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

12 de julio de 2016

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 26–2016

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Jefes de Corporaciones Públicas y Alcaldes

Harry O. Vega Díaz
Director

RECORDATORIO SOBRE RADICACIÓN DEL PLAN DE NECESIDADES DE ADIESTRAMIENTO Y CAPACITACIÓN

El activo más valioso del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico es su recurso humano. Así se reconoce en 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*", al establecer que la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en lo relativo a la administración de sus recursos humanos, es que el mérito es el principio que rige el Servicio Público[1]. Las agencias[2], municipios[3] y corporaciones públicas[4] se tienen que regir por el Principio de Mérito. Son cinco (5) las áreas inherentes al Principio de Mérito, constituyendo el Adiestramiento una de ellas.

Siendo la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración Recursos Humanos (OCALARH) el organismo gubernamental llamado a garantizar la correcta y continua aplicación del Principio de Mérito, y conscientes de la

[1] Véase Artículo 2, Sección 2.1, inciso 2 de la Ley Núm. 184, *supra.*
[2] El Principio de Mérito es extensivo a todas las agencias constituidas como Administradores Individuales de conformidad con el Artículo 2, Sección 5.2 de la Ley Núm. 184, *supra.*
[3] La Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como la *"Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991"*, en su Capítulo XI expresamente dispone que será el Principio de Mérito el que regirá el Sistema para la Administración de Personal Municipal.
[4] Las corporaciones públicas o público-privadas deben adoptar e incorporar el Principio de Mérito en sus reglamentos para la administración de los recursos humanos, según se dispone el Artículo 5, Sección 5.3 de la Ley Núm. 184.

Autorizado por la Comisión Estatal de Elecciones
Esta comunicación se emite al amparo 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*", Secciones 4.3 (1) y (2), conforme se detalla en la Certificación presentada por OCALARH ante la Comisión Estatal de Elecciones el 11 de diciembre de 2015, bajo el número CEE-C-16-006, aprobada en relación con aquellos asuntos expresamente requeridos por ley mediante Informe de la CEE fechado el 4 de enero de 2016, recibido el 7 de enero de 2016.

importancia del desarrollo profesional de los empleados para su óptimo desempeño, tenemos el firme compromiso de planificar, desarrollar y coordinar las actividades de capacitación y adiestramiento para todos los servidores públicos, a través de nuestra Escuela de Educación Continua.

No obstante, debemos denotar que este deber de responder a las necesidades de adiestramiento de los servidores públicos no es exclusivo de la OCALARH. La legislación vigente asigna a las agencias, corporaciones públicas y municipios la responsabilidad de elaborar un plan para el adiestramiento, capacitación y desarrollo de sus recursos humanos basado en un estudio de sus necesidades y prioridades programáticas. Así pues, toda Autoridad Nominadora tiene que elaborar un Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación en relación a la capacitación, adiestramiento y desarrollo de sus empleados basado en el estudio sistemático de sus necesidades y la evaluación de las prioridades organizacionales, así como la política pública vigente[5].

En cuanto a la preparación del Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación, el Reglamento Núm. 8534, *supra*, requiere que los organismos gubernamentales tomen en consideración una serie de elementos. Así por ejemplo, al generar el Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación el organismo gubernamental debe considerar: (1) las necesidades presentes y futuras; (2) las prioridades programáticas de la organización a corto y a largo plazo; (3) los resultados esperados como parte del adiestramiento; (4) los estándares de ejecución de las evaluaciones de desempeño del personal; y (5) el compromiso en cuanto a la inversión de recursos y de tiempo necesario para el acatamiento del plan por parte de la gerencia[6].

Los adiestramientos delineados en el Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación deben estar relacionados con los propósitos, metas y objetivos de los organismos gubernamentales, responder a las necesidades reales de capacitación de los empleados y que también redunden en beneficios para las entidades gubernamentales. Asimismo, los organismos gubernamentales, deben incluir en su Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación las necesidades de los Programas Integrales que van dirigidos a desarrollar o reforzar conocimientos y destrezas de cierto personal, según sus áreas de especialidad[7].

---

[5] A esos efectos, el Artículo VI, inciso 2 del Reglamento Núm. 8534 de 24 de noviembre de 2014, intitulado el "*Reglamento de la Escuela de Educación Continua de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos* (OCALARH)" requiere a todos los componentes de las tres (3) Ramas de Gobierno que sometan, anualmente, a la OCALARH el Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación.

[6] Artículo VI, inciso 4, Reglamento Núm. 8534, *supra.*

[7] Conforme requiere la Ley Núm. 184, *supra,* y la Ley Núm. 81, *supra,* cada agencia referirá a la OCALARH, por año fiscal, a los empleados bajo su jurisdicción que posean una clasificación ocupacional especializada, según se mencionan a continuación, para participar en los siguientes Programas Integrales:

Los Planes de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación son evaluados por la Escuela de Educación Continua de la OCALARH para identificar las necesidades, que por un alto nivel de repetición o por estar investidas de un gran interés público se considerarán generales y comunes, para el desarrollo de los recursos humanos en el Servicio Público. La OCALARH elabora el Calendario de Adiestramientos a base de las necesidades comunes y generales plasmados en los Planes de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación para atender las necesidades de desarrollo y capacitación del Servicio Público. Entiéndase, que dicha información del Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación es quien dispone el ofrecimiento de adiestramientos de la OCALARH.

Por la importancia que representan la elaboración y entrega a la OCALARH, no se considerará dispensa alguna al organismo gubernamental que no haya cumplido con su obligación de radicar su Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación[8]. Sobre este punto, recordamos que el Artículo 6, Sección 6.5, de la Ley Núm. 184, *supra,* obliga a las agencias[9] a canalizar todas las necesidades de capacitación y adiestramiento (comunes, generales, particulares y específicas) de sus recursos humanos a través de la Escuela de Educación Continua. Asimismo, mediante la Ley Núm. 50-2011 se constituyó la indispensabilidad de que las corporaciones públicas utilicen, en primera instancia, las herramientas que la OCALARH provee, como lo son los adiestramientos. En cuanto a los municipios se refiere, éstos tienen que considerar los adiestramientos ofrecidos por la OCALARH antes de otorgar contratos con entidades privadas[10].

El Plan de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación correspondiente al Año Fiscal 2017-2018, debe ser sometido a la OCALARH en o antes del 30 de agosto de 2016, utilizando la Aplicación del Programa de Necesidades de Adiestramiento (APNA), la cual pueden acceder a través de nuestra página de internet www.ocalarh.pr.gov. En dicha

---

1. *Programa Integral de Capacitación en Administración y Recursos Humanos – principalmente dirigido a supervisores, directores y secretarios auxiliares de las Oficinas de Recursos Humanos. Artículo 6, Sección 6.5, de la Ley Núm. 184, supra, y el Artículo 6.002 de la Ley Núm. 81, supra.*
2. *Programa Integral de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales – principalmente dirigido a miembros de los Comités de Negociación. Además, deberán tomar el mismo los supervisores, directores y personal especializado de las Oficinas de Relaciones Laborales o Asuntos Laborales. Artículo 6, Sección 6.5, de la Ley Núm. 184, supra.*
3. *Programa Integral de Asuntos Contables y Presupuestarios – principalmente dirigido a secretarios auxiliares y/o directores de Administración, Asuntos Gerenciales, Finanzas, Auditoría y Presupuesto. También deberá tomar el mismo las personas con funciones de subdirección en las áreas de trabajo correspondientes. Artículo 6, Sección 6.5, de la Ley Núm. 184, supra, y el Artículo 6.002 de la Ley Núm. 81, supra.*

[8] Artículo VI, inciso 19, Reglamento Núm. 8534, *supra.*

[9] Agencia está definida como "*el conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de una autoridad nominadora, independientemente de que se le denomine departamento, municipio, corporación pública, oficina, administración, comisión, junta o de cualquier otra forma*".

[10] Artículo 8.016(a) de la Ley Núm. 81, *supra.*

aplicación está disponible el "*Manual del Usuario*" y el "*Formulario de Registro de Nuevos Usuarios*". Además, el Reglamento Núm. 8534, *supra*, establece de forma detallada los términos y condiciones para someter a la OCALARH los correspondientes Planes de Necesidades de Adiestramiento y Capacitación[11]. Para promover el cumplimiento de este requerimiento, la OCALARH provee ayuda técnica y asesoramiento a aquellos organismos gubernamentales que así lo soliciten[12].

Agradeceremos a las Autoridades Nominadoras que notifiquen este Memorando Especial a sus respectivas Oficinas de Recursos Humanos.

---

[11] Artículo VI, inciso 8, Reglamento Núm. 8534, *supra*.
[12] Reglamento Núm. 8534, *supra*, en su Artículo VI, inciso 3.