

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

Informe Auditoría N° 08/05-DASS

**Auditoría Piloto de Gestión
Investigación Especial
Practicada
En el Hospital de Área El Progreso
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
Otros Aspectos de Importancia	6
III. OBSERVACIONES	6-7
IV. CONCLUSIONES	7-8
V. RECOMENDACIONES	9-10
VI. ANEXOS	11
Anexo N° 1	
Informe de Control Interno	11-17



Tegucigalpa, M.D.C 21 de julio de 2005
PRESIDENCIA-385-2005

Doctora
LIDIA YOLANDA CASTRO
Directora Hospital de Área El Progreso
Su Oficina.

Adjunto encontrara el **Informe N° 08/05/DASS** de la Investigación Especial como parte de la Auditoría Piloto de Gestión practicada al Hospital de Área El Progreso 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 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 Guardias Médicas en los Hospitales de la Secretaría de Salud**, por 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 DE ÁREA EL PROGRESO** de la Secretaría de Salud fue aprobado por la Dirección de Auditorías y se ejecutó según oficio N° 731/2005-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 Médicas.

Objetivos Específicos

Los objetivos específicos están 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 estuvieron sustentados en disposiciones legales vigentes.

3. Determinar el grado de implementación de las recomendaciones planteadas 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 Guardias Médicas 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 Guardias Médicas De conformidad con las Normas de Auditoría Gubernamental.



II. Antecedentes y Base Legal de la Entidad

El Hospital de Área El Progreso fue fundado el 2 de noviembre de 1983 por el Presidente de la República, Dr. ROBERTO SUAZO CORDOBA y como Ministro de Salud el Dr. RUBEN GARCIA MARTINEZ.

Para su construcción fue necesaria la participación directa de la comunidad quienes realizan actividades para la recaudación de fondos organizando un patronato pro-construcción.

El Sr. ROBERTO KATTAN donó el terreno donde se construyó el Hospital ubicado en la colonia KATTAN al este de la ciudad, con vía de acceso de la carretera pavimentada.

Actualmente con 20 años de funcionamiento y con siete directores anteriores y la actual Directora Dra. Lidia Yolanda Castro quien funge interinamente.

El Hospital de Área El Progreso es hospital de área N° 2 de la Región Sanitaria N° 3, construcción de concreto de 2 plantas con una área de cobertura de 592 km² área de influencia comprendida por 145 comunidades 17 centros asistenciales con una población urbana de 232,000 habitantes, las áreas básicas de atención desde su fundación:

- Gineco Obstetricia
- Pediatría
- Sala Cuna
- Medicina Interna



- Otorrinolaringología
- Traumatología y Ortopedia
- Odontología

Su principal rol es brindar asistencia a la población demandante que es un 95% con un listado margen de prevención el cual funciona en la Consulta Externa con algunos programas de enfermedades Inmunoprevenibles como es la vacunación en menores de cinco y mujeres en edad fértil de 10 a 49 años.

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 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”, Artículo 14 establece: La jornada de trabajo podrá ser: Media, Intermedia, Ordinaria, Extraordinaria, Diurna, Nocturna, Mixta y de Guardia.

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 período de veinticuatro

(24) horas sucesivas, quedando sujeta al procedimiento de control que establezca el Reglamento de la presente Ley.

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 indica: 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 auditado 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 de 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 hemos observado que dicho procedimiento no está sustentado en ningún acuerdo administrativo entre la Dirección del Hospital, Recursos Humanos y los médicos empleados que realizan guardia.

Base Legal

La Dirección del Hospital de Área El Progreso para su funcionamiento observa 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 la visita a las instalaciones del Hospital de Área El Progreso obtuvimos información en relación a los siguientes hechos:

1. Limitación de espacio físico en el área de emergencias

- Se constató limitaciones de espacio físico, observando pacientes en emergencias en hacinamiento ubicando las camas y camillas en los pasillos y en los accesos a las áreas administrativas.

III. OBSERVACIONES

En cuanto a los Gastos de Remuneraciones y en especial sobre la aplicación de Guardia por llamada se determinaron las siguientes observaciones:

1. Los expedientes de personal están desactualizados o incompletos

2. Específicamente sobre guardia por llamada se observó:

- No existe evidencia de un registro que controle la asistencia de los médicos de guardia “por llamada”,



- Existen guardias que de acuerdo a la especialidad son cubiertas por llamadas tales como:
 - Ginecología
 - Medicina Interna
 - Cirugía
 - Ortopedia
- El hospital no cuenta con línea de salida a celulares para poder hacer el llamado a los médicos de guardia.
- No existe supervisión del cumplimiento de guardias médicas.
- Al realizar la supervisión de las guardias se notó que los médicos estaban enterados de nuestra visita y el Dr. Esau Castillo de una manera agresiva se negó a firmar el formato de control de las guardias médicas, argumentando que por una cortesía se encontraba en el hospital, y que en sus guardias tiene la ciudad por cárcel, y su responsabilidad consiste en esperar la llamada en su casa y no está obligado a visitar previamente el hospital.
- Las guardias de emergencia quedan a cargo de internos en servicio social
- En el Hospital durante el período bajo examen se registran como pagos por Guardia incluyendo la guardia por llamada la cantidad de L. 8,728,399.68.

IV. CONCLUSIONES

1. La Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital de Área El Progreso manifiestan que en la Secretaría de Salud mantienen toda la información correspondiente a los expedientes de personal y los contratos de los

2. médicos y otro personal y no recibe copia de los mismos, igualmente manifestaron que en los expedientes no tienen copias de los acuerdos porque la Secretaría de Salud no se los hace llegar.
3. Específicamente sobre guardia por llamada la Dirección comentó:
 - a. Exceptuando los expedientes clínicos, no existe evidencia de la asistencia de los médicos de guardia por llamada ya que éstos no marcan la entrada ni llenan formulario alguno.
 - b. Al no contar con suficiente personal médico especialista de guardia estas se efectúan bajo la modalidad de guardia por llamada.
 - c. Al existir guardias por llamada, en el hospital no se cuenta con una línea telefónica para llamadas a celulares para poder localizar a los médicos.
 - d. En la central telefónica no se mantiene el listado de los números telefónicos de los médicos de guardia.
 - e. Por falta de personal, Recursos Humanos no realiza operativos ni inspecciones físicas para constatar el cumplimiento de las guardias de parte de los médicos, así como el desempeño de funciones del resto de el personal.

Comentario del Auditor

1. Lo comentado por la Dirección y Recursos Humanos del Hospital de Área El Progreso, se comprueba la desactualización de los expedientes y 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:
 - a. No se ha implementado que los médicos de guardia en el Bloque Médico Quirúrgico 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.
 - b. Se constató que existen guardias por especialidad médica y como en algunos casos únicamente cuentan de 1 a 3 médicos especialistas, las guardias, se
 - c. efectúan por llamada y presenciales cubriendo en este caso sólo 2 o 3 días a la semana y en estos casos el resto de los días es cubierto con residentes y técnicos, la dirección no ha establecido que los médicos de guardia por llamado tengan que presentarse al inicio de las guardias y realizar rondas por las áreas del hospital, evaluando pacientes de acuerdo a su especialidad y si no encuentra mayores complicaciones se retire a su residencia quedando por llamada por cualquier emergencia.
 - d. Se constató que el hospital no cuenta con línea telefónica de salida a celulares, como también que la central telefónica no dispone de los números telefónicos de residencia o beepers de los médicos, en particular los de guardia.



- e. El no contar con suficiente personal en Recursos Humanos no justifica que no se realicen supervisiones sorpresivas para constatar el cumplimiento de las guardias.

V. RECOMENDACIONES

1. Al Director del Hospital

Ordenar al Jefe de Recursos Humanos que realice la complementación, actualización de todos los expedientes y establecer controles efectivos para mantener actualizados los mismos.

2. Al Director del Hospital

a. Establecer la obligatoriedad de la marcada por parte de los médicos de la asistencia a las guardias médicas, así como formatos donde registren la evaluación de pacientes y que la información se utilice para la producción hospitalaria.

b. Establecer procedimientos por escrito respecto a las guardias médicas por llamado, exigiendo que los médicos tengan que visitar el hospital en sus

c. guardias realizando rondas de evaluación de pacientes y después puedan retirarse y quedar por llamado para atender cualquier emergencia y se aplique el formato que utilizan en las guardias de pediatría.

d. Disponer en la central telefónica de línea salida a celulares, mantener a disposición de las salas o servicios un listado telefónico actualizado con la dirección domiciliaria y beepers de los médicos de guardia.

e. Programar supervisiones sorpresivas y periódicas de las guardias para constatar el cumplimiento de los médicos presenciales y por



llamado, como el resto del personal que trabaja en las guardias o turno c.

**Lic. Sandra Corrales
Pineda E.**

Jefe Departamento de Auditoría
Delegación
Sector Social

Lic. Maria Alejandrina

Directora de Auditorías por



ANEXOS

Anexo Nº 1

Informe de Control Interno

Tegucigalpa, MDC, 21 de julio de 2005

Señores
Hospital de Área El Progreso
Progreso, Yoro

Atn.: Doctora Lidia Yolanda Castro
Directora del Hospital

Estimada Doctora:

Para su conocimiento los comentarios y recomendaciones relacionados con el Control Interno del Hospital de Área El Progreso, 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.

Los 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 de la auditoría, realizamos procedimientos orientados al entendimiento de las operaciones significativas del **Hospital de Área El Progreso**, 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 aplicables al 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 de Área El Progreso 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 el Reglamento Interno que refleje las condiciones de remuneraciones salariales establecidas en los contratos laborales y que sea acorde con el 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 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

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

4. No se restringe el acceso a los datos de la planilla mediante un sistema de claves, 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 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.