



GOBIERNO DE PUERTO RICO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

Directora | Lcda. Zahira A. Maldonado Molina | zmaldonado@oatr.pr.gov

Informe de Transición Cuatrienio 2021-2024 15 de octubre de 2024



Calle Vela Núm. 6, Hato Rey, P.R. 00918 | Apartado 8476, San Juan, P.R. 00910-8476

(787)274-4300 | info@oatr.pr.gov | oatr.pr.gov

Índice

I.	Introducción	3-4
II.	Base Legal	4-5
III.	Misión y Visión	5
IV.	Estructura Organizacional	6-9
V.	Logros y Cumplimiento	9-19
VI.	Apéndices	19-20

I. Introducción

La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (en adelante, OATRH) tiene el deber ministerial de administrar la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*”, la cual tiene como objetivo transformar el sistema de personal del servicio público e instituir al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único. La OATRH es el organismo gubernamental responsable de administrar el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, cuyo propósito principal es aplicar, reforzar, evaluar y proteger el Principio de Mérito.

El Principio de Mérito se refiere al concepto de que sean los más aptos los que sirvan al Gobierno y que todos los empleados públicos serán seleccionados, adiestrados, ascendidos, trasladados, descendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad y desempeño de sus funciones, sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimento físico o mental. El servicio público debe contar con el personal más apto y cualificado para realizar las funciones del puesto para cual sea reclutado.

Este Informe de Transición se elabora en cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 197-2002, según enmendada, conocida como “*Ley del Proceso de Transición del Gobierno*”. Esto para

asegurar la continuidad y la estabilidad del gobierno y para permitir una transición ordenada al gobierno entrante. Dicho informe provee toda la información pertinente sobre el estado de la OATRH, así como un resumen de las gestiones llevadas a cabo por la OATRH durante el cuatrienio 2021-2024, al igual que los logros obtenidos durante la Administración del Hon. Pedro R. Pierluisi Urrutia, Gobernador.

II. Base Legal

- **Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*”**
 - Establecer al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único.
 - Centralizar la administración de los recursos humanos de todas las agencias e instrumentalidades bajo el Gobierno Central. Que los empleados públicos sean empleados del Gobierno Central y no de las agencias.
 - Centralizar aquellas funciones del Sistema de Administración y Transformación de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico que sean compatibles con lo que se ordena en la Ley Núm. 8-2017.
 - Implantar el funcionamiento del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
- **Ley Núm. 50-2011, conocida como “*Ley para Ordenar a las Corporaciones Públicas que utilicen los Servicios de Asesoramiento, Adiestramiento y Mediación de la OATRH*”**
- **Ley Núm. 26-2017, según enmendada, conocida como “*Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal*”**

- Se establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico la disciplina, control y reducción de gastos en las agencias, instrumentalidades, departamentos y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico.
- El Gobierno de Puerto Rico es responsable de velar por el disfrute de los beneficios marginales que se les otorgan a los empleados y que los mismos se disfruten conforme a un plan que mantenga un adecuado balance entre las necesidades de servicio, las necesidades del empleado y la utilización responsable de los recursos disponibles.

III. Misión y Visión

Misión: Asegurar la mejor utilización de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único, mediante la aplicación del Principio de Mérito, eje central en la administración de Recursos Humanos; mejorando la productividad, eficiencia, motivación y compromiso de los servidores públicos; garantizando la transparencia en los procesos, la confianza en la prestación de servicios y la construcción de un nuevo gobierno.

Visión: Establecer, mediante el uso e implementación de tecnología y las mejores prácticas en la administración pública, un sistema de recursos humanos centralizado y uniforme, reforzando el Principio de Mérito, garantizando la adecuada prestación y continuidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía y fortaleciendo el desarrollo profesional de los servidores públicos del Gobierno de Puerto Rico, para así lograr los más altos niveles de excelencia.

IV. Estructura Organizacional



GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO
Director | Juan Carlos Blanco | juanblanco@gogppr.gov

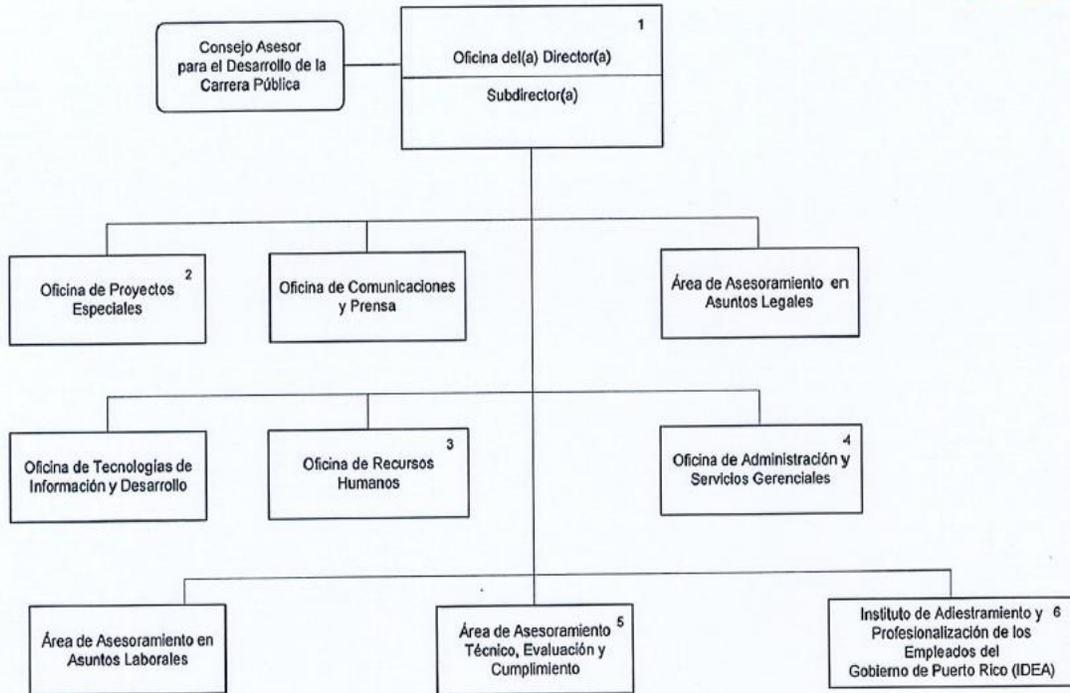
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO (OATRH)

División de Operaciones del Presupuesto
Rev. noviembre 2023

Juan Carlos Blanco

11.14.2022

DIAGRAMA DE ORGANIZACIÓN



NOTAS:

1. La Oficina se encuentra manejando los procedimientos operacionales relativos a la Habilitación para el Servicio Público.
2. Tiene a su cargo colaborar con diferentes entidades en proyectos especiales o complejos y esfuerzos estratégicos de alto impacto en el Gobierno sobre los recursos humanos.
3. Incluye el Programa de Ayuda al Empleado.
4. Integra las Secciones de: Correspondencia, Finanzas, Presupuesto, Documentos; así como Propiedad y Servicios Generales.
5. Componente con la responsabilidad de mantener la mejora continua en el servicio al cliente, homologación de procesos y maximizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización. Cuenta con las Divisiones de: Servicios de Recursos Humanos Gubernamental, Procesos de Recursos Humanos Gubernamental y Evaluación de Cumplimiento de Recursos Humanos.
6. Tiene la encomienda de evaluar, diseñar, desarrollar y coordinar adiestramientos para la profesionalización y eficiencia del servicio público. Cuenta con las siguientes áreas: Estrategia de Aprendizaje y Desarrollo, Administración del Aprendizaje y Desarrollo de Adiestramientos y Recursos Educativos.

A. Área de Asesoramiento Técnico, Evaluación y Cumplimiento (ATEC)

Área responsable del diseño y elaboración de los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución del Gobierno Central aplicable a las agencias que componen el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Entre sus objetivos principales se encuentra la administración y actualización de los Planes para mantere una estructura racional de funciones que propenda a la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las diferentes transacciones de recursos humanos en el Gobierno Central. Evalúa las solicitudes de enmienda a los Planes presentadas por las agencias adscritas al Gobierno Central. Además, tiene el deber de evaluar y supervisar diferentes transacciones de recursos humanos, a tenor con las leyes y reglamentos aplicables, así como con los Planes de Clasificación de Puestos y de Retribución. Esta Área es la encargada de establecer los planes de auditorías de cumplimiento en cuanto a las áreas esenciales al principio de mérito.

Sus funciones incluyen atender consultas de asuntos de administración de los recursos humanos del servicio público.

B. Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA)

Área a cargo de evaluar, diseñar, desarrollar y coordinar adiestramientos que estén alineadas con los objetivos, necesidades y estrategias de la OATRH y las entidades, corporaciones públicas, municipios y agencias del Gobierno con el objetivo de transformar los desafíos de capacidad más inmediatos de la agencia en oportunidades. IDEA se enfoca en la estrategia del aprendizaje y desarrollo, la coordinación de adiestramientos, el desarrollo de adiestramientos y recursos.

Es responsable de la elaboración del Plan Maestro Quinquenal, dividido por años para el adiestramiento y profesionalización de los empleados del Gobierno de Puerto Rico (PLAN-MA), así como de administrar Alianza con la Universidad de Puerto Rico (ALIUPR) para adiestrar y re-adiestrar a los empleados públicos.

C. Oficina de Proyectos Especiales

Esta área está compuesta por asesores técnicos en recursos humanos en colaboración con un analista de datos sénior y dos puestos de trabajo rotativos temporales. Los puestos permanentes serán responsables de la finalización exitosa de proyectos especiales internos utilizando su experiencia en recursos humanos. El propósito de los puestos rotativos es ayudar a los empleados a exponerse a más aspectos de la gestión de recursos humanos mientras fortalecen sus destrezas.

D. Oficina de Tecnologías de Información y Desarrollo

Área encargada de garantizar que la infraestructura de tecnologías de la información (TI), los sistemas de información y las tecnologías digitales se utilicen de manera efectiva para respaldar las operaciones y la estrategia de la OATRH, además de asegurar la seguridad de la información y el cumplimiento normativo.

E. Oficina de Administración y Servicios Gerenciales

Área encargada de establecer la estrategia financiera y asegurar un eficiente control presupuestario para la agencia. Así mismo proveerá servicios generales requeridos por las diferentes oficinas de la agencia como ser transporte, correspondencia y documentación.

V. Logros y Cumplimiento

A. Reforma del Servicio Público

La Ley Núm. 8-2017, establece una reconceptualización de nuestros recursos humanos basándose en considerar al Gobierno Central como único empleador. La OATRH es la agencia líder en esta transformación la cual se enfoca en fortalecer las áreas esenciales de nuestro sistema basado en méritos, a saber: clasificación de puestos; reclutamiento y selección; ascensos, traslados y descensos; capacitación, y retención. Como parte de esta transformación, la OATRH revisó más de 176 planes de clasificación y compensación, reduciendo las clases de puestos en el Gobierno de más de 24,000 a 1,500. Siguiendo el mandato de la Ley Núm. 8-2017, el Gobierno de Puerto Rico, en colaboración con la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF), la OATRH emprendió en una Reforma del Servicio Público (en adelante “CSR”, por sus siglas en inglés) orientada a modernizar y fortalecer las estructuras y procesos de nuestros recursos humanos. El CSR se basa en cuatro pilares:

- **Diseño Organizacional:** Rediseñar las estructuras organizativas de las agencias para garantizar que los funcionarios con las destrezas adecuadas estén asignados en el lugar

- correcto dentro de la agencia y asegurar que las funciones y los procesos se ejecuten de manera eficiente.
- **Compensación:** Revisar y ajustar las escalas salariales para garantizar que el gobierno tenga modelos de compensación basados en datos de mercado que resulten en salarios competitivos, equitativos y justificables.
 - **Reclutamiento:** Actualizar y estandarizar los procesos de reclutamiento basados en el principio de mérito con el fin de reclutar empleados con las destrezas adecuadas para cada puesto.
 - **Aprendizaje y Desarrollo:** Desarrollar un sistema de evaluación de empleados adecuado para asegurar que los servidores públicos cuenten con las destrezas necesarias para hacer su trabajo, puedan seguir desarrollándose y tengan oportunidades reales para el avance profesional.

El CSR comenzó a principios de 2022 con un Programa Piloto en el Departamento de Hacienda y la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). Luego, el 18 de julio de 2022, el Gobierno lanzó una nueva plataforma de reclutamiento, empleos.pr.gov, que por primera vez permitió a los aspirantes solicitar un puesto público en línea. En cuestión de 24 horas, se recibieron más de 500 solicitudes de empleo. Hasta la fecha, hemos registrado más de 75,150 solicitudes de empleo.

Siguiendo los hallazgos del Programa Piloto, a partir del 1 de enero de 2023, el Gobierno implementó el CSR en todas las agencias que están bajo la aplicabilidad de la Ley Núm. 8-2017. Más de 22,000 empleados de carrera recibieron una nueva descripción de puesto, junto con la asignación de la escala salarial correspondiente. De estos, más del 52% vio un aumento salarial.

Además, aumentamos el salario mínimo del gobierno central de \$8.25/h a \$10.15/h. Esta nueva estructura salarial representa una nueva filosofía de compensación diseñada para atraer y retener personas motivadas y talentosas para desarrollar una cultura que promueva el desarrollo profesional y de excelencia de cada servidor público. A tono con lo anterior, la OATRH desarrolló el Plan de Retribución Uniforme, también para el servicio de carrera, para con dicho instrumento uniformar lo relacionado a las escalas salariales de los empleados públicos de aquellas agencias del Gobierno Central cubiertos por la Ley Núm. 8-2017.

También, es menester apuntar que, posterior a la implementación del Plan de Clasificación de Puestos y Retribución, se logró una segunda fase de ajustes salariales para llevar a los empleados activos en el Servicio de Carrera del Sistema al noventa por ciento (90%) del Punto Medio de su correspondiente grado salarial. A esos efectos, emitimos la *Carta Normativa Núm. 2-2024 – “Normas para la Implantación de la Segunda Fase de los Ajustes Salariales para los Empleados del Servicio de Carrera del Gobierno Central Efectivo al 16 de junio de 2024”*, en la cual se dispuso la normativa al respecto. Esto, afectó a más del 70% de nuestros empleados actuales, haciendo los salarios competitivos según los datos del mercado de una manera fiscalmente responsable. Los salarios de los empleados de nuevo reclutamiento irán al punto mínimo del grado salarial de asignado a su clase de puesto.

El CSR abarca todo el servicio público, lo que incluye a las corporaciones públicas excluidas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno. En atención a ello, varias corporaciones públicas otorgaron contratos con la OATRH para el desarrollo y elaboración de sus respectivos planes de clasificación y retribución. Estos se desarrollaron a tono

con el CSR y en armonía con el Plan de Clasificación del Gobierno Central, según ordenado por la Secretaría de la Gobernación y la Política Pública del Gobierno. Durante el presente cuatrienio, la OATRH otorgó contrato con las siguientes corporaciones públicas para la elaboración y desarrollo de sus respectivos planes:

1. Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)
2. Autoridad de Financiamiento de la Vivienda (AFV)
3. Comisión Industrial
4. Banco de Desarrollo Económico
5. Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico
6. Oficina del Contralor Electoral
7. Administración de Servicios Médicos
8. Compañía de Turismo
9. Municipio de Vega Baja
10. Legislatura Municipal de Jayuya
11. Legislatura Municipal de Fajardo
12. Oficina del Procurador del Ciudadano (Ombudsman)
13. Centro de Investigación, Educación y Servicios Médicos para la Diabetes
14. Comisión Industrial de Puerto Rico

El 11 de marzo de 2024, para potenciar el impacto de la CSR en nuestra eficiencia, la OATRH, junto con FOMB, lanzaron una nueva herramienta para nuestro portal de reclutamiento, que utiliza tecnología de inteligencia artificial (eightfold.ai) para emparejar a los candidatos con las vacantes y limitar los sesgos en el proceso de selección. Para implementarlo, la OATRH emitió nuevas reglas que facilitan el enfoque en la evaluación basada en competencias. Hasta la fecha, se han recibido alrededor de 16,000 solicitudes a través de esta plataforma. Las entidades que han participado de esta fase inicial son:

- Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
- Departamento de Educación
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
- Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos
- Departamento de Salud
- Oficina de Gerencia y Presupuesto
- Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal
- Instituto de Ciencias Forenses

B. Restructuración de la OATRH

La OATRH tiene su génesis en la Ley Núm. 8-2017, la cual en síntesis, instituyó al Gobierno de Puerto Rico como un Empleador Único, centralizando la administración de los recursos humanos del Gobierno Central por conducto de la OATRH. No obstante, la estructura organizacional de la agencia no fue actualizada luego de aprobada su ley orgánica, por lo que la misma aún obedece a el estado de derecho anterior que vislumbraba a todas las entidades gubernamentales como administradores individuales. Ello, hizo vital que se llevara a cabo un análisis de los puestos y funciones de la OATRH, en aquellas áreas que trabajan directamente con las Áreas Esenciales al Principio de Mérito.

Como parte de este esfuerzo, se llevó a cabo una evaluación organizacional de la OATRH para determinar las áreas que necesitan inversión a futuro. Estas áreas de inversión están enfocadas en mejorar el diseño organizacional y las capacidades de la fuerza laboral de la agencia para lograr mayor eficiencia gubernamental.

C. Continuidad Alianza con la UPR

Otra de las gestiones que se atendieron justo al comienzo del cuatrienio fue darle continuidad a la alianza que la OATRH mantiene con la Universidad de Puerto Rico, denominada ALI-UPR, a través de la renovación y firma del acuerdo en cada uno de los años fiscales correspondientes. Esta alianza es posible en virtud de la Ley Núm. 8-2017 y tiene el propósito de brindar oportunidades de crecimiento académico y técnico a los servidores públicos. El adiestramiento es una de las áreas

esenciales del principio de mérito, y tiene vital importancia para el mejoramiento y la profesionalización de los empleados públicos, lo que redundará en un mejor servicio a la ciudadanía.

La Alianza con la UPR, permite que los servidores públicos de las agencias del Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico se capaciten y el costo por adiestramiento, se hace con cargo a la Resolución Conjunta Núm. 10 de 26 de julio de 2017. Mediante esta legislación se asignaron diez millones de dólares (\$10,000,000.00) recurrentes, destinados al pago de adiestramientos a los empleados públicos y brindar asistencia técnica al Gobierno de Puerto Rico a través de la UPR.

Hasta el año fiscal 2023-2024, se publicaba de manera semestral el catálogo de adiestramientos en el portal www.oatrh.pr.gov. Actualmente, se publica de manera anual y los servidores públicos interesados en adiestrarse pueden acudir a la Oficina de Recursos Humanos de su entidad para el proceso de matrícula. Los cursos, adiestramientos y certificaciones se ofrecen en los once (11) recintos de la UPR y en las Entidades Gubernamentales, tanto de manera virtual como presencial.

D. Apoyo a Rama Ejecutiva y Municipios en la Administración de los Recursos Humanos

Parte de las funciones y facultades de la OATRH incluyen ofrecer asesoramiento al Gobernador, a la Asamblea Legislativa, a las agencias gubernamentales, y municipios, en todo lo relativo a las relaciones laborales y a la administración de los recursos humanos en el servicio público. Desde enero 2021, la OATRH ha contestado alrededor de 1,875 consultas de entidades gubernamentales y 98 consultas de municipios. Desde comienzos del año 2021 se han comentado 120 Proyectos de Ley y Resoluciones para la Cámara de Representantes de Puerto Rico y 144 Proyectos de Ley y

Resoluciones para el Senado de Puerto Rico. Además, se han emitido 6 Memorandos y las Cartas Normativas Especiales denominadas:

1. *CNE Núm. 1-2021 - “Guías sobre el Acoso Laboral en el Gobierno de Puerto Rico”.*
2. *CNE Núm. 2-2021 - “Guías de la OATRH Relativas al Boletín Administrativo Núm. OE-2021-075 para Implementar Distintas Iniciativas Contra el Covid-19 y Aviso en Torno a la Derogación de Determinadas Órdenes Ejecutivas”; y guías subsiguientes relacionado al tema del Covid-19.*
3. *CN Núm. 1-2023 (Enmendada) – “Normas para Culminar el Proceso de Implantación del Plan de Clasificación de Puestos del Servicio de Carrera del Gobierno Central, Efectivo al 1 de Julio de 2019, y la Nueva Estructura Salarial que Regirá para el Servicio de Carrera del Gobierno Central Efectiva al 1 de enero de 2023 (Enmendada)”.*
4. *CN Núm. 2-2023 – “Normas para Establecer el Proceso para la Otorgación de Diferenciales en el Servicio de Carrera del Gobierno Central, Conforme a la Ley Núm. 8-2017 y a la Nueva Estructura Salarial”.*
5. *CN Núm. 1-2024 – “Normas para Establecer las Disposiciones Retributivas que Regirán los Nombramientos, Ascensos, Traslados, Descensos y otras Acciones de Recursos Humanos en el Servicio de Carrera del Gobierno Central”.*
6. *CN Núm. 2-2024 – “Normas para la Implantación de la Segunda Fase de los Asustes Salariales para los Empleados del Servicio de Carrera del Gobierno Central Efectivo al 16 de junio de 2024”.*

E. Movilidad (AEE/GPR)

Durante el cuatrienio 2021-2024, correspondió llevar a cabo el Plan de Movilidad más grande desde la creación de la Ley Núm. 8-2017. Más 4,000 mil empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica (en adelante, “AEE”) fueron movilizados a agencias del Gobierno central y corporaciones públicas, lo cual se realizó con éxito. A pesar de los retos que se presentaron, con la diligencia, sensibilidad, empatía y responsabilidad que caracteriza el personal de nuestra agencia, cumplimos con el objetivo de garantizarle un lugar de trabajo y su salario base al personal de la AEE, según los estatutos vigentes, tales como la Ley Núm. 120-2018, según enmendada, conocida como “*Ley para Transformar el Sistema Eléctrico de Puerto Rico*”.

Posteriormente, en el año 2023, se llevó a cabo la movilidad de alrededor de 268 empleados de la AEE del área de generación, la cual transcurrió sin dificultad. Esto, en cumplimiento con la segunda fase de la Ley Núm. 120-2018.

Dentro de los esfuerzos relacionados al mecanismo de movilidad (fuera de aquellas movilizaciones de la AEE), la OATRH recibió y ejecutó alrededor de 82 movilizaciones en el 2021, 8 movilizaciones en el 2022, 17 movilizaciones en el 2023, y 12 movilizaciones en el 2024, para un total de 119 movilizaciones en el cuatrienio 2021-2024.

F. Presupuesto

Al 8 de septiembre de 2024, la OATRH contaba con una plantilla de 74 empleados, con un presupuesto aprobado para el año fiscal 2024-2025 de doce millones ochenta y tres mil dólares (\$12,083,000.00). De esta cantidad, cinco millones novecientos treinta y cinco mil dólares (\$5,935,000.00) corresponden a la partida de nómina. Con la nómina actual se proyecta que el gasto en la partida de nómina al 30 de junio de 2025 es de cinco millones ciento veinte y ocho mil doscientos noventa y seis dólares (\$5,128,296.00).

El presupuesto aprobado para el año fiscal 2024-2025, cuyo contenido consiste en la cantidad de doce millones ochenta y tres mil dólares (\$12,083,000.00), de los cuales diez millones trescientos siete mil dólares (\$10,307,000.00), son de cargo al Fondo General; un millón setecientos cuarenta y un mil dólares (\$1,741,000.00) provienen de Fondos Especiales Estatales; y treinta y cinco mil dólares (\$35,000.00) son de la Asignación Especial. Del actual presupuesto, hay un aumento de

tres millones cuatrocientos cinco mil dólares (\$3,405,000.00), en comparación con el presupuesto aprobado del año fiscal 2023-2024.

Los recursos provenientes del Fondo General se utilizan para cubrir nómina y gastos operacionales de los cuatro (4) Programas de la Agencia. Estos programas son: (1) Dirección y Administración General, (2) Asesoramiento, (3) Apoyo Técnico y Servicios Gerenciales y (4) Servicios Directos a Agencias, Municipios y Corporaciones.

En cuanto al año fiscal 2024-2025, la asignación del Fondo General Estatal para los diferentes programas se distribuye de la siguiente manera: un millón setecientos setenta y seis mil dólares (\$1,776,000.00) para Dirección y Administración General,; quinientos sesenta y cuatro mil dólares, (\$564,000.00) para Asesoramiento; cuatro millones novecientos veinte y cinco mil dólares (\$4,925,000.00) para Apoyo Técnico y Servicios Gerenciales; y tres millones cuarenta y dos mil dólares (\$3,042,000.00) para Servicios Directos a Agencias, Municipios y Corporaciones, para un total de diez millones trescientos siete mil dólares (\$10,307,000.00).

El presupuesto aprobado de un millón setecientos cuarenta y un mil dólares (\$1,741,000.00) en los Fondos Especiales Estatales representa el límite de ingresos para el año fiscal 2023-2024. Cabe señalar que los ingresos de los fondos especiales se basan por el cobro de los servicios ofrecidos por la OATRH a las diferentes entidades gubernamentales, municipios y proveemos servicios a las entidades privadas, según sean solicitados. Estos ingresos no son recurrentes.

De igual forma, la OATRH cuenta con los fondos especiales 230 y 410. El Fondo 230 se nutre de las aportaciones de las Corporaciones Públicas, según, la Ley Núm. 50-2011 y el Reglamento 8813, del 14 de septiembre de 2016, conocido como “Reglamento del Fondos Especial Sufragado por las Aportaciones Anuales de las Corporaciones Públicas, conforme a la Ley Núm. 50-2011”.

El Fondo Especial 418, se nutre de los ingresos provenientes de los servicios de capacitación y adiestramientos que brindamos a las agencias, municipios, corporaciones y sector privado. El Artículo 4, Sección 4.3 y Artículo 15 de la Ley Núm. 8-2017, establece la facultad y el deber de la OATRH de facturar por todos los servicios que ofrece, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, los técnicos de asesoramiento laboral y de recursos humanos, mediación y de adiestramiento, así como por el uso de facilidades, materiales y equipo, a las instrumentalidades, corporaciones públicas o componentes del Gobierno, incluyendo aquellos componentes del Sistema de Administración de los Recursos Humanos. Lo que la OATRH factura al amparo de dicha disposición legal, se ingresa también al Fondo 418, para el uso y/o propósito que corresponda según la asignación. Cabe señalar, que el ingreso que se deposita en el Fondo 418 no representa un ingreso recurrente.

En la OATRH estamos enfocados en cumplir con el mandato de la Ley Núm. 8-2017, así como con un presupuesto a tono con la realidad fiscal. Consideramos que los ajustes y cambios en el mismo están dirigidos a mantener una sana administración fiscal, y a su vez, cumplir con el propósito de la OATRH, lo cual, pese a su limitado personal, continúa eficientemente estructurando el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y asegurando el fiel cumplimiento con el Principio de Mérito.

En fin, el norte de la OATRH es continuar mejorar el diseño del Empleador Único de manera que funcione como un todo, respetando el principio de mérito como eje fundamental en los derechos de los servidores públicos.

VI. Apéndices

- Informe de Puestos Ocupados y Vacantes (Informe #1)
- Clasificaciones de Puestos/Estructura Salarial (Informe #2)
- Planes de Acción Correctiva con la Oficina del Contralor de Puerto Rico (Informe #3)
- Certificación Negativa – Informe de Subastas en Proceso y Adjudicadas (Informe #4)
- Leyes Aprobadas (Informe #5)
- Detalle y Estatus Acciones Judiciales (Informe #7)
- Informe Financiero (Informe #8)
- Inventario de Propiedad (Informe #10)
- Reglamentos Vigentes (Informe #11)
- Ordenes Administrativas Vigentes (Informe #12)
- Memorandos Vigentes (Informe #13)
- Certificación Negativa – Informe Cartas Circulares Vigentes (Informe #14)
- Normas Vigentes (Informe #15)
- Contratos Vigentes (Informe #16)
- Informe Ley Núm. 103 (OCPR)