

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 1532 665"> <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="419 772 1532 1005"> <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 provisionarias, no se elaboran implicancias.