



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Oficina de Administración y
Transformación de los Recursos Humanos
del Gobierno de Puerto Rico

12993

Hon. Ricardo Rosselló Nevares
Gobernador

Lcda. Nydza Irizarry Algarín
Directora

29 de junio de 2018

VÍA CORREO ELECTRÓNICO

Hon. Thomas Rivera Shatz
Presidente
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

Estimado señor Presidente:

Saludos cordiales de todos los que laboramos en la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.

La Ley Núm. 32-2018, requiere informes semestrales a esta Oficina y a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), a los efectos de velar por el cumplimiento de los propósitos establecidos en la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*". En lo pertinente, el Artículo 19- *Informes Semestrales a la Asamblea Legislativa*, dispone:

La Oficina y la Oficina de Gerencia y Presupuesto vendrán obligadas a rendir informes semestrales a la Asamblea Legislativa, en o antes del 30 de junio y en o antes del 31 de diciembre de cada año, donde se detallen los ahorros, movilización de empleados, los empleos retenidos, las economías logradas y toda otra información de dicho período, que permita evaluar la implantación de esta Ley, de forma tal que se vele por el cumplimiento de los propósitos establecidos en ésta. Disponiéndose que, el primer informe a rendirse será en o antes del 30 de junio de 2018.

En cumplimiento con la directriz antes mencionada, sometemos el primer informe correspondiente al semestre de enero a junio de 2018, según contemplado en la Ley 32, *supra*.

Para información adicional, puede comunicarse con la Lcda. Rachel Pagán González, Sub-directora Interina de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), al teléfono (787) 903-5603, extensión 7002 o al correo electrónico rpagan@oatrh.pr.gov.

Cordialmente,

Lcda. Nydza Irizarry Algarín
Directora

WCD/xro

Anejo



Informe Semestral a la Asamblea Legislativa

Enero – Junio

2018

La Ley 8-2017, según enmendada, *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico* (en adelante, la Ley Núm. 8), entró en vigor el 4 de febrero de 2017. Esta legislación establece una filosofía de gobierno como **Empleador Único**, centralizando el sistema de administración de los recursos humanos, con el propósito de transformar y hacer más eficiente el Gobierno, mejorando así la calidad de los servicios que se proveen.

La Ley Núm. 8 crea el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, el cual es administrado por la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), con el objetivo de aplicar, reforzar, evaluar y proteger el Principio de Mérito en el servicio público. Esta ley faculta a nuestra oficina a, entre otras cosas:

1. Centralizar la administración de los recursos humanos de todas las agencias bajo el Gobierno Central, como un Empleados Único.
2. Unificar los planes de clasificación y retribución en la administración central.
3. Procurar que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al Principio de Mérito sin discriminación por razón de raza, sexo, origen, condición social, ideas políticas o religiosas, edad, color, nacimiento, orientación sexual, identidad de género, por ser víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental.
4. Ampliar la oferta de servicios para el desarrollo de adiestramiento, mediante acuerdos colaborativos con la Universidad de Puerto Rico, así como con universidades privadas, con el propósito de capacitar a los empleados públicos y lograr un servicio de excelencia, cónsono con las mejores prácticas en la administración pública.
5. Fomentar el reclutamiento interno para llenar los puestos vacantes.

6. Asesorar al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en todo lo relativo a las relaciones laborales y a la administración de los recursos humanos en el servicio público.
7. Centralizar aquellas funciones del Sistema de Administración y Transformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico que sean compatibles con lo que se ordena en la presente Ley.
8. Requerir a todos los componentes gubernamentales de las tres Ramas de Gobierno la información necesaria para desarrollar y mantener actualizado un Sistema de Información sobre el estado del sistema de administración de recursos humanos y la composición de la fuerza laboral del sector público.
9. Ofrecer asesoramiento a las agencias de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiente donde los trabajadores estén organizados en sindicatos.

En enero de 2018, la OATRH recopiló las necesidades de las agencias, pertenecientes al Gobierno Central, para poner en efecto los planes de movilidad.

Es importante destacar que, la OATRH tiene como principal objetivo integrar el proceso de movilidad a la administración de los recursos humanos en el servicio público para la consecución de las metas de responsabilidad fiscal establecidas por el Gobernador, identificando los recursos necesarios que permitan su mejor utilización en la prestación de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y garantizando la retención de los mismos. Para poner en función cualquier plan de movilidad, nuestra oficina toma en consideración los siguientes criterios:

1. Necesidad del Servicio
2. Preparación académica y experiencia laboral del empleado
3. Años de Servicio
4. Domicilio de los empleados
5. Lugar geográfico de prestación de los servicios
6. Convenios Colectivos
7. Disponibilidad del empleado

La Ley 26-2017, *Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*, enmienda la Ley Núm. 8-2017 incorporó el destaque en el proceso de movilidad. Mediante el destaque, se autoriza la asignación temporal de

un funcionario o empleado de una agencia de la Rama Ejecutiva a otra, maximizando el recurso humano, sin afectar su salario y beneficios.

Nuestra oficina estableció un **Registro de Movilidad Voluntaria** con el objetivo de mantener un control de aquellos empleados que desean acogerse al proceso de Movilidad Voluntaria, a través de las siguientes acciones de personal: destakes, traslados, ascensos o descensos. Los empleados que interesen ser considerados para la movilidad, podrán así informarlo, de forma voluntaria, completando el **Formulario para la Movilidad Voluntaria**, provisto por nuestra oficina. El mismo deber ser aprobado por la oficina de recursos humanos de la agencia emisora y a su vez enviado a nuestra oficina para la evaluación correspondiente. De esta manera mantenemos nuestro registro actualizado.

El proceso que utiliza nuestra oficina para llevar a cabo el proceso de movilidad es el siguiente:

1. Identifica las necesidades de las entidades gubernamentales de acuerdo al Portfolio de Necesidades, que posee nuestra oficina, o las necesidades que surjan, por diversas razones, en las entidades gubernamentales.
2. Valida que las necesidades identificadas están vigentes.
3. Identifica candidatos, mediante los requisitos de preparación académica y experiencia, requeridos por la clase de puesto, que se necesita y utilizando el siguiente orden de prioridad:
 - a. Empleados anotados en el Registro de la Movilidad Voluntaria.
 - b. Componentes de la Rama Ejecutiva que van a ser consolidados con otras entidades o entidades que cesarán operaciones. Ejemplos: Banco Gubernamental de Fomento, Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura y Sistema de Retiro para Maestros.
 - c. Demás componentes de la Rama Ejecutiva.
4. Envía comunicación a la entidad gubernamental receptora con los candidatos identificados por nuestra oficina.
5. La entidad gubernamental, receptora luego de hacer el análisis y equivalencias correspondientes para dichos movimientos, notifica y envía a nuestra oficina, los nombres de los candidatos cualificados y el puesto a ocupar.
6. De no poder cualificar candidatos para ocupar el puesto, del Registro de Movilidad Voluntaria, se utilizarán los mecanismos de Reclutamiento Interno y Reclutamiento Externo,

según sea el caso, para la selección de candidatos, de acuerdo a lo establecido en el Memorando Especial Núm. 5-2018, *Proceso de Reclutamiento Interno en Todas las Entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico como Primera Alternativa para Ocupar un Puesto Vacante en Cualquiera de los Componentes del Poder Ejecutivo.*

El proceso de movilidad, así como de reclutamiento interno dentro de todo el Gobierno, permite la selección de servidores públicos cualificados y competentes sin que ello implique un aumento en la nómina gubernamental y refuerza el Principio de Mérito.

La primera opción para cubrir las necesidades de las clases de puestos disponibles, es la Movilidad Voluntaria. En segundo lugar, lo es el reclutamiento interno, siendo el reclutamiento externo una medida de excepción que se aplicará única y exclusivamente cuando no sea posible ocupar el puesto vacante con el personal de la Rama Ejecutiva.

La OATRH ha utilizado los mecanismos del proceso de movilidad y de reclutamiento interno como las principales herramientas para maximizar el capital humano en distintas entidades gubernamentales y controlar el tamaño y gasto del gobierno. Asimismo, ha atendido las peticiones de las agencias en la búsqueda de personal cualificado para la ocupación de puestos vacantes, por necesidad del servicio o por el personal acogido al Programa de Transición Voluntaria (PTV), en virtud de las disposiciones de la OA-2017-05, según enmendada, emitida por la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF), una vez aprobado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

La Ley 32-2018, dispone que nuestra oficina está obligada a rendir informes semestrales cada año, donde se detallen los ahorros, movilización de los empleados, los empleos retenidos, las economías logradas y toda aquella información de dicho período, que permita evaluar la implantación de la Ley Núm. 8-2017, de forma tal que se cumplan los propósitos establecidos en la misma.

Cumpliendo cabalmente con la política pública establecida, nuestra oficina presenta un informe a la Asamblea Legislativa para el período de enero a junio de 2018.

En relación a la movilización de los empleados a distintas entidades gubernamentales, la detallamos a continuación:

A. Cincuenta y uno (51) empleados ubicados en otras agencias mediante Traslado:

AGENCIA DE PROCEDENCIA	AGENCIA DONDE FUERON MOVILIZADOS
Banco Gubernamental de Fomento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administración para el Financiamiento de la Vivienda – dos (2) empleados 2. Administración para el Sustento de Menores – cuatro (4) empleados 3. Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal – un (1) empleado 4. Banco de Desarrollo Económico y Comercio – seis (6) empleados 5. Junta de Relaciones del Trabajo – un (1) empleado 6. Negociado de la Policía de Puerto Rico – dos (2) empleados 7. Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF)– treinta (30) empleados 8. Oficina de Gerencia y Presupuesto – cinco (5) empleados

B. Ciento ochenta y cuatro (184) empleados ubicados en otras agencias mediante Destaque:

AGENCIA DE PROCEDENCIA	AGENCIA EN LA QUE ESTÁ DESTACADO
Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura	<ol style="list-style-type: none"> 1. Departamento de Hacienda – cincuenta y cinco (55) empleados 2. Corporación del Fondo del Seguro del Estado – un (1) empleado 3. Departamento de Estado – un (1) empleado 4. Departamento de Recreación y Deportes – un (1) empleado 5. La Fortaleza – un (1) empleado 6. Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico – dos (2) empleados 7. Oficina de Gerencia y Presupuesto – dos (2) empleados
Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Departamento de Hacienda – siete (7) empleados

AGENCIA DE PROCEDENCIA	AGENCIA EN LA QUE ESTÁ DESTACADO
Departamento de Corrección	<ol style="list-style-type: none"> 1. Albergue de Testigos de Departamento de Justicia – dos (2) empleados 2. Arrestos Especiales y Extradiciones de la Policía de Puerto Rico (NIE) – un (1) empleado 3. Autoridad para las Alianzas Público Privadas de Puerto Rico – un (1) empleado 4. Cámara de Representantes Oficina Honorable José Memo Mercado – un (1) empleado 5. Comisión Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico – un (1) empleado 6. Comisión Estatal de Elecciones – un (1) empleado 7. Corporación del Fondo del Seguro del Estado – un (1) empleado 8. Departamento de Justicia – veintinueve (29) empleados 9. Departamento de Recreación y Deportes – un (1) empleado 10. Junta de Libertad Bajo Palabra – un (1) empleado 11. La Fortaleza – siete (7) empleados 12. Municipio Autónomo de Guaynabo – un (1) empleado 13. Municipio de Aguada – un (1) empleado 14. Municipio de Arecibo – dos (2) empleados 15. Negociado de la Policía de Puerto Rico – un (1) empleado 16. Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario – un (1) empleado 17. Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción – un (1) empleado
Departamento de Estado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Departamento de Hacienda – un (1) empleado

AGENCIA DE PROCEDENCIA	AGENCIA EN LA QUE ESTÁ DESTACADO
Departamento de Justicia	1. Departamento de Hacienda – un (1) empleado
Departamento de la Vivienda	1. Departamento de Hacienda – un (1) empleado
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	1. Departamento de Hacienda – un (1) empleado
Junta de Libertad Bajo Palabra	1. Departamento de Hacienda – un (1) empleado
Sistema de Retiro para Maestros	1. Departamento de Hacienda – diecisiete (17) empleados 2. Departamento de Educación – dos (2) empleados 3. Departamento de Seguridad Pública – dieciocho (18) empleados 4. Oficina del Comisionado de Seguros – cinco (5) empleados
Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico	1. Administración de Servicios Generales – tres (3) empleados 2. Corporación del Fondo del Seguro del Estado – un (1) empleado 3. Corporación para la Difusión Pública-WIPR – un (1) empleado 4. Departamento de Recreación y Deportes – cinco (5) empleados 5. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos – cuatro (4) empleados ¹

Además, con anterioridad a la fecha comprendida en este informe, se ubicaron en el Departamento de Hacienda y en la Administración para el Cuidado y Desarrollo Integral de la Niñez (ACUDEN) un total de ciento treinta y tres (133) empleados de distintas entidades gubernamentales, mediante el mecanismo de Destaque.

Concerniente a los empleos retenidos, podemos indicar que, ante el cierre del Banco Gubernamental de Fomento, los empleados que pertenecían a esta entidad gubernamental, nuestra oficina utilizando

¹ Estos empleados pertenecían al Área de Habilidadación de nuestra Agencia. Mediante la Ley Núm. 8-2017, se le otorga al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), la función de administración y supervisión de la Junta Consultiva de Habilidadación de Empleados. Debido a la situación presupuestaria estos empleados, no han sido absorbidos por lo que se encuentran destacados en el DTRH, y sus salarios son sufragados por nuestra Oficina.

el mecanismo de movilidad ha diligenciado reubicarlos en otras agencias para evitar las cesantías. Mediante este proceso se logró retener un total de cincuenta y uno (51) empleados.

En lo relacionado al Área de Adiestramiento y Capacitación, en enero de este año, nuestra oficina en acuerdo colaborativo con la Oficina de la Procuradora de la Mujer (OPM), visitó ciento dieciocho (118) entidades gubernamentales verificando el cumplimiento de los mismos con la *Política de Hostigamiento Sexual; Protocolo de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género; Procedimiento para el Manejo del Caso de Hostigamiento Sexual; Política sobre Violencia Doméstica; Protocolo de Prevención de Suicidio; Protocolo de Violencia Doméstica*. Además, se verificó que las entidades gubernamentales tuvieran disponible un espacio para la lactancia, de acuerdo a lo establecido mediante la Ley Núm. 155 – 2002, *Espacios para la Lactancia en Entidades Públicas*, según enmendada. La información recopilada en las visitas fue compartida con la OPM para que ésta ejerza sus facultades en ley de orientar y fiscalizar a las entidades visitadas. Además, en cumplimiento con la Ley Núm. 8-2017, *supra*, mediante un acuerdo colaborativo, nuestra oficina logró, establecer la Ali-UPR, una alianza con la Universidad de Puerto Rico, con el propósito de adiestrar a los empleados públicos.

En el esfuerzo de cumplir con el objetivo de establecer y mantener centralizado ciertos aspectos de la administración de los recursos humanos en el Gobierno de Puerto Rico, la OATRH está evaluando diversos Sistemas de Información para la Administración de los Recursos Humanos para obtener uno lo suficientemente robusto para procesar y mantener la información de todo el personal del Gobierno Central.

Esto permitirá centralizar, mediante el uso de la tecnología, un registro de todas las transacciones de personal: nombramientos, ascensos, descensos, traslados, destagues y movilidad. De igual forma, se centraliza información relacionada a evaluaciones de empleados, aplicación de medidas disciplinarias, adiestramientos, convocatorias, asistencias y composición de la fuerza laboral del sector público, incluyendo información demográfica y de clasificación de puestos de los empleados.

Actualmente, la OATRH, ha desarrollado diversas plantillas electrónicas para recopilar información relacionada a:

- 1) Necesidades de adiestramiento (PLAN-MA)
- 2) Asistencia de las Agencias
- 3) Registro de Convocatorias

Nuestro objetivo es tener un solo Sistema que pueda manejar todos los aspectos de la administración de los recursos humanos, conforme a las disposiciones en la Ley Núm. 8.

En cuanto a la materia de economías y de ahorros logrados, nuestra oficina no cuenta con dicha información ya que la misma no está dentro de las competencias establecidas en la Ley Núm. 8. Además, no contamos con las herramientas tecnológicas necesarias para acceder, manejar y controlar las partidas presupuestarias de las distintas transacciones de personal de las agencias pertenecientes al Gobierno Central. No obstante, la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) es quien atiende los asuntos de índole presupuestario, es esta entidad la que provee la información relacionada a la partida presupuestaria de las distintas transacciones de personal.

Confiamos que la información suministrada resulte de utilidad. La OATRH está a la disposición de la Asamblea Legislativa para rendir cuentas sobre el cumplimiento con la Ley Núm. 8-2017.

Preparado por: Nilsa Carrero Lorenzo

Revisado por: 