

Marzo,
2022

CORRUPCIÓN DE PRIMERA LÍNEA

Hallazgos en acuerdos y plazas
de la Secretaría de Salud



Informe de auditoría forense especializada

Índice

I.	Introducción	4
II.	Objetivo	6
III.	Antecedentes	7
	3.1 Decreto Legislativo núm. 047-2020	7
	3.2 Acuerdo Ejecutivo núm. 003-2020	8
	3.3 Decreto Legislativo Núm. 108-2021	9
IV.	Metodología	11
V.	Hechos encontrados en esta veeduría	12
	5.1 Malas prácticas	12
	a. Ambigüedad en la definición y parámetros para la selección del personal	12
	b. Ausencia de manuales, protocolos o normativa sobre los procedimientos	13
	c. Contrataciones masivas sin sostenibilidad financiera	14
	d. Falta de rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las acciones	15
	5.2 Valoraciones al proceso de nombramiento	16
	a) Sobre los pasos generales para la emisión de acuerdos de nombramiento	17

b) Sobre los requisitos especiales para la emisión de los acuerdos de nombramiento	18
5.3 Irregularidades	25
a. Duplicidad de nombramiento en la acción de personal en el sistema SIREP	25
b. Acuerdos incompletos remitidos a la jefatura de planilla, acuerdos tipo copias y acuerdos sin firmas y sellos	27
c. Personal de apoyo y administrativo con sueldos mayores al máximo sueldo del personal asistencial.	33
VI. Presupuesto	35
VII. Recomendaciones	39
VIII. Conclusiones	45
IX. Anexos	48

I. Introducción

El Consejo Nacional Anticorrupción (CNA) es una instancia de sociedad civil cuya finalidad se enmarca, preponderantemente, en la prevención, disuasión y el combate de la corrupción. Es así que, al amparo de los esfuerzos que concita para el cumplimiento de su misión, el CNA ve en el momento actual una responsabilidad insoslayable de liderar acciones que propicien un ambiente para contrarrestar los efectos de este flagelo en el sistema de salud, con especial énfasis en los procesos y las medidas adoptadas en el marco de la pandemia del COVID-19.

De acuerdo con lo anterior, el 8 de febrero de 2022 el CNA suscribió un Acuerdo marco de cooperación y coordinación técnica interinstitucional con la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud (Sesal), con el objetivo de generar, promover y desarrollar esfuerzos coordinados que contribuyan a prevenir, controlar, detectar, vigilar, investigar y disminuir la corrupción en el ejercicio de la función pública en todas las unidades dependientes de la secretaría, estableciendo para ello canales, mecanismos, sinergias y facilitación de espacios de cooperación para propiciar procesos de asesoría especializada, apoyo técnico, veeduría social y fortalecimiento de capacidades vinculadas con el manejo de los recursos públicos de forma ética y transparente, a través del intercambio de conocimiento e información pública, según sus funciones y atribuciones.

Partiendo de lo anterior, para esta veeduría es sustancialmente necesario describir que la labor conjunta que se ha realizado hasta el momento con el equipo multidisciplinario delegado por la Sesal, nos ha posibilitado la identificación de una alta incidencia de escenarios irregulares originados en la administración anterior.

Aunado a ello, y teniendo como antecedente el amplio espectro indiciario de situaciones anómalas a lo interno de la Sesal, y al amparo de promover la

eficiencia del trabajo que se desarrolla, el CNA ha considerado oportuno separar los resultados de la veeduría según cada circunstancia atípica que ha sido reportada por las autoridades de la Secretaría.

En tanto, esta primera parte del informe recoge, de manera exclusiva, los hallazgos derivados del análisis a la problemática generada en el marco de los acuerdos de nombramiento permanentes emitidos al amparo del Decreto Legislativo núm. 047-2020 aprobado por el Congreso Nacional el 14 de mayo de 2020.

Por tanto, el CNA no descarta la posibilidad de continuar con los esfuerzos conjuntos para el reconocimiento, delimitación y precisión de otros hechos o circunstancias anormales que requieran de nuestro análisis y asesoramiento en los términos requeridos por las máximas autoridades de este ente estatal.

II. Objetivo

- a) Generar un análisis contextual en torno a la aplicación del Decreto Legislativo núm. 047-2020 en la Sesal, partiendo de esa premisa para identificar malas prácticas en los procedimientos para la emisión de los acuerdos de nombramiento permanente al personal beneficiado, proporcionando recomendaciones para el fortalecimiento de los procesos institucionales internos en el marco de la legalidad, eficiencia y transparencia, contribuyendo en la prevención y combate de la corrupción en el sistema de salud.

III. Antecedentes

3.1 Decreto Legislativo núm. 047-2020

En el contexto de la pandemia del COVID-19 en Honduras, el Congreso Nacional de la República a través del Decreto Legislativo núm. 047-2020 publicado en el diario oficial La Gaceta núm. 35,270 de fecha 01 de junio del año 2020, reconoció la delicada labor de los profesionales de la salud, así como su efectiva y amplia participación en la promoción y desarrollo de las actividades realizadas para proporcionar y garantizar a la población las condiciones necesarias para la conservación de su salud.

En consonancia con lo anterior, se autorizó a la Sesal en el artículo núm. 1, proceder a la emisión de los acuerdos de nombramiento permanente de los siguientes grupos priorizados:

- ✓ Personal médico
- ✓ Personal sanitario
- ✓ Personal asistencial
- ✓ Personal de apoyo a los servicios médicos
- ✓ Personal del proyecto Código Verde Más
- ✓ Personal adicional necesario para fortalecer el sistema de salud

Adicionalmente, la emisión de los nombramientos permanentes al personal de la Sesal, debió estar precedida del cumplimiento de los requisitos siguientes, según establece el artículo núm. 1:

- ✓ Que se trate de personal que labore actualmente bajo la modalidad de

contrato en cualquier dependencia de la Sesal.

- ✓ Que se trate de personal que haya participado de forma efectiva en la atención de pacientes infectados por COVID-19 y en acciones preventivas para evitar el contagio del mismo.
- ✓ Que se trate de personal que no tenga una plaza permanente vigente en el sistema de salud pública del país.

Por otra parte, se establece el cumplimiento y respeto de las condiciones siguientes en el artículo núm. 2:

- ✓ Gozar de todos los derechos, prestaciones, beneficios y prerrogativas establecidas en la Constitución de la República, estatutos profesionales, Código del Trabajo, Ley de Servicio Civil, y otras leyes aplicables de acuerdo al área que corresponda.
- ✓ La antigüedad y el buen desempeño durante los años de servicio.
- ✓ El nombramiento se hará de acuerdo al título que se ostente.
- ✓ Si ostenta un salario superior al de la categoría que por sus méritos le corresponde al obtener el acuerdo de permanencia, debe conservar su salario actual.
- ✓ Quien obtenga título profesional de mayor jerarquía deberá ser reclasificada de acuerdo al nuevo título, debiéndose mejorar su condición de salario de acuerdo a la nueva categoría que ha alcanzado.

3.2 Acuerdo Ejecutivo núm. 003-2020

De forma posterior, y con el afán de establecer un procedimiento para la ejecución del Decreto Legislativo, se publicó en el diario oficial La Gaceta

núm. 35,467 el 22 de diciembre de 2020, el acuerdo ejecutivo núm. 003-2020 contentivo del Reglamento para Nombramiento de Personal de Contrato Médico, Sanitario, Asistencial y de Apoyo a los Servicios Médicos que se Desempeñó en Primera Línea durante la emergencia sanitaria del COVID-19.

Merece la pena subrayar que, según dispone el reglamento en el artículo núm. 9, es condición obligatoria para el otorgamiento de acuerdos de nombramiento permanente, la existencia de plazas vacantes; sin embargo, en caso de que no se cuente con esa disponibilidad, la Sesal con la intervención de la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (Sefin) y la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), puede proceder a la creación, fusión o reasignación de plazas.

Además, en seguimiento a los requisitos descritos en el Decreto Legislativo núm. 047-2020, el artículo núm. 12 enumera nuevos requerimientos que deben observarse para la emisión de los acuerdos:

- ✓ Evaluación de desempeño del puesto desempeñado.
- ✓ Acta de compromiso firmada por el beneficiario aceptando su reubicación o traslado en caso de ser necesario.
- ✓ Constancia firmada por la máxima autoridad del centro o dependencia donde presta sus servicios.
- ✓ Título acreditado al momento del nombramiento.

3.3 Decreto Legislativo núm. 108-2021

A los fines de comprender el alcance procedimental para el cumplimiento del Decreto Legislativo núm. 047-2020, es oportuno destacar que el 14 de diciembre de 2021 se publica en La Gaceta núm. 35,797, el Decreto Legislativo 108-2021 que literalmente establece en el artículo núm. 2:

Delegación temporal. Se delega temporalmente en los jefes de región sanitarias, en los directores de hospitales, de centros asistenciales de todo el país; la facultad del titular de la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud de otorgar acuerdos de permanencia al personal de dicha dependencia.

En tal sentido, por esta única vez y hasta el 26 de enero del año 2022, los jefes regionales sanitarios, los directores de hospitales y centros asistenciales de todo el país están facultados para hacer las gestiones administrativas oportunas para el nombramiento de forma directa y posterior emisión del acuerdo de permanencia para todo el personal médico, sanitario asistencial, administrativa, auxiliar y de apoyo que se encuentren bajo la modalidad de contrato de la Secretaría de Salud Pública.

Consecuentemente, es importante mencionar que esta disposición fue interpretada por las autoridades de la Sesal como descentralización del proceso de nombramiento de los acuerdos emitidos al amparo del Decreto Legislativo núm. 047-2020; lo que implicaba que los procedimientos se llevarían a cabo por medio de cada institución prestadora del servicio de salud.

En virtud de lo anterior, el procedimiento para la emisión de los acuerdos de nombramiento se dividió en dos momentos. El primero previo a la vigencia del Decreto Legislativo núm. 108-2021, donde se desarrollaron a través de la gerencia central de la Sesal; y, en segundo término, o sea de manera posterior, a la vigencia de dicho decreto, donde los procesos se ejecutaron tanto de forma centralizada como descentralizada.

IV. Metodología

Los hallazgos de esta veeduría y los análisis realizados han sido resultados de entrevistas con el personal clave de la Sesal, quienes han proporcionado información sobre las modalidades de contratación, los parámetros de selección del personal, los procedimientos de nombramiento permanente y las consideraciones adoptadas en el marco del Decreto Legislativo núm. 047-2020 y el Acuerdo Ejecutivo núm. 003-2020.

A su vez, se tomó como referencia la información contenida en las bases de datos que fueron compartidas por la Sesal, así como los datos extraídos del Sistema de Registro y Control de Servidores (SIREP) y el Sistema Integrado de Administración de Recursos Humanos (SIARH).

Por otra parte, se tuvo acceso a expedientes de nombramiento en formato físico para analizar la documentación y el cumplimiento de los requisitos descritos tanto en el Decreto Legislativo núm. 047-2020 como su reglamento.

En consecuencia, se implementaron una serie de técnicas de búsqueda, cotejamiento y análisis de la información de manera física y digital en contraste con las plataformas administradas por la Sesal y la DGSC.

V. Hechos encontrados en esta veeduría

5.1 Malas prácticas

A continuación, esta veeduría se plantea plasmar de manera concreta y clara los puntos en los que hemos identificado y analizado aspectos de debilidad y malas prácticas en la emisión, aplicación e interpretación del Decreto Legislativo núm. 047-2020 y su reglamento.

a. Ambigüedad en la definición y parámetros para la selección del personal

Preliminarmente, es necesario apuntar que la problemática existente surge a partir de la imprecisión del Decreto Legislativo núm. 047-2020 de establecer de manera exacta a las personas a quienes alcanzan los beneficios de esta disposición.

Por ejemplo, nótese que el artículo núm. 2 del citado decreto hace referencia a la contratación del personal adicional necesario para fortalecer el sistema de salud, expandiendo su cobertura en comparación a lo establecido en el artículo núm. 1, donde se definió que los beneficios abarcarían al personal médico y sanitario, personal asistencial y de apoyo a los servicios médicos y personal del proyecto Código Verde Más.

En tal sentido, estimamos que una regulación inexacta o muy amplia en la definición de los beneficiados se prestó a diversas interpretaciones, sobre todo, cuando no se definieron en el Decreto Legislativo núm. 047-2020 los parámetros o lineamientos para identificar con precisión lo que debió considerar la Sesal para determinar al personal adicional necesario.

Por otra parte, y pese a la existencia de vacíos o ambigüedades, observamos que el artículo núm. 1 del Reglamento del Decreto Legislativo núm. 047-2020 lejos de contribuir a enriquecer el proceso de nombramiento bajo la modalidad de permanencia, introduce un factor al que denomina primera línea, pero sin definir, nuevamente, directrices que permitan despejar de manera indubitada los criterios que debieron de cumplirse para seleccionar al personal beneficiario de este decreto.

Por lo tanto, consideramos que todo este ambiente de incertidumbre fue ocasionado por un decreto redactado de manera muy general y por un reglamento que no cumplió su objetivo de establecer de forma específica o cerrada un listado determinado de personas, sino que lo hizo de manera abstracta y subjetiva, dando lugar a interpretaciones discrecionales por parte de los servidores públicos de la Sesal, cuyos beneficios o perjuicios se desconocen.

b. Ausencia de manuales, protocolos o normativa sobre los procedimientos

Desde el inicio de la veeduría hemos observado la falta de regulación o estandarización de los procesos que implementa la Sesal en materia de nombramiento permanente del personal. En tal sentido, nos hemos percatado que no existe un cuerpo normativo, ya sea en forma de manual, protocolo u otro documento uniforme con suficiente fuerza vinculante que describa de manera exacta los procedimientos que deben de desarrollarse.

Nuevamente, y en conexión con el punto que antecede, consideramos que la ausencia de parámetros que sirvan como referencia para la ejecución de los procesos, es una debilidad institucional que facilita la adopción de decisiones basadas en la discreción, pues no existe un mecanismo que garantice la

obligatoriedad de seguir y respetar pasos y criterios en el marco de la legalidad, eficiencia y eficacia.

En secuencia de lo anterior, tanto el Decreto Legislativo núm. 047-2020 como su reglamento, le imponen a la Sesal y al resto de instituciones que intervienen en el proceso de nombramiento permanente, la responsabilidad de emitir disposiciones adicionales para llenar los campos no cubiertos por la regulación existente, tal como se aprecia en el artículo núm. 3 del Decreto Legislativo núm. 047-2020.

Se autoriza al Poder Ejecutivo para que a través de la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud (Sesal), en conjunto con la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (Sefin), y demás instituciones del Estado relacionadas para el cumplimiento de este Decreto, definan los criterios y procedimientos para la creación y otorgamiento de las plazas permanentes de forma gradual y progresiva a través del reglamento de la presente ley.

Sin embargo, pese al mandato expreso poder emitir reglas adicionales para la correcta ejecución de este decreto. En lo que respecta a la Sesal hemos verificado que no se crearon lineamientos complementarios discutidos y aprobados por las autoridades correspondientes, sino que se siguieron procedimientos ordinarios, mismo que no se encuentran estandarizados. En tanto, consideramos que, al tratarse de un decreto con características especiales, se tenía que desarrollar un proceso extraordinario adaptado a las necesidades particulares que el caso ameritaba.

c. Contrataciones masivas sin sostenibilidad financiera

En este punto se vuelve necesario subrayar lo descrito tanto en el artículo 3 del Decreto Legislativo núm. 047-2020 como los artículos 5 y 11 de su reglamento,

mismos que establecen la condición de que las contrataciones permanentes se lleven a cabo de manera gradual y progresiva. En otras palabras, en el afán de preservar la buena y sana administración, así como la correcta armonía entre la emisión de los acuerdos de nombramiento y el presupuesto público, los procedimientos al amparo de este decreto tenían que desarrollarse de forma paulatina en función de la antigüedad y el buen desempeño del personal.

Sin embargo, es del conocimiento del CNA que la emisión de tales acuerdos de nombramiento se efectuó en función del cien por ciento del personal de la Sesal, lo que trajo como resultado procesos de contratación masivos poniendo en peligro la sostenibilidad financiera.

Adicionalmente, y sin perjuicio de la subjetividad en torno al personal que es considerado de primera línea, se puede argüir una extralimitación en la selección de las y los beneficiarios, situación que se enmarca dentro de las malas prácticas institucionales, pues conforme a lo dispuesto en el artículo 16 del reglamento del Decreto Legislativo núm. 047-2020, la Sesal podía seguir haciendo uso de las contrataciones temporales, justamente con el propósito de garantizar la gradualidad y progresividad, así como evitar la insostenibilidad financiera de la institución.

d. Falta de rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las acciones

En el marco de la transparencia que deben observar los procesos que desarrollan las instituciones estatales como mecanismo de control, prevención y combate de la corrupción en el sector público, el Decreto Legislativo núm. 047-2020 estableció lo siguiente el artículo núm. 5:

El Poder Ejecutivo, a través de la Sesal, debe presentar al Congreso Nacional, anualmente, un informe detallado del cumplimiento a lo dispuesto en el presente Decreto.

No obstante, el CNA comprobó que, a pesar de que la vigencia de este decreto data del año 2020, la Sesal no ha presentado el informe anual al Congreso Nacional donde brinde detalle de los mil ochocientos treinta siete (1,837) acuerdos de nombramiento permanente emitidos en el año 2021.

En otro extremo, se previeron otras medidas de rendición de cuentas, pero en este caso de las autoridades de las dependencias o centros asistenciales, ya que debían acreditar a través de informes dirigidos a la Sesal, que el personal a ser beneficiado ha participado de forma efectiva en la prevención y combate del COVID-19. Sin embargo, la información obtenida por el CNA indica que no se efectuaron tales informes, lo que ha provocado una alta incidencia de las brechas de opacidad en la Administración pública.

En tanto, estas las acciones se consideran esenciales a los fines de verificar el cumplimiento de los objetivos previstos en el decreto, así como los posibles obstáculos en su ejecución. Ante la escasa voluntad de rendición de cuentas y la poca exigencia por parte del Congreso Nacional, se desconoce, por ejemplo, el número de establecimientos de salud que reabrieron, así como la cantidad de personas nombradas de forma permanente en los departamentos de Islas de la Bahía y Gracias a Dios, mismos que tenían prioridad según el Decreto.

5.2 Valoraciones al proceso de nombramiento

El propósito de esta sección es describir los hallazgos generales de la veeduría, partiendo de las situaciones que han sido observadas en el proceso de revisión de los acuerdos, las entrevistas realizadas, el acceso a las plataformas

digitales de la Sesal y la DGSC, en contraste con el análisis efectuado del Decreto Legislativo núm. 047-2020 y su reglamento.

Sobre esta base, proponer, con un enfoque enteramente preventivo, una estrategia que la secretaría puede valorar para impulsar el inicio de acciones concretas que les permita avanzar en la resolución de la problemática generada a partir de los nombramientos permanentes de personal, emitidos y procesados por la administración anterior.

Sobre los pasos generales para la emisión de acuerdos de nombramiento

A continuación, describimos los pasos para la emisión de los acuerdos de nombramiento, a la vez que incorporamos las valoraciones de este organismo anticorrupción, para que sean sometidas al análisis correspondiente por las autoridades de la Sesal.

a. Verificación de plazas vacantes

Es oportuno mencionar que para la emisión de los acuerdos de nombramiento al amparo del Decreto Legislativo núm. 047-2020, la Sesal debía de contar con plazas vacantes, mismas que serían ocupadas por el personal que se encontraba realizando labores de prevención y combate del COVID-19 en el sistema de salud pública, en el entendido de que, al tratarse de puestos no ocupados, se contaba con el presupuesto para cumplir con las obligaciones salariales que eventualmente se contrajeran.

Por otro extremo, es necesario establecer que, ante la falta de plazas vacantes, la Sesal estaba facultada para la creación de nuevas plazas o, en su caso,

la fusión y reasignación de otras. En este punto, el equipo de veeduría obtuvo información a través de entrevistas que, para la realización de este procedimiento, además de la Secretaría, intervienen la Sefin y la DGSC.

Consecuentemente, la labor de la Sefin consistía en la verificación de que existía presupuesto para proceder a la creación de nuevas plazas permanentes, mientras la DGSC interviene en el proceso, pues le corresponde la realización de las actividades relacionadas con el ingreso al régimen del servicio civil.

Consideraciones CNA: de todo el antecedente descrito previamente, para esta veeduría se torna fundamental destacar que, tal como se mencionó antes, a partir de la vigencia del Decreto Legislativo núm. 108-2021, el procedimiento de nombramiento se descentralizó, facultando a las y los jefes de las regiones sanitarias, así como a los directores de hospitales y centros asistenciales de todo el país realizar las gestiones administrativas con ese propósito.

Todo lo anterior implicó el hecho de que los procesos se volvieron complejos y extensos, pues no todos se desarrollaron a través de la gerencia central de la Sesal, dando lugar a una amplia posibilidad de que cada región sanitaria u hospital dependiente de esta Secretaría haya adoptados criterios distintos o incumplido los requisitos ya definidos.

b. Operaciones presupuestarias

En seguimiento del paso que antecede, es oportuno señalar que previo a la creación de plazas en la DGSC, tanto la Sesal como la Sefin debían acreditar que se realizaron las gestiones correspondientes para asegurar de que existe presupuesto

para cumplir las obligaciones derivadas de los acuerdos de nombramiento.

En tanto, tal como se mencionó previamente, en el año 2020 no se efectuó ningún proceso de nombramiento o creación de plazas, por lo que no se afectó o modificó el presupuesto con este objetivo. Sin embargo, para esta veeduría es importante detallar que el personal nombrado en el año 2021 se sometió a un proceso de creación de plazas de manera centralizada, es decir, a través de la gerencia central de la Sesal. Lo anterior implica que dicho personal ya se encuentra en posiciones, o sea, ejerciendo sus funciones y percibiendo el salario que corresponde según su acuerdo, pues se incluyeron en las Disposiciones Generales del Presupuesto para el ejercicio fiscal 2021.

Para el año 2022 la Sesal solicitó una ampliación presupuestaria a las disposiciones de este período fiscal según consta en la Resolución número 003-2022 emitida por la Sefin el 14 de enero de 2022, con el objetivo de proceder a la creación de nuevas plazas en la DGSC, proceso que actualmente se encuentra en suspenso.

No obstante, es preciso tener presente que, a pesar de ello, el personal se encuentra desempeñando sus labores, pero el pago de su salario y la emisión de su acuerdo de permanencia se encuentra paralizado.

Consideraciones CNA: para efectos de control, es importante que la Sesal pueda consolidar los oficios, resoluciones, certificaciones y cualquier otro documento de respaldo que pueda acreditar la disposición presupuestaria para el cumplimiento de las responsabilidades que se originan de las plazas permanentes otorgadas en el marco del Decreto Legislativo núm. 047-2020.

Sobre los requisitos especiales para la emisión de los acuerdos de nombramiento

Previamente, se enunció que tanto el Decreto Legislativo núm. 047-2020 como su reglamento establecían los requisitos que la Sesal debió observar para proceder a la emisión de los acuerdos de nombramiento. En tal sentido, en esta sección pretendemos desglosar aquellos que se consideran esenciales, es decir, que su incumplimiento podría dar lugar a la cancelación. Por otra parte, buscamos analizar las condiciones bajo las cuales se emitieron estos actos administrativos y mencionar algunos parámetros que fueron eludidos por la Sesal.

a. Requisito número 1

Que se trate de personal que labore actualmente bajo la modalidad de contrato en cualquier dependencia de la Sesal. (Art. 1 del Decreto Legislativo núm. 047-2020).

- **Observación:** se trata de un requisito verificable.
- **Medio de verificación:** Sistema de Registro y Control de Servidores (SIREP).

Recomendación: Esta veeduría fue puesta en conocimiento de que la plataforma que administra la Sesal no se encuentra debidamente actualizada, por lo que, se sugiere identificar cuál es la unidad, departamento o dependencia que puede proporcionar información confiable sobre este extremo.

b. Requisito número 2

Que se trate de personal que haya participado de forma efectiva en la atención de pacientes infectados por COVID-19 y en acciones preventivas para evitar el contagio, (artículo 1 del Decreto Legislativo núm. 047-2020).

Observación: se trata de un requisito que no fue considerado como parámetro para la emisión de los acuerdos de nombramiento, según fue manifestado en las entrevistas sostenidas con el personal clave de la Sesal, pues se trabajó en función de cien por ciento del personal de la Secretaría, argumento que sustentaron manifestando el carácter subjetivo o ambiguo en la interpretación de las y los beneficiarios del Decreto Legislativo núm. 047-2020.

Sin embargo, se ha observado que algunas dependencias de la Sesal han utilizado una constancia para identificar al personal que ha realizado tareas de prevención y combate del COVID-19, pero esto no ha ocurrido en todos los casos, entre ellos el personal médico. En nuestra opinión, todos los empleados beneficiarios del Decreto Legislativo núm. 047-2020 deberían contar con esta constancia.

c. Requisito número 3

Que se trate de personal que no tenga una plaza permanente vigente en el Sistema de Salud Pública del país, (artículo 1 del Decreto Legislativo núm. 047-2020).

- **Observación:** se trata de un requisito verificable.

- **Medio de verificación:** Sistema de Registro y Control de Servidores (SIREP).

Recomendación: Tal como se señaló, la herramienta SIREP no contiene información actualizada. En virtud de esta circunstancia, mencionamos que el personal clave de la Sesal entrevistado, sugirió solicitar un reporte a la Unidad de Modernización de la Sefin. En función de esto, recomendamos identificar claramente el sistema, la unidad o el departamento de esta Secretaría u otras dependencias que puedan proporcionar información fidedigna sobre este extremo.

Nota: sin perjuicio de lo que hemos reportado sobre la plataforma SIREP en torno a información poco confiable, esta veeduría ha identificado que se han emitido acuerdos de nombramiento al amparo del Decreto Legislativo núm. 047-2020 a personas que ya poseían una plaza permanente en el sistema de salud (ver anexo I).

d. Requisito número 4

Evaluación de desempeño del puesto desempeñado. (art. 12 del Reglamento, Acuerdo Ejecutivo núm. 003-2020).

Observación: Nuevamente estamos frente a un requisito que no fue considerado como parámetro para la emisión de los acuerdos de nombramiento, según fue manifestado por las personas entrevistadas, pues el lineamiento que se adoptó fue en función de otorgar permanencias a todo el personal de la Sesal.

e. Requisito número 5

Acta de compromiso firmada por el beneficiario aceptando su reubicación o traslado en caso de ser necesario. (Art. 13 del Reglamento, Acuerdo Ejecutivo núm. 003-2020).

- **Observación:** se trata de un requisito verificable.
- **Medio de verificación:** acta de compromiso aceptando la reubicación o traslado.

Recomendación: en virtud de que esta medida prevé la reubicación o el desplazamiento del recurso humano asignado con una plaza permanente en un centro hospitalario a otra región sanitaria o centro asistencial, se sugiere a la SESAL adoptar medidas que le permita mantener la adecuada armonía en torno a la estructura interna de cada dependencia de la Secretaría, el presupuesto afectado, gastos adicionales de traslado o cualquier otra situación que deba ser prevista para asegurar la adecuada y sana administración.

f. Requisito número 6

Constancia firmada por la máxima autoridad del centro o dependencia donde presta sus servicios. (Art. 12 del Reglamento, Acuerdo Ejecutivo núm. 003-2020).

Observación: Consideramos que este requisito fue redactado de manera incierta, pues no se estableció de manera clara e inequívoca

que extremo se debió acreditar con dicha constancia; como consecuencia de esta circunstancia, se vuelve complejo definir la naturaleza o el espíritu de este requerimiento, lo que dificulta verificar su cumplimiento o no. En tanto, estimamos que se trata de un requisito que no es necesariamente verificable ni imprescindible.

g. Requisito número 7

El nombramiento se hizo de acuerdo al título que ostenta. (Art. 7 del Reglamento, Acuerdo Ejecutivo núm. 003-2020).

- **Observación:** se trata de un requisito verificable.
- **Medio de verificación:** título profesional en los casos que corresponda.

Recomendación: en virtud de que el Decreto Legislativo núm. 047-2020 establece diversas condiciones en torno al cargo o la reclasificación del personal beneficiado, sugerimos que se verifique que los nombramientos se emitieron para ocupar puestos de conformidad con el título académico de las personas. Adicionalmente, en cuanto al nombramiento del personal administrativo, el CNA fue informado que en casos excepcionales no se tiene en cuenta este requisito, pero previamente debe solicitarse una evaluación razonada de la DGSC, acreditando que, pese a la inexistencia del título académico, la persona es competente para desarrollar determinada función. Consecuentemente, recomendamos a la Sesal proceder a la identificación y verificación de los casos que se encuentren bajo esta circunstancia, a efecto de ejercer control y comprobar el debido

cumplimiento de las condiciones siguientes:

- ✓ Si ostenta un salario superior al de la categoría que por sus méritos le corresponde al obtener el acuerdo de permanencia, debe conservar su salario actual.
- ✓ Quien obtenga título profesional de mayor jerarquía deberá ser reclasificada de acuerdo al nuevo título, debiéndose mejorar su condición de salario de acuerdo a la nueva categoría que ha alcanzado.

5.3 Irregularidades

Se analizó la información documental tanto en físico como en digital a nivel nacional, se logró identificar situaciones que podrían referir hallazgos e incongruencias en el proceso de nombramientos en los acuerdos del personal de Salud, mismos que ameritan ser revisados y examinados para determinar ambigüedades, debilidades y malas prácticas en la gestión pública.

A continuación, se detallan los tipos de hallazgos identificados en el análisis de la información:

a. Duplicidad de nombramiento en la acción de personal en el sistema SIREP:

Esta variable explica que el personal que ya cuenta con una plaza permanente en el sistema de salud; sin embargo, a pesar de ello se le otorgó un acuerdo de nombramiento al amparo del Decreto Legislativo núm. 047-2020.

También comprende a las personas a quienes se les extendieron de manera

simultánea dos acuerdos permanentes al amparo de dicho Decreto.

Asimismo, es oportuno establecer que, de los 14 casos identificados, 4 poseen doble plaza en la Sesal; mientras el resto, poseen duplicidad de acuerdos de nombramientos siempre en el sistema de salud, pero no necesariamente en la Secretaría, sino en otras instituciones descentralizadas prestadoras de estos servicios.

CUADRO DE PERSONAL DE SALUD CON DUPLICIDAD DE NOMBRAMIENTO VIGENTE Y PARA OSTENTAR AL DECRETO 47-2020

N°.	GERENCIA ADMINISTRATIVA	N°. ACCIÓN	NOMBRE DEL SERVIDOR	DNI	OBSERVACIÓN	PUESTO 47-2020	SALARIO	TOTAL ANUAL
1	Gerencia Administrativa Instituto Nacional Del Tórax	4956	Mirna Zulema Erazo Méndez	0801-1991-19783	Duplicidad en número de identidad con Oved Ramos)	Enfermería	L 23,954.54	L 372,141.25
2	Gerencia Administrativa Instituto Nacional Del Tórax	5155	Oved Marlon Ramos Gómez	0801-1985-06362	Duplicidad en número de identidad (0801-1985-06362	Ayudante de Hospital	L 9,443.24	L 150,989.04
3	Gerencia Administrativa Hospital De Occidente	372	Edwin Yuvini Villeda Alvarado	0401-1986-01210	Duplicidad de plaza en Hospital de Occidente por L 19,871.12 y L 9,935.56)	Médico General 2 Horas	L 9,935.56	L 158,491.99
4	Gerencia Administrativa Hospital General San Felipe	8264	Belinda Mercedes Solano Gale	0801-1959-01205	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02
5	Gerencia Administrativa Hospital San Francisco	4228	Cindy Lyonela García Mendoza	0602-1988-00112	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02
6	Gerencia Administrativa Hospital De Tela	1619	Jimmy Jassiel Aguilar Manzanares	0801-1985-14099	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico Especialista	L 34,774.47	L 537,036.98

7	Gerencia Administrativa Hospital General San Felipe	8216	Ela Xiomara Rivera Núñez	0703-1991-00290	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02
8	Gerencia Administrativa Hospital Mario Catarino Rivas	2935	José Anival Toro Flores	0801-1982-16935	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico Especialista	L 34,774.47	L 537,036.98
9	Gerencia Administrativa Departamento De Olancho	1720	Keidy Lorena Ruíz Cardoza	0501-1986-02996	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02
10	Gerencia Administrativa Hospital Santa Bárbara	2592	María Haydee Rivera Reyes	0501-1984-13897	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02
11	Gerencia Administrativa Hospital San Francisco	4270	Osman Noel García Ávila	1501-1982-02325	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02
12	Gerencia Administrativa Hospital Mario Catarino Rivas	2976	Ramón Alberto Martínez Schweinfurth	0801-1988-20656	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico Especialista	L 34,774.47	L 537,036.98
13	Gerencia Administrativa Hospital Santa Bárbara	2595	Sherill Yubisa Rodríguez Enamorado	1601-1988-00484	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02
14	Gerencia Central	5434	Wilson Josué Rivera Mejía	0801-1987-21029	Duplicidad y Permanencia vigente	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02

Fuente: datos generados a través del sistema SIREP-Sesal.

b. Acuerdos incompletos remitidos a la jefatura de planilla, acuerdos tipo copias y acuerdos sin firmas y sellos

En este hallazgo se identificó la cantidad de treinta y ocho acuerdos que contemplaban la omisión de firma o sello de la ministra de salud o secretario general,

faltando a la legalidad o validez del acto emitido. Entre otras inconsistencias, se observó que no todos los documentos contenidos en los expedientes o subidos en sistema son originales. Véase de referencia la columna titulada ESTADO de la tabla para conocer las particularidades que cada caso:

CUADRO DE PERSONAL CON ACUERDOS INCOMPLETOS REMITIDOS A LA JEFATURA DE PLANILLA SIN FIRMAS Y SELLOS									
Nº.	GERENCIA ADMINISTRATIVA	Nº. ACCIÓN	NOMBRE DEL SERVIDOR	DNI	CARGO	SALARIO	TOTAL	CLASIFICACIÓN DE RECURSO	ESTADO
1	Gerencia Administrativa Instituto Nacional Del Tórax	4884	Cinthia Lizeth Martínez Núñez	0801-1988-05315	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Copia/No original
2	Gerencia Administrativa Departamento De Olancho	1771	Dacia Lohany Ramírez Cáceres	1501-2001-01963	Secretaría I	L 9,443.24	L 150,989.04	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia/No original
3	Gerencia Administrativa Hospital Santa Bárbara	2634	Wendy Mariela López Jiménez	1601-1987-00497	Microbiólogo	L 21,856.00	L 340,159.50	Microbiólogo	Copia/No original
4	Gerencia Administrativa Departamento De Olancho	1738	Brian Josué Rodríguez Matute	1509-1994-00106	Técnico de Salud Ambiental	L 14,000.00	L 220,434.06	Personal de Apoyo Asistencial	Copia/No original
5	Gerencia Administrativa Departamento de Olancho	1772	Yenifer Rosibelt Coleman Moradel	0801-1986-20653	Secretaría I	L 9,443.24	L 150,989.04	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia/No original
6	Gerencia Administrativa Departamento De Olancho	1707	Daniela Alejandra Guerrero Mendez	1501-1994-00652	Enfermería	L 23,954.54	L 372,141.25	Enfermera	Copia/No original
7	Gerencia Administrativa Departamento De Olancho	1683	Geimy Marcela Hernández Gómez	1501-1996-00524	Auxiliar de Enfermería	L 12,600.00	L 199,098.06	Auxiliar de Enfermería	Copia/No original

8	Gerencia Central	4638	Maryori Escarleth Ordoñez Flores	0801-1992-16630	Auxiliar Administrativo I	L 15,000.00	L 235,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
9	Gerencia Administrativa Departamento De Olancho	1785	Glenda María Ramírez Nájera	1512-1976-00042	Auxiliar de Farmacia I	L 9,443.24	L 150,989.04	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
10	Gerencia Administrativa Hospital De Atlántida	3692	Alejandra María Zepeda Espinoza	0801-1990-16874	Médico Especialista de Guardia	L 34,774.47	L 537,036.98	Médico Especialista	Copia /No original
11	Gerencia Central	4565	Bessy Osiris Díaz Hernández	0801-1990-11708	Oficial de Nominas	L 18,000.00	L 281,394.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
12	Gerencia Central	8426	Kenie Odeth Ponce Barahona	0801-1975-22944	Auxiliar Administrativo II	L 30,000.00	L 464,274.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
13	Gerencia Central	4589	Ever Fernando Rivera Bustillo	0819-2000-00191	Oficial de Nóminas	L 15,000.00	L 235,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
14	Gerencia Central	4571	Carmen María Rodríguez Estrada	1503-1985-00751	Auxiliar Administrativo I	L 15,000.00	L 235,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
15	Gerencia Central	8628	Joaquín Enrique Rodríguez Lagos	0801-1983-09505	Oficial Administrativo IV	L 35,000.00	L 589,840.38	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original

16	Gerencia Central	8767	Cristian Andres Irias Caceres	0801-1984-16071	Auxiliar Administrativo I	L 12,000.00	L 189,954.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
17	Gerencia Central	8361	Cesar Augusto Padilla Valle	1501-1988-01399	Oficial Administrativo I	L 16,000.00	L 250,914.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
18	Gerencia Central	8769	José Marcelino Aguilar Cortez	0801-1979-09678	Auxiliar Administrativo I	L 10,000.00	L 159,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
19	Gerencia Central	8766	Oscar Manuel Guevara Estrada	0801-1977-09875	Auxiliar Administrativo II	L 18,000.00	L 281,394.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
20	Gerencia Central	8771	Cinthia Lizeth Melgar Izaguirre	0801-1986-21380	Auxiliar Administrativo I	L 10,000.00	L 159,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original
21	Gerencia Central	8362	Haydy Patricia Osorio Padilla	1501-1996-01824	Auxiliar Administrativo II	L20,000.00	L 311,874.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original falta sello de dirección y secretaría general
22	Gerencia Central	4060	Norma Josefina Ponce Barahona	0801-1981-26397	Auxiliar Administrativo II	L20,000.00	L 311,874.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Copia /No original/ falta sello de secretaría general

23	Gerencia Administrativa Hospital Del Sur	839	Josélin Margarita Vargas Álvarez	0601-1993-02543	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta de sello de dirección
24	Gerencia Administrativa Región Metropolitana De Tegucigalpa	7223	Alexandra Yelena Olay Castillo	0801-1990-20012	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta firma de dirección
25	Gerencia Administrativa Hospital Santa Bárbara	2570	Iris Elizabeth Mercado Madrid	1601-1991-00242	Técnico en Laboratorio Clínico	L 14,000.00	L 220,434.06	Técnico Asistencial	Falta firma y sello de dirección
26	Gerencia Administrativa Región Metropolitana De Tegucigalpa	7365	Gustavo Adolfo Zeron Rubio	0801-1983-13021	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta firma y sello de dirección
27	Gerencia Administrativa Hospital Del Sur	843	Luccy Mabel Tilguant García	0615-1991-00594	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta sello de dirección
28	Gerencia Administrativa Departamento De Cortés	5796	Veronica Eunice Cruz Aguilar	0501-1991-03075	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta sello de dirección
29	Gerencia Administrativa Departamento De Choluteca	6629	Bety Xiomara Gómez Suazo	0606-1983-01223	Auxiliar de Enfermería	L 12,600.00	L 199,098.06	Auxiliar de Enfermería	Falta sello de dirección
30	Gerencia Administrativa Región Metropolitana De Tegucigalpa	7881	Katia Farina Aguilar Gutiérrez	0812-1989-00037	Médico Especialista 6 Horas	L 34,774.47	L 537,036.98	Médico Especialista	Falta sello de dirección
31	Gerencia Administrativa Región Metropolitana De Tegucigalpa	7469	Marcia Judith Cerrato Mendoza	0801-1988-09994	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta sello de dirección
32	Gerencia Administrativa Región Metropolitana De Tegucigalpa	7517	Heydi Karolina Ramírez Castillo	0801-1989-13711	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta sello de dirección

33	Gerencia Administrativa Región Metropolitana De Tegucigalpa	7586	Nicole Alejandra Flores San Martin	0801-1991-08949	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta sello de dirección
34	Gerencia Administrativa Región Metropolitana De Tegucigalpa	7616	Katherine Vanessa Canales Fúnez	0801-1991-25919	Médico General	L29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta sello de dirección
35	Gerencia Administrativa Hospital Roberto Suazo Córdova	2458	María Eugenia Cervantes Moya	1201-1991-00608	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico General	Falta sello de dirección
36	Gerencia Administrativa Hospital Puerto Cortés	4774	Mario Allan Ayala Gonzalez	0801-1967-05147	Conductor de Automóviles I	L 9,443.24	L 150,989.04	Personal de Servicios Generales	Falta sello de dirección y secretaría general
37	Gerencia Administrativa Hospital Puerto Cortés	4775	Maryuri Macrina Ramos Bonilla	0506-1991-01725	Ayudante de Hospital	L 9,443.24	L 150,989.04	Personal de Servicios Generales	Falta sello de dirección y secretaría general
38	Gerencia Central	8772	Vivian Raquel Castillo Romero	0301-1993-03429	Oficial Administrativo I	L 16,000.00	L 250,914.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo	Incompleto
39	Gerencia Administrativa Hospital Del Sur	837	Denia Melissa Soriano Aguilar	0610-1987-00052	Médico General	L 29,806.69	L 461,328.02	Médico general	Incompleto

Fuente: datos generados a través del sistema SIREP-Sesal.

c. Personal de apoyo y administrativo con sueldos mayores al máximo sueldo del personal asistencial

Esta veeduría identificó una cantidad de 24 empleados de Sesal que buscan ostentar una plaza permanente y que sus funciones se desarrollan en áreas administrativas no vinculadas en atención directa con pacientes, personal de asistencia para la prevención o propagación COVID-19.

Es importante señalar que la remuneración percibida por este personal en contraste con el techo máximo salarial que percibe un médico especialista es de L34,777.47 siendo aun superior el devengado por estos puestos administrativos. Es por ello que se estimó oportuna la comparación en virtud que estos sueldos reflejan un impacto mensual de L 1,008,478.58 y anual de L 15,538,990.08.

N°.	GERENCIA ADMÓN	N° ACCIÓN	NOMBRE DEL SERVIDOR	DNI	CARGO	SALARIO	TOTAL ANUAL	CLASIFICACIÓN DE RECURSO
1	Gerencia Central	4058	Fredy Omar Carranza Toro	1614-1978-00114	Oficial de Personal III	L35,000.00	L921,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
2	Gerencia Central	4640	Jairo Flaviano Espinoza Rosa	1301-1983-00237	Administrador de Hospital III	L35,000.00	L616,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
3	Gerencia Central	4089	Jeffry Javier Arguello Handres	0801-1986-04130	Oficial Administrativo IV	L35,000.00	L769,074.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
4	Gerencia Central	8628	Joaquín Enrique Rodríguez Lagos	0801-1983-09505	Oficial Administrativo IV	L35,000.00	L589,840.38	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
5	Gerencia Central	8757	Kelly Marissa Gómez Raudales	0801-1984-09160	Oficial Administrativo IV	L35,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo

6	Gerencia Central	4577	Lesly Barahona Vivas	0801-1978-00418	Jefe de División	L35,000.00	L616,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
7	Gerencia Central	4636	Vanessa Elizeth Velásquez Díaz	0801-1978-08809	Asesor Legal	L35,000.00	L662,394.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
8	Gerencia Central	4614	Wilson Pablo Henríquez Martínez	0506-1967-00532	Administrador de Hospital III	L35,000.00	L570,954.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
9	Gerencia Central	8796	José Leonel Quintanilla Hernández	1623-1957-00073	Oficial de Preintervención II	L37,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
10	Gerencia Central	6405	Xiomara Carolina Oyuela Murillo	0801-1975-21930	Oficial Administrativo IV	L38,239.26	L921,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
11	Gerencia Central	4143	Yajaira Fidelia Aragón Santos	0801-1984-07716	Oficial Administrativo IV	L38,239.26	L769,074.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
12	Gerencia Administrativa Hospital General San Felipe	8302	Amaly Isabel Estrada Moncada	0506-1991-01956	Jefe de División	L40,000.00	L799,554.06	Psicólogo
13	Gerencia Administrativa Hospital Mario Catarino Rivas	3331	David Alberto Enamorado Godoy	0801-1983-14066	Oficial Administrativo IV	L40,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
14	Gerencia Administrativa Hospital Mario Catarino Rivas	3454	Elmer Oseas Umanzor Zelaya	0801-1986-12259	Jefe de División	L40,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
15	Gerencia Central	6403	Jessica Berlioz Rodríguez	0801-1971-12158	Oficial Administrativo IV	L40,000.00	L616,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
16	Gerencia Central	4054	Minelio Ramírez Martínez	0603-1974-00671	Asesor Legal	L40,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
17	Gerencia Central	4626	Marlon Joel Canelas Ramos	1503-1983-01830	Oficial Administrativo IV	L43,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
18	Gerencia Administrativa Hospital Juan Manuel Gálvez	5263	Claudia Macarena Discua Maldonado	0301-1990-01121	Oficial Administrativo IV	L50,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo

19	Gerencia Central	8760	Erik Joel Puerto Herrera	0801-1984-13113	Oficial Administrativo IV	L50,000.00	L769,074.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
20	Gerencia Central	8427	Harold Wilghen Chávez Mejía	1801-1971-00756	Asesor Legal	L50,000.00	L616,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
21	Gerencia Central	8762	José Ramón Pereira Pascua	0801-1968-06533	Oficial Administrativo IV	L50,000.00	L540,474.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
22	Gerencia Central	4667	Lidia Gabriela Raudales Godoy	0801-1978-18624	Psicólogo II	L52,000.00	L589,840.38	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
23	Gerencia Central	4590	Marta Janette Paredes Valle	0501-1966-06726	Asistente Especial Técnico I	L60,000.00	L769,074.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo
24	Gerencia Central	9329	Tania Petrona Fuentes	1701-1976-01599	Asesor Legal	L60,000.00	L616,674.06	Personal de Servicios de Apoyo y Administrativo

Fuente: datos generados a través del sistema SIREP-Sesal.

VI. Presupuesto

Financiamiento para acuerdo de nombramientos de personal no permanente y asignaciones presupuestarias para el año 2022

Es importante destacar el papel de la Sefin al emitir resolución favorable número: 003-2022, en respuesta al oficio núm. 081-SS-2022 que contenía la solicitud de ampliación presupuestaria en el anexo desglosado de sueldos y salarios, para la creación de 8,822 plazas dentro de la Sesal amparadas en el Decreto Legislativo núm. 047-2020.

Previo a su emisión la Dirección General de Presupuesto de la Sefin realizó

la revisión y análisis de los documentos que respaldan la solicitud, base legal y disponibilidad presupuestaria; concluyendo con dictamen favorable núm. 001-USDS de fecha 14 de enero de 2021 y ampliando las siguientes asignaciones presupuestarias:

Tabla resumen de financiamiento asignado a la creación de nuevos nombramientos según Resolución 003-2022

Unidades ejecutoras	Monto	Unidades ejecutoras	Monto
UNIDAD EJECUTORA: 055 Unidad de Logística de Medicamentos Insumos y Equipamiento	L 5,907,791.00	UNIDAD EJECUTORA: 046 Dirección Departamental de Yoro	L 24,189,303.00
UNIDAD EJECUTORA: 096 Unidad Administradora de Fondos de Cooperación Externa	L 5,620,395.00	UNIDAD EJECUTORA: 047 Dirección Metropolitana de Tegucigalpa	L 177,009,744.00
UNIDAD EJECUTORA: 053 Gerencia Administrativa	L 14,160,754.00	UNIDAD EJECUTORA: 048 Dirección Metropolitana San Pedro Sula	L 37,815,721.00
UNIDAD EJECUTORA: 053 Gerencia Administrativa	L 90,669,345.00	UNIDAD EJECUTORA: 002 Dirección Instituto Nacional del Tórax	L 46,403,566.00
UNIDAD EJECUTORA: 091 Unidad Gestión de la Información	L 1,507,865.00	UNIDAD EJECUTORA: 003 Dirección Hospital Psiquiátrico Santa Rosita	L 3,765,006.00
UNIDAD EJECUTORA: 049 Despacho de Salud	L 1,191,152,247.00	UNIDAD EJECUTORA: 004 Dirección Hospital Gabriela Alvarado	L 36,286,374.00
UNIDAD EJECUTORA: 054 Subsecretaría de Regulación	L 16,253,712.00	UNIDAD EJECUTORA: 005 Dirección Hospital Santa Teresa	L 20,331,046.00

UNIDAD EJECUTORA: 058 Subsecretaria de Redes Integradas de Servicios de Salud	L 8,902,318.00	UNIDAD EJECUTORA: 006 Dirección Hospital Leonardo Martínez	L 36,389,045.00
UNIDAD EJECUTORA: 099 Subsecretaria de Proyectos e Inversiones	L 552,634.00	UNIDAD EJECUTORA: 007 Dirección Hospital Santa Bárbara	L 27,375,390.00
UNIDAD EJECUTORA: 102 Dirección General de Normalización	L 2,017,420.00	UNIDAD EJECUTORA: 008 Dirección Hospital Manuel de Jesús Subirana	L 21,597,089.00
UNIDAD EJECUTORA: 97 Unidad Técnica de Gestión de Proyectos	L 1,194,624.00	UNIDAD EJECUTORA: 009 Dirección Hospital del Sur	L 23,289,826.00
UNIDAD EJECUTORA: 103 Dirección General de Redes Integradas de Servicios de Salud	L 1,562,457.00	UNIDAD EJECUTORA: 010 Dirección Hospital de Occidente	L 34,897,178.00
UNIDAD EJECUTORA: 029 Dirección Departamental de Atlántida	L 14,975,832.00	UNIDAD EJECUTORA: 011 Dirección Hospital Atlántida	L 31,068,124.00
UNIDAD EJECUTORA: 030 Dirección Departamental de Colón	L 13,065,304.00	UNIDAD EJECUTORA: 012 Dirección Hospital Salvador Paredes	L 12,423,402.00
UNIDAD EJECUTORA: 031 Dirección Departamental de Comayagua	L 22,605,444.00	UNIDAD EJECUTORA: 013 Dirección Hospital San Francisco	L 20,613,840.00
UNIDAD EJECUTORA: 032 Dirección Departamental de Copan	L 12,234,283.00	UNIDAD EJECUTORA: 014 Dirección Hospital de Tela	L 19,436,035.00
UNIDAD EJECUTORA: 033 Dirección Departamental de Cortes	L 55,988,460.00	UNIDAD EJECUTORA: 014 Dirección Hospital San Isidro	L 18,493,211.00
UNIDAD EJECUTORA: 035 Dirección Departamental de Choluteca	L 30,203,379.00	UNIDAD EJECUTORA: 016 Dirección Hospital de El Progreso	L 26,010,705.00

UNIDAD EJECUTORA: 035 Dirección Departamental de El Paraíso	L 17,648,888.00	UNIDAD EJECUTORA: 017 Dirección Hospital General San Felipe	L 50,980,403.00
UNIDAD EJECUTORA: 036 Dirección Departamental de Francisco Morazán	L 24,184,064.00	UNIDAD EJECUTORA: 018 Dirección Hospital Neuropsiquiátrico Mario Mendoza	L 1,950,228.00
UNIDAD EJECUTORA: 037 Dirección Departamental de Gracias a Dios	L 17,504,715.00	UNIDAD EJECUTORA: 019 Dirección Hospital Puerto Cortés	L 20,566,772.00
UNIDAD EJECUTORA: 038 Dirección Departamental de Intibucá	L 7,255,895.00	UNIDAD EJECUTORA: 020 Dirección Hospital Roberto Suazo Córdova	L 15,611,004.00
UNIDAD EJECUTORA: 039 Dirección Departamental de Islas de La Bahía	L 7,488,183.00	UNIDAD EJECUTORA: 021 Dirección Hospital Juan Manuel Gálvez	L 24,657,348.00
UNIDAD EJECUTORA: 040 Dirección Departamental de La Paz	L 17,054,462.00	UNIDAD EJECUTORA: 022 Dirección Hospital Mario Catarino Rivas	L 108,731,280.00
UNIDAD EJECUTORA: 041 Dirección Departamental de Lempira	L 6,922,718.00	UNIDAD EJECUTORA: 023 Dirección Hospital Puerto Lempira	L 24,560,807.00
UNIDAD EJECUTORA: 042 Dirección Departamental de Ocotepeque	L 17,778,561.00	UNIDAD EJECUTORA: 024 Dirección Hospital San Marcos de Ocotepeque	L 14,760,421.00
UNIDAD EJECUTORA: 043 Dirección Departamental de Olancho	L 22,041,126.00	UNIDAD EJECUTORA: 025 Dirección Hospital Enrique Aguilar Cerrato	L 8,009,400.00
UNIDAD EJECUTORA: 044 Dirección Departamental de Santa Bárbara	L 15,225,153.00	UNIDAD EJECUTORA: 026 Dirección Hospital de Roatán	L 15,722,004.00

UNIDAD EJECUTORA: 045 Dirección Departamental de Valle	L 30,168,089.00	UNIDAD EJECUTORA: 027 Dirección Hospital Aníbal Murillo Escobar	L 20,640,663.00
Monto de unidad ejecutora	L 1,671,846,118.00		L 923,584,935.00
Monto total de unidades ejecutoras	L 2,595,431,053.00		

La tabla anterior muestra un impacto económico de dos mil quinientos noventa y cinco millones cuatrocientos treinta y un mil cincuenta y tres lempiras exactos (2,595,431,053.00), para el pago de los 8,822 nombramientos bajo el Decreto Legislativo núm. 047-2020, asumiendo que estos se ejecuten cada año se tendría que pagar ese monto anualmente aproximado a la cantidad antes reflejada desde la ejecución satisfactoria, dicho financiamiento incluye sueldos básicos, décimo tercer mes, décimo cuarto mes, contribuciones al INJUPEMP, contribuciones al IHSS; no contemplando los posibles aumentos hasta que el funcionario público desee prescindir de su nombramiento.

Se observa la poca preocupación de las autoridades que aprobaron estos actos al no prever un estudio de proyección para años futuros, ignorando que secretaria de salud no estaba en condiciones de amortiguar estos pagos.

VII. Recomendaciones

- 1. En cuanto a la información sobre el personal.** Se observa que las bases de datos sobre personal de la Sesal están dispersas y no entrelazadas, lo cual dificulta la trazabilidad de la información sobre las plazas y su veeduría. Para el análisis de estos datos, se usan dos plataformas diferentes:

- ✓ Plataforma Secretaría de Finanzas (SIREP), para observar situación de pagos.
- ✓ Plataforma de la SESAL-DGSC: para observar acciones de personal.

Este es un aspecto que debería ser mejorado y centralizado (de requerirse módulos específicos por cada institución, se puede segmentar; pero debería existir una modalidad integral donde se pueda observar y dar seguimiento a toda la información relevante del personal (datos del empleado, número de plazas que ostenta, tipo de contrato, salario, puesto nominal y funcional, jornadas de trabajo, antigüedad, estado del puesto y de acciones de personal, etc.), bajo una misma plataforma.

Muchas acciones de personal figuran como «vigentes» o activas, pero no se tiene absoluta certeza al respecto. Se recomienda a la Sesal establecer una sola base de datos unificada para el control integral del personal y así facilitar los procesos de revisión, análisis y verificación de datos para una adecuada toma de decisiones.

En este sentido, también cabe mencionar que si el personal asistencial (médicos, enfermeras, odontólogos, etc.) labora en otras instituciones (como el INP, por ejemplo). Esto debería poder ser contrastado en el sistema integrado. Esta falencia dificulta la examinación de la información, imposibilita la veeduría e implica una falta de transparencia en cuanto al seguimiento y control que el Estado debe tener en este sentido.

2. **En cuanto a la necesaria auditoría forense en la Sesal.** Se recomienda a la Secretaría la realización de una revisión exhaustiva y minuciosa, idealmente mediante una auditoría forense que logre determinar de forma completa y veraz la existencia de anomalías e irregularidades en la asignación de

plazas en la SESAL, esto también podrá requerir la recepción de denuncias y la investigación o inspección in situ de diversos extremos en aras de comprobar o desvanecer determinadas inconsistencias o irregularidades. Para esto, es recomendable cualquiera de las siguientes opciones:

- ✓ La contratación de una firma auditora especializada en verificación nóminas, salarios y asignación de plazas.
- ✓ La conformación de un equipo multidisciplinario interinstitucional.
- ✓ La integración de un equipo interno de la Sesal.

En cualquiera de estas opciones, el acceso debe ser total e irrestricto para que la auditoría funcione como debe ser, caso contrario no se podrá hacer una labor eficaz.

3. Para esta veeduría consideramos imperativo fijar el concepto de «Primera Línea», a través de todos los elementos técnicos que requiera para concretar el concepto final de lo que se deberá entender como «personal de primera línea» o no. Como hemos destacado su definición es ambigua y es necesario precisar un concepto claro, legalmente aprobado y verificado.

Para este fin, se recomienda:

- ✓ Oficializar los parámetros legales relacionados con esta labor a efectos de dar peso legal y validez.
- ✓ Integrar y solicitar opinión técnica de diferentes organizaciones especializadas: Sesal, IHSS, CMH, DGMF, OMS/OPS...etc. a efectos de unificar una sola acepción.

- ✓ Establecer una instancia especializada y un procedimiento para verificar la realización de labores que impliquen que el personal es de «primera línea».
 - ✓ Establecer un protocolo para el manejo de estos casos y su respectiva documentación.
4. En aras de una gestión concreta y transparente; se recomienda que la Sesal a través de su máxima autoridad fije los parámetros esenciales de una política retributiva adecuada, para asignación de plazas y decisiones claras para resolver casos especiales (plazas dobles, triples o múltiples, ambigüedades en documentos, lineamientos que todas las instituciones relacionadas con la Salud deberán seguir, etc), tener reglas claras y justas disminuirá en gran medida los sesgos políticos o favoritismos.
5. Identificación de irregularidades. Con el objeto de diagnosticar y tener total certeza en cuanto a las posibles incongruencias que se presenten en materia de personal y para la mejor toma de decisiones posible, se recomienda a la Sesal poner especial atención en los casos siguientes:
- **Personal que tiene varias plazas:** verificar si estos presentan traslape de horarios, lo cual implicaría una posible incompatibilidad para el empleado.
 - **Personal que tiene varios salarios:** revisar la congruencia entre los salarios percibidos por los empleados e incluir en las plataformas la justificación en el caso de que haya variaciones ya que se observan muchos casos en los que hay diferencias entre lo que consigna el sistema y el acuerdo.

- **Presencia de personal:** es recomendable que la Sesal revise in situ la presencia de los empleados de la secretaría en cada puesto de trabajo. Para tales efectos, es necesario contrastar estos datos con el control de asistencias existente.
 - **Tipos de puestos:** es necesario también que la Sesal revise las diferencias que puede haber entre puestos nominales y funcionales, ya que este aspecto debe tener claridad en el sistema.
6. Sistema de fichaje utilizado por la Sesal. Se ha observado que la Secretaría utiliza como mecanismo de control de asistencia del personal, el rellenado de un cuaderno único en manuscrito con firma y nombre del empleado. Considerando que esta es una práctica no permite una auditoría inmediata, imprecisa ya que no incorpora horas exactas y vulnerable puesto que no hay certeza de que la persona en específico firma y consigna su nombre.

Bajo este contexto, se recomienda a la Sesal implementar un nuevo sistema para corroborar las entradas y salidas de cada empleado, utilizando un mecanismo que observe el uso de tecnologías y no sea vulnerable, en tal sentido (y a manera de ejemplo), la Secretaría podría considerar mecanismos como:

- Lector de huellas o retina.
- Sistema de fichaje con entrada de clave en computadora (para personal que trabaja con estos equipos).
- Verificación de entradas con sistema de cámaras.
- Cualquier otro que la Secretaría estime pertinente.

7. Nombramientos de médicos. Se ha observado una ambigüedad en cuanto a los Acuerdos de nombramiento de los médicos ya que estos pueden desempeñar sus labores en jornadas de 3, 4 o 6 horas, sin que en el acuerdo precise este detalle. Consideramos que la Sesal debe revisar los documentos y la situación específica de este personal para clasificarlo según la jornada que efectivamente realiza y consigna; esto abonaría la transparencia en la información relativa a estas plazas, evitando también posibles confusiones que podrían implicar un mal manejo de recursos públicos.

VIII. Conclusiones

- a) Al tenor de la veeduría realizados en torno a la emisión del Decreto Legislativo 047-2020 para el nombramiento permanente del personal que realiza labores de prevención y combate del COVID-19 en la Sesal, el CNA concluye que se trató de una medida adoptada de manera precipitada, sin efectuar un estudio previo que involucrara el análisis de aspectos legales y presupuestarios, así como el impacto económico para las arcas del Estado.

Adicionalmente, advertimos que la redacción de este decreto dejó abiertas muchas brechas para que los servidores públicos actuaran de forma discrecional, sin evaluar ni establecer medidas de control o límites para garantizar la buena y sana administración de los recursos públicos y la gestión institucional.

- b) De manera congruente con lo anterior, este organismo anticorrupción estima que la problemática generada en la Sesal a partir de la vigencia del Decreto Legislativo núm. 047-2020, encuentra su máximo nivel de riesgo frente a la inexistencia de mecanismos idóneos, confiables y uniformes que permitan la comprobación de los requisitos y las condiciones expresamente reguladas. En tal sentido, preocupa la falta de actualización de los sistemas informáticos, la adopción de decisiones basadas en análisis superficiales y la ausencia de una normativa adicional y específica emitida por la Secretaría donde desarrolle un proceso extraordinario para el cumplimiento de este decreto al amparo de los principios de legalidad, eficiencia y transparencia.

- c) Además, la veeduría realizada permite concluir de manera categórica en la existencia de situaciones anómalas o malas prácticas en el proceso de creación, aplicación e interpretación del Decreto Legislativo núm. 047-2020 en lo que respecta a la Sesal.

En consonancia con lo anterior, hemos identificado ambigüedades en la definición y parámetros claros para la identificación del personal que se considera beneficiario de esta medida legislativa; ausencia de manuales, protocolos o procesos claros y concretos que establezcan los lineamientos para emitir los acuerdos de nombramiento permanente al amparo de esta disposición legal; contrataciones masivas que ponen en peligro la sostenibilidad financiera de la Sesal en contravención directa de los criterios de gradualidad y progresividad previamente definidos; y por último, la falta de acciones de transparencia y rendición de cuentas a través de los mecanismos previstos en el Decreto, elevando los niveles de opacidad en la administración pública y soslayando las medidas de control de la corrupción.

- d) Es importante destacar que, desde el CNA, respaldamos la delicada labor de las y los profesionales de la salud sobre todo en el contexto del COVID-19, así como la urgente necesidad de garantizar el respeto a los derechos de las y los trabajadores que ingresan al régimen de servicio civil, incluida la permanencia o estabilidad laboral; sin embargo, para esta instancia de la sociedad civil es imperativo resaltar que nuestro análisis no lleva a la conclusión de que se adoptaron medidas que no han sido el resultado de un proceso exhaustivo de estudio sobre el alcance, el impacto y las consecuencias que eventualmente tendrían

lugar, sino que, por el contrario, todo indica que se trató de una decisión con fundamentos eminentemente políticos partidistas.

Anexos

N°.	DETALLE DE AGRUPACIÓN DE PERSONAL DE APOYO Y ADMINISTRATIVO
A	PERSONAL DE APOYO ASISTENCIAL
1	Auxiliar de Fisioterapia
2	Auxiliar de Laboratorio
3	Auxiliar de Odontología
4	Auxiliar de Salud Ambiental
5	Auxiliar de Salud Ambiental Local
6	Ayudante de Enfermería
7	Coordinador de Salud Ambiental Municipal
8	Microscopista I
9	Microscopista II
10	Nutricionista Auxiliar
11	Nutricionista Dietista I
12	Técnico de Salud Ambientas
13	Técnico de Salud Ambiental Local
14	Trabajador de Control de Vectores
B	PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES
15	Albañil
16	Ayudante de Hospital
17	Ayudante de Mecánica
18	Cocinero
19	Cocinero jefe I
20	Cocinero jefe IV
21	Conductor de Automóviles I
22	Conductor de Automóviles II
23	Conductor de Automóviles III
24	Conductor de Lancha de Motor
25	Conserje I
26	Conserje II
27	Costurera I
28	Electricista Auxiliar
29	Electricista I
30	Electromecánico I
31	Electromecánico III
32	Encargado de Despensa
33	Encargado de La Morgue

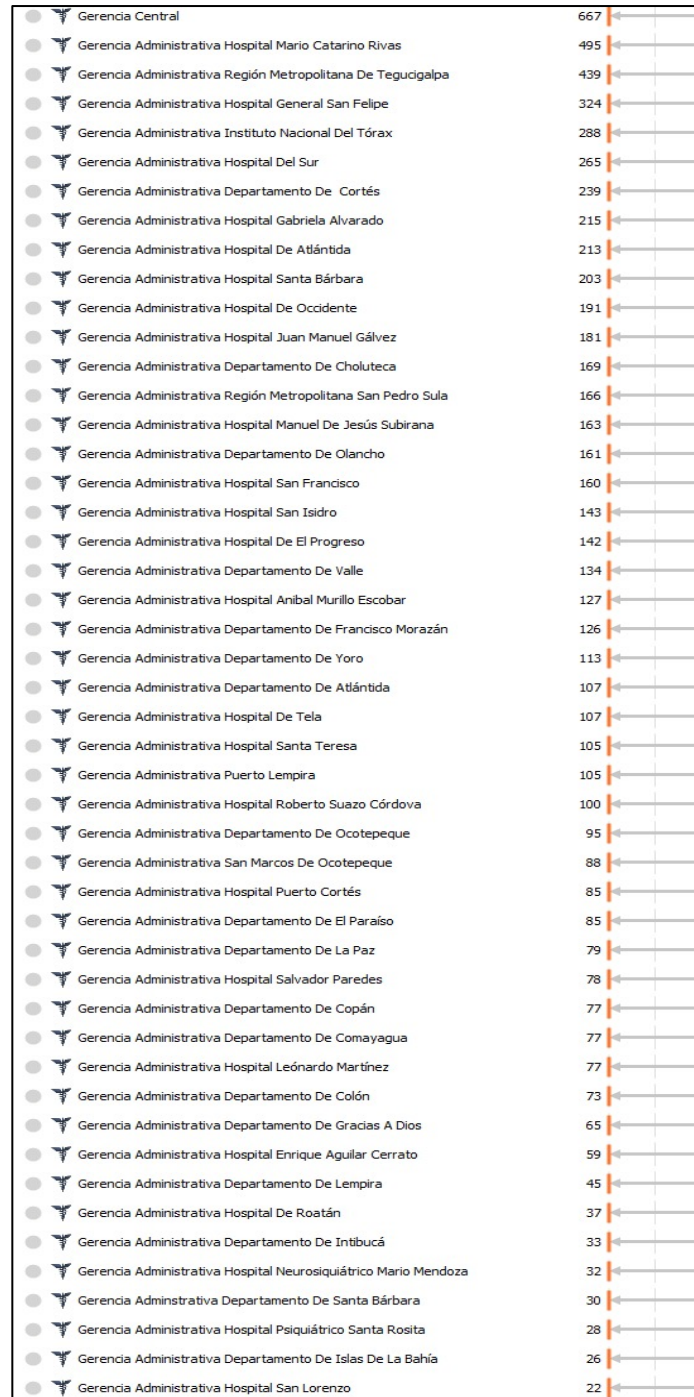
34	Encargado de Ropería I
35	Encargado de Ropería II
36	Fontanero
37	Guardia I
38	Guardia II
39	Guardia III
40	Jardinero
41	Jefe de Mantenimiento
42	Mecánico de Equipos Médicos
43	Mecánico I
44	Operador de Calderas I
45	Operador de Calderas II
46	Portero
47	Superintendente de Lavandería
48	Supervisor de Lavandería I
49	Supervisor de Servicios Generales I
50	Supervisor de Servicios Generales II
51	Técnico en Electrónica
52	Tomador de Tiempo
53	Trabajador de Servicio de Alimento
54	Trabajador de Lavandería
55	Trabajador de Servicios Generales
56	Trabajador I
57	Trabajador II
C	PERSONAL DE SERVICIOS DE APOYO Y ADMINISTRATIVO
58	Auxiliar Administrativo I
59	Auxiliar Administrativo II
60	Auxiliar de Estadística
61	Secretaria I
62	Administrador de Hospital I
63	Administrador de Hospital II
64	Administrador de Hospital III
65	Analista de Compras I
66	Analista de Sistemas I
67	Asesor Legal
68	Asistente Administrativo II
69	Asistente de Personal
70	Asistente Especial Técnico I
71	Asistente Especial Técnico III
72	Auditor Interno II

73	Auxiliar Administrativo I
74	Auxiliar de Archivo
75	Auxiliar de Contabilidad
76	Auxiliar de Estadística
77	Auxiliar de Farmacia I
78	Auxiliar de Farmacia II
79	Auxiliar de Programador de Sistemas
80	Ayudante de Guarda Almacén
81	Codificador I
82	Contador I
83	Contador II
84	Contador III
85	Delineante de Arquitectura
86	Educador I
87	Educador II
88	Encargado de Farmacia
89	Especialista en Base de Datos
90	Estadígrafo I
91	Guarda Almacén I
92	Guarda Almacén II
93	Guarda Almacén III
94	Guarda Almacén IV
95	Guarda Almacén V
96	Ingeniero I
97	Ingeniero Industrial
98	Inspector de Bienes Nacionales II
99	Inspector de Drogas y Estupefacientes
100	Jefe de Almacén de Medicamentos
101	Jefe de Departamento de Personal
102	Jefe de División
103	Jefe de Personal III
104	Oficial Administrativo I
105	Oficial Administrativo II
106	Oficial Administrativo III
107	Oficial Administrativo IV
108	Oficial Comprador Auxiliar
109	Oficial de Nominas
110	Oficial de Personal I
111	Oficial de Personal II
112	Oficial de Personal III

113	Oficial de Pre - intervención II
114	Oficial Jurídico I
115	Oficial Jurídico II
116	Oficinista I
117	Oficinista II
118	Oficinista III
119	Oficinista IV
120	Oficinista V
121	Operador de Máquina Reproductora I
122	Planificador Presupuestario I
123	Promotor de Desarrollo Comunal I
124	Promotor de Desarrollo Comunal II
125	Receptor de Fondos I
126	Receptor de Fondos II
127	Secretaria Ejecutiva
128	Secretaria I
129	Secretaria II
130	Secretaria III
131	Técnico Administrativo I
132	Técnico Informático I
133	Técnico Informático II
134	Transcriptor de Procesamiento de Datos

Fuente: datos generados a través del sistema SIREP-Sesal.

Diagrama de distribución: cantidad de personal asignado a gerencia administrativa a nivel nacional que ostenta plaza permanente total 7,041.



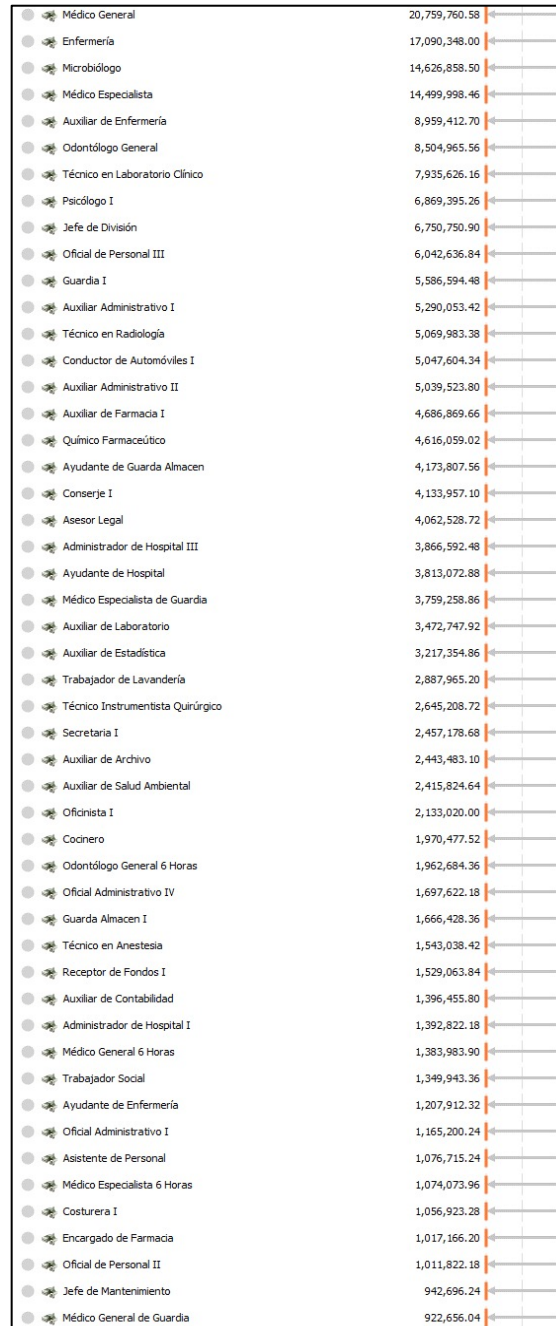
Fuente: datos generados a través de la herramienta de análisis IBM I2 Power Bank.

Diagrama de distribución: impacto financiero anual por categoría laboral en el nombramiento de los 7,041 acuerdos permanentes a nivel nacional (valores en lempiras).



Fuente: datos generados a través de la herramienta de análisis IBM I2 Power Bank.

Diagrama de distribución: impacto financiero anual por cargo laboral en el nombramiento de los 7,041 acuerdos permanentes a nivel nacional (valores en lempiras).



Fuente: datos generados a través de la herramienta de análisis IBM I2 Power Bank.

Diagrama de distribución: impacto financiero anual por gerencia administrativa en el nombramiento de los 7,041 acuerdos permanentes a nivel nacional (valores en lempiras).



Fuente: datos generados a través de la herramienta de análisis IBM I2 Power Bank.

Diagrama de distribución: impacto financiero anual total por cargo laboral en gerencia administrativa a nivel nacional en el nombramiento de los 7,041 acuerdos permanentes a nivel nacional (valores en lempiras).



Fuente: datos generados a través de la herramienta de análisis IBM I2 Power Bank.

¡Contáctanos!

Ubicación: colonia San Carlos
Calle República de México
Celular: 9450-6215
Correo electrónico: info@cna.hn

¡Seguinos!

[@cnahonduras](#)



denuncias.cna.hn