

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 Psicosfísica, 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.
--	--