

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

Informe N° 10/05-DASS

**Auditoría Piloto de Gestión
Investigación Especial
Practicada
En el Hospital Regional Atlántida**

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



Julio, 2005





Tegucigalpa, M.D.C 21 de julio de 2005
PRESIDENCIA-403-2005

Doctor
HUBERT BROOKS FRAIZER
Director Hospital Regional Atlántida
Su Oficina.

Adjunto encontrara el **Informe N° 10/05-DASS** de la Investigación Especial como parte de la Auditoría Piloto de Gestión practicada al Hospital Regional Atlántida 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

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	1
Origen del Examen	1
Naturaleza y Objetivos del Examen	1
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
III. OBSERVACIONES	5-6
IV. CONCLUSIONES	6-8
V. RECOMENDACIONES	8-9
VI. ANEXOS	10
Anexo N° 1	
Informe de Control Interno	10-15

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 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 REGIONAL ATLANTIDA** de la Secretaría de Salud, fue aprobado por la Dirección de Auditorías y se ejecutó según oficio N° 730/2005-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 por dicho concepto estuvieron sustentados en disposiciones legales vigentes.
3. Determinar el grado de implementación de 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 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.

I. Antecedentes y Base Legal de la Entidad

Antecedentes

La comunidad y sus alrededores cuentan con un Centro Hospitalario Regional, atendiendo las cuatro especialidades básicas, Gineco Obstetricia, Medicina Interna, Cirugía y Pediatría, además Emergencia, Consulta Externa, Ortopedia, Otorrinolaringología, Oftalmología y Dermatología.

El Hospital Regional Atlántida fue fundado en el año de 1918, con el nombre de Hospital Beneficencia, ha tenido varios nombres por ejemplo; en el año de 1950 paso a llamarse Hospital Atlántida y en 1974 Hospital Atlántida Integrado, posteriormente en 1976 Hospital Regional Atlántida, nombre que lleva hasta la fecha.

El Hospital Regional Atlántida se creó primero a través de Junta Directiva del pueblo, siendo uno de lo primeros Directivo Presidente el Sr. Tulio Grave, sustituido por el Dr. Alberto Valle Beltrán y así sucesivamente.

Este Hospital presta el servicio a todas las comunidades de la Región Sanitaria No.6, que comprende: El Departamento de Atlántida, Colón, Islas de la Bahía, además de los Municipios de Arenal, Jocón y Olanchito en el departamento de Yoro y el Municipio de Esquipulas del Norte en el Departamento de Olancho.

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 práctica administrativa (guardia por llamada) se seleccionó una muestra de hospitales Nacionales, Regionales y de Área, dentro de esa muestra se encuentra el Hospital Regional Atlántida.

De acuerdo con la Ley de Estatuto del Medico 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 Capitulo 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. 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 llamada, 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 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 hemos observado que dicho procedimiento no esta 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 Regional Atlántida 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 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 la visita a las Instalaciones del Hospital Regional Atlántida obtuvimos información en relación a los siguientes hechos:

1. Existen construcción y equipos nuevos no utilizados

Tienen nuevas instalaciones para el área de laboratorio pero no hacen uso de ellas porque la licitación por medio del PNUD ha retardado la compra de los aires acondicionados para mantener en buen estado el

equipo, y obligadamente tienen que permanecer en cuarto de 2x2 M2 en evidente hacinamiento.

II. OBSERVACIONES

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

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. Específicamente sobre guardia por llamada se observó:
 - 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 línea de salida a celulares para poder hacer el llamado a los médicos de guardia.
 - d. No existe supervisión del cumplimiento de guardias
 - e. El Hospital durante el período bajo examen ha registrado como pagos por Guardia incluyendo la guardia por llamada la cantidad de L.7,068,616.94

IV. CONCLUSIONES

1. La Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Regional Atlántida manifestaron que la Gerencia de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud tiene toda la información correspondiente a los expedientes de personal, debido a que los contratos de los médicos y

otro personal, son firmados en la Secretaría de Salud, y el Hospital no recibe copias de los mismos; igualmente manifestaron que los expedientes no tienen copias de los acuerdos porque la Secretaría de Salud no se los hace llegar.

Comentario del Auditor

Lo manifestado por la Dirección del Hospital y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Regional Atlántida, 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 se comprobó 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.

3. La Dirección del Hospital en relación al procedimiento de Guardia por llamada comentó lo siguiente:
 - a. No se dispone con suficiente personal Médico Especialista de Guardia en las especialidades mencionadas éstas se efectúan bajo la modalidad de guardia por llamada;
 - b. Exceptuando 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 impuestas por el gobierno central en materia de austeridad fiscal, el Hospital 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 no son llamados.

- d. En la central telefónica se mantiene el listado de números telefónicos de los médicos de guardia que está desactualizado, ya que al efectuar pruebas de llamada a los médicos según el listado se llamó al No. 443-0506 perteneciente a la Dra. Diciocelina Ramos que se encontraba de guardia el día 28 de abril, con la sorpresa que el número corresponde al servicio a domicilio de Pizza Hut, nadie pudo aclarar esta situación.
- e. Por falta de personal de Recursos Humanos para realizar operativos no se realizan inspecciones para constatar en cumplimiento de las guardias por 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 en algunos casos solo se cuentan de 1 a 3 médicos especialistas; las guardias se efectúan por llamada y en algunos casos la Dirección no ha establecido que los médicos tienen que presentarse al comienzo de las guardias a 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.

- b. No se ha implementado en los médicos de guardia que marquen la asistencia, así como firmar sus formatos, 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, por otra parte en la central telefónica disponen de un libro con los números telefónicos de la residencia o beepers de los médicos en particular los de guardia.
- d. Se utilizó el libro y se realizaron llamadas para comprobar si los médicos están pendientes de llamado de hospital y se constató en reiteradas ocasiones que el número 443-0506 que de acuerdo al libro pertenece a la Doctora Diciocelina Ramos, corresponde al servicio a domicilio de Pizza Hut y no obtuvimos justificación al respecto por parte de la Dirección del Hospital.
- e. La supervisión de las guardias por parte de Recursos Humanos o los jefes de departamentos médicos o servicio no se justifica 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 que gestione ante 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.

Implementar con esta información procedimientos de revisiones de la información contenida en la planilla de pago mensual.

2. Al Director del Hospital

- a. Establecer procedimientos por escrito respecto a las guardias por llamado, exigiendo que los médicos tengan que visitar el hospital en sus guardias realizando rondas de evaluación de pacientes y después puedan retirarse y quedar por llamado para atender cualquier emergencia.
- b. Establecer la obligatoriedad de la marcada por parte de los médicos de la asistencia a las guardias, así como formatos donde registren la evaluación de pacientes y que esta información se utilice para la producción hospitalaria.
- c. Mantener en la central telefónica a disposición de las salas o servicios un listado telefónico actualizado de dirección domiciliaría y beepers de los médicos de guardia. ó gestionar las acciones correspondientes para que se pueda mantener una salida a celulares la cual deberá ser controlada y por cualquier exceso en su uso castigado severamente.
- d. Efectuar periódicamente la actualización del listado telefónico de los médicos de guardia para poder ser localizados sin contratiempo alguno.
- e. Programar supervisiones sorpresivas y periódicas de las guardias 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
Jefe Departamento de Auditoría
Delegación
Sector Social

Lic. Maria Alejandrina Pineda E.
Directora de Auditorías por

VI. ANEXOS

Anexo No. 1

Informe de Control Interno

Tegucigalpa, MDC., 21 de julio de 2005

Señores
Hospital Regional Atlántida
La Ceiba, Atlántida

Atn.: Doctor
HUBERT BROOKS FRAIZER
Director del Hospital

Estimado Doctor:

Para su conocimiento los comentarios y recomendaciones relacionados con el control interno del Hospital Regional Atlántida, los cuales han sido determinados durante la Auditoría 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, adjunto, la cual describe el propósito del estudio y evaluación de los controles internos como parte de la 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 los comentarios han 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 nuestro 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 Regional Atlántida**, 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 aplicadas 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 Regional Atlántida no está diseñado para reflejar las remuneraciones salariales que sustentan en los contratos laborales y Manual de Puestos y Salarios hemos observado 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

Elaborar el Reglamento Interno que refleje las condiciones de remuneraciones salariales establecidas en los contratos laborales 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 un 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 que figuran en la planilla del Hospital y 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 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 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.