesionales de guardia no fueron cubiertos por ausencia de los respectivos suplentes.

A continuación detallamos la composición de la dotación del día 16 de setiembre de 2007 clasificada por tipo de nombramiento:

Composición dotación día 16/9/07 clasificada por tipo de nombramiento.	
Tipo de nombramiento	Cantidad
Titulares	10
Interinos	3
Suplentes	14
Suplentes (titulares de otro cargo en guardia)	7
Suplentes (titulares de otro cargo en planta)	4
Suplentes (otros Hospitales)	3
Instrumentadoras (Rotativas)	2
Cargos no cubiertos por ausencia suplentes	3
Cargos no cubiertos por falta de designación	3
Total	49
Fuente: información obtenida en el área de Guardia del Hospital Pirovano.	

Si comparamos con la dotación (41 cargos) debemos considerar que un cargo de Anestesiología está desdoblado siendo un cargo con dos profesionales (+1) y hay siete refuerzos (+7), totalizando 49 agentes.

Por otra parte se realizó un procedimiento complementario con respecto al análisis de la dotación de guardia del día domingo 16 de setiembre de 2007. El mismo consistió en efectuar un cruce del listado de la dotación presente ese día según las planillas de firma de asistencia con los registros de atención del área de guardia.

A tal efecto y partiendo del total de los 49 agentes ya indicados, se debe descontar de esta cifra en primer lugar los cargos no cubiertos ese día por ausencias de suplentes o por falta de designación (6 casos en total), luego aquellos que usualmente no registran su firma en los registros de Guardia por la característica de su actividad específica (Jefe de Unidad, médicos de la unidad de terapia intensiva, de la unidad coronaria, instrumentadoras, laboratoristas, farmacéutico, especialistas en radiodiagnóstico, kinesiólogo,

especialista en hemoterapia, anestesiólogos y especialista en tomógrafo). De esta manera quedan en el listado de profesionales 23 agentes.

Se ha verificado la existencia de firmas en los registros de Guardia de 17 agentes y en otros 6 casos la firma no se encuentra aclarada.

Es necesario destacar que la inexistencia de firma en los registros de Guardia no implica que un determinado profesional no haya estado presente ese día, o por lo menos no se puede aseverar tal situación.

Para llevar a cabo este análisis se ha contado con los registros de Guardia del día domingo 16 de septiembre, conformados por los siguientes libros:

- o Libro de Consultorios Externos de Guardia (Día domingo).
- o Libro de Ambulancia.
- o Libro de Accidentes de Tránsito.
- o Libro de Accidentes de Trabajo.
- o Libro de Pediatría.
- o Libro de Maternidad.
- o Libro de Nacimientos (Neonatología).
- o Libro de Registros de Pedidos del servicio del SAME.

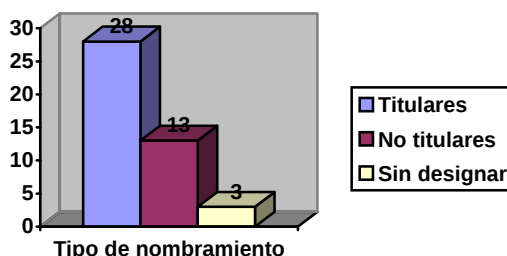
El Libro de Consultorios Externos de Guardia corresponde al libro de los días domingo puesto que existe un libro distinto para cada día de la semana. Los libros de Pediatría, Maternidad y Nacimientos se encuentran guardados en los distintos servicios, donde se presta la atención de urgencias, fuera del área física de la Guardia.

Por último se efectuó otro procedimiento para analizar in situ la composición de la dotación en un día determinado. A tal fin nos hemos presentado el día jueves 18 de octubre a las 10.30 hs. para llevar a cabo tal tarea.

En primera instancia se solicitó a la Jefatura de Unidad de Guardia que nos facilite el listado de planillas de asistencia del día. Con esta información se armó la dotación con el detalle de la especialidad del cargo, apellido del profesional actuante, tipo de nombramiento, ausentismo, motivo de ausentismo y finalmente si el cargo estaba cubierto por otro profesional.

Así se conformó una planilla con el detalle mencionado, luego se constató en el área de Recursos Humanos todas aquellas licencias tomadas por los ausentes para finalmente concluir en los resultados siguientes:

Dotación día jueves 18/10/07



La dotación del día jueves 18/10/07 al momento de presentación del equipo de auditoría estaba conformada por 44 cargos, de los cuales 28 eran titulares y 16 no titulares. En concepto de refuerzo solamente había un cargo de obstétrica.

En el siguiente cuadro se puede observar como estaba cubierta la dotación del día mencionado con las características más significativas:

Cargos	Forma de cobertura				Total
	Titular	Suplente	Sin cubrir	Sin designar	
Titular	17	5	6		28
No titular		11	2		13
Sin designar				3	3
Totales	17	16	8	3	44

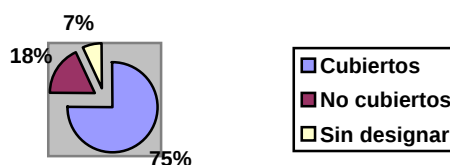
Se puede apreciar que los cargos cubiertos eran 33 sobre 44, es decir el 75%. De los 11 no cubiertos hay 3 cargos que aún no han sido designados, pero en este día había 8 cargos sin cubrir, un 18% sobre el total, que se compone de la siguiente forma:

- Sin cubrir:
 - o 1 Médico especialista en Cirugía General.
 - o 1 Médico especialista en Clínica Médica.
 - o 1 Médico especialista en Anestesiología.
 - o 1 Médico especialista en Neurocirugía.
 - o 4 Médicos ayudantes.
- Sin designar:
 - o 1 Médico especialista en Psiquiatría.
 - o 1 Psicólogo.
 - o 1 Asistente Social.

Cobertura dotación guardia
18/10/07 (en valores)



Cobertura dotación guardia
18/10/07 (en porcentaje)



De los 28 profesionales titulares, 17 estaban presentes, 5 fueron cubiertos por suplentes y 6 no estaban cubiertos. Los motivos por los cuales no estaban presentes 11 titulares (39%) son los siguientes:

- o 1 caso por licencia extraordinaria (Cirugía General).
- o 1 caso por licencia médica (Pediatría).
- o 1 caso por licencia médica prolongada (Clínica Médica).
- o 7 casos por licencia anual ordinaria (Clínica Médica, Traumatología, Anestesiología, Neurocirugía, 2 Médicos Ayudantes y 1 Profesional laboratorista).
- o 1 caso por haber pasado a cargo de otra área (Terapia Intermedia).

IV. OBSERVACIONES.

Generales

- 1) Los códigos de función utilizados para encuadrar a los agentes en la categoría correspondiente, presentan inconvenientes en los aspectos prácticos.
 - a. Entre ellos se puede mencionar, en el caso del escalafón general, la difícil interpretación de las descripciones de los códigos destinados a las tareas administrativas y técnicas, puesto que describen las tareas que comprenden sin identificar el oficio o actividad y presentando algunos de ellos descripciones muy similares generando confusión al momento de evaluar el encuadre de un agente.
 - b. La numeración utilizada para los códigos contiene números duplicados considerando que hay dos escalafones (general y profesional). Entre otros, se encuentran los siguientes:
 - i. 030 – Fotocopiar, fotoduplicar, escanear o reproducir documentos utilizando diversas técnicas, sin realizar tareas de archivo. (Escalafón General). 030 – Farmacéutico de planta. (Escalafón Profesional).
 - ii. 770 – Auxiliar de laboratorio de ensayos. (Escalafón General). 770 – Trabajador social de planta. (Escalafón Profesional).

Situación de revista

- 2) Se han detectado desvíos en la comparación de las funciones reales que desempeñan los agentes verificados con relación a las funciones presupuestarias por las cuales fueron designados según los siguientes valores porcentuales:

Organismo auditado	Porcentaje de desvío funciones reales no coincidentes con presupuestarias
H.Dueñas	3%
H.Ferrer	33%
H.Penna	10%
H.Pirovano	4%
H.Rocca	6%
Inst.Reh.Psicof.	5%
Prog.Bs.As.Transplante	30%
Dir.Gral.Sist.Inf.en Salud	0%

Esta situación implica que estos agentes desarrollan funciones distintas a las que se determinaron en su designación, lo que conlleva, en la mayoría de los casos, a que tengan una mayor responsabilidad en su desempeño sin que sea retribuido por ello.

- 3) La mayor parte de los casos verificados con desvíos corresponden a agentes que están designados con función “auxiliar de enfermería”, código 705, cuando en la realidad desempeñan tareas con función “enfermera/o”, código 290. Sobre 85 casos detectados, 58 responden a esta característica, es decir el 68%. Se detallan la cantidad de casos detectados en los hospitales:
 - a. Hospital Ferrer: 34 agentes.
 - b. Hospital Penna: 20 agentes.
 - c. Hospital Rocca: 2 agentes.
 - d. Instituto de Rehabilitación Psicofísica: 2 agentes.
- 4) Se ha verificado que en el caso de los agentes auxiliares de enfermería que cumplen funciones de enfermera/os están desempeñando sus tareas fuera de la competencia del nivel que les corresponde, de acuerdo a lo establecido por el Decreto (PEN) N° 2497/93, reglamentario de la Ley Nacional N° 24004 y al cual referencia la Ley 298 en su art. 5°.
- 5) La información disponible de las oficinas de Recursos Humanos de los Hospitales no ofrecen la suficiente confiabilidad a efectos de informar el listado de agentes cuyas funciones reales no coinciden con las presupuestarias. Lo mencionado surge de comparar lo informado por los Hospitales con los valores obtenidos por esta auditoría. En el caso del Hospital Ferrer hay una diferencia de 11 puntos porcentuales y en el Hospital Penna 10 puntos, en ambos casos son valores inferiores a los obtenidos por esta auditoría.
- 6) La Dirección General de Sistemas de Información en Salud cuenta en su plantel con un 90% de agentes contratados, lo que implica ciertos riesgos derivados de la política de recursos humanos desarrollada en el área.

- 7) Se ha verificado que el 83% de los agentes que ingresaron a los seis hospitales auditados durante el año 2006, con la función "camillero" desempeñan efectivamente otra función, mayormente de tipo administrativa (67%). Se trata en total de 24 agentes de los cuales solamente 4 desempeñan la función por la cual fueron designados, de los 20 restantes, 16 de ellos cumplen tareas administrativas, recurriendo de este modo a una manera irregular de cubrir las necesidades de recursos humanos para el sector administrativo.
- 8) El tiempo promedio ponderado de demora en los expedientes de designaciones de agentes en trámite correspondientes a los organismos verificados, es de 335 días. En el Hospital Ferrer el promedio es de 485 días y en el Hospital Dueñas de 452 días. Esta circunstancia genera dificultades en los organismos que necesitan contar con tales recursos humanos y en especial cuando éstos son en reemplazo de otros agentes que ya no desempeñan funciones en los organismos.
- 9) El 46% de los expedientes de solicitud de designaciones de agentes en trámite al momento de la realización de las tareas de auditoría, corresponden a reemplazos de agentes dados de baja, significando que en el caso de la necesidad de reemplazar a un agente que ya no cumple funciones en el organismo pertinente, se debe esperar en promedio 335 días para lograrlo, una vez que el mismo eleva el pedido, mientras tanto se carece del recurso humano necesario.
- 10) Se han detectado 25 casos de agentes que habiendo sido designados durante el año 2006, para cumplir funciones en los organismos verificados, no aceptaron el cargo o habiéndolo aceptado a la fecha de realización de las tareas de auditoría ya no continuaban trabajando. Esta situación agrava aún más el tiempo de demora promedio que llevan las designaciones, puesto que puede elevarse al doble en estos casos, mientras el organismo continua sin el recurso humano necesario. En el caso del Instituto de Rehabilitación Psicofísica el 43% de los agentes designados durante el año 2006 ya no continuaban trabajando, situación que trae inconvenientes al Instituto que necesita de esos recursos humanos para su funcionamiento.
- 11) La dotación del Sector de Urgencia del Hospital Pirovano carece de designaciones titulares en 127 cargos (44,3% del total).
- 12) Existen tres cargos sin cubrir en la dotación del Sector de Urgencia del Hospital Pirovano (un médico especialista en psiquiatría, un psicólogo y un asistente social), por demoras en los trámites de designación.

13) En la dotación de la Guardia del día 18 de octubre de 2007, al momento de la presencia del equipo de auditoría, existían 8 cargos sin cobertura:

- o 1 Médico especialista en Cirugía General.
- o 1 Médico especialista en Clínica Médica.
- o 1 Médico especialista en Anestesiología.
- o 1 Médico especialista en Neurocirugía.
- o 4 Médicos ayudantes.

V. RECOMENDACIONES.

Generales

- 1) Lograr que los códigos de función del escalafón general contengan una descripción de fácil identificación con el oficio o actividad del agente. Evitar la repetición de códigos de función entre los distintos escalafones (general y profesional).

Situación de revista

- 2) Tomar las medidas pertinentes a fin de que la función real que desempeñan los agentes sea coincidente con la función presupuestaria por la que han sido designados.
- 3) Ídem 2).
- 4) Tomar los recaudos necesarios para que los agentes auxiliares de enfermería desempeñen sus tareas dentro de la competencia del nivel que les corresponde de acuerdo a la reglamentación vigente.
- 5) Adoptar las medidas necesarias para que la información disponible en las oficinas de Recursos Humanos acerca de las funciones reales que cumplen los agentes, otorgue la suficiente confiabilidad.
- 6) Implementar los mecanismos necesarios para evitar que la Dirección General de Sistemas de Información cuente con un alto porcentaje de contratados en su plantel.
- 7) Tomar los recaudos pertinentes a fin de que los agentes cumplan tareas relativas a la función por la cual fueron designados.
- 8) Rediseñar el proceso de designación de agentes a fin de agilizar el mismo con el objeto de cubrir las necesidades de los hospitales, en especial cuando se trata de designar reemplazos de otros agentes que cesaron en sus funciones.
- 9) Instrumentar medidas que logren el inmediato reemplazo de agentes que cesan en sus funciones en los hospitales.
- 10) Ídem 9).
- 11) Regularizar la dotación del Sector de Urgencia del Hospital Pirovano mediante la titularización de todos los agentes.
- 12) Agilizar los trámites de designación, de tres cargos que se encontraban sin cubrir en la dotación del Sector de Urgencia del

Hospital Pirovano (un médico especialista en psiquiatría, un psicólogo y un asistente social).

- 13) Implementar las medidas necesarias para que la dotación de Guardia del Hospital Pirovano cuente con la cobertura completa de sus cargos.**

VI. CONCLUSIONES

Si bien del objetivo del proyecto se desprende que el desarrollo de esta auditoría podría haberse tratado de la realización de tareas para lograr una evaluación de tipo meramente formal, se ha concluido la misma con al menos dos aspectos sustantivos a la hora de destacar lo más importante que resulta de las observaciones expresadas en este informe.

Uno de ellos se relaciona con el desempeño de tareas inherentes a enfermeras/os realizadas por auxiliares de enfermería, lo que comprende por un lado lo concerniente a la responsabilidad no reconocida del cargo que corresponde y por otra parte, por cierto importante, la habilitación del auxiliar de enfermería para desempeñar determinadas tareas para las cuales es necesario contar con el título de enfermera/o a efectos de respetar y cumplir con las incumbencias de los distintos niveles de enfermería. Justamente la mayor cantidad de casos detectados de desvíos de funciones reales no coincidentes con funciones presupuestarias se ha dado en el caso de los mencionados auxiliares de enfermería (68%).

El otro aspecto destacable es el relacionado a las demoras existentes en los expedientes de designación de agentes destinados a cumplir tareas en las áreas de salud. Se ha verificado que el tiempo promedio ponderado de demora de las designaciones de personal en trámite (aún sin resolver la incorporación del agente) en las dependencias analizadas, alcanza casi a un año (335 días) desde el momento de caratulación del expediente hasta la fecha de verificación y considerando que no se ha tomado en cuenta los tiempos internos de los efectores de salud que comprenden la solicitud, aprobación y selección de los cargos. Esta situación se torna más grave en aquellos casos en que el agente a designar es en carácter de reemplazo de otro agente dado de baja (46% de los casos en los seis hospitales analizados), mientras que el efector transcurre todo este tiempo con un agente menos en el área pertinente, ocurriendo en algunos casos que no puede prestar determinado servicio. Además debe tenerse en cuenta que cuanto más demora exista, mayor será el riesgo de que el agente ya no acepte el cargo cuando se resuelva su designación, duplicando en este caso el tiempo de carencia que sufre el efector de que se trate respecto del recurso humano que necesita.

Con respecto al resto de lo observado cabe mencionar que se ha verificado entre otras cuestiones, la falta de confiabilidad de la información disponible en las oficinas de Recursos Humanos de los Hospitales respecto de funciones reales que cumplen los agentes, que el 83% de los agentes que ingresaron con la función "camilleros" durante el año 2006 en los hospitales auditados desempeñan efectivamente otra función mayormente de tipo administrativo, que la Dirección General de Sistema de Información en Salud cuenta en su plantel con un 90% de contratados y, por último, algunas deficiencias de cobertura de dotación del Sector de Urgencia del Hospital Pirovano que carece

de designaciones titulares en un 44,3%, tiene sin cubrir la designación de tres cargos que ampliaron la dotación y se verificó un día la existencia de 8 cargos de la dotación sin cubrir por distintos motivos.

VII.

ANEXOS

Anexo N°	Detalle
I	Marco normativo
II	Organigrama Ministerio de Salud - 2007
III	Organigrama Ministerio de Salud - Muestra

**PROYECTO 3.06.07 – SITUACIÓN DE REVISTA DE RECURSOS HUMANOS
ASIGNADOS A LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA
DE SALUD. – Auditoría de Gestión.**

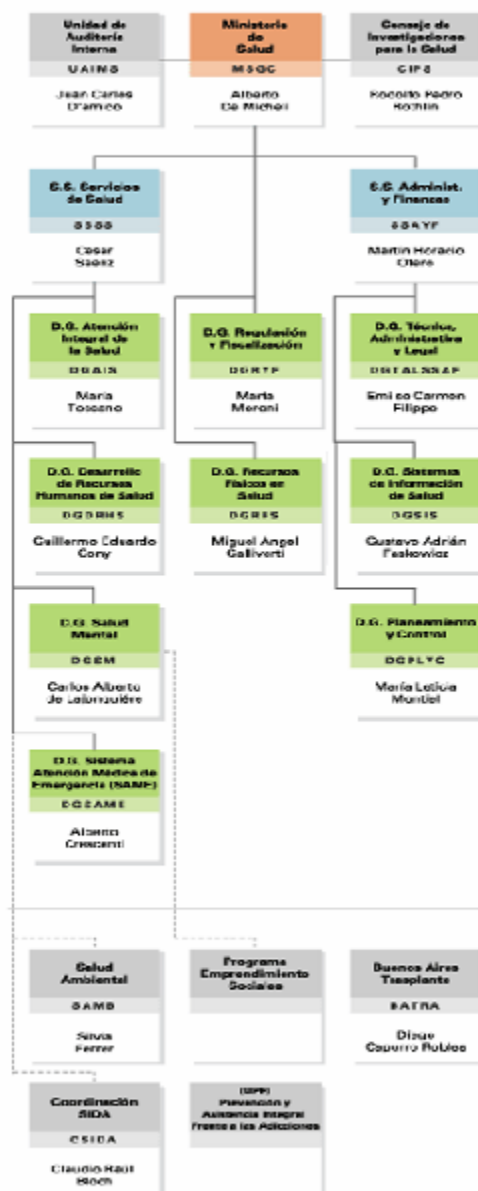
ANEXO I

MARCO NORMATIVO

Norma	Detalle
Ley 298/00	*Ley de ejercicio de la enfermería.
Ley 471/00	*Ley de relaciones laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
Ley Nacional 24004/91	*Régimen legal del ejercicio de la enfermería.
Ordenanza 40406/CjD/84	*Aprueba el régimen para otorgamiento de becas por parte de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires a profesionales de la medicina y ciencias afines.
Ordenanza 40997/CjD/85	*Establece el Sistema Municipal de Residencias del Equipo de Salud.
Ordenanza 41085/CjD/86	*Aprueba la Carrera Municipal de Profesionales de Salud
Ordenanza 41378/CjD/86	*Deroga la Carrera Profesional Hospitalaria y artículos de la Ordenanza 41085.
Ordenanza 41455/CjD/86	*Aprueba el texto ordenado en la Carrera Municipal de Profesionales de Salud.
Decreto 986/GCABA/04	*Aprueba el Escalafón General para el Personal de Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Reglamenta los artículos 32, 33 y 35 de la Ley 471. *Establece que la Secretaría de Hacienda y Finanzas es la Autoridad de Aplicación del Escalafón General y que la misma procederá al encasillamiento de los agentes. *Crea la Comisión de Carrera del Escalafón General.
Decreto 948/GCABA/05	*Adecua contratos de locación de servicios al régimen del art. 39 de la Ley 471. (Régimen de trabajadores por tiempo determinado).
Decreto 1763/GCABA/05	*Ratifica el Convenio de Cooperación entre el Instituto Nacional Central Único Coordinador de Ablación e Implante y la Secretaría de Salud.
Decreto 1133/GCABA/07	*Aprueba régimen de transferencias, comisiones de servicios y adscripciones del personal del Poder Ejecutivo de la CABA.
Decreto 1499/MCBA/77	*Establece el sistema de concurrencia honoraria a los hospitales municipales para los profesionales del arte de curar, médicos, bioquímicos y odontólogos en el carácter de perfeccionamiento de posgrado de sus respectivas carreras universitarias.
Decreto PEN 2497/93	*Reglamenta la Ley Nacional 24004/91 (Régimen legal del ejercicio de la Enfermería).
Resolución 558/SS/03	*Crea en el ámbito de la entonces Secretaría de Salud del GCABA, el Programa Buenos Aires – Transplante.
Resolución 375/SS/06	*Establece modificaciones a la Carrera Municipal de Profesionales de Salud. *Determina que el Decreto N° 3544/91 de la ex MCBA y normas complementarias y modificatorias, dejará de ser aplicable a los agentes de la Carrera Municipal de Profesionales de Salud, a partir del efectivo reencasillamiento. *Establece modificaciones en las retribuciones. *La Dirección General de Recursos Humanos procederá al dictado del acto administrativo del reencasillamiento, de conformidad con lo establecido en la presente Resolución. *Determina la retribución de los profesionales residentes médicos y no médicos.

**PROYECTO 3.06.07 – SITUACIÓN DE REVISTA DE RECURSOS HUMANOS
ASIGNADOS A LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA DE SALUD.
– Auditoría de Gestión.**

ANEXO II



**PROYECTO 3.06.07 – SITUACIÓN DE REVISTA DE RECURSOS HUMANOS
ASIGNADOS A LOS ORGANISMOS DEPENDIENTES DE LA SECRETARÍA DE SALUD.
– Auditoría de Gestión.**

ANEXO III

