

Sección “B”

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL

RESOLUCIÓN DGSC No.001-2021

VISTO: Para analizar y resolver la necesidad de desarrollar los criterios y alcances para la aplicación de las Evaluaciones Condicionadas y Razonadas creadas mediante Resolución DGSC No. 69-94 de fecha 15 de diciembre de 1994.

CONSIDERANDO: Que el artículo 256 de la Constitución de la República estipula que El régimen de Servicio Civil regula las relaciones de empleo y función pública que se establecen entre el Estado y sus servidores fundamentados en principios de idoneidad, eficiencia y honestidad; y el artículo 257 del mismo cuerpo legal señala que la Ley regulará el Servicio Civil y en especial las condiciones de ingreso a la administración pública; las promociones y ascensos a base de méritos y aptitudes; la garantía de permanencia, los traslados, suspensiones y garantías; los deberes de los servidores públicos y los recursos contra las resoluciones que los afecten.

CONSIDERANDO: Que la Ley de Servicio Civil, tiene dentro de sus objetivos el de Crear la carrera administrativa con base en el sistema de méritos y ofrecer iguales oportunidades para servir en la administración pública a todos los hondureños, conforme a su idoneidad y aptitudes, independientemente de su sexo, raza, credo religioso, filiación política o clase social.

CONSIDERANDO: Que la Dirección General de Servicio Civil tiene como atribuciones preparar el manual de instructivos de cada cargo y el reglamento para proceder a la selección de personal; realizar concursos y exámenes

necesarios para proceder al reclutamiento y a la selección de candidatos a ingresar al Servicio Civil; el introducir nuevos métodos y técnicas para mejorar la eficiencia del sistema de administración de personal y así mismo conocer de los problemas que resulten de la aplicación de esta Ley y de sus Reglamentos y resolver los que sean de su competencia.

CONSIDERANDO: Que Corresponde a la Dirección General del Servicio Civil, elaborar y mantener al día un manual de clasificación de cargos, el que deberá contener la nomenclatura de cada clase y grado, los deberes y responsabilidades y los requisitos más importantes para el desempeño de cada cargo y servirá de base para la preparación de las pruebas de selección.

CONSIDERANDO: Que es necesario garantizar que todos los puestos de la administración pública y la dotación de personal en los organismos sujetos al régimen del Servicio Civil se adjudique en base a exámenes de idoneidad, o de oposición de antecedentes que determinen los conocimientos, aptitudes y habilidades de los candidatos para el desempeño de las funciones propias de su cargo o al puesto que aspiren, atendiendo los principios del mérito e igualdad.

CONSIDERANDO: Que mediante Resolución 69-94. La Dirección General de Servicio Civil se crearon las figuras de **Evaluación Condicionada y Evaluación Razonada** como herramienta para aquellos casos en los que el oferente tenga pendiente la presentación de determinado requisito o que los oferentes no acrediten algún requisito establecido en el manual de clasificación de puestos pero que poseen preparación y experiencia en cargos similares, respectivamente; se hace necesaria efectuar las reformas correspondientes con el objeto de definir los parámetros, condiciones y tiempos fundamentales conforme a los cambios producidos en la gestión de procesos para la administración de recursos humanos.

POR TANTO:

Esta Dirección General de Servicio Civil, en uso de las facultades que la Ley le confiere y en aplicación de los artículos 256 y 257 de la Constitución de la República; 5 de la Ley General de la Administración Pública; 1 numerales 1) y 2), 7 numerales 4), 5) 9) y 10), 12, 14, 22 y demás aplicables de la Ley de Servicio Civil; 55, 56, 57, 58, 61, 62 y demás aplicables del Reglamento respectivo.

RESUELVE

PRIMERO: Derogar la Resolución 69-94 de fecha 15 de diciembre de año 1994, concerniente a la creación de las Evaluaciones Condicionadas y Razonadas aplicándose los lineamientos y condiciones específicas que se desarrollen en el presente instrumento para identificar si un candidato puede aplicar a una evaluación de ese tipo, a su vez se definirán los plazos para la presentación de requisitos pendientes en los casos que se aplique una evaluación condicionada.

SEGUNDO: La Evaluación Condicionada se aplicará para aquellos casos en que el oferente tenga pendiente la presentación de determinado requisito de forma justificada, en donde el Departamento responsable del reclutamiento y selección del personal determinará si dicho candidato califica para la práctica de ese tipo de evaluación.

TERCERO: El candidato propuesto para un cargo que califique para la aplicación de la evaluación condicionada adquirirá la condición de empleado interino, en donde el Departamento de Evaluación y Selección de Personal de la Dirección General de Servicio Civil, establecerá el plazo definitivo para la presentación del requisito pendiente dentro de los términos de duración de dicho interinato.

CUARTO: El oferente condicionado, firmará un acta de compromiso que será validada por la Subgerencia de Recursos Humanos o su equivalente en administración de

recursos humanos de la institución proponente, debiendo esta ser aprobada por la jefatura del Departamento de Evaluación y Selección de Personal y se le entregará un comprobante de documentación pendiente en el cual se detallará el requisito que deberá presentar antes de vencerse el plazo establecido.

QUINTO: Si el candidato no presenta el requisito pendiente durante el plazo establecido, deberá justificar ante el Departamento de Evaluación y Selección de Personal el motivo por el cual no puede hacer efectivo dicho requerimiento y podrá solicitar una prórroga para la presentación final del requisito; el Departamento de Evaluación y Selección de Personal tendrá la potestad de decidir la cantidad de prórrogas otorgadas las cuales no podrán exceder un plazo acumulado mayor a un (1) año.

SEXTO: Durante el plazo en el cual el oferente se encuentre bajo la condición de interinato, éste no podrá ser sometido a proceso de evaluación para otro cargo. Si el candidato acredita el cumplimiento del requisito pendiente durante el plazo establecido en la evaluación condicionada, el Departamento de Evaluación y Selección de Personal de la Dirección General de Servicio Civil emitirá el oficio de evaluación ratificando al candidato como elegible en el puesto para el cual fue evaluado.

SEPTIMO: Si llegada la fecha de término del interinato y el aspirante no presenta el requisito correspondiente, el Departamento de Evaluación y Selección de Personal le considerará automáticamente como candidato no elegible para el cargo en el que fue propuesto.

OCTAVO: La Evaluación Razonada se empleará en las siguientes circunstancias:

1. Para los casos especiales en que los oferentes no acrediten la formación académica o conocimientos específicos del cargo establecidos en el manual de clasificación

de puestos, pero que posean la preparación y experiencia debidamente comprobadas en cargos o puestos similares.

2. Para los casos en los cuales el perfil del puesto requiera un grado superior al del título universitario y que dicho candidato no lo posea, pero pueda acreditar mediante cursos, diplomados, o especializaciones atinentes al campo de trabajo que sumados certifiquen al menos un (1) año de conocimientos adquiridos.
3. Para aquellos casos en los cuales, por la naturaleza del cargo, el candidato no llene una (1) de las condiciones anteriores, el Departamento de Evaluación y Selección de Personal comunicará a la Subgerencia de Recursos Humanos tales extremos, para lo cual dicha Subgerencia podrá solicitar un Dictamen Técnico al Departamento de Clasificación de Puestos y Salarios en donde se determine la viabilidad, en cuyo caso establecerá los requisitos alternativos para realizar dicha evaluación al oferente del puesto.

NOVENO: En el caso que se defina que el candidato no es elegible para el puesto en vista de no cumplir con los requisitos establecidos en el manual de clasificación, el Departamento de Evaluación y Selección de Personal remitirá el oficio de candidato no elegible a la Subgerencia de Recursos Humanos, quien a su vez informará a la autoridad nominadora si el candidato reúne las condiciones especificadas en el enunciado anterior para someter a consideración de la Dirección General de Servicio Civil la aplicación de la evaluación razonada. Las solicitudes de evaluación razonada únicamente podrán solicitarse a través de la máxima autoridad de las instituciones proponentes.

DÉCIMO: Una vez remitida la solicitud de reconsideración de la propuesta de evaluación del oferente por parte de la autoridad nominadora. La Dirección General de Servicio Civil determinará si procede o no la aplicación de la evaluación razonada por parte del Departamento de Evaluación y Selección de Personal al candidato para que conforme a los mecanismos establecidos en Ley emita el oficio con los resultados obtenidos en el proceso.

DÉCIMO PRIMERO: El servidor público que ingresó al régimen de Servicio Civil mediante la aplicación de una evaluación razonada no será considerado como candidato elegible en otro cargo para el cual se le requiera practicar este mismo mecanismo. No obstante, la Dirección General de Servicio Civil tendrá la potestad de determinar si a dicho candidato se le puede practicar la evaluación razonada tomando en consideración:

1. El cumplimiento de los requisitos para el cargo que actualmente ostenta.
2. Reúna las condiciones mínimas en cuanto a conocimientos específicos y experiencia del nuevo cargo.

DÉCIMO SEGUNDO: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, a los dieciséis días del mes de febrero del año dos mil veintiuno.

ABOG. GABRIEL EDGARDO CASTILLO ZELAYA
DIRECTOR GENERAL DE SERVICIO CIVIL

ABOG. CLAUDIO DANIEL VALLADARES RODRIGUEZ
SECRETARIO ADMINISTRATIVO, POR LEY

19 F. 2021.