

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico**  
**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**  
**DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**  
PO Box 8476  
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

12 de enero de 2006

**MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 1-2006**

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Recursos Humanos, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Alcaldes, Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial

Marta T. Beltrán Dones  
Directora

**SERVICIOS A OFRECERSE POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO**

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, establece una nueva dimensión en los servicios a ofrecerse por nuestra agencia, red denominada en virtud de dicha ley como la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA). Además de armonizar la autonomía concedida a los Administradores Individuales, la administración de los recursos humanos y la sindicación promulgada por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Las nuevas tendencias en la administración de recursos humanos, así como la extensión del derecho a negociar colectivamente a los empleados de las agencias gubernamentales tradicionales, hizo necesario reformar el Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público de Puerto Rico. La Ley Núm. 184, *supra*, reafirma el mérito como el principio rector en todas las acciones de recursos humanos, de manera que sean los más aptos los que sirvan al gobierno. También creó un **Sistema de Recursos Humanos** constituido por los Administradores Individuales, basado en criterios de mayor descentralización, autonomía, uniformidad y equidad. Esto, conforme a la realidad individual de cada agencia, naturaleza de sus servicios, necesidades particulares y situación fiscal.

Este nuevo enfoque redefinió las funciones, facultades y responsabilidades de la ORHELA, las cuales están basadas en leyes que inciden sobre aspectos organizacionales que nos corresponde dimensionar e implantar a tenor con la Ley Núm. 184, *supra*. A saber:

1. La Ley Núm. 45, *supra*, nos faculta a asesorar en todo lo relacionado con asuntos laborales; en particular en la Sección 5.2 sobre los denominados “Comités de Negociaciones” de las respectivas agencias, en cuyos procesos la ley expresamente nos ordena tener participación representativa y asesorativa.
2. La Ley Núm. 291 de 15 de septiembre de 2004, que reconoce la importancia de los procesos y técnicas de análisis de planificación como necesarios en la formulación de planes estratégicos y operacionales, desarrollo de programas, evaluación de las actividades y servicios, y el logro de los niveles óptimos de eficiencia y efectividad de toda organización pública, y ordena incorporar oficialmente en el Sistema de Recursos Humanos la Clase y Especificación de Clase de Planificador Profesional Licenciado.
3. La Ley Núm. 167 de 11 de agosto de 2002, que ordena que los Programas de Ayuda al Empleado (PAE) establecidos como parte de las dependencias, como es el caso de la ORHELA, funcionen como unidades independientes.
4. La Ley Núm. 151 de 22 de junio de 2004, conocida como “Ley del Gobierno Electrónico”, que persigue incorporar al quehacer gubernamental las tecnologías de información, orientado a la adopción de políticas públicas e iniciativas informadas, a transformar y agilizar los procedimientos gubernamentales, la prestación de servicios y difusión de información. En nuestro caso, esta Ley nos ordena el despliegue y desarrollo de una página electrónica conectada al Portal del Gobierno, y a poner las tecnologías de sistemas de información al servicio y en adelanto de la planificación y objetivos de la ORHELA.

A tales efectos, presentamos una breve reseña de los servicios que ofreceremos de conformidad con las funciones y facultades delegadas a esta Oficina, surgidos con la aprobación de la Ley Núm. 184, *supra*.

## **A. Áreas u Oficinas de nueva creación**

### **1. División de Servicios Especializados y Asesoramiento Técnico**

Esta División surge como producto de la fusión del Área de Servicios Especializados a Agencias y del Área de Servicios Especializados a Municipios. El rol de esta División es de orientación, asesoramiento y ayuda técnica, donde se atenderán y responderán consultas, tanto a Agencias de la Rama Ejecutiva, como a los Municipios.

En cuanto a los planes de clasificación de puestos, planes de retribución o valorización de puestos, la ORHELA se limitará a proveer a los componentes

del Sistema de Recursos Humanos, el asesoramiento y los adiestramientos necesarios que le proveerán las herramientas para la confección de los mismos. En cuanto a los municipios, se les proveerá el asesoramiento y la ayuda técnica y administrativa; incluyendo el ofrecimiento de los servicios para la confección, evaluación y revisión de sus planes. Es menester señalar, que con la aprobación de la Ley Núm. 184, *supra*, estas funciones quedan delegadas en cada agencia, por lo que es responsabilidad de cada componente del sistema de recursos humanos establecer y mantener una estructura racional de funciones que propenda a la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las acciones de personal.

## **2. División de Auditoría Externa**

Esta División persigue corresponder al mandato legal de supervisar, y en este caso fiscalizar adecuadamente el fiel cumplimiento de la Ley Núm. 184, *supra*, y de la reglamentación aplicable sobre administración de recursos humanos a los componentes del Sistema de Recursos Humanos y los municipios.

La División de Auditoría Externa evaluará y fiscalizará todas las transacciones de recursos humanos y áreas relacionadas. Estas auditorías tendrán un evidente efecto disuasivo y en la marcha, provocará la toma de conciencia, corrección y rectificación de acciones y prácticas indebidas en protección del Principio de Mérito y de la integridad del servicio público. Tanto más, considerando que la ORHELA tiene, a su vez, la responsabilidad de informar periódicamente sobre los resultados de sus auditorías, no sólo a la Autoridad Nominadora concernida, sino a la Oficina del Gobernador y al Contralor de Puerto Rico, y en caso de municipios a la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM) y a la Legislatura Municipal.

Con la aprobación de la Ley Núm. 184, *supra*, los componentes gubernamentales de las tres ramas de gobierno tienen la responsabilidad de poner a la disposición de la ORHELA todos los documentos e información que le sean requeridos. Esta obligación que surge de la propia Ley, promoverá una auditoría más efectiva de los programas de recursos humanos de las agencias.

Debemos recordar que la Oficina de Gerencia y Presupuesto es el organismo administrativo encargado de la aprobación de los planes de puestos de confianza, cuando la estructura organizativa, complejidad funcional o el tamaño de la agencia requiera un número mayor de 30 puestos de confianza.

## **3. Oficina de Habilitación**

La Ley Núm. 184, *supra*, Sección 4.3, inciso 2(d) establece como función y facultad de la ORHELA habilitar a las personas inelegibles para ingresar o reingresar al servicio público y/u ocupar puestos o ser contratados en el Gobierno. Esta Oficina uniformará el proceso de evaluación de las solicitudes,

agilizará el trámite administrativo de los casos para lograr una rápida y efectiva atención de los asuntos.

Entre las circunstancias que requieren la utilización de este procedimiento se encuentran:

- haber incurrido en conducta deshonrosa
- haber sido adicto(a) al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o bebidas alcohólicas
- haber sido convicto(a) por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral
- haber sido destituido(a) del servicio público o convicto(a) por los delitos graves o menos graves enumerados en la Sección 6.8 (3) de la Ley Núm. 184, *supra*.

#### **4. Centro para la Mediación de Conflictos**

La Ley Núm. 184, *supra*, establece como función y facultad de la Oficina “promover la mediación como mecanismo de resolución de disputas.” A tales efectos, la ORHELA está certificada por el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos del Tribunal Supremo como proveedor de programas de adiestramiento y cursos de educación continua en métodos alternos para la solución de conflictos. Actualmente ofrece los programas requeridos para la Certificación de Mediadores por el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos.

El Centro para la Mediación de Conflictos de la ORHELA promoverá la solución expedita de controversias y disputas relacionadas con asuntos sobre administración de recursos humanos que se encuentran en espera de ser atendidos en otros foros. Se interesa, a su vez, que este mecanismo de intervención temprana u oportuna, en su aplicación, opere como alternativa de desvío y reducción de casos para evitar que los mismos lleguen a procedimientos adversariales y reclamaciones ante foros administrativos como son la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público (CASARH).

Los empleados públicos tendrán el beneficio de contar con este Centro de Mediación de Conflictos para voluntariamente resolver sus controversias de forma rápida, eficiente y eficaz. Todo lo cual, redundará en la reducción de costos y gastos de litigación administrativa y judicial.

#### **5. División para el Desarrollo del Capital Humano**

Para cumplir a cabalidad la gestión de renovar la función de administrar a los recursos humanos la Ley Núm. 184, *supra*, crea la División para el Desarrollo del Capital Humano como parte de la Oficina, con la función principal de

planificar, administrar y evaluar las actividades de capacitación y adiestramiento para atender las necesidades del servicio público. A través de esta División se identificarán las necesidades de adiestramiento de los recursos humanos en el Servicio Público y se realizarán estudios e investigaciones sobre conducta humana en el ambiente laboral en coordinación con la Oficina de Planificación, Investigación, Evaluación y Desarrollo.

La Exposición de Motivos de esta Ley, expresa que “el capital humano se debe desarrollar para mejorar el servicio público en beneficio de la ciudadanía”, destacando la importancia de adiestrar a los recursos humanos. Es preciso señalar, que el área de adiestramiento constituye, a su vez, un Área Esencial al Principio de Mérito.

Para cumplir con la función esencial de adiestramiento de los administradores individuales se ha dispuesto, según establece la Sección 6.5 de la Ley Núm. 184, *supra*, que las necesidades generales y comunes de los recursos humanos por responder a prioridades del servicio, se canalizarán a través de nuestra Oficina.

La División provee adiestramientos en diversidad de temas relacionados al desarrollo del servidor público y prepara adiestramientos sobre la administración de recursos humanos y el área laboral para aquellas agencias y municipios que lo soliciten. Para garantizar la mayor participación en los adiestramientos, la División establecerá el máximo de participantes y preparará informes indicativos del por ciento de asistencia de cada agencia y municipios por ofrecimientos.

Las necesidades particulares y específicas podrán ser atendidas por las agencias y municipios cuando la Oficina les certifique que no puede satisfacer las mismas, según incluidas en el plan de adiestramiento. Toda solicitud de adiestramiento de las agencias, corporaciones públicas y municipios deberán dirigirse a la Directora de la Oficina.

Además, también se ofrecerán actividades especiales para la discusión de temas de interés público y de gran relevancia para la administración de los recursos humanos y el derecho laboral como: Congresos, Simposios, Asambleas o Conferencias Anuales, entre otros. En estas actividades podrá requerirse el pago por la participación.

Para garantizar la participación, se continuará utilizando el procedimiento de matrícula que se detalla en los calendarios de adiestramientos, que incluye el referir a la División el formulario **Autorización y Matrícula para Adiestramiento** debidamente cumplimentado y con las firmas autorizadas con no menos de (10) diez días laborables antes de la actividad.

## **6. Oficina de Planificación, Investigación, Evaluación y Desarrollo**

La “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” ha puesto en perspectiva la importancia de realizar investigaciones y de utilizar la información obtenida con el propósito de mejorar el servicio público. A tales fines, la Ley Núm. 184, *supra*, nos exige el promover las investigaciones sobre gerencia de recursos humanos y relaciones laborales para innovar y renovar continuamente la función de la administración de los recursos humanos.

La Ley Núm. 184, *supra*, nos impone la responsabilidad de crear una unidad de investigación y desarrollo dirigida a realizar estudios e investigaciones sobre la conducta humana en el ambiente de trabajo, incluyendo la incorporación de la tecnología de informática.

Asimismo, tenemos la obligación de realizar estudios o investigaciones dirigidos a ofrecer asesoramiento a las agencias, de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiente donde los trabajadores estén organizados en sindicatos. Además, realizaremos todas aquellas funciones inherentes y necesarias sobre planificación, investigación, evaluación y desarrollo del sistema de recursos humanos.

Los resultados de estos estudios e investigaciones podrán ser utilizados por la Oficina para establecer política pública, contestar consultas, brindar asesoramiento al Gobernador de Puerto Rico, la Asamblea Legislativa, Jefes de Agencia y Directores de Recursos Humanos en asuntos de recursos humanos y relaciones laborales.

### **B. Modificaciones en los Servicios**

#### **1. Programa de Ayuda al Empleado (PAE)**

Esta Oficina ofrecerá orientaciones a las Agencias, Instrumentalidades y Municipios en cuanto al establecimiento y funcionamiento efectivo del PAE, con el propósito de ofrecer servicios a los empleados y brindar ayuda profesional para la solución de sus problemas. Además, se pueden beneficiar de manera preventiva aquellos empleados que no confrontan problemas en la ejecución de sus tareas ni se han visto afectados en su rendimiento.

Por otro lado, por un costo módico, estaremos ofreciendo estos servicios a las agencias, municipios, corporaciones e instrumentalidades públicas así como a los componentes del gobierno que no sean parte del sistema de recursos humanos y al sector privado.

## **2. Adiestramiento sobre la Confección de Exámenes**

La Ley Núm. 96 del 4 de junio de 1983, según enmendada, define en el Artículo 2, inciso C, la práctica de la psicología. Esta se define como, pero sin limitarse, al ofrecimiento de cualquier servicio a individuos, grupos, organizaciones, instituciones o al público que incluya el diagnóstico, la aplicación del principio, métodos y procedimientos para comprender, predecir, influenciar o cambiar la conducta. Por métodos y procedimientos se incluye: entrevistas, consultorías, la construcción, administración y/o interpretación de pruebas de habilidades mentales, aptitudes, características de personalidad, características psicofisiológicas, emociones y motivación.

Por otro lado, el Artículo 2, inciso F, dispone que nada en esta Ley deberá interpretarse como un intento de impedir que miembros de otras profesiones que estén debidamente licenciados bajo leyes de Puerto Rico, ni personas debidamente capacitadas por su educación y/o experiencia, rindan servicios consistentes con su licencia o área de capacidad, siempre y cuando no se presenten ante el público con el título de psicólogo o escriban su trabajo mediante términos que sugieran adiestramiento, experiencia o competencia en psicología.

Conforme a lo anterior, las agencias que cuenten con el personal capacitado, podrán construir los exámenes que sean necesarios para cumplir con los procesos de reclutamiento y selección que establece la Sección 6.3 de la Ley Núm. 184, *supra*.

De las agencias no contar con personal para construir los exámenes, la ORHELA le brindará el adiestramiento y asesoramiento necesario a esos fines, de manera que cada agencia pueda preparar sus propios exámenes. Además, se podrá proveer tanto el personal especializado como nuestras facilidades físicas para la administración de los mismos. Por estos servicios podrá requerirse el pago.

## **3. Oficina de Sistemas de Información y Estadísticas (OSIE)**

La Ley Núm.184, *supra*, nos impone el deber de fortalecer la estructura de la OSIE para optimizar su desempeño en beneficio y para el logro de una mejor administración de los recursos humanos por los componentes del Sistema, agencias y municipios concernidos. Esto, en términos del necesario desarrollo de aplicaciones y procesos dirigidos a cumplir con los siguientes deberes y responsabilidades enunciados en la misma, sin que se entienda limitativo:

- a. Requerir a todos los componentes gubernamentales de las tres (3) Ramas de Gobierno, información necesaria para desarrollar y mantener actualizado un sistema de información sobre el estado del

Sistema de Administración de los Recursos Humanos y la composición de la fuerza laboral. Esta información nos ayudará a ser más eficientes y efectivos en los servicios de la ORHELA, atendiendo a los datos, información estadística y necesidades del Sistema recogidos y/o detectados.

- b. Administrar el Directorio de Ocupaciones y Clases del Servicio Público.
- c. Publicar electrónicamente las convocatorias de puestos en el Gobierno.

#### **4. Servicios de Biblioteca**

La ORHELA contará con una Biblioteca moderna y actualizada que facilitara la accesibilidad a fuentes de información relacionadas con recursos humanos y los asuntos laborales del Gobierno. Además, ofrecerá acceso a la información de textos, revistas, tesis con temas relacionados, entre otros, tanto impresos como a través de los sistemas computadorizados.

Al efecto, se planea desarrollar un portal de servicios y herramientas dirigido a la gestión bibliotecaria, que permita tanto al personal de la Biblioteca como a los usuarios maximizar las posibilidades que ofrece la Internet para su uso óptimo, así como navegar por la red en busca de referencias e información de interés. También, se persigue la digitalización de leyes, órdenes ejecutivas, cartas normativas y memorandos especiales emitidos por nuestra Oficina, el inventario de convenios colectivos, y eventualmente de otro material normativo, informativo y educativo sobre administración de recursos humanos y relaciones laborales (al amparo de la Ley Núm. 45). La Biblioteca ofrecerá sus servicios al público en general.

#### **5. Oficina de Asesoramiento en Asuntos Legales y Laborales**

Tiene como función principal el asesorar a la Directora de la ORHELA, en todo lo concerniente a la administración de recursos humanos y la sindicación de los empleados públicos. Cónsono con lo anterior, la Sección 4.3 de la Ley Núm. 184, *supra*, nos confiere la facultad de asesorar al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en todo lo concerniente a las relaciones laborales y a la administración de recursos humanos en el servicio público.

Al igual que, en el caso de las agencias gubernamentales, tal y como lo dispuso la Ley Núm. 45, *supra*, nos compete “[A]sesorar en el área laboral a las agencias de la Rama Ejecutiva regidas por dicha Ley en todo lo relacionado con los procesos de elección y certificación de organizaciones sindicales, en cuanto a la negociación y administración de convenios colectivos y en todas aquellas áreas relacionadas con asuntos laborales de las agencias.” En el descargo de tal responsabilidad, la ORHELA supervisará la constitución de cada Comité de

Negociación en coordinación con la Oficina de Gerencia y Presupuesto, estudiará los convenios colectivos y ofrecerá asesoramiento especializado y adiestramientos en el área laboral.

Para su conocimiento, el inicio de los servicios que ofrecerá el Centro de Mediación y la Biblioteca serán anunciados próximamente mediante comunicación informativa al efecto.

Finalmente la reforma de la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público que encarna la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, procura balancear dos intereses igualmente preeminentes: los derechos constitucionales y estatutarios de nuestros servidores públicos y la eficiente prestación de los servicios públicos, que son su razón de ser.

La reorganización de nuestra Oficina en virtud de la Ley Núm. 184, *supra*, nos permitirá ofrecer servicios ágiles y eficientes a las tres ramas del gobierno. Finalmente, en la ORHELA estamos comprometidos con un servicio público de excelencia.