

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

**Informe N° 07/05/DASS**

**Auditoría Piloto de Gestión  
Investigación Especial  
Practicada**

**En el Hospital Regional  
Leonardo Martínez**

**Al Cumplimiento de Guardias Médicas  
Por el período de doce meses del año 2004**



**Julio, 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	2-5
Base Legal	5-6
Otros Aspectos de Importancia	6-7
III. OBSERVACIONES	7
IV. CONCLUSIONES	7-8
V. RECOMENDACIONES	8
VI. ANEXOS	9
Anexo N° 1	
Informe de Control Interno	9-14



Tegucigalpa, M.D.C 21 de julio de 2005  
**PRESIDENCIA -383-2005**

Doctor

**JOSE SAMARA KATTAN**

Director Hospital Regional Leonardo Martínez  
Su Oficina.

Adjunto encontrara el **Informe N° 07/05/DASS** de la Investigación Especial como parte de la Auditoría Piloto de Gestión practicada al Hospital Regional Leonardo Martínez por el período comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre de 2004. El examen se efectuó 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 Investigación Especial de la Auditoría Piloto de Gestión, presentamos recomendaciones que fueron analizadas oportunamente por los funcionarios encargados de su implementación y aplicación, mismas que contribuirán a mejorar la Gestión de la Institución a su cargo. Conforme al Artículo 79 de la Ley Orgánica del Tribunal Superior de Cuentas, el cumplimiento de las recomendaciones formuladas es obligatorio.

Atentamente,

**Fernando D. Montes M.**

Presidente Tribunal Superior de Cuentas



## 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 del 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 REGIONAL LEONARDO MARTINEZ**, de la Secretaría de Salud, fue aprobado por la Dirección de Auditorías y se ejecutó según oficio No 729/2005-DE del 19 de 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 han estado 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 Guardias Médicas, 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 Médicas se devenguen en función a servicios efectivamente prestados y que los pagos por dicho concepto estén sustentados en disposiciones legales vigentes.
3. Determinar el grado de implementación de recomendación planteada por Auditoría Interna, aplicables al objeto del examen si fuera preciso.

#### **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 médica 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 Medica. De conformidad con las Normas de Auditoría Gubernamental.

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

En el año de 1900 un grupo de personas dinámicas y filantrópicas encabezadas por el Gobernador Político del Departamento de Cortés y Comandante de Armas Pilar M. Martínez, fundaron un centro de beneficencia al que llamaron Hospital del Norte, siendo su primer



Director el distinguido profesional Dr. José David, funcionando en una casa de madera de 2 pisos, en solar frente a la Tabacalera Hondureña, inicia la actividad hospitalaria con 30 camas compradas con fondos de donaciones y actividades realizadas, las primeras subvenciones del Estado fueron obtenidas por gestiones del diputado Antonio S. Maradiaga.

En septiembre de 1904 el General Maximiliano Mondragón, Gobernador Político del Departamento de Cortés, trasladó el hospital al sitio que actualmente ocupa, inaugurando además en pabellón para mujeres y otro para hombres. Siendo Director de la Institución el Dr. Manuel G. Zúñiga, se desato en San Pedro Sula la ultima epidemia de Fiebre Amarilla que diezmó a la población; cobrando victimas entre ellas la del abnegado y bien recordado joven médico Dr. Leonardo Martínez V.

En 1936 el Gobierno de la República asumió la responsabilidad directa del hospital, resintiéndose por primera vez la economía presupuestaria, pero con las actuaciones encomiables de las hermanas de la caridad lograron superar la crisis económica y mantener inalterable el buen servicio hospitalario. En ese mismo año, con motivo de celebrarse el cuarto centenario de fundación de la ciudad de San Pedro Sula, se le cambió el nombre de Hospital del Norte a Hospital Dr. Leonardo Martínez V. en homenaje póstumo al insigne médico que sacrificó su vida en aras de la ciencia y sirviendo a la comunidad sampedrana.

Desde su inicio fue ampliando los servicios de atención para brindar a la población la mejor oferta en los servicios de salud, gracias al apoyo incondicional y tenaz por parte de organizaciones altruistas, empresa privada y voluntarios. Con el crecimiento demográfico de la ciudad, ya



no cubría la demanda de salud por lo que se creó el Hospital Mario Catarino Rivas, con el funcionamiento de este nuevo centro se cerró en 1990 el Hospital Leonardo Martínez pasando todos los servicios al nuevo centro, en 1992 fue reabierto el Hospital Leonardo Martínez para aliviar la alta demanda y para cubrir el déficit en asistencia hospitalaria.

Con la cooperación del Gobierno de Japón se construyó en sus instalaciones un moderno módulo de Materno Infantil con un costo de 15 millones de dólares, fue terminada en marzo de 2004, y puesto en funcionamiento en octubre del mismo año, atendiendo un promedio de 50 partos normales y 10 cesáreas al día.

De la Auditoría Piloto de Gestión realizada al Hospital General San Felipe - de Enero a Marzo del 2005, se determinó que existe práctica administrativa que carece de la evidencia suficiente de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

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 establece: La jornada de trabajo podrá ser: Media, Intermedia, Ordinaria, Extraordinaria, Diurna, Nocturna, Mixta y de Guardia. El Artículo 18 indica: 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 período de veinticuatro (24) horas sucesivas, quedando sujeta al procedimiento de control que establezca el Reglamento de la presente Ley.

Según el Artículo 19 dice: 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 Regional Leonardo Martínez no se ha implementado el sistema de Guardias por llamada ya que la mayoría de los médicos están por contrato a los que se les exige que cubran las guardias con permanencia física en el hospital.

### **Base Legal**

La Dirección del Hospital Regional Leonardo Martínez para su funcionamiento se rige por diversa normativa, las cuales se mencionan a continuación:

1	Plan Nacional de Desarrollo.	2002-2006
2	Plan Plurianual.	2002-2006
3	Plan Operativo Anual	2004
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 Médico 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 Regional Leonardo Martínez obtuvimos información en relación a los siguientes hechos:

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

- Se observó que en el hospital el área de quirófanos fue demolida para su remodelación y hasta la fecha no se han iniciado los trabajos ya que el proyecto lo tiene el PNUD para la licitación correspondiente y el proceso se ha demorado considerablemente.

#### 2. Áreas de atención sin prestar servicio

- Se observó que en el hospital se está remodelando la sala de consulta externa y la dirección del hospital explicó que no disponen de presupuesto para su funcionamiento.
- El área de cuidados intensivos de neonatos no esta funcionando por falta de presupuesto.

#### 3. Asignación Presupuestaria

- El presupuesto del Hospital Regional Leonardo Martínez es de L.98,000,000.00, de este valor aproximadamente L.68,000,000.00 corresponden al Hospital Mario Catarino Rivas por lo que el



presupuesto real para el funcionamiento del Hospital Regional Leonardo Martínez es de L.30,000,000.00, perjudicando a la Dirección, ya que cuando solicitan incremento presupuestario para su funcionamiento y crecimiento es negado por las autoridades de la Secretaría de Salud, limitando y dificultando el funcionamiento del Hospital debido al insuficiente presupuesto asignado.

### **III. OBSERVACIONES**

En cuanto a los Gastos de Remuneraciones y en especial sobre la aplicación de los Médicos de Guardia se determinó las siguientes observaciones:

1. Los expedientes de personal están desactualizados o incompletos
2. Específicamente sobre guardia hemos observado:
  - Las guardias son cubiertas con presencia física.

### **IV. CONCLUSIONES**

1. La Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Regional Leonardo Martínez, manifestaron que en la Secretaría de Salud mantienen toda la información correspondiente a los expedientes de personal, y los contratos de médicos y otro personal, y no envían al hospital copia de los mismos, a los expedientes se les adjuntan copia de los acuerdos porque la Secretaría no los remite al Hospital.
2. Específicamente sobre guardia por llamada la Dirección comento:
  - Al contar con la mayor parte de del personal médico por contrato se pueden cubrir las guardias con presencia física.

### **Comentario del Auditor**



1. Lo comentado por la Dirección y Recursos Humanos del Hospital Regional Leonardo Martínez, evidencia la desactualización de los expedientes y que Recursos Humanos, no hace revisiones periódicas de los expedientes para exigir a la Secretaría o al personal la documentación para completar y actualizar lo expedientes.
2. Específicamente sobre guardia por llamada:
  - Las guardias son cubiertas con presencia físico tanto de médicos generales como especialistas en el área de materno infantil.

## **V. RECOMENDACIONES**

1. Al Director del Hospital  
Ordenar al Jefe de Recursos Humanos que efectúe la actualización de todos los expedientes del personal asignado al Hospital Regional Leonardo Martínez con el propósito de establecer controles efectivos.

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

**Lic. Maria Alejandrina**  
Directora de Auditorías por  
Delegación



VI.

## VII. ANEXOS

### Anexo No. 1

#### Informe de Control Interno

Tegucigalpa, MDC., 21 de julio de 2005

Señores

**Hospital Regional Leonardo Martínez**

San Pedro de Sula, Cortes

Atn.: Doctor, José Samara Kattan  
Director del Hospital

Estimado Doctor:

Para su conocimiento los comentarios y recomendaciones relacionados con el control interno del Hospital Regional Leonardo Martínez, los cuales han sido determinados durante la Auditoría de Gestión e 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, la cual describe el propósito del estudio y evaluación de los controles internos como parte de la Auditoría de Gestión e Investigación Especial, y dicha información está destinada únicamente para el uso de la Dirección del Hospital. En la Sección II, tienen por objeto mejorar el Control Interno del Hospital. La



validez de los comentarios ha sido comunicada oportunamente a las personas comprendidas en las mismas antes de emitir formalmente las recomendaciones. Los comentarios se presentan en forma sistemática, antes que en orden a su importancia. De acuerdo con el entendimiento a la fecha su despacho no tiene conocimiento de observaciones anteriores que estén pendientes de implementar.

Aprovechamos la oportunidad para agradecer la cortesía y asistencia del personal del Hospital durante el curso de la 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 la auditoría, se realizaron procedimientos orientados al entendimiento de las operaciones significativas del **Hospital Regional Leonardo Martínez**, 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. El 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. Asimismo, 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 Regional Leonardo Martínez no está diseñado para reflejar la remuneraciones salariales que respaldan los contratos laborales y el Manual de Puestos y Salarios, se observó que el Hospital tiene implementado un Manual de Puestos y Salarios que fue preparado por la Secretaría de Salud que data de 1977, y a la fecha no refleja las condiciones establecidas en los disposiciones



legales vigentes o en los acuerdos administrativos aprobados por la Dirección del Hospital.

### **Recomendación**

Al Director del Hospital

Elaborar un Reglamento Interno que refleje las condiciones de remuneraciones salariales establecidas en los contratos laborales y de acorde con Manual de Puestos y Salarios, 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.- Los registros de tiempo se utilizan para llamadas de atención a los empleados y no para realizar las deducciones cuando sea aplicable.

### **Recomendación**

Al Director del Hospital

Elaborar el Reglamento Interno que establezca medidas 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 otra 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 para



establecer

controles efectivos y así se mantener la información real y precisa.

4. No se restringe el acceso a los datos de la planilla mediante un sistema de claves, igualmente no existen copias de respaldo de la información del disco duro de las computadoras del Departamento de Recursos Humanos y Administración del Hospital.

**Recomendación.**

Al Director del Hospital

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