

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

Informe N° 11/05-DASS

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

**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-404-2005

Doctor

Marco Antonio Bones

Director Hospital Regional de Occidente
Su Oficina.

Adjunto encontrara el **Informe N° 11/05-DASS** de la Investigación Especial como parte de la Auditoría Piloto de Gestión practicada al Hospital Regional de Occidente 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	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 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 DE OCCIDENTE** de la Secretaría de Salud fue aprobado por la Dirección de Auditorías y se ejecutó según oficio N° 732/2005-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.

II. 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.

De la Auditoría Piloto de Gestión realizada en el Hospital General San Felipe de Enero a Marzo del 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 de Occidente

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: 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 Nº 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 calificados.

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 Regional de Occidente 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 y confirmada en el Artículo 63 del 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 los médicos empleados que realizan guardia con la Gerencia de Personal, ni con la Dirección del Hospital.

Base Legal

La Dirección del Hospital Regional de Occidente 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 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 de Occidente obtuvimos información en relación a los siguientes hechos:

1. Existe ampliación de las instalaciones

Actualmente se está realizando la ampliación en varias áreas del hospital, remodelaciones y construcciones considerables y la preocupación de la Dirección es no poder cubrir las nuevas salas y áreas de atención por falta de recurso económico y humano.

2. Falta de Personal Médico y de Enfermería

Por la distancia geográfica de la zona y lo poco atractivo del lugar para los médicos concursantes, en el reciente concurso médico la plaza de cirujano fue declarada desierta, así mismo como entre la población no existe el suficiente personal de enfermería y médicos especialistas, estos tienen que optar a doble plaza y las guardias por llamada para poder “cubrir” todos los días.

El hospital no cuenta con técnicos en rayos x, existe alta mortalidad infantil en las horas de la tarde porque no hay pediatra y la Secretaría de Salud no ha dado ninguna respuesta al respecto, también existe déficit en el personal de enfermería.

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 que deben contener toda la información de respaldo para realizar comparaciones y verificaciones de los principales conceptos de remuneraciones están desactualizados o incompletos
2. Específicamente sobre guardia por llamada se observó:
 - a. Existen servicios de guardias de acuerdo a la especialidad son cubiertas bajo el procedimiento de llamadas tales como:
 - Cirugía Pediátrica
 - Otorrinolaringología
 - Urología
 - Neurocirugía
 - Ortopedia
 - 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 telefónica con 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 examinado ha registrado como pagos por Guardia incluyendo la guardia por llamada la cantidad de L.8,811,335.54

IV. CONCLUSIONES

1. La Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Regional de Occidente 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 médicos y otro personal y no reciben copia de los mismos; igualmente manifestaron que los expedientes no tienen copia de los acuerdos porque la Secretaría no los remite al Hospital.

Comentario del Auditor

Lo manifestado por la Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Regional de Occidente, demuestra la ausencia de control de 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 del Hospital en relación al procedimiento de Guardia por llamada explico lo siguiente:
 - a. Al no contar 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 impuesta 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. Por falta de personal de Recursos Humanos no realizan operativos e inspecciones para constatar el 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 que por la especialidad médica y como 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 ha realizar rondas por las áreas del hospital, evaluando pacientes de acuerdo a su especialidad y si no encuentra mayores complicaciones se retiren a su residencia quedando por llamada por cualquier emergencia.
- b. No se ha 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. 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 para que gestione con la dependencia correspondiente de la Secretaría de Salud el envío de la información necesaria para la complementación y actualización de todos 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 llamada, exigiendo que los médicos tengan que visitar el hospital en sus guardias realizando rondas de evaluación de pacientes y que 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. Al no disponer de línea telefónica con salida a celulares y en la central telefónica y a disposición de las salas o servicios, un listado telefónico actualizado de dirección domiciliaria y beepers de los médicos de guardia. Gestionar las acciones correspondientes para que se pueda disponer de una línea con salida a celulares la cual deberá ser controlada y por cualquier exceso en su uso y castigarlo severamente.
- d. Programar supervisiones sorpresivas y periódicas a 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
Pineda E.**
Jefe Departamento de Auditoría
Delegación
Sector Social

Lic. Maria Alejandrina
Directora de Auditorías por

VI. ANEXOS

Anexo No. 1

Informe de Control Interno

Tegucigalpa, MDC., 21 de julio de 2005

Señores
Hospital Regional De Occidente
Santa Rosa de Copán

Atn.: Doctor
MARCO ANTONIO BONES
Director del Hospital

Estimado Doctor:

Para su conocimiento los comentarios y recomendaciones relacionados con el control interno del Hospital Regional de Occidente, 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 nuestras 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 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 la auditoría, realizamos procedimientos orientados al entendimiento de las operaciones significativas del **Hospital Regional de Occidente**, 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 la 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 de Occidente no está diseñado para reflejar la remuneraciones salariales que sustentan en los contratos laborales y 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

Elaborar el Reglamento Interno que refleje las condiciones de remuneraciones salariales establecidas en los contratos laborales y 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

Elabore 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 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.