

MEMORANDUM DRHC-376-2025

PARA: LIC. MARIA YESENIA HERNANDEZ GARAY
Jefe de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública

DE: ING KEVIN ERNESTO MENDOZA LIRA
Director De Recursos Humanos Y Capacitaciones Del SENASA Por Delegación
Según MEMORANDUM DGS-DRHC-137-2025



ASUNTO: CIRCULARES AL PERSONAL DEL SENASA FEBRERO 2025

FECHA: JUEVES 06 DE MARZO DEL 2025

En relación al Memorándum-UTAIP-036-2025, se le informa que durante el mes de febrero del 2025 se emitieron las siguientes Circulares al personal del SENASA.

1. MEMORANDUM DRHC-218-2025
2. MEMORANDUM-DRHC-189-2025
3. MEMORANDUM-DRHC-246-2025
4. MEMORANDUM-DRHC-250-2025

Atentamente,

Cc/ Ing. Ángel Emilio Aguilar / Director General del SENASA
Cc/ Archivo
ALOM

MEMORANDUM DRHC-218-2025

PARA: PERSONAL DEL SENASA A NIVEL NACIONAL

DE:  **ABG. GLORIA NINOSKA MOREL MARTÍNEZ**
Directora de Recursos Humanos y Capacitaciones del SENASA

ASUNTO: LO DESCRITO

FECHA: 11 DE FEBRERO DEL 2025



Por este medio se les recuerda las directrices a seguir dentro y fuera de las oficinas:

1. Mantener el orden dentro de la oficina.
2. Evitar tertulias y alzar la voz dentro de las oficinas y en los pasillos.
3. De acuerdo a lo que expresa el Reglamento Interno de Trabajo del SENASA, la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (08) horas diarias; es decir de 08:30 a.m. a 4:30 p.m. (Tegucigalpa), 08:00 a.m. a 4:00 p.m. (Oficinas Regionales a Nivel Nacional), 07:30 a.m. a 3:30 p.m. (laboratorios San José e I.H.I.M.V).
4. El horario de almuerzo es de 12:00 m a 1:00 pm.
5. Recordar al personal que durante el horario laboral deberá estar en su lugar de trabajo y no en otras oficinas o en tertulias en los pasillos o fuera del edificio.
6. Si necesitan salir fuera del edificio y es por asunto oficial ya es de su conocimiento el proceso para el uso del pase oficial con su respectivo respaldo.

7. Si necesitan salir fuera del edificio y es por asunto personal ya es de su conocimiento el proceso para el uso del pase personal.
8. Deberán realizar las gestiones necesarias y coordinar con su jefe inmediato de tal manera que puedan gozar los días de vacaciones que tiene pendientes y en los años posteriores gozarlos en la fecha que les corresponde, de esta manera se evitara que pierdan días de vacaciones por acumulación de más de dos periodos.

Atentamente;

Cc/📁 Archivo
ALOM

**MEMORANDUM
DRHC-189-2025**

PARA: TODO EL PERSONAL DE SENASA A NIVEL NACIONAL

DE: ABG. GLORIA NINOSKA MOREL MARTINEZ
Directora de Recursos Humanos y Capacitaciones del
SENASA



ASUNTO: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SENASA

FECHA: JUEVES, 06 DE FEBRERO DE 2025

Es grato dirigirme al personal del Servicio Nacional de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria (SENASA) a nivel nacional, para comunicar nuevamente la Aplicación de la Evaluación del Personal de todas las modalidades contratadas por SENASA.

El Sistema Electrónico de Evaluación del Desempeño (SEED) presentó una pérdida parcial de la información como consecuencia de un mantenimiento no planificado por parte de los proveedores de servicios de alojamiento de datos. Dicha pérdida de información nos obliga a reiniciar el proceso de evaluación.

Se habilitará el Sistema Electrónico de Evaluación de Desempeño (SEED) únicamente para evaluar a todos los empleados del SENASA el día **miércoles 12 de febrero de 2025**, en un horario de **08:00 a.m. a 05:00 p.m.**.

Recibirá previamente en su correo electrónico la evaluación correspondiente el día **martes 11 de febrero de 2025**. El proceso deberá completarse en su totalidad por todos los empleados del SENASA.

La ANSEC desea enfatizar que:

- a. Cada empleado debe tener claro que **no contestar la encuesta derivará en una calificación de 0% sin oportunidad de reposición.**
- b. No contestar la encuesta perjudicará la calificación del equipo de trabajo, del superior inmediato y de la institución del empleado.
- c. De no evaluar el **miércoles 12 de febrero de 2025**, en el horario de **08:00 a.m. a 05:00 p.m.**, será anulado todo movimiento de personal vinculado a la misma.

El nuevo Sistema Electrónico de Evaluación de Desempeño (SEED) se basa en la **Evaluación 360°**, recopilando opiniones y comentarios sobre el desempeño desde múltiples perspectivas. Este enfoque permitirá medir aspectos como las competencias de los trabajadores, brindando una visión integral de sus fortalezas y áreas de mejora en la institución.

Las evaluaciones se dividirán en los siguientes tipos:

- **Tipo de Evaluación A:** personal operativo (Autoevaluación, Evaluación de pares, Evaluación del superior y Evaluación Institucional).
- **Tipo de Evaluación B:** jefe inmediato (Autoevaluación, Evaluación de subalternos, Evaluación de pares, Evaluación del superior y Evaluación Institucional).
- **Tipo de Evaluación C:** director (Autoevaluación, Evaluación de subalternos y Evaluación Institucional).
- **Tipo de Evaluación D:** Máxima autoridad (Evaluación de subalternos y Evaluación Institucional).

Se solicita el apoyo de **todos los empleados del SENASA** para completar el proceso de **Evaluación de Desempeño Anual**, considerando que es de carácter **obligatorio e indelegable**.


Vo. Bo. Ing. Angel Emilio Aguilar Mejía
Director General del SENASA

Cc:  Archivo

Cc:  ANGEL EMILIO AGRUILAR MEJÍA / DIRECTOR GENERAL DEL SENASA

Cc:  CIRCULAR-ANSEC-024-2024- APLICACIÓN DE NUEVO INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE PERSONAL

Cc:  CIRCULAR-ANSEC-030-2024- NUEVAS DIRECTRICES PARA EL LLENADO DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Elab:  ZABV

d.f. ed.:  jueves 06 de febrero de 2025 con hora 10:59:51 a. m.

CIRCULAR
ANSEC-030-2024

Para: Secretarios y Secretarias de Estado, Directores y Directoras Generales, Gerentes de Recursos Humanos, Jefes de Personal, Gerentes de Talento Humano, Equivalentes en la administración de Recursos Humanos de Secretarías de Estado e Instituciones Desconcentradas.

De: **Russel Garay**
Secretario Ejecutivo ANSEC

Fecha: 03 de diciembre 2024

Asunto: Nuevas Directrices para el llenado de la Evaluación de Desempeño



Estimados y estimadas, me es grato dirigirme a ustedes en esta ocasión con el propósito de informar que se han presentado ciertas dificultades en la plataforma **ANSEC DIGITAL**, en relación al llenado de la evaluación de desempeño.

Agradeciendo el compromiso demostrado por las Instituciones en este proceso, se comunica lo siguiente:

1. Se ha experimentado una pérdida parcial de información como consecuencia de un mantenimiento no planificado por parte del proveedor de servicios de alojamiento de datos. Dicha pérdida de información, nos obliga a reiniciar el proceso de evaluación desde el punto de ingreso de las estructuras de empleados en las Instituciones que habían concluido el proceso de respuesta.
2. El proceso de ingreso de las estructuras de empleados será llevado a cabo enteramente por el personal técnico de la Dirección de Modernización de la Tecnología de ANSEC para las Instituciones afectadas que habían culminado el proceso de llenado de encuestas, permitiendo así que los analistas de Recursos Humanos asignados al proceso de Evaluación del Desempeño en cada Institución, únicamente revisen y certifiquen que la información de dichas estructuras sea correcta.

3. Se instruye a las Instituciones que se encontraban en proceso de carga de listados de Estructuras, en proceso de llenado de encuestas y en proceso de revisión de encuestas, comenzar nuevamente el procedimiento para cargar los listados de estructuras de empleados.
4. El proceso de respuesta de la Encuesta de Evaluación del Desempeño, será recalendarizado por el personal de la Dirección de Evaluación de la Función Pública, quienes asignarán la fecha y la duración de dicho proceso, sin lugar a prórrogas, suspensiones ni aplazamientos, fuera de los casos de Emergencia Nacional decretados por la presidenta de la República.
5. Se mantienen las disposiciones y los horarios establecidos con anterioridad por dicha Dirección.

La Administración Nacional de Servicio Civil, reafirma el compromiso con la consecución de los Objetivos del Plan de Refundación Nacional, agradeciendo nuevamente su comprensión y colaboración para llevar a cabo la Evaluación anual del Desempeño.

Atentamente,



**CIRCULAR
ANSEC-024-2024**

Para Secretarios de Estado, Directores Generales, Gerentes de Recursos Humanos, Jefes de Personal, Gerentes de Talento Humano, Equivalentes en la administración de Recursos Humanos de Secretarías de Estado e Instituciones Desconcentradas

De: **Russel Garay**
Secretario Ejecutivo
Administración Nacional de Servicio Civil



Fecha: 17 de septiembre de 2024

Asunto: Aplicación de nuevo instrumento para la evaluación de personal.

La Administración Nacional de Servicio Civil, dentro de las esferas de su competencia en apego a los artículos 84 y 85 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil; artículos 5 y 7 del PCM-39-2023 de creación, ha determinado implementar un nuevo instrumento para la medición del rendimiento y los servicios brindados por los empleados de las entidades adscritas al Régimen de Servicio Civil.

A partir del mes de noviembre del 2024, los empleados serán evaluados por medio del Sistema Electrónico de Evaluación del Desempeño (SEED), en el que se recopilarán opiniones y comentarios sobre el desempeño desde múltiples perspectivas para medir aspectos como las competencias de los trabajadores y no solamente su rendimiento. De tal modo que los resultados nos ayuden a tener una visión integral de las fortalezas y los puntos a mejorar en nuestras Instituciones, desarrollando de esta manera, estrategias para alcanzar los objetivos del Plan de Gobierno para Refundar Honduras 2022 – 2026.

Para tal fin, se solicita que se brinde la información de los empleados de la Institución en un archivo de Excel como el disponible en el siguiente enlace:



La información a incluir es la siguiente:

1. **DNI del empleado;**
2. **Nombre completo del empleado;**
3. **Dirección de correo electrónico institucional del empleado;**
4. **Departamento funcional del empleado;**
5. **Nombre del puesto funcional del empleado;**
6. **DNI del superior inmediato del empleado.**



En caso de que el empleado no cuente con una dirección de correo electrónico institucional, deberá proporcionar una dirección de correo personal, que use habitualmente. De no poseer ninguna de las antes descritas, se instará al empleado abrir una cuenta de correo electrónico y comunicar dicha dirección de inmediato.

La información solicitada deberá ser enviada mediante correo electrónico, al Coordinador de Evaluación de Desempeño el Lic. Victor Fiallos (victor.fiallos@serviciocivil.gob.hn o +504 3186-4138) a más tardar el día 27 de septiembre de 2024, para que pueda ser debidamente procesada y depurada por nuestro personal técnico.

La ANSEC desea enfatizar que:

- a) De no recibir la información requerida en tiempo y forma, la evaluación anual de desempeño de su Institución y sus empleados será ANULADA, por lo que los movimientos de personal vinculados a la misma, no podrán realizarse;
- b) Debe quedar claro para cada empleado, que NO contestar la encuesta, derivará en una calificación de 0% sin oportunidad de reponer la aplicación y;
- c) El no contestar la encuesta, perjudicará la calificación del equipo de trabajo, el superior inmediato y a la Institución del empleado.

Asimismo, convocamos a todos los Sub Gerentes de Recursos Humanos o su equivalente a las instalaciones de la Escuela de Profesionalización de la Administración Pública (EPAP), el día 21 de octubre de 2024 a partir de las 10:00 a.m para hacer la presentación del nuevo instrumento y la capacitación para el uso del mismo. En caso de no poder presentarse al evento, debe enviar a un delegado.

Sin otro particular, me despido de ustedes.

Atentamente,



MEMORANDUM DRHC-246-2025

PARA: TODO EL PERSONAL DEL SENASA

**DE: ABG. GLORIA NINOSKA MOREL MARTINEZ
COMISION CORDINADORA**



**LIC. BESSY CARELINA OSORIO RUBIO
COMISION CORDINADORA**

**LIC. FRANCISCA GERALDINA RAUDALES PADILLA
COMISION CORDINADORA**

ASUNTO: INVITACION

FECHA: MARTES 18 DE FEBRERO DEL 2025

La Comisión Coordinadora, encargada de liderar el proceso de elección para la conformación del nuevo Comité de Probidad y Ética Pública de Nombre del Servicio Nacional de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria, por este medio y en seguimiento al MEMORANDUM-DRHC-092-2025 se les convoca por segunda vez a todo el personal del SENASA a participar a la postulación de los Precandidatos y posteriormente la elección de los Candidatos para integrar como miembro de dicho comité.

- I. Integración de cada comité:**
- a) Presidente
 - b) Secretario
 - c) 1r. Vocal
 - d) 2do. Vocal
 - e) 3r. Vocal

II. Requisitos:

- a) Ser empleado permanente de la institución.
- b) Antigüedad mínima de dos años. (Más de un año si es por contrato).
- c) No formar parte de los puestos de jefatura en la estructura administrativa en el área de dirección superior, administración, Recursos Humanos o Auditoría, ni ser miembro de junta directiva de asociación sindical o gremial.
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente por faltas graves.
- e) Ser de reconocida honradez y buena conducta.
- f) No tener cuentas pendientes con el Estado.
- g) No tener antecedentes penales.
- h) No tener embargos.
- i) Estar al día con el pago de sus impuestos nacionales y municipales.
- j) Si estuviera obligado a hacerlo, haber cumplido con la presentación de la Declaración Jurada de Ingresos de Activos y Pasivos en tiempo y forma.

III. Funciones del Comité:

- a) Promover que en su respectiva institución se aprueben y pongan en vigencia normas de conducta para el correcto, honorable y adecuado cumplimiento de las funciones públicas.
- b) Coordinar con la administración de personal la participación de los servidores públicos de la Institución en las actividades educativas sobre ética y probidad pública.
- c) Evacuar consultar sobre dilemas éticos o aplicación de las normas éticas en general, que sean sometidas a su conocimiento por cualquier servidor público o persona interesada.

IV. Aspectos Generales

Las propuestas de los Pre candidatos serán presentadas ante la Comisión Coordinadora a partir del día 18 febrero hasta el día 20 de febrero del presente año.

Dicha postulación deberá presentarse a través de Memorándum a la Dirección de Recursos Humanos y Capacitación del SENASA. En caso de requerir mayor información o solicitar su inscripción como Pre candidato favor enviar sus datos a los siguientes correos autorizados: gmorel@senasa.gob.hn, bosorio@senasa.gob.hn y francisca.raudales@senasa.gob.hn La forma de elección se realizará a través de Voto Electrónico, cualquier candidato optará a los cargos antes mencionados, quedando como presidente el candidato o planilla más votada. Oportunamente se comunicará la fecha, la hora y lugar para realizar las votaciones.

Atentamente;

**MEMORANDUM
DRHC-250-2025**

PARA: TODO EL PERSONAL DE SENASA A NIVEL NACIONAL

DE: 
ABG. GLORIA NINOSKA MOREL MARTINEZ
Directora de Recursos Humanos y Capacitaciones del SENASA

ASUNTO: Diagnostico de necesidades de capacitación

FECHA: MARTES, 18 DE FEBRERO DE 2025

Es grato dirigirme al personal del Servicio Nacional de Sanidad e Inocuidad Agroalimentaria (SENASA) a nivel nacional, para comunicar que se ha credo una Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) mediante Google Forms. Esta encuesta tiene como objetivo identificar las oportunidades de mejora y necesidades de capacitación de cada servidor público de la institución.

Se solicita a todo el personal completar la encuesta conforme a este lineamiento. En caso de que algún empleado no cuente con los recursos necesarios para realizar el levantamiento, se solicita el apoyo de los Enlaces Administrativos y de Recursos Humanos a nivel nacional para brindar la asistencia correspondiente.

Enlace de acceso:

https://docs.google.com/forms/d/1CuPag1fqcssGPrRtM_bupcq1WxKaG0HC19bv_CIVb4/preview



QR:

El plazo para completar la encuesta se extiende hasta el viernes 21 de diciembre de 2025, a las 4:00 p.m.

Cc:  Archivo

Cc:  ANGEL EMILIO AGRUILAR MEJÍA / DIRECTOR GENERAL DEL SENASA

Elab:  ZABV

d.f. ed.:  martes 18 de febrero de 2025 con hora 11:31:42 a. m.