Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH)

PONENCIA - TRANSICIÓN GUBERNAMENTAL 2016

14 de octubre de 2016

A: Comité de Transición Entrante

Saludos:

La OCALARH fue creada en virtud de la Ley Núm. 184-2004, según enmendada, conocida como la "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*". A su vez, la Ley Núm. 184-2004, es la ley que rige todo lo concerniente a la administración de los recursos humanos en el Servicio Público. Entre las funciones y facultades que la OCALARH posee está asesorar, regular, fiscalizar y capacitar a las agencias, corporaciones públicas y municipios, en todo lo concerniente a la administración de los recursos humanos y las relaciones laborales en el sector público.

Además, la OCALARH es el organismo asesor, en el área laboral, de las agencias regidas por la Ley Núm. 45-1998, según enmendada, conocida como "*Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público*", en todo lo relacionado con los procedimientos de elección y certificación de organizaciones sindicales, en cuanto a la negociación y administración de convenios colectivos, y en todas aquellas áreas relacionadas con los asuntos laborales de las agencias. Asimismo, en virtud de la Ley Núm. 50-2011, la Orden Ejecutiva Núm. 3148-1976 y la Orden Ejecutiva Núm. 14-2000, la OCALARH tiene el deber de proveer asesoramiento a las corporaciones públicas en todo lo relacionado con las relaciones obrero-patronal, entre otras cosas.

Informe de Transición

El Informe de Transición de la OCALARH ofrecerá un panorama abarcador de la Agencia y el trabajo realizado durante la presente administración. El mismo, cumple con lo establecido en la Ley Núm. 197 de 2002, según enmendada, conocida como la Ley del Proceso de la Transición del Gobierno", y además, detalla el funcionamiento operacional de la Agencia y todas sus áreas. Incluye datos que reflejan la situación actual de la Agencia, tras los cambios realizados y también hacia donde nos dirigimos.

A los fines de cumplir cabalmente su responsabilidad, la OCALARH cuenta con una estructura que, al presente, se compone de las siguientes áreas y oficinas:

1. Oficina del Director
2. Oficina de Comunicaciones y Prensa
3. Oficina de Recursos Humanos
4. Oficina de Administración y Servicios Gerenciales
5. Oficina de Sistemas de Información y Estadísticas
6. Área de Asesoramiento en Asuntos Legales
7. Área de Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Negociación Colectiva
8. Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración de Recursos Humanos

9. Área de Asesoramiento Técnico y Servicios Especializados
10. Área de Habilitación para el Servicio Público
11. Escuela de Educación Continua

Durante este cuatrenio, la Agencia ha cumplido con lo establecido en su Plan Estratégico y el desglose de las ejecutorias está plasmado en los Planes de Ejecución Anual e Informes de Resultados (2013-2014, 2014-2015, 2015-2016) de las diferentes áreas y oficinas, que están incluidos en el Informe.

Logros:

Regreso del Mérito al Servicio del Pueblo

Entre los logros más sobresalientes como resultado del cumplimiento de nuestros deberes y facultades, durante esta administración, podemos destacar el Regreso del Mérito al Servicio del Pueblo. Esto ocurre, en gran medida, debido a que al inicio de nuestra gestión, nos dimos la tarea de estudiar y analizar la situación del Principio de Mérito en el gobierno de Puerto Rico. En el proceso, realizamos el abarcador y revelador "Estudio del Principio de Mérito en la Rama Ejecutiva", que también publicamos para conocimiento público. Hoy, podemos afirmar, que muchas de las deficiencias reflejadas en el mismo, han sido atendidas. El resultado de nuestra gestión, son acciones tangibles que corrigen prácticas del pasado, que redundaron en menoscabo del buen nombre que se supone distinga el servicio público. El presente y futuro de la administración de los recursos humanos en Puerto Rico se vislumbra sumamente alentador; regresando a sus orígenes, donde prevalecen las credenciales y se honra el mérito y la capacidad. La voluntad de hacerlo era grande y para eso, tomamos acciones concretas, bien intencionadas, con el objetivo de que prevalezcan para la posteridad.

Un solo Sistema de Recursos Humanos: Semi Centralizado

Como punto de partida, identificamos la falta de uniformidad en los procesos de administración de recursos humanos y de inmediato, en cumplimiento de nuestra facultad asesorativa y fiscalizadora, nos propusimos **uniformar la administración del sistema de recursos humanos** en el gobierno y el fortalecimiento del Principio de Mérito. Entre los factores principales identificados, que atentan contra el Principio de Mérito, según fueron reflejados en el estudio, están: (i) La falta de procesos uniformes en el reclutamiento; (ii) carencia de exámenes escritos o de comparecencia para ingreso y ascenso; (iii) las convocatorias internas sin base o justificación; (iv) la proliferación de nombramientos transitorios; (v) Planes de Clasificación obsoletos; (vi) ausencia de reglamentación de recursos humanos o reglamentos obsoletos; (vii) falta de normativa uniforme en la reinstalación de empleados de confianza a puestos de carrera (viii) la contratación de entes privados sin *"expertise"* para el desarrollo de Planes de Clasificación y de Retribución; (ix) Ausencia de Planes de Necesidades de Adiestramientos; (x) la falta de adiestramientos continuos a los supervisores; (xi) Solicitudes de adiestramientos sin estudio de necesidades. Todo esto provocado principalmente debido a la descentralización de la administración de recursos humanos en el servicio público.

En el proceso, impulsamos iniciativas para devolverle poderes y facultades a la Agencia y encaminarnos hacia lo que hemos identificado, será la solución permanente al problema: lo que hemos llamado la Semi Centralización del Sistema. La OCALARH

funciona como el ente unificador, que mantiene la sintonía en todo el aparato gubernamental en lo relacionado a las transacciones de recursos humanos y vela por la pulcritud en las mismas.

Entre las acciones tomadas, resaltamos la promulgación de importantes reglamentos, con el fin de lograr una gerencia de recursos humanos basada en criterios uniformes. Entre los reglamentos aprobados, sobresale el Reglamento de Exámenes para Ocupar Puestos de Carrera en el Servicio Público. Con este reglamento, se dará una nueva dimensión al proceso de reclutamiento en el servicio público, reafirmando el mérito como el principio rector. Actualmente, estamos realizando los estudios de validación y administración de exámenes de ingreso y ascenso en el servicio público. Además, estamos en el proceso de desarrollar las nuevas escalas salariales a utilizarse para establecer una retribución uniforme, de forma gradual, en las clases de puestos equivalentes en las agencias. También, mencionamos Reglamento para la Prohibición y Regulación de Bonos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; Reglamento para Establecer Criterios Uniformes en la Retribución del Servicio Público de la Rama Ejecutiva; Reglamento para la Acreditación de Experiencia en el Servicio Público; Reglamento para la Aplicación de las Disposiciones sobre Ascensos, Traslados y Descensos en las Agencias de la Rama Ejecutiva y los Municipios, y para el Establecimiento de Equivalencias de Puestos; Reglamento General para establecer las Disposiciones sobre el Periodo Probatorio en la Administración de Recursos Humanos del Servicio Público; Reglamento de la Escuela de Educación Continua de la OCALARH; Reglamento para el Registro de Consultores Certificados y Autorizados a Elaborar Planes de Clasificación o Valoración de Puestos y Retribución, y los Reglamentos de Personal en el Servicio Público; Reglamento para Auditar el Cumplimiento de los Programas de Administración de Recursos Humanos y Asuntos Laborales, la Aplicación del Principio de Mérito y los Métodos de Retribución en el Servicio Público; Reglamento para Imponer Multas, Sanciones y Penalidades por Violaciones a la ley 184-2004, según enmendada, a otras Leyes Especiales y Reglamentos que administra la OCALARH; Reglamento del Consejo Asesor para el Desarrollo de la Carrera Pública; Reglamento de Habilitación para el Servicio Público; Reglamento del Fondo Especial Sufragado por las Aportaciones Anuales de las Corporaciones Públicas conforme a la Ley Núm. 50-201; Reglamento para Establecer las Normas de Cambio de Estatus de Empleados Transitorios; Reglamento para la Administración de Empleados Transitorios y Reglamento para la Prestación de Servicios de Excelencia y Retención de Empleados Transitorios y Reglamento para Establecer los Estándares de Excelencia y Retención en el Servicio Público.

A la par con estas transformaciones, entendimos la necesidad apremiante de maximizar el alcance de nuestra función educativa. Esta función, la llevamos a cabo desde el ofrecimiento de la Escuela de Educación Continua (EEC). En la EEC, comenzamos por renovar el calendario de adiestramientos y modernizarlo. Para este propósito, reclutamos profesionales en diversas materias y a la par con los tiempos, desarrollamos la "Academia Virtual de Desarrollo Organizacional". Por otra parte, dimos un giro hacia una oferta educativa más especializada, dirigida a nuestros servidores públicos profesionales. Ofrecimos con éxito: la Academia de Supervisión, para servidores públicos con estas funciones; mientras, para quienes ofrecen servicios a la ciudadanía, creamos el Taller "Puerto Rico Sirve". Próximamente, estrenará la Academia de Educación Jurídica, que contará con la participación de prestigiosos profesionales del derecho en Puerto Rico como recursos.

En cuanto al funcionamiento de la Agencia, identificamos la necesidad de realizar una restructuración administrativa, para garantizar el máximo cumplimiento de nuestras funciones y capacidades. Creamos el Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración de Recursos Humanos. El Área, se dedica a realizar auditorías a agencias, corporaciones y municipios, para asegurarse de que se cumplan a cabalidad las leyes, reglamentos, normativas y programas de recursos humanos en el servicio público. Contamos, además, con un Acuerdo de Colaboración con la Oficina del Contralor para una mejor fiscalización de los asuntos de recursos humanos. Por primera vez en su historia, la Agencia ha realizado referidos al Departamento de Justicia, la Oficina de Ética Gubernamental y la Oficina del Contralor.

También, reforzamos el Área de Asesoramiento en Asuntos Laborales y Negociación Colectiva. Esto, para intensificar el ofrecimiento de asesoría y consultas traídas a la Agencia sobre asuntos laborales y relacionados a negociaciones colectivas. Además, aumentamos la promoción de la mediación como método para solucionar conflictos en el servicio público. Como parte del esfuerzo, establecimos un proceso de orientación a las agencias, corporaciones públicas y municipios sobre la importancia de la mediación y concretamos un Acuerdo Colaborativo con la Comisión Apelativa del Servicio Público (CASP), para el referido de casos. El Área, continua aumentando los casos de mediación ante su consideración. Agencias, corporaciones y municipios se están beneficiando de esta opción.

Creamos la Unidad de Presupuesto, Planificación Estratégica y Recursos Externos. Las funciones de presupuesto en la Agencia, se encuentran desde enero de 2013, bajo la Oficina del Director. Esto, debido a la trascendental importancia que revisten las mismas para mantener el control de los gastos y el cumplimiento de la política pública de austeridad. Esta unidad, asesora en los asuntos de índole presupuestarios, programáticos y de gerencia, vela por la ejecución y administración del presupuesto para se maneje de acuerdo a las leyes y resoluciones de asignaciones. Su deber, es velar por el cumplimiento de las más sanas y adecuadas normas de administración fiscal y gerencial, en armonía con los propósitos programáticos para las cuales se asignan o proveen los fondos públicos.

Reforzamos y ampliamos las funciones de la Oficina de Sistemas de Información, que fue re-denominada como la Oficina de Sistemas de Información y Estadísticas. La OSIE, vela por el cumplimiento de los componentes gubernamentales de su deber de suministrar información necesaria para mantener actualizada la data sobre el estado del Sistema de Administración de Recursos Humanos y la fuerza laboral en el gobierno. Para ese propósito, OSIE administra el directorio de ocupaciones y clases del servicio público, administra el Registro Central de Convocatorias para Reclutamiento, Ascenso y Adiestramiento en el Servicio Público y su versión electrónica en una página de internet. También, establecimos el Registro Anual de Puestos por Demografía, para recopilar la información de los puestos ocupados en el gobierno. Esto, como parte del Acuerdo de Colaboración Interagencial suscrito entre la OCALARH, la Oficina del Contralor, la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales y el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico.

Presupuesto de Sana Administración Pública

El presupuesto consolidado recomendado para la OCALARH para el presente año fiscal asciende a $5,174,000.00. Esto es $3,083,000.00 provenientes de la Resolución Conjunta del Presupuesto General, $2,086,000.00 con cargo a Fondos Especiales Estatales y $5,000.00 con cargo a Asignaciones Especiales. El presupuesto que fue recomendado con cargo a los Fondos Especiales Estatales se trata, en realidad, de un estimado de gastos. Estos fondos especiales se nutren de los recaudos que se obtienen por concepto de los diversos servicios que brinda la agencia.

En resumen, el presupuesto recomendado con cargo a la Resolución Conjunta del Presupuesto General para este año fiscal 2016-2017 es $203,000.00 menor que el presupuesto de pasado año. Esta disminución se debe, principalmente a la política pública de reducción de gastos. En relación a las Asignaciones Especiales, el total de recursos recomendados es para los premios de empleados públicos por servicios meritorios, mejor conocidos como los "Premios Manuel A. Pérez", en cumplimiento con la Ley 66 de 1956.

Además, en la OCALARH hemos cumplido con los requerimientos de reducción de gastos establecidos en la Ley 66-2014, y no tenemos deudas por ningún concepto.

Hacemos hincapié en el hecho de que la OCALARH ha podido desarrollar su plan de trabajo y está implementando todo lo mencionado anteriormente, sin necesidad de nuevas asignaciones del Fondo General.

Por el contrario, desde el presupuesto vigente con cargo al Fondo General de 2012-2013, y con la reducción realizada en el presente, la OCALARH habrá tenido una disminución en el presupuesto de dicho Fondo General por la cantidad $1,444,340.00.

Gracias a la excelente administración y compromiso de todo el componente profesional de nuestra Agencia, dichas reducciones no han sido, ni serán, "obstáculos" para cumplir con nuestra agenda de trabajo establecida, y seguiremos hacia adelante luchando por el Fortalecimiento del Principio de Mérito.

OCALARH: De Cara al Futuro

El Principio de Mérito en el Servicio Público no caduca, sigue hoy más vigente que nunca y su defensa es imperativa para una sana administración pública. Mientras exista este Principio, la OCALARH debe fortalecerse para cumplir sus funciones en ley y para representar los mejores intereses de todos los servidores públicos. Es necesario garantizar que todos los empleados públicos sean seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo, sobre la base de la capacidad y en sus méritos, sin discrimen. La OCALARH velará porque esto se cumpla a cabalidad.

Harry O. Vega Díaz
Director