

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO (OATRH)

PONENCIA TRANSICIÓN GUBERNAMENTAL 2020

16 de octubre de 2020

¡Saludos al Comité de Transición Entrante!

Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*” (en adelante, Ley 8), creó la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH). Esta es la responsable de poner en función la política pública en la Administración de los Recursos Humanos de las agencias pertenecientes al Gobierno Central. Esto incluye establecimiento del Gobierno como Empleador Único, donde los empleados pasen a ser empleados del Gobierno y no de sus diferentes entidades. La Ley 8 dispone que la OATRH será responsable implantar el proceso de movilidad, el cual nos permite atender con flexibilidad las iniciativas del Gobierno, identificando los recursos humanos necesarios que permitan la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se le ofrecen a la ciudadanía y que a su vez propicien la mejor utilización y retención de los recursos humanos. A tales efectos. La OATRH, en conjunto con la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) serán los responsables de crear los planes de movilidad, los cuales deben responder a las necesidades inmediatas en la prestación de servicios esenciales en el Gobierno de Puerto Rico.

Además de implantar la movilidad, la OATRH deberá centralizar el sistema de administración de personal, eliminando de la categoría de administradores individuales a todas aquellas agencias e instrumentalidades públicas del Gobierno de Puerto Rico. Esto significa que las funciones inherentes a la administración de los recursos humanos, que anteriormente ejercían las sesenta y cinco (65) agencias pertenecientes al Gobierno Central, ahora serán realizadas por la OATRH.

La OATRH brinda servicios a las agencias corporaciones y entidades públicas, público privadas, municipios, agencias o entidades excluidas, entidades privadas, Legislatura y Gobernador(a). Además de los deberes ministeriales de asesoramiento legal y técnico, adiestramientos y capacitación, mediación y negociación colectiva y evaluación y cumplimiento, la OATRH debe atender los proyectos de Empleador Único y Movilidad y los trabajos de la centralización de la administración de los recursos humanos. Entre ellos están los siguientes:

1. La unificación de los planes de clasificación y retribución en la administración central. Este fue el proyecto de mayor envergadura para la institución del Empleador Único y la Movilidad, donde los empleados en distintas agencias e instrumentalidades del Gobierno de Puerto Rico con funciones iguales o similares estén clasificados bajo un solo plan.
2. Centralización de los procesos de reclutamiento y selección, fomentando el reclutamiento interno para llenar las plazas vacantes. A estos efectos, debemos administrar y mantener actualizado el Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público. Además, se creará un sistema de entrevistas

estructuradas que debe ser utilizado por todas las agencias e instrumentalidades del Gobierno.

3. Centralización de todas las transacciones de personal en consideración al principio de mérito. Se deberá implantar un Sistema de Información de Recursos Humanos para asegurar y garantizar la transparencia en la administración del principio de mérito, publicando de forma electrónica el reclutamiento, selección, ascensos, traslados, descensos, clasificación de puestos y retención de los empleados de las agencias e instrumentalidades públicas.
4. Establecer un sistema de evaluación de personal uniforme para los empleados públicos y un registro electrónico sobre los resultados de las evaluaciones y cumplimiento.
5. Ampliación de la oferta de servicios para el desarrollo de módulos de adiestramientos mediante acuerdos colaborativos con universidades públicas y privadas. Además, se deberá desarrollar módulos de enseñanza interactiva y a distancia mediante el uso de plataformas de educación virtual.
6. La OATRH deberá 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.

A tenor con lo anterior, exponemos un resumen de los logros de la OATRH:

1. El 24 de julio de 2017, se aprobó el Reglamento 8992, “*Reglamento para la aplicación de la Ley Núm.8, según enmendada*”. Este Reglamento se hizo conforme a la política pública de centralización de los recursos humanos en todas las agencias e instrumentalidades pertenecientes al Gobierno Central.
2. A pesar de todas las condiciones precarias en que se encontraban los empleados luego del Huracán María, la OATRH no subcontrató el proyecto, ahorrándole al erario millones de dólares con el desarrollo, validación e implantación del Plan de Clasificación Uniforme. Se logró disminuir, de aproximadamente 25,000 clases comprendidas en 176 planes de clasificación, a 1,575 clases comprendidas en 2 Planes de Clasificación, y cumpliendo con el término de dieciocho meses establecidos por ley. A tales efectos los nuevos Planes entraron en vigor el mes de julio de 2019.
3. De otra parte, la OATRH desarrolló el Plan de Retribución el cual terminó para octubre de 2019 y no ha sido aprobado por la Junta de Supervisión Fiscal, a pesar de haber presentado varios escenarios. Esto fue un esfuerzo no solo de crear los Planes, sino de calcular los impactos de las 65 agencias del Gobierno Central.
4. En el 2017 se desarrolló la Plataforma para el Plan de Adiestramiento Quinquenal (PLAN-MA), el cual se revisa anualmente. Por medio de la información sometida por agencias y municipios, se generan las ofertas de adiestramientos.

5. Comenzando en el 2017, se estableció una alianza para capacitación, desarrollo y profesionalización de los servidores públicos, la cual denominamos Alianza ALI-UPR. La Alianza entre la OATRH y la Universidad de Puerto Rico continua vigente. En nuestra página de internet oatrh.pr.gov podrán ver el catálogo de ofertas de adiestramientos, que incluye adiestramientos “*online*”.
6. En octubre de 2017 se desarrolló el “Procedimiento de Movilidad”. El propósito es crear un procedimiento de movilidad estandarizado que sea objetivo, transparente y cumpla con aquellos requisitos que disponen las leyes, órdenes ejecutivas, reglamentos y normativas por los cuales debe regirse dicho proceso. También, se desarrolló el Formulario y el Registro de Movilidad Voluntaria para que los empleados de la rama Ejecutiva de Gobierno que deseen participar voluntariamente se registren. El movimiento depende de la necesidad que haya que subsanar en las agencias no del registro voluntario.
7. Desarrollo conceptual de Herramienta Digital para Contabilizar la Asistencia del Personal en la Rama Ejecutiva de Gobierno. Esta herramienta usada por todas las entidades se creó en noviembre de 2017. La OATRH no cuenta con el “source code” de la aplicación por lo que no puede mantener, actualizar o recrear usuarios y contraseñas. Esto ha provocado una merma en el cumplimiento de las agencias, toda vez que no pueden entrar la información. Este informe es requerido por la Junta de Supervisión Fiscal.
8. En febrero de 2018 se desarrolló e implantó el Memorando Núm. OSG-2018-001 / ME-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”. Responde a la política pública de no reclutar externamente, de movilidad y desarrollo de capital humano.
9. La OATRH desarrolló o está en proceso de desarrollar los siguientes protocolos y reglamentos:
 - a. Protocolo para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica – enero 2018.
 - b. Protocolo para Establecer, Divulgar e Implantar la Política Pública sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo y el Procedimiento para Encausar Querellas – enero 2018.
 - c. Protocolo Uniforme de Cumplimiento, Educación y Capacitación sobre la Política Pública de Erradicar el Discrimen por Orientación Sexual o Identidad de Género en el Empleo, conforme a la Ley Núm. 22-2013 – mayo 2019.
 - d. Protocolo para prohibir y prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico de conformidad con la Ley Núm. 90-2020 – octubre 2020, en proceso de revisión y LPAU.
 - e. Guías para dar Continuidad a los Servicios Ofrecidos por las Agencias, durante la Emergencia por causa del COVID-19, a través del Trabajo a Distancia (Teletrabajo) – abril 2020.
 - f. Reglamento del Trabajo a Distancia conforme a la Ley Núm. 26-2020 – octubre 2020 en proceso de revisión.

10. Desde el 2017 hasta el presente la OATRH ha ofrecido los siguientes servicios, entre otros:

- a. Consultas – sobre 1,500
- b. Ponencias - 124
- c. Comunicaciones Numeradas – 146
- d. Ordenes Administrativas – 7
- e. Acuerdos Colaborativos – 12
- f. Autorizaciones de Convocatorias – 3,672 para 1,008 de 76 entidades gubernamentales.
- g. Elaboración de Normas de Reclutamiento – 413
- h. Referidos del Registro de Movilidad Voluntaria – sobre 1,000
- i. Otros Planes de Retribución para agencias y municipios – 7

Es importante señalar que los logros de la OATRH se han realizado con reducción de presupuesto, sin recursos humanos, sin instalaciones de oficina, y sin un Sistema Tecnológico de Información de los Recursos Humanos, “*Human Capital Management System*” (HCM por sus siglas en inglés), con el cual se lograría las eficiencias y transparencia que exige la ley. También, la OATRH debe establecer un plan de seguimiento y auditorías al programa de administración de recursos humanos, a la aplicación del principio de mérito y los métodos de retribución en las agencias para asegurar que las agencias cumplan con lo establecido de conformidad con la Ley 8. No obstante, dada la reducción de personal, la falta de recursos, las emergencias que han retrasado y trastocado el funcionamiento normal de las agencias y la suma de los proyectos anteriormente mencionados, no se han podido realizar la cantidad de auditorías deseadas.

Desde el Huracán María la OATRH no ha contado con instalaciones permanentes, por lo que a partir de ese evento, la Oficina estuvo dieciséis (16) meses en usufructo y hacinamiento en un área de Capital Center Building. Desde entonces, gran parte de nuestros documentos y propiedad han estado en un área designada de la cárcel Regional de Bayamón. De igual forma, desde ese momento hemos tenido empleados destacados en otras agencias. Posteriormente, se firmó un contrato de arrendamiento en el mes de diciembre de 2018. En dicha localidad contamos con 7,216.77 pies cuadrados. No obstante, a solicitud del Sistema de Retiro y por la necesidad de contar con más espacio para ubicar más empleados y brindar servicios que actualmente no podemos brindar conforma a la centralización, nos encontramos en proceso de mudanza nuevamente. La OATRH cuenta con la partida presupuestaria para el arrendamiento. La Oficina de Administración y Servicios Gerenciales está actualmente trabajando con la mudanza hacia el antiguo Edificio Zequeira, donde se encontraba la OATRH antes de septiembre de 2017.

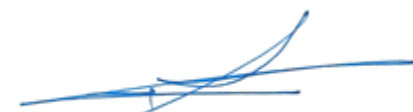
Además, en pleno 2020 la Oficina no cuenta con un sistema tecnológico de información, ni con materiales, equipo o suficiente recursos humanos y económicos para trabajar con agilidad las iniciativas mencionadas anteriormente. La condición presupuestaria de la agencia no permite contratar o comprar los recursos necesarios para ello. Los proyectos que actualmente trabaja la OATRH conllevan un alto volumen de entrada de datos de las agencias del Gobierno de Puerto Rico, análisis y desarrollo de planes, procesos e informes. Esta actividad requiere de equipos con capacidad suficiente para el manejo de data que se procesa y la información que se produce. A su vez, se debe considerar la seguridad de toda la información privilegiada y confidencial con la que se trabaja diariamente.

Debido al impacto de la movilidad y la centralización de las funciones de recursos humanos, el volumen de trabajo continuará en aumento. La OATRH cuenta con un personal longevo, con conocimiento y experiencia y comprometido. No obstante, para finales de los ochenta, antes de que se descentralizara la administración de los recursos humanos en el Gobierno Central y se crearan los administradores individuales, la Oficina de Personal del Gobierno contaba con aproximadamente trescientos empleados. Hoy día, la Ley 8 nos impuso una gran responsabilidad con la centralización, lo que no es nuevo para la OATRH. Sin embargo, contamos con cincuenta y seis (56) empleados, no todos operacionales, no contamos con los recursos fiscales, ni tecnología para poder realizar la centralización de una manera eficiente y óptima.

Lo anterior no ha sido por falta de esfuerzo de la Oficina ya que desde el 2017 hemos hecho presentaciones a la Oficina de Gerencia y Presupuesto, a la AAFAF y la Junta de Supervisión Fiscal. A esta última, le hicimos una presentación en diciembre de 2019, trayendo a la atención los ahorros millonarios que se lograrían de contar con un *“Human Capital Management System”* y un sistema de *“Time & Attendance”* uniforme con el cual se pueda evitar el pago del tiempo no registrado *“time not registered”* (TNR). El HCM es una herramienta vital para cualquier patrono del tamaño del Gobierno. Esta aplicación sería usada por las agencias, a través de un usuario y contraseña (restringido) y administrado por la OATRH, sobre la composición laboral de los recursos humanos del Gobierno. Esta información incluye: demografía, personal, clasificación, categoría, salarios y otra información sobre condiciones de trabajo y beneficios marginales, adiestramientos y preparación académica, posibilidad de desarrollo, evaluaciones de desempeño, etc. Por medio de un programa como el antes descrito se refuerza el eje rector de la administración del recurso humano gubernamental, el cual es el Principio de Mérito y sus áreas esenciales que son: clasificación de puestos, reclutamiento y selección, ascenso, traslado y descenso, adiestramiento y retención.

Es importante señalar que la centralización de la administración de los recursos humanos en el Gobierno es la solución a la falta de cumplimiento de las agencias, corporaciones e instrumentalidades públicas, con el Principio de Mérito. Con dicha herramienta y los recursos humanos necesarios en la OATRH, los señalamientos que por décadas se han hecho sobre la politización de los procesos en las entidades individuales, la falta de transparencia y las deficiencias en los procesos se erradican.

Aún resta por trabajar varias iniciativas, como lo es terminar un Sistema de Evaluación Uniforme. Sin embargo, se debe entender que la magnitud de la Reforma Laboral que se pretende realizar con la puesta en vigor de la Ley 8, amerita que se provea a la agencia, los recursos necesarios para poder cumplir con ello. Con metodología de antaño, la OATRH ha logrado cumplir con muchas de las iniciativas que le impuso la Ley 8. En consideración a todas las responsabilidades y deberes que recaen sobre nuestra agencia, es importante fortalecer el apoyo administrativo y económico para continuar trabajando y desarrollando estas iniciativas y que el plan de trabajo se cumpla.



Lcda. Sandra E. Torres López
Directora