

**TRIBUNAL SUPERIOR DE CUENTAS  
DE LA REPÚBLICA DE  
HONDURAS**

**Informe N° 05/05-DASS**

**Auditoría Piloto de Gestión  
Investigación Especial  
Practicada  
En el Hospital Nacional  
Mario Catarino Rivas  
Al Cumplimiento De Guardias Médicas  
Por el período de doce meses del año 2004**



**Mayo, 2005**





## CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	1
Origen del Examen	1
Naturaleza y Objetivos del Examen	1-2
Alcance del Examen	2
Memorando de Control Interno	2
II. ANTECEDENTES Y BASE LEGAL DE LA ENTIDAD	2-4
Base Legal	4-5
Otros Aspectos de Importancia	5-6
III. OBSERVACIONES	6-7
IV. CONCLUSIONES	7-9
V. RECOMENDACIONES	9
VI. ANEXOS	10
Anexo Nº 1	10
Informe de Control Interno	10-14



Tegucigalpa, M.D.C 30 de junio de 2005  
**24-2005-DASS**

Doctor  
Rene Danilo Cruz Pineda  
Director del Hospital Mario Catarino Rivas  
Su Oficina.

Adjunto encontrara el **Informe N° 05/05/DASS** de la Investigación Especial como parte de la Auditoría Piloto de Gestión practicada al Hospital Mario Catarino Rivas por el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2004. El examen se practicó en ejercicio de las atribuciones contenidas en los artículos 222 reformado de la Constitución de la República; 3, 5 (numeral 2), 42, 43, 44, 45 y 46 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas y conforme a las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas aplicadas al Sector Público de Honduras.

Como resultado de la Auditoría Piloto de Gestión, presentamos recomendaciones que fueron analizadas oportunamente por los funcionarios encargados de su ejecución y así mejorar la Gestión de la institución a su cargo, las recomendaciones formuladas son de obligatoria implementación conforme a lo establecido en el Artículo 79 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas.

Atentamente,

Renán Sagastume Fernández  
Presidente por Ley



## I. INTRODUCCIÓN

### Origen del Examen

La Investigación Especial al proceso de **Pago de Remuneraciones por Guardia en Hospitales de la Secretaría de Salud**, en el período comprendido entre el 1° de enero al 31 de diciembre de 2004, se efectuó en función a las observaciones determinadas durante la realización de Auditoría Piloto de Gestión al Hospital General San Felipe, la auditoría al **HOSPITAL NACIONAL MARIO CATARINO RIVAS** de la Secretaría de Salud fue aprobado por la Dirección de Auditorías y se ejecutó según oficio N° 728/2005-DE. del 19 abril de 2005.

### Naturaleza y Objetivo del Examen

#### Naturaleza y Objetivo General

La Investigación practicada es de naturaleza especial y se circunscribe a establecer el cumplimiento de las normas que regulan la capacidad administrativa en los Hospitales de la Secretaría de Salud para identificar e impedir el manejo incorrecto de los recursos del Estado en relación al Pago de Remuneraciones por Guardia.

#### Objetivos Específicos

Los objetivos específicos serán orientados a evaluar y opinar sobre la eficiencia y eficacia de los mecanismos establecidos en los Hospitales de la Secretaría de Salud con la finalidad de:

1. Estudiar y evaluar el control interno de las áreas responsables del proceso de Pago de Remuneraciones por Guardia, para determinar el riesgo de auditoría, así como la naturaleza, alcance y oportunidad de las pruebas a efectuar
2. Comprobar que las Remuneraciones por Guardias se devenguen en función a servicios efectivamente prestados y



que los pagos estén de conformidad a las disposiciones legales vigentes.

3. Determinar el grado de implementación y ejecución de las recomendaciones planteadas por Auditoría Interna, aplicables al objeto del examen si fuera aplicable.

### **Alcance Del Examen**

El alcance de la Investigación Especial comprende la revisión selectiva de las operaciones, registros y la documentación de respaldo para el proceso de pago de remuneraciones por guardia en los Hospitales de la Secretaría de Salud, durante el período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de 2004.

### **Memorando de Control Interno**

Como parte de la investigación especial practicada se ha emitido el Informe de Control Interno (**Anexo N° 01**), en el cual se informa sobre la efectividad de los controles internos relacionados con el Pago de Remuneraciones por Guardia, de conformidad con las Normas de Auditoría Gubernamental.

## **II. Antecedentes y Base Legal de la Entidad**

### **Antecedentes**

El Hospital Nacional Noroccidental “Dr. Mario Catarino Rivas” se inicia con la concepción de este nuevo centro de asistencia médica, en 1971, durante la gestión del Secretario de Salud Dr. José Antonio Peraza. Sucesivamente los encargados de la cartera de Salud, Dr. Enrique Aguilar Cerrato de 1972-1978; Dr. Luís Cousin, entre 1978 y 1980 fueron modelando la configuración del proyecto hasta que finalmente se dió por concluida e inaugurada en 1989 cuando

rectoraba la política sanitaria del país el Dr. Rubén Villeda Bermúdez. El Hospital inició la atención médica a partir del mes de agosto de 1990.

De la Auditoría Piloto de Gestión realizada en el Hospital General San Felipe de Enero a Marzo de 2005 - se determinó que, existe práctica administrativa referida a remuneración por guardias que carece de la evidencia suficiente para sustentar su pago acorde con dispositivos legales vigentes. Para determinar el uso

extendido y el impacto de dicha practica administrativa (guardia por llamada) se seleccionó una muestra de hospitales Nacionales, Regionales y de Área, dentro de esa muestra se encuentra el Hospital Mario Catarino Rivas.

De acuerdo con la Ley de Estatuto del Médico Empleado (9 de octubre de 1985) y sus modificaciones establecidas en la Reforma del Decreto N° 161-97 (16 de Octubre de 1997) en el Capítulo VI denominado “De la Jornada”, en el Artículo 14 se establece que La jornada de trabajo podrá ser: Media, Intermedia, Ordinaria, Extraordinaria, Diurna, Nocturna, Mixta y de Guardia Según el Artículo 18 Se denomina jornada de guardia el tiempo efectivo de trabajo realizado por el Médico como apoyo a servicio de emergencia hospitalaria, la cual no excederá de doce (12) horas diarias en cada periodo de veinticuatro (24) horas sucesivas, quedando sujeta al procedimiento de control que establezca el Reglamento de la presente Ley.

Según el Artículo 19 El Médico Empleado solo podrá realizar una jornada de guardia, la cual no excederá de setenta y dos (72) horas al mes, cuando se realice con presencia física, excepto en casos calificados que será objeto de contratación especial entre el empleador y el Médico.

En los casos de guardia por llamada, sin permanencia intrahospitalaria, la cobertura mínima de este tipo de jornada será de seis (6) días y la máxima de diez (10) días al mes con duración de doce (12) horas por jornada.

En el Capítulo IX denominado “De la Responsabilidad” el Artículo 51 menciona que El Médico velará por los cuidados que se presten a los pacientes bajo su responsabilidad y exigirá el mismo comportamiento al personal que dirige. Por su parte la institución empleadora deviene obligada a proporcionar los medios apropiados para el cuidado de los pacientes.

El Reglamento de la Ley del Estatuto Del Médico Empleado Capítulo IX De Las Responsabilidades el Artículo 73 establece que: Los médicos de guardia serán responsables de los cuidados de los pacientes internos y de los que sean atendidos en emergencia.

De acuerdo con el Artículo N° 63 del Reglamento de la Ley del Estatuto Del Médico Empleado Capítulo VIII De Los Salarios. El Médico Empleado solo podrá realizar una jornada de guardia la cual no excederá de setenta y dos (72) horas al mes, salvo casos calificado.

Cuando se extienda la jornada sobre el límite legalmente estipulado, el Médico Empleado devengará el salario correspondiente a la jornada de guardia.

En estos casos el Médico quedará sujeto al sistema de llamadas, sin permanencia intrahospitalaria.

Se consideran casos calificados los siguientes:

- 1) Cuando el número de especialistas sea insuficiente para cubrir todas las guardias.

- 2) Cuando no sea necesaria la permanencia continua intrahospitalaria, debidamente acreditada.
- 3) Por insuficiencia presupuestaria o económica debidamente comprobada.

En el Hospital se ha implementado el procedimiento de “Guardia por Llamada” que devenga los pagos sin el requisito de la cobertura mínima requerida en el Artículo 19 de la Ley del Estatuto del Médico Empleado y confirmada en el Artículo 63 de su Reglamento. Igualmente el procedimiento implementado para devengar el sueldo del médico empleado de guardia por llamada no sustenta el tiempo efectivo de trabajo realizado lo cual contraviene lo mencionado en los dispositivos legales vigentes, igualmente se observo que dicho procedimiento no esta sustentado en ningún acuerdo administrativo entre los médicos empleados que realizan guardia con la Gerencia de Personal, ni con la Dirección del Hospital.

### **Base Legal**

La Dirección del Hospital Nacional Mario Catarino Rivas para su funcionamiento observa diversa normativa, las cuales se mencionan a continuación:

1	Plan Nacional de Desarrollo.	
2	Plan Plurianual.	
3	Plan Operativo Anual	
4	Lineamiento Administrativo para la Ejecución Presupuestaria	Año 2002 al 2005
5	Manual de Clasificación de Cargos (UNINDESA)	11/1977
6	Manual de Normas y Procedimientos de la Consulta Externa Medicina. General	06/1988
7	Manual de Organización y Funciones de la Dirección del Hospital Servicios Generales	1987
8	Manual de Organización y Funciones de Servicios Finales	1988
9	Ley del Estatuto del Medico Empleado, Reformas y Reglamento	Decreto 167-85 9/10/85



10	Contrato Colectivo de Condiciones Laborales	
11	Ley del Estatuto de Enfermeras Profesionales de Honduras	Decreto 90-99 21/07/99
12	Reglamento de Ley del Estatuto de Enfermeras Profesionales de Honduras	Acuerdo N. 0025 17/03/01
13	Ley del Estatuto de Trabajadores Sociales	Decreto 218-97 29/12/97
14	Ley del Estatuto Laboral del Cirujano Dentista	Decreto 230-93 01/10/93
15	Ley del Estatuto del Microbiólogo y Clínico de Honduras	Decreto 178-97 31/10/97
16	Manual de Clasificación de Puestos y Salarios(Dirección de Servicio Civil)	01/1993

### **Otros aspectos de importancia**

Durante nuestra visita a las Instalaciones Del Hospital Nacional Mario Catarino Rivas obtuvimos información en relación a los siguientes hechos:

#### **1. Equipos principales en mal estado o fuera de uso**

- Se observó que cuentan con cinco (5) ascensores pero por desperfectos y falta de mantenimiento a la fecha de nuestra inspección solo estaban en funcionamiento dos (2) de los cinco (5) disponibles.
- Igualmente se constató que cuentan con una planta de oxígeno pero que a la fecha el equipo no es utilizado y el abastecimiento de oxígeno medicinal se realiza por adquisiciones a empresa comercial distribuidora de la zona.

#### **2. Información para decisiones de la administración del Hospital no se detalla apropiadamente**

- La administración no mantiene información sobre la ejecución presupuestaria por objeto de gasto, solo llevan un libro de gasto. La información que necesitan la solicitan a Tegucigalpa, en la Secretaría de Salud.

- No tiene actualizados los costos hospitalarios

### **3. La falta de oferta de salud en áreas cercanas al Hospital crean demanda adicional en el Hospital Nacional Mario Catarino Rivas**

- Por ser el hospital de referencia en la zona están sobrecargados con pacientes de otros hospitales porque los médicos especialistas de guardia no cumplen con sus atenciones.

## **III. OBSERVACIONES**

En cuanto a los Gastos de Remuneraciones y en especial sobre la aplicación de Guardia por llamada se determinó lo siguiente:

1. Los expedientes de personal no tienen toda la información de respaldo para realizar comparaciones y verificaciones de los principales conceptos de remuneraciones encontrándose desactualizados o incompletos.
2. Controles relacionados con la permanencia de los médicos asistenciales en el ejercicio de sus funciones no se realizan ya que dichos profesionales empleados abandonan las instalaciones a media jornada de trabajo, durante la inspección física se realizó una prueba para verificar la permanencia durante la hora de trabajo y confirmamos que algunos profesionales no estaban en el Hospital y no existe un permiso por escrito o una dispensa para ausentarse en horas laborables, dichos profesionales son:
  - Dr. Juan Carlos Boquín Gradiz
  - Dr. Héctor Membreño
3. Específicamente sobre guardia por llamada se observó lo siguiente:
  - a. Existen servicios de guardias que de acuerdo a la especialidad son cubiertas bajo el procedimiento de llamadas tales como:
    - Cirugía Pediátrica

- Otorrinolaringología
  - Urología
  - Neurocirugía
- b. No existe evidencia de un registro que controle la asistencia de los médicos de guardia “por llamada”.
  - c. El hospital no cuenta con una línea de teléfono para salida a celulares para poder hacer el llamado a los médicos de guardia y la central telefónica del hospital no cuentan con un listado actualizado de los médicos de guardia.
  - d. No existe supervisión continua y adecuada para el cumplimiento de los médicos de guardia
  - e. El Hospital durante el período del examen se encontró que realizan pagos por guardia incluyendo por llamada la cantidad de L. 24,670,896.88

#### **IV. CONCLUSIONES**

1. La Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Nacional Mario Catarino Rivas manifiestan que en la Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud se tiene toda la información correspondiente a los expedientes de personal, y que los contratos de médicos y otro personal son firmados en la Secretaría de Salud y el Hospital no recibe copia de los mismos; igualmente manifestaron que los expedientes no tienen copia de los acuerdos porque la Secretaría de Salud no los remite al Hospital.

##### **Comentario del Auditor**

Lo manifestado por la Dirección del Hospital y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Nacional Mario Catarino Rivas, comprueba la ausencia de control sobre los expedientes y evidencia además que recursos humanos no realiza revisiones periódicas de los expedientes como sustento de sus evaluaciones, también prueba que al no contar con la información relativa de las remuneraciones no realiza una revisión ni controla los valores reportados en planillas contra documentos fehacientes.

2. La Dirección expresó que difícilmente puede controlar la permanencia de médicos asistenciales, se sabe que salen de las instalaciones abandonando sus labores lamentablemente esta situación en

ocasiones afecta la atención a pacientes en espera, sin que hasta la fecha se haya podido establecer controles para que el personal permanezca dentro de las instalaciones desempeñando sus funciones de acuerdo al horario establecido.

### **Comentario del Auditor**

Esta situación fue comprobada por la Comisión de Auditoría mediante un reconocimiento de las instalaciones apreciándose que el consultorio de Consulta Externa de Oftalmología que debía estar atendido por el Dr. Juan Carlos Boquín Gradiz estaba cerrado sin atención.

3. La Dirección del Hospital con relación al procedimiento de los médicos de guardia especialistas por llamada comentó lo siguiente:
  - a. No se cuenta con suficiente personal Médico Especialista de Guardia en las especialidades mencionadas éstas se efectúan bajo la modalidad de guardia por llamada;
  - b. Los expedientes clínicos no existe evidencia de la asistencia de los médicos de guardia por llamada ya que estos no marcan la entrada ni llenan formulario alguno;
  - c. Debido a las restricciones impuesta por el gobierno central en materia de austeridad fiscal, el Hospital Nacional Mario Catarino Rivas no cuenta con una línea telefónica para llamadas a celulares en consecuencia aquellos médicos que dejan un número de celular para que se les ubique por emergencia en su guardia
  - d. Solamente pueden ser localizados si alguien presta su celular. En la central telefónica no tiene el listado de números telefónicos; de los médicos de guardia.
  - e. Por falta de personal de Recursos Humanos, no realizan operativos e inspecciones para constatar el cumplimiento de las guardias de parte de los médicos, así como el desempeño de funciones del resto del personal.

### **Comentario del Auditor**

Específicamente sobre guardia por llamada:

- a. Se constató que existen guardias por especialidad médica y como en algunos casos solo se cuenta de 1 a 3 médicos especialistas;



las guardias se efectúan por llamada y en algunos casos la Dirección no ha establecido que los médicos tendrían que presentarse a realizar rondas por las áreas del hospital, evaluando pacientes de acuerdo a su especialidad y si no encuentran mayores complicaciones se retiren a su residencia y asistir por llamada en cualquier emergencia.

- b. No se han implementado que los médicos de guardia marquen la asistencia, así como formatos donde se registre la misma, ni la evaluación de pacientes, por ende no se registra producción hospitalaria de las guardias.

- c. Se constató que el hospital no cuenta con línea telefónica con salida a celulares, como también que en la central telefónica no disponen de los números telefónicos de residencia o beepers de los médicos en particular los de guardia.
- d. En relación a la supervisión de las guardias por parte de recursos humanos o por los jefes de departamentos médicos o servicio no se justifica que por no contar con suficiente personal no se realizan ya que estas se pueden realizar sorpresivamente y periódicamente con el personal que se cuenta, haciendo programaciones efectivas de las supervisiones.

## **V. RECOMENDACIONES**

### **1. Al Director del Hospital**

Ordenar al Jefe de Recursos Humanos para que gestione con la Gerencia de Recursos Humanos en el nivel central de la Secretaría de Salud el envío de la información necesaria para la complementación y actualización de los expedientes y establecer controles efectivos para mantener actualizados los mismos. Y así realizar procedimientos de revisiones con la información contenida en la planilla de pago mensual.

### **2. Al Director del Hospital**

Establecer estrictos controles de permanencia, (rondas por ejemplo) sobre todo el personal, que permanece en las instalaciones para el desempeño de sus funciones, realizando inspecciones periódicas y deduciendo responsabilidades por el incumplimiento.

### **3. Al Director del Hospital**

- a. Establecer procedimientos por escrito respecto a los médicos de guardia por llamado, exigiendo que los mismos asistan al hospital en sus guardias realizando rondas de evaluación de los pacientes y después puedan retirarse y al necesitar el servicio médico sea llamado para atender cualquier emergencia.
- b. Establecer la obligatoriedad de la marcada de los médicos que asisten a las guardias, así como formatos donde registren la evaluación de pacientes y que la información se utilice para la producción hospitalaria.



- c. Al no disponer de línea telefónica con salida a celulares en la central telefónica y en las salas o servicios de un listado telefónico actualizado con la dirección domiciliaría y beepers de los médicos de guardia. Gestionar las exoneraciones correspondientes para que el Hospital realice el trámite para habilitar una línea con salida a celulares la cual deberá ser controlada y por cualquier exceso en su uso castigado severamente.
- d. Programar supervisiones sorpresivas y periódicas de los médicos de guardia para constatar el cumplimiento de los médicos presenciales y por llamado, como del resto del personal que trabaja en las guardias o turno c.

**Lic. Sandra Corrales**

**González**

Jefe Departamento de Auditoría  
Auditorías- TSC  
Sector Social – TSC

**Lic. Miguel Ángel**

Director de



## VI. ANEXOS

### Anexo No. 1

#### Informe de Control Interno

Tegucigalpa, MDC., 12 de mayo de 2005

Señores  
**Hospital Nacional Mario Catarino Rivas**  
San Pedro de Sula

Atn.: Doctor, René Danilo Cruz Pineda  
Director del Hospital

Estimado Doctor:

Hacemos de su conocimiento los comentarios y recomendaciones relacionados con el control interno del Hospital Nacional Mario Catarino Rivas, los cuales han sido determinados durante nuestra auditoría de Investigación Especial del Hospital, cuyo alcance comprende el período de doce meses terminado el 31 de diciembre de 2004.

Estos comentarios deben considerarse en función a la Sección I, adjunto, la cual describe el propósito de nuestro estudio y evaluación de los controles internos como parte de nuestra auditoría de Investigación Especial, y dicha información está destinada

únicamente para el uso de la Dirección del Hospital. Los comentarios y recomendaciones presentados en la Sección II, tienen por objeto mejorar el Control Interno del Hospital. La validez de nuestros comentarios ha sido comunicada oportunamente a las personas comprendidas en las





mismas antes de emitir formalmente nuestras recomendaciones. Estos comentarios se presentan en forma sistemática, antes que en orden a su importancia. De acuerdo con nuestro

entendimiento a la fecha su despacho no tiene conocimiento de observaciones anteriores que estén pendientes de implementar.

Queremos aprovechar la oportunidad para agradecer la cortesía y asistencia del personal del Hospital durante el curso de nuestra auditoría. Estamos a su disposición para atender cualquier información adicional que deseen obtener.

Atentamente,

**Lic. Sandra Corrales**  
Jefe de Departamento de Auditoría  
Del Sector Social



## **Sección 1: Propósito del Estudio y Evaluación Del Control Interno**

Como parte de nuestra auditoría, realizamos procedimientos orientados al entendimiento de las operaciones significativas del **Hospital Nacional Mario Catarino Rivas** (El Hospital), dichos procedimientos incluyeron el estudio y evaluación del sistema de control interno del Hospital, en la medida que consideramos necesario para cumplir con lo requerido por las normas generales de auditoría para el sector público emitidas por Tribunal Superior de Cuentas. Nuestro estudio y evaluación es más limitado de aquel que sería necesario para expresar una opinión sobre el sistema de control interno tomado en conjunto.

Es responsabilidad de la Dirección del Hospital, el establecimiento y mantenimiento de un sistema de Control Interno. Para cumplir con esta responsabilidad, se requieren estimaciones y juicios de la Dirección para considerar los beneficios esperados y los costos relacionados de los procedimientos de control. El Control Interno se define como un proceso, efectuado por el personal de una entidad, diseñado para conseguir objetivos específicos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia de las operaciones, confiabilidad de la información financiera, y cumplimiento de las leyes y regulaciones. La estructura de control interno esta constituida por cinco componentes: por el ambiente de control, la evaluación del riesgo, actividades de control, información y monitoreo. De manera general, los objetivos de un sistema consisten en proveer a la Dirección del Hospital, con una seguridad razonable pero no absoluta de que los activos están debidamente salvaguardados contra pérdidas, uso o disposición no autorizada y que las transacciones sean ejecutadas de acuerdo con la autorización de la Dirección del Hospital y registradas apropiadamente, para permitir la preparación de los estados financieros de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados, así como para garantizar el cumplimiento de leyes y reglamentos vigentes.



Debido a las limitaciones inherentes a cualquier sistema de control interno, ciertos errores e irregularidades podrían eventualmente ocurrir y no ser detectados. Así mismo, la proyección de una evaluación del sistema para períodos futuros, está sujeta al riesgo de que los procedimientos se vuelvan inadecuados debido a cambios en las

condiciones o al hecho de que el grado de cumplimiento de los procedimientos podría deteriorarse.

Un estudio y evaluación efectuado con el propósito limitado descrito anteriormente, no necesariamente va a revelar todas las debilidades materiales en el sistema. Consecuentemente, no se puede emitir una opinión sobre el sistema de control interno tomado en conjunto.

## **Sección 2: Observaciones del Control Interno**

### **JEFATURA DE RECURSOS HUMANOS**

1. El sistema de remuneraciones del Hospital Nacional Mario Catarino Rivas no está diseñado para reflejar las remuneraciones salariales que respaldan en los contratos laborales y el Manual de Puestos y Salarios se observó que el Hospital tiene implementado un Manual de Puestos y Salarios que data de 1977 preparado por la Secretaría de Salud, que a la fecha no refleja las condiciones establecidas en los dispositivos legales vigentes o en los acuerdos administrativos aprobados por la Dirección del Hospital.

#### **Recomendación**

Al Director del Hospital

Que se elabore un Reglamento Interno que refleje las condiciones de

remuneraciones salariales establecidas en los contratos laborales y el mismo debe ser, socializado y aprobado por los gremios y asociaciones de empleados, por la Dirección General de Servicio Civil y la Secretaría de Salud.

2. El Departamento de Recursos Humanos en base a las disposiciones emitidas por la Dirección General del Servicio Civil no se deducen del sueldo base las faltas o tardanzas que reflejen horas efectivamente trabajadas.- Y los registros de tiempo

que se utilizan para llamadas de atención a los empleados no se realizan las deducciones cuando sea aplicable.

### **Recomendación**

Al Director del Hospital

Elaborar el Reglamento Interno que establezca medias de sanción o multas por las llegadas tarde que se acumulan en el mes o por inasistencias injustificadas.

3. Existen Médicos en la planilla del Hospital que prestan servicios en otras dependencia de la Secretaría de Salud así como profesionales que trabajan para el Hospital y no figuran en la planilla de remuneraciones.

### **Recomendación**

Al Director del Hospital

Proceder a efectuar una exhaustiva depuración de la planilla y establecer controles efectivos para que se mantenga con la información real y precisa.



4. No se restringe el acceso a los datos de la planilla mediante un sistema de claves de acceso, igualmente no se prepara ni resguarda apropiadamente copias de respaldo de la información que posee el disco duro de las computadoras del departamento de Recursos Humanos y del Hospital.

**Recomendación.**

Al Director del Hospital

Ordenar a los jefes de departamento donde manejan información en sistema de recursos humanos como financiera, para establecer controles y así restringir el acceso a las computadoras donde se mantiene dicha información por medio de claves de acceso (password), así mismo realizar salvados de información o copias de seguridad (backup) para proteger la información de cualquier daño en el equipo.