TRIBUNAL SUPERIOR DE CUENTAS DE LA REPÚBLICA DE HONDURAS

Informe Nº 12/05-DASS

Auditoría Piloto de Gestión
Investigación Especial
Practicada
En el Hospital Nacional
Mario Mendoza
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-405-2005

Doctor
Mario Mendoza
Director Hospital Nacional Mario Mendoza
Su Oficina.

Adjunto encontrara el **Informe Nº 12/05-DASS** de la Investigación Especial como parte de la Auditoría Piloto de Gestión practicada al Hospital Nacional Mario Mendoza 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.	INTRODUCIÓN	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
	Otros Aspectos de Importancia	5
III.	OBSERVACIONES	5
IV.	CONCLUSIONES	5-6
V.	RECOMENDACIONES	6
VI.	ANEXOS	7
	Anexo Nº 1	
	Informe De Control Interno	7-11

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 efectúo en función a las observaciones determinadas durante la realización de Auditoría Piloto de Gestión al Hospital General San Felipe, la auditoría al **HOSPITAL NACIONAL MARIO MENDOZA** de la Secretaría de Salud fue aprobado por la Dirección de Auditorías y se ejecutó según oficio Nº 726/2005-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 Guardias Medicas.

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 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 Nº 01),** en el cual se informa sobre la efectividad de los controles internos relacionados con el Pago de Remuneraciones por Guardia, de conformidad con las Normas de Auditoría Gubernamental.

II. Antecedentes y Base Legal de la Entidad

Antecedentes

El Hospital Psiquiátrico Nacional Dr. Mario Mendoza es una institución de tercer nivel de la estructura sanitaria que tiene como propósito ofrecer una atención integral especializada, con calidad científica y humana a la población nacional mayor de 12 años usuaria de sus servicios por problemas de salud mental.

Forma parte del complejo docente-asistencial de la Escuela de Ciencias Medicas de la UNAH sirviendo, consecuentemente como escenario para la formación de recurso humano de pre y postgrado en el área de salud mental, promoviendo la desconcentración, la accesibilidad y la atención primaria en salud mental.

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 la muestra se encuentra el Hospital Nacional Mario Mendoza.

De acuerdo con la Ley de Estatuto del Medico Empleado (9 de octubre de 1985) y sus modificaciones establecidas en la Reforma del Decreto Nº 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 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 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 Nº 63 del Reglamento de la Ley del Estatuto del Médico Empleado Capitulo VIII de los salarios señala: 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 continúa intrahospitalaria, debidamente acreditada.
3) Por insuficiencia presupuestaria o económica debidamente comprobada.

En el Hospital Nacional Mario Mendoza no se ha implementado el sistema de Guardias por llamada ya que cubren las guardias con presencia física.

Base Legal

La Dirección del Hospital Nacional Mario Mendoza 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 Nacional Mario Mendoza obtuvimos información en relación a los siguientes hechos:

1. Espacio físico limitado
2. Déficit de tecnología diagnostica y terapéutica

3. Desabastecimiento de medicamentos por tardanza y baja calidad en la compra por licitación del PNUD.
4. Cuando se presenta enfermedades de tipo orgánico tienen que referir pacientes al Hospital Escuela porque no cuentan con equipo y medicamento para el tratamiento.
5. Atienden la hospitalización de pacientes referidos por el Seguro Social por convenio suscrito renovable en junio de cada año, después se efectúa el cobro de los costos incurrido por la hospitalización de dichos pacientes
6. Hospital de Día (atención ambulatoria con terapia grupal, laboral, recreativa y familiar a pacientes)

III. OBSERVACIONES

En cuanto a los Gastos de Remuneraciones y en especial sobre la aplicación de Guardia hemos determinado las siguientes observaciones:

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

IV. CONCLUSIONES

1. La Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Nacional Mario Mendoza 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 copias de los mismos; igualmente manifestaron que los expedientes no tienen copia de los acuerdos porque la Secretaría no los remite al Hospital.

2. Específicamente sobre guardia por llamada la Dirección comento:

    - Al contar con personal médico se pueden cubrir las guardias con presencia física.

Comentario del Auditor

1. Lo manifestado por la Dirección y la Jefatura de Recursos Humanos del Hospital Nacional Mario Mendoza, demuestra la ausencia de

control sobre los expedientes y evidencia además que recursos humanos no realiza revisiones periódicas de los expedientes como sustento de sus evaluaciones, también prueba que al no contar con la información relativa de las remuneraciones no realiza revisión ni controla los valores reportados en planillas contra documentos fehacientes.

2. Específicamente sobre guardia por llamada:

   - Las guardias son cubiertas con presencia física todos los días del año.

V. RECOMENDACIONES

1. Al Director del Hospital
   Ordenar al Jefe de Recursos Humanos que realice la complementación y actualización de todos los expedientes y así establecer controles efectivos para mantener actualizados los mismos.

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

VII. ANEXOS

Anexo No. 1

Informe de Control Interno

Tegucigalpa, MDC., 21 de julio de 2005

Señores
Hospital Nacional Mario Mendoza
Tegucigalpa M.D.C

Atn.: Doctor
Mario Mendoza
Director Del Hospital

Estimado Doctor:

Para de su conocimiento los comentarios y recomendaciones relacionados con el control interno del Hospital Nacional Mario Mendoza, 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 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 la auditoría, se realizaron procedimientos orientados al entendimiento de las operaciones significativas del **Hospital Nacional Mario Mendoza**, 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 Nacional Mario Mendoza, 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 Nacional Mario Mendoza no está diseñado para reflejar la remuneraciones salariales que respalden los contratos laborales y el Manual de Puestos y Salarios se observó que el Hospital tiene implementado un Manual de Puestos y Salarios preparado por la Secretaría de Salud, y que data de 1977, el mismo 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 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 y los registros de tiempo se
utilizan para llamadas de atención a los empleados y no se realizan 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 con el propósito 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, 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 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.