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

14 de agosto de 2015

MEMORANDO ESPECIAL NUM. 27 – 2015

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 de Público, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales

Harry O. Vega Díaz
Director

IMPORTANCIA DE LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

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*" (en adelante, Ley Núm. 184) y la Ley Núm. 81-1991, según enmendada, conocida como la *"Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991"* (en adelante, Ley Núm. 81), disponen que los empleados de carrera tendrán seguridad en el empleo, siempre que satisfagan los criterios de productividad, eficiencia, orden y disciplina que deben prevalecer en el Servicio Público. Ambas leyes imponen a las Autoridades Nominadoras la obligación de aprobar e implantar Sistemas de Evaluación formales de las ejecutorias de sus empleados de carrera con estatus regular, así como del cumplimiento con los criterios mencionados.

Los Sistemas de Evaluación emanan de la necesidad que tienen las instituciones de valorar sus recursos humanos, considerando las metas impuestas, los planes y programas, de planificar debidamente su desarrollo y asegurar la productividad y el logro cabal de sus objetivos. En el Servicio Público los Sistemas de Evaluación revisten mayor importancia, toda vez que la política pública enunciada en la referida legislación establece que será el Mérito el Principio rector en toda la administración de los recursos humanos. En consecuencia, se garantiza que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo a base

de sus capacidades, sin discrimen alguno. Con esta política pública se aspira a alcanzar los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en beneficio de la ciudadanía. Igualmente, se pretende conseguir una gerencia de recursos humanos orientada por criterios de uniformidad y equidad, estableciendo un clima de armonía y satisfacción en el trabajo, lo que a su vez se traducirá en un alto grado de motivación y compromiso por parte de los empleados.

Los Sistemas de Evaluación se utilizan para sustentar diferentes acciones de recursos humanos. Entre estas, pero sin limitarse, se enumeran las siguientes:

1. Evaluar las ejecutorias de los empleados y orientarlos sobre la forma en que deben llevar a cabo las funciones de sus puestos.
2. Reconocer la labor meritoria de los empleados y corregir los problemas y deficiencias que puedan surgir en el trabajo.
3. Recomendar acciones para el mejoramiento y desarrollo profesional de los empleados.
4. Reubicar a los empleados para la mejor utilización de sus conocimientos, destrezas y habilidades, en lugares donde obtengan mayor satisfacción.
5. Determinar necesidades de adiestramiento y capacitación del personal.
6. Motivar al empleado para que aspire a sus más altos niveles de excelencia, armonizando sus metas personales con las de la agencia o municipio.
7. Mejorar y facilitar las funciones y las técnicas de supervisión y administración con el propósito de aumentar los niveles de productividad, eficiencia y la calidad de los servicios.
8. Autorizar ascensos sin oposición de empleados de carrera cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen.
9. Imponer medidas correctivas o acciones disciplinarias, cuando la conducta del empleado así lo exija.
10. Decretar cesantías de empleados por falta de trabajo o de fondos.

De otra parte, con la aprobación de la Ley Núm. 66-2013 (en adelante, Ley Núm. 66) se instituyó la regulación del otorgamiento de los Bonos de Productividad en todas las agencias, departamentos, comisiones, oficinas, corporaciones públicas, administraciones, autoridades e instrumentalidades del Gobierno. El *"Reglamento para la Prohibición y Regulación de Bonos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico"*[1], en sus Artículos 9, 10 y 11, taxativamente supeditan la concesión de dichos bonos a que los

[1] Reglamento Núm. 8517 de 9 de septiembre de 2014, aprobado por esta Oficina en virtud de la Ley Núm. 66, *supra*.

organismos públicos mencionados hayan implantado en sus jurisdicciones un Sistema de Evaluación de Desempeño de sus empleados. Específicamente, el Artículo 9 del Reglamento, *supra*, en su último párrafo, dispone lo siguiente:

> *"Bajo ningún concepto se aprobarán y concederán bonos de productividad si no hay establecido en el Organismo Gubernamental un Sistema de Evaluación de Desempeño de empleados".*

Para evaluar periódicamente las ejecutorias de los empleados es imperativo considerar, entre otros, los siguientes elementos, sin ser exhaustivos:

1. Las tareas y funciones asignadas a los puestos que ocupan; conocimiento del trabajo, habilidad analítica, productividad y calidad del trabajo, responsabilidad, iniciativa y otros factores.
2. Los deberes y obligaciones de los empleados establecidos en la Sección 6.6, incisos (7) y (8) de la Ley Núm. 184 o en el Artículo 11.011, incisos (a) y (b) de la Ley Núm. 81, según aplique.
3. Los criterios de orden y disciplina recogidos en las normas de jornada de trabajo y asistencia, así como otras normas internas de la agencia o municipio.

Los requerimientos legales que hacen imperativa la evaluación de los empleados de carrera con estatus regular mediante el establecimiento de sistemas formales, surgen de las disposiciones sobre Retención, que es una de las cinco (5) Áreas Esenciales al Principio de Mérito. Refiérase al Artículo 6, Secciones 6.1 y 6.6 de la Ley Núm. 184 y a los Artículos 11.005 y 11.010 de la Ley Núm. 81.

Sin embargo, otros empleados públicos y funcionarios también deben ser evaluados periódicamente para constatar el cumplimiento de los deberes asignados y su adhesión a los criterios de orden y disciplina vigentes. A modo de ejemplo, indicamos los siguientes: empleados en periodo probatorio, para determinar la acción que se tomará en el transcurso o al finalizar dicho periodo; empleados con estatus transitorio para determinar si satisfacen los criterios de productividad, orden y disciplina prevalecientes en el Servicio Público; los empleados irregulares de agencias nombrados según las disposiciones de la Ley Núm. 110 de 26 de junio de 1958, según enmendada, y su Reglamento Núm. 941[2]; el personal irregular de los municipios porque son parte del sistema de personal municipal[3].

---

[2] La Regla 9 del Reglamento, *supra*, establece que la selección, nombramiento y separación del personal irregular se hará a discreción de la Autoridad Nominadora con atención al mérito y a la idoneidad. Asimismo, el Artículo 8 de la Ley Núm. 110, *supra* y la Regla 17 del Reglamento disponen para la concesión de status regular a empleados irregulares que reúnan varios requisitos, entre ellos que el Jefe de la agencia certifique que han presentado servicios satisfactorios conforme a las normas adoptadas.

[3] El Artículo 11.004 (d) de la Ley Núm. 81, contiene disposiciones similares a los mencionados en el escolio (1) para la selección de empleados irregulares, su nombramiento, separación y conversión a empleados con status regular.

La evaluación de los empleados de confianza, aun cuando son de libre selección y remoción, por parte de la Autoridad Nominadora constituye un instrumento que facilita la toma de decisiones. Además, su separación del servicio puede estar sustentada en causas que pudieran culminar en su destitución mediante formulación de cargos y de conformidad con el procedimiento de rigor. Asimismo, los empleados de confianza cubiertos por la Ley Núm. 184 con derecho a reinstalación en puestos de carrera, también deberán ser evaluados para determinar el incremento salarial de hasta un diez por ciento (10%) del sueldo que devengaban en el servicio de confianza, que se le otorgará al momento de dicha reinstalación, conforme las normas presupuestarias vigentes.

La información ofrecida en esta comunicación tiene como base las funciones y facultades delegadas en nuestra Oficina por la Sección 4.3 de la Ley Núm. 184. Específicamente, lo relacionado con nuestro deber de supervisar la Administración del Sistema de Recursos Humanos guiada por la política pública antes enunciada, y de asesorar a las agencias y municipios en materias especializadas de recursos humanos. Las instrumentalidades públicas excluidas de la Ley Núm. 184 deberán tomar conocimiento de esta información y efectuar las acciones pertinentes en sus respectivas jurisdicciones.

La responsabilidad de adoptar e implantar los Sistemas de Evaluación recae en cada Autoridad Nominadora. No obstante, esta Oficina podrá brindarles todo el asesoramiento, peritaje y ayuda técnica necesaria en la preparación y desarrollo de tan importante instrumento en la administración de los recursos humanos.

Para mayor información puede comunicarse al Área de Asesoramiento Técnico y Servicios Especializados, a través del teléfono (787) 274-4300, extensión 2215.