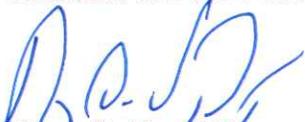


Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

24 de julio de 2015

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 23 – 2015

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y Alcaldes de los Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico


Harry O. Vega Díaz
Director

**PROCEDIMIENTO UNIFORME EN LA EVALUACIÓN SOBRE PERÍODO
PROBATORIO EN EL SERVICIO PÚBLICO**

El Estado Libre Asociado de Puerto Rico tiene como política pública alcanzar los más altos niveles de excelencia, eficacia, eficiencia y productividad en el Servicio Público. A tono con esta política pública, la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*" (en adelante Ley Núm. 184), reafirma el Mérito como el Principio rector en todos los aspectos relacionados con la administración de los recursos humanos en el Servicio Público, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno. De igual forma, la Sección 5.3 de la Ley Núm. 184 ordena a las corporaciones públicas o público privadas adoptar reglamentos de personal que incorporen el Principio de Mérito a la administración de sus recursos humanos.

Así también, la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, "*Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991*", establece que los municipios deberán aplicar el Principio de Mérito a la administración de su personal, conforme a las guías que prepare la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH).

Dado que el Servicio Público en la Rama Ejecutiva se considera uno solo, es preciso implementar las herramientas necesarias para, de manera uniforme, determinar los niveles de ejecución de los empleados y proveer seguridad en el empleo a aquellos que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, hábitos, actitudes, orden y disciplina que deben prevalecer en este, de modo que se recluten y retengan a los más aptos.

A fin de cumplir estos propósitos, la OCALARH promulgó el Reglamento Núm. 8600 de 29 de mayo de 2015, titulado *Reglamento General para Establecer las Disposiciones Sobre Período Probatorio en la Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público*.

La Ley Núm. 184, define el período probatorio como “[...]un término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto está en período de adiestramiento y prueba, y sujeto a evaluaciones en el desempeño de sus deberes y funciones¹”. El período probatorio constituye la última parte del proceso de reclutamiento y selección, y la parte final del examen. Por ser la aprobación del período probatorio un elemento esencial al Principio de Mérito, no es posible que un empleado pueda adquirir estatus regular de carrera sin completar satisfactoriamente el período probatorio asignado a la clase en que ubica el puesto.

La evaluación en período probatorio es parte fundamental de la selección de personal. En consecuencia, resulta imprescindible evaluar en forma continua la productividad, eficiencia y cumplimiento de los criterios de ejecución, orden y disciplina de los empleados.

A esos efectos, el citado Reglamento establece las normas aplicables al evaluar a los empleados en período probatorio y contiene, entre otras, disposiciones referentes a:

1. Las normas sobre orientación y adiestramiento a toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto permanente de carrera y los empleados que sean trasladados o descendidos a otros puestos, que podrán estar sujetos al período probatorio establecido para la clase de puesto.
2. La duración del período probatorio y el procedimiento de las evaluaciones periódicas y finales, su preparación, frecuencia y contenido.
3. Las determinaciones finales, su efecto y su notificación. En este particular, se destaca la importancia de que los funcionarios o empleados que supervisan a aquellos que se encuentren en período probatorio, cumplan con las obligaciones relativas a las evaluaciones parciales o finales de estos en período probatorio, así como con el trámite o ejecución de la notificación final sobre dicho período. Además, advierte sobre las implicaciones resultantes de no cumplir con las referidas responsabilidades.
4. La acreditación al período probatorio de servicios prestados en puestos de duración fija o en puestos permanentes del Servicio de Carrera, conforme dispone la Sección 6.3, inciso 3(i) de la Ley Núm. 184, y en Interinatos.
5. La aplicación del Período Probatorio en casos de Reingreso, Traslado, Descenso y Reclassificación de Puestos.

¹ Artículo 3, inciso 37 de la Ley Núm. 184.

Exhortamos a las Autoridades Nominadoras que notifiquen a su personal concernido la información divulgada en este Memorando Especial, para el cabal cumplimiento con las disposiciones de este Reglamento sobre período probatorio en la administración de los recursos humanos. Recomendamos le den lectura al mismo, el cual se encuentra accesible a través de nuestra página de internet www.ocalarh.pr.gov. De tener alguna duda, se pueden comunicar con el Área de Asesoramiento Técnico y Servicios Especializados, al (787) 274-4300, extensión 2216.