



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos
Laborales y de Administración de Recursos Humanos

Comunicado de Prensa

Persona Contacto: Marilyn T. Ortiz Montalvo
Directora Auxiliar
Oficina de Comunicaciones y Prensa
(787) 250-1139 / (787) 486-7758
mortiz@ocalarh.pr.gov

23 de noviembre de 2016

OCALARH PRESENTA SU PONENCIA ANTE EL COMITÉ DE TRANSICIÓN ENTRANTE

San Juan, P.R. – Harry Vega Díaz, director de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH), presentó al Comité de Transición Entrante la PONENCIA TRANSICIÓN GUBERNAMENTAL 2016.

Como parte de su deposición Vega Díaz, expresó: *“Como Director de la OCLARH vengo con el compromiso de asegurar que la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público esté totalmente en ejecución en toda su pureza. El Servicio Público en la Rama Ejecutiva debe concebirse como uno solo, ya se trate de agencias incluidas o excluidas del Sistema de Administración de Recursos Humanos. Es por eso que, en el ejercicio de nuestra facultad, reguladora, fiscalizadora y asesorativa, nos propusimos uniformar la administración del sistema de recursos humanos en el gobierno. 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”*.

“Entre los logros más sobresalientes como resultado del cumplimiento de nuestros deberes y facultades, durante esta administración, podemos destacar el uniformar la administración del sistema de recursos humanos en el gobierno y el fortalecimiento del Principio de Mérito. Nuestra gestión, es una acción tangible que corrige prácticas del pasado, que redundaron en menoscabo del buen nombre que se supone distingue 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”, añadió el Titular de la Agencia, Harry Vega Díaz, quien lleva trabajando más de 25 años en el Área de Recursos Humanos, y enfatiza que el mérito debe ser el criterio rector en el reclutamiento para el ingreso en el servicio público en las agencias de gobierno de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Públicas y Municipios.

A los fines de cumplir cabalmente su responsabilidad, durante este cuatrienio la OCLARH, creó una nueva estructura organizacional que brindó mayor apoyo a las agencias de gobierno, corporaciones e instrumentalidades públicas y municipios, entre otras, ofreciendo así, servicios de asesoría, fiscalización, educación y regulación de forma efectiva y eficiente. Además, la nueva estructura permite atender los requerimientos establecidos por Ley y facilita aumentar los ingresos propios, de manera que se logre disminuir la dependencia del Fondo General.

Entre las acciones tomadas, resaltamos el nuevo y visionario calendario para la Escuela de Educación Continua; Acuerdos de Colaboración Interagenciales; reforzar el Área de Asesoramiento en Asuntos Laborales y Negociación Colectiva; y la promulgación de importantes reglamentos, con el fin de lograr una gerencia de recursos humanos basada en criterios uniformes, entre otros.

Entre los reglamentos aprobados con el propósito de darle vigencia y transparencia a la Ley Núm. 184-2004, sobresalen:

- Reglamento de Exámenes para Ocupar Puestos de Carrera en el Servicio Público.
- 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 OCLARH;
- Reglamento para el Registro de Consultores Certificados y Autorizados a Elaborar Planes de Clasificación o Valoración de Puestos y Retribución,
- 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 OCLARH;
- 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;
- Reglamento para la Prestación de Servicios de Excelencia y Retención de Empleados Transitorios;
- Reglamento para Establecer los Estándares de Excelencia y Retención en el Servicio Público.

Vega Díaz, Director de la OCALARH finalizó diciendo: *“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”.*