



ESTADO DE PAÍS: HONDURAS 2022

Recursos Humanos en la administración pública

17 de mayo 2022

ASJ

LE GUSTARÍA QUE...

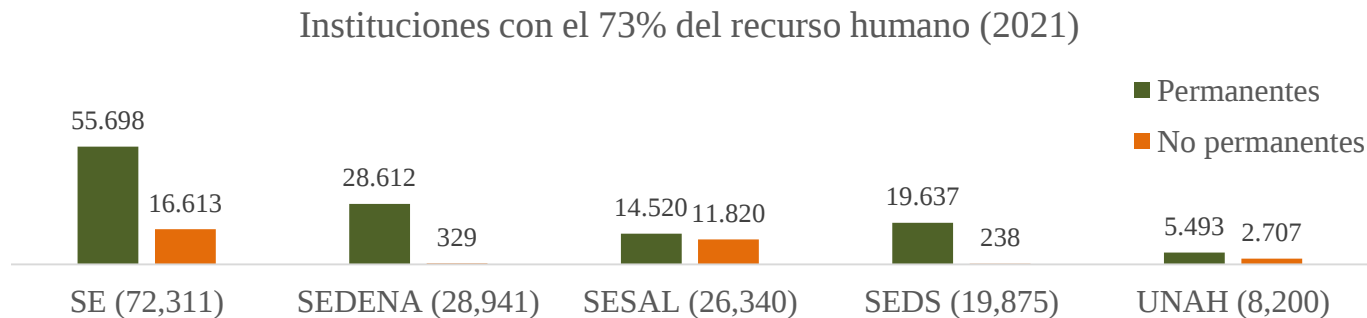
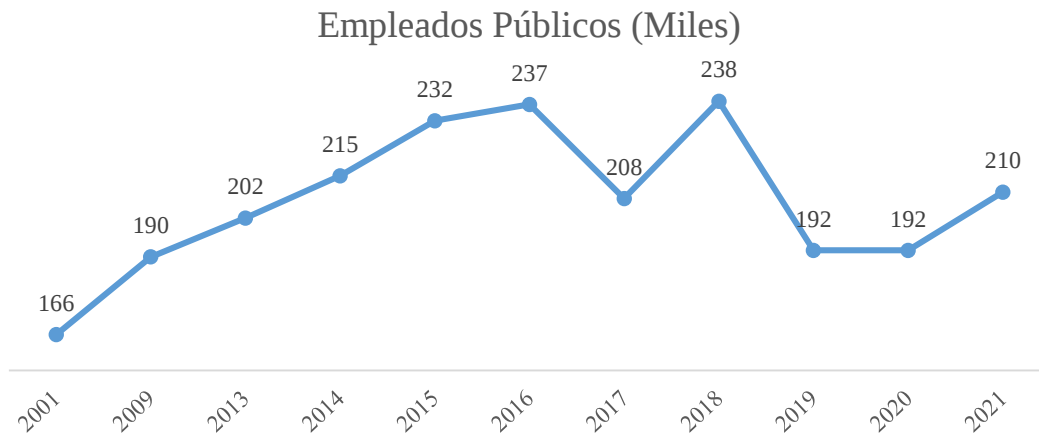




DESAFÍOS

Recursos Humanos en la administración pública

1. INCREMENTO EN NÚMERO DE EMPLEADOS





R1. REDUCIR PORCENTAJE PIB Y AUMENTAR EFICIENCIA

Porcentaje de PIB invertido en sueldos y salarios

Año	PIB	Presupuesto sueldos y salarios (% del presupuesto general)	% del PIB en sueldos y salarios por Año
2013	376,539,000,000	46,868,918,726 (36%)	12%
2014	379,487,000,000	47,000,000,000 (26 %)	12%
2015	460,405,200,000	48,884,700,671 (26%)	11%
2016	495,921,900,000	51,399,129,784 (25%)	10%
2017	543,403,000,000	56,483,746,547 (25%)	10%
2018	574,243,000,000	60,838,118,295 (25%)	11%
2019	614,918,000,000	63,022,942,140 (24%)	10%
2020	585,734,000,000	64,397,725,613 (23%)	11%
Promedio	488,000,011,111	53,797,876,816 (25%)	11%

Fuente: Elaboración propia con datos de BCH, Sefin

Promedio latinoamericano: 9.5% PIB
Según Grupo Banco Mundial, Invertir en Capital Humano, 2018

2. EMPLEADOS PÚBLICOS INGRESAN SIN CONCURSOS A LAS INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES

BAJO CUMPLIMIENTO

La SESAL, SE y SEDS cumplen solo el **43%** del proceso de ingreso al servicio civil

- Recomendaciones políticas,
- Plazas docentes heredadas,
- Sin aprobación de la DGSC,
- Sin acreditar méritos.

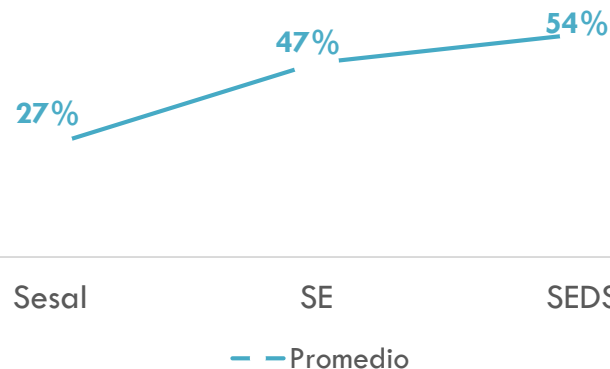
SOLO 3 CONCURSOS

SE y SESAL: en cada una en los últimos ocho años.

SE: Concurso docente 2014, 2017 y 2019

SESAL: Enfermeras, médicos y microbiólogos.

CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE INGRESO DE PERSONAL
2011-2019





R.2. EMPLEADOS PÚBLICOS DEBEN COMPROBAR QUE SON IDÓNEOS PARA EL PUESTO

El ingreso al servicio civil se debe dar:

- Mediante concursos públicos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad; en los que los candidatos sean sometidos a evaluaciones de conocimientos, aptitudes y competencias, en igualdad de condiciones, y de carácter público donde prime la meritocracia.
- Desvincular la contratación de factores político- partidistas para asegurar que cada institución cuente con personal idóneo, que demuestren altos estándares de eficiencia y **brinden servicios de calidad a la población.**
- Los sistemas públicos deben contar con los **mejores maestros, los mejores médicos y enfermeras, los mejores policías, los mejores gerentes.**

3. EL ESTADO NO CUENTA CON UN PLAN ESTRATÉGICO DE CRECIMIENTO EN MATERIA DE RR. HH.

PLAN

- Estructura organizacional
- Funciones
- Concursos públicos
- Necesidad de personal
- Donde se necesita
- Evaluaciones
- Capacitaciones



SEDS

DEFICIT DE 123 PCCMH

La SEDS contaba con una tasa de 177 policías por cada cien mil habitantes en el año 2018, valor 40% por debajo de la tasa de 300 por cada cien mil habitantes recomendada por la ONU.



SE

30,000 DOCENTES

Según Unesco: la tasa idónea debe ser de 28 alumnos por cada docente. La SE requería en 2019 de la habilitación de aproximadamente 30,000 plazas nuevas, las que representarían un incremento en el presupuesto anual de al menos L 510 mil millones.

R.3. SE REQUIERE COMO MÍNIMO UN PLAN ESTRATÉGICO DE CRECIMIENTO EN MATERIA DE RR. HH.

El actual gobierno, debe lograr:

- Que **cada institución cuente con un plan estratégico de crecimiento como mínimo para los próximos diez años**, que le guíe en la determinación de la **cantidad de recurso humano** que se requiere, para qué **departamentos** y qué **tipo de personal (especialidad, operativo o administrativo)**, iniciando por un mapeo geográfico del personal como punto de partida para contar con las especialidades y servicios necesarios en cada localidad, de acuerdo a la densidad poblacional. Se requiere también la voluntad política para crear paulatinamente estructuras financieras disponibles para las nuevas plazas.

4. NO SE REALIZAN EVALUACIONES DE DESEMPEÑO NI UN EFECTIVO CONTROL INTERNO

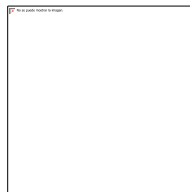
EVALUACIÓN DGSC



Individual



Jefatura



FRAUDE EN PLANILLAS

Evaluación a Sesal en el año 2016

Jefe de planillas, realizaba pagos de forma indebida a terceros que no estaban contratados por la Sesal, ni eran estudiantes de medicina, por un monto de L 6,165,076

Con esos L 6,165,076, la Sesal pudo:

- Mejorar la cobertura al contratar a al menos 15 médicos durante un año completo, representando 540 nuevas atenciones por día (10,800 al mes)
- Adquirir al menos 240 camas hospitalarias



NEGLIGENCIA DE ANESTESIÓLOGA

Hospital Gabriela Alvarado: Abuso de estupefacientes

Robo de 16 ampollas de analgésicos de alto poder

Trabajar bajo los efectos de la droga

Mala administración de dosis correcta de anestesia



R.4. EVALUACIÓN PERIÓDICA AL DESEMPEÑO, PLANES DE DESARROLLO PROFESIONAL, APLICANDO SANCIONES CUANDO CORRESPONDA

Se recomienda a las instituciones públicas junto con la DGSC:

- Evaluación integral **del desempeño, con la participación de los usuarios (pacientes, alumnos, padres)** y que contemplen instrucciones uniformes para determinar el nivel de desempeño de todos los empleados públicos.
- Cada institución pública, debe desarrollar un plan de fortalecimiento de capacidades y competencias profesionales, vinculado a los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño, orientando los esfuerzos y recursos.
- Correcta implementación y documentación de los **procesos de sanción, seguimiento y cancelación**, de manera estándar para todas las unidades de gestión del talento humano.

5. DÉBIL GESTIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL (DGSC)

Finalidad de la DGSC

Ofrecer iguales oportunidades conforme a su **idoneidad** y aptitudes, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, afiliación política o clase social; **capacitar, responsabilizar, proteger y dignificar** a los servidores del estado, **incrementar la eficiencia** de la función pública y garantizar la estabilidad en sus cargos.



Verificación in situ a empleados:

Se evidenció que el 14% del personal no se encontró en su sitio de trabajo en una muestra verificada de Insep.



Sanciones:

Sesal: Tratamiento de las negligencias médicas como negligencias administrativas.

Se estima que la erogación por concepto de salarios, a personal que no cumple las funciones nominales descritas es de **L. 402 millones** mensuales, pudiéndose contratar con este monto al menos **17,000 médicos y enfermeras de los 21,000 necesarios** por el Estado para brindar mejores servicios de salud.

R5. EL ESTADO DEBE CONTAR CON UNA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL (DGSC) FORTALECIDA

Se recomienda:

- **Empoderar a la DGSC** como el ente rector y colegiado, para brindar la asistencia técnica a las instituciones públicas para el cumplimiento de los procesos claves de ingreso, evaluación y control, **dando respuesta oportuna y aplicar sanciones** en los casos que corresponda.
- Reformular la Ley de Servicio Civil a modo de solventar los vacíos existentes, y que su reglamento determine de manera específica la contratación de personal idóneo y en base a méritos.

CONCLUSIONES

Para que tengamos los mejores maestros, médicos, enfermeras, policías, el gobierno actual debe:

Asegurar la contratación de personal idóneo que demuestre que cuenta con las competencias y calificaciones del puesto, sin considerar **únicamente** la afiliación política partidaria.

Diseñar planes de **crecimiento** del talento humano, evaluando las necesidades actuales por región y sector, la distribución óptima del personal, evitando la concentración en los centros urbanos.

Realizar evaluaciones **integrales** de desempeño que ayude a crear un plan de fortalecimiento y desarrollo profesional

Voluntad política para dotar de **independencia y recursos necesarios a la DGSC** para desarrollar de manera efectiva su rol rector, supervisor, de apoyo y responsable de dignificar el servicio civil.



#TransparenciaSalvaVidas

17 de Mayo 2022

**ASOCIACIÓN PARA UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA
(ASJ)**

Capítulo en Honduras de Transparencia Internacional



Síguenos en:



asjhonduras1



asjh1



asj_honduras



ASJHonduras

info@asjhonduras.com