

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
Y TRANSFORMACIÓN DE
LOS RECURSOS HUMANOS

OATRH



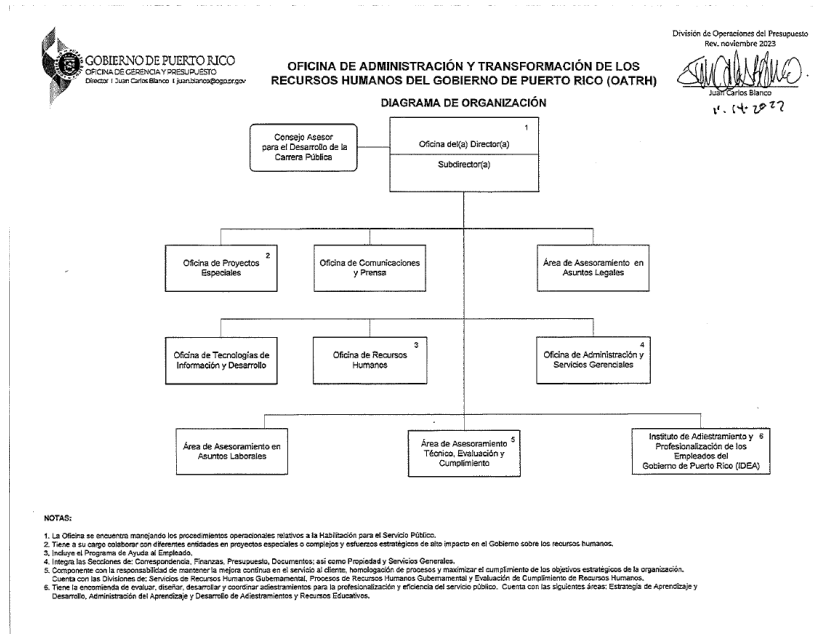
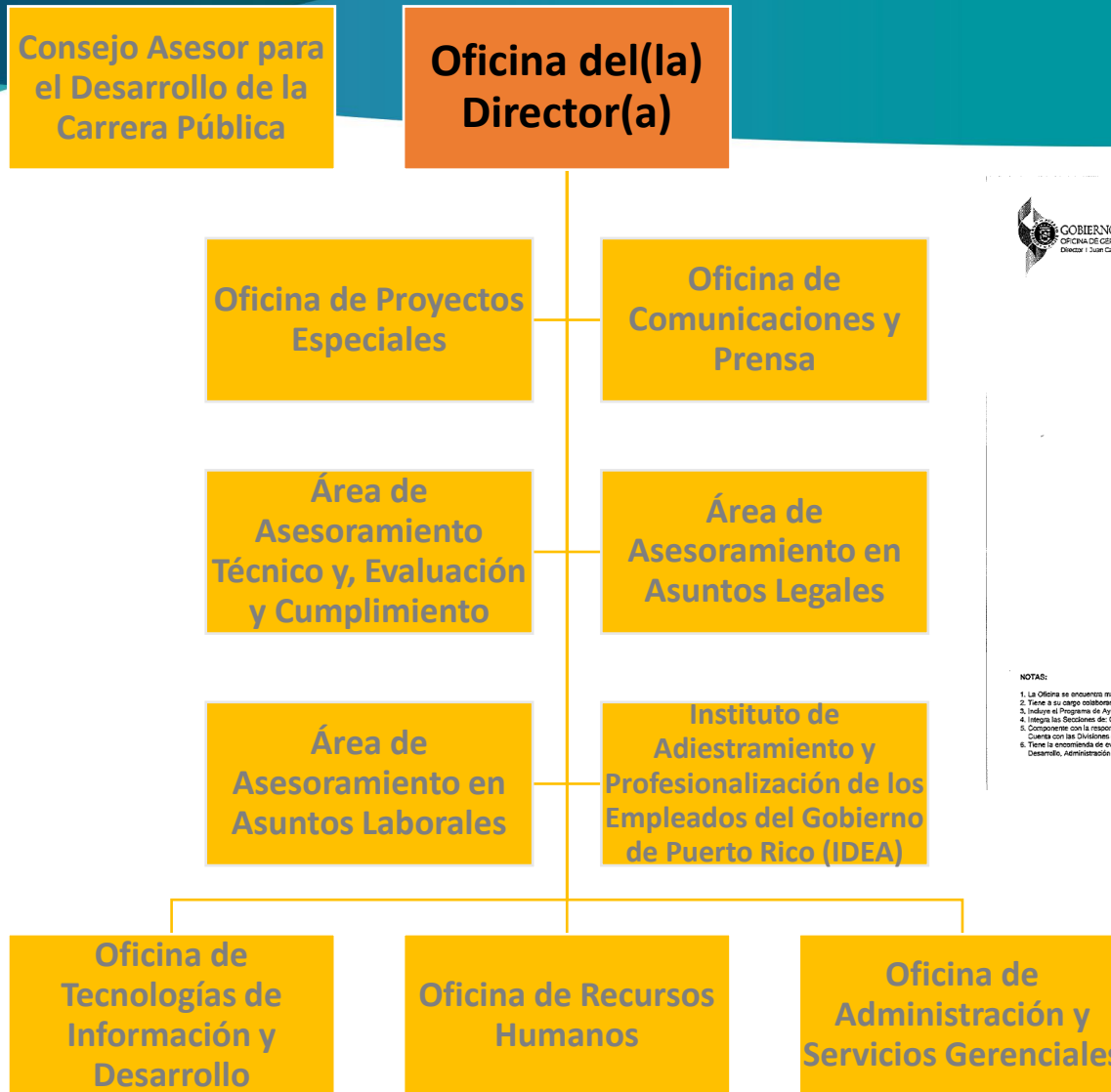
Transición 2021-2024

Lcda. Zahira A. Maldonado Molina
Directora

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”.

Estructura Organizacional*



Funciones de la OATRH

- Transformar el sistema de personal del servicio público e instituir el Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único.
- Asesorar al Gobernador, Asamblea Legislativa, agencias gubernamentales y municipios en todo lo relacionado con las relaciones laborales y administración de recursos humanos en el sector público.



Reforma del Servicio Público

- **Pilares de la Reforma del Servicio Público:**
 - Diseño organizacional
 - Eficiencias en el reclutamiento
 - Implementación de un sistema de evaluación de destrezas
 - Uniformidad en compensación



Reforma del Servicio Público - Objetivos

1. Alinear el comportamiento y las características de la fuerza laboral y las estructuras institucionales del Gobierno.
2. Permitir al Gobierno reclutar y retener el talento necesario y adecuado.
3. Aumentar el Desarrollo profesional de los empleados a través de la capacitación, evaluación y conocimientos.
4. Optimizar la tecnología de recursos humanos, las estructuras de compensación y la política pública.
5. Rediseñar la gestión del desempeño para promover la motivación, desarrollo y retención.



Reforma del Servicio Público -Ejecución

- Comenzó con un programa piloto en la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y el Departamento de Hacienda (DH).
- Se llevó a cabo en colaboración con la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF) y en cumplimiento con los Planes Fiscales certificados.
- Se alinearon las estructuras organizacionales con las exigencias del mercado laboral.
- Permitted al Gobierno convertirse en un patrono competitivo para atraer, reclutar y retener el talento necesario.



Reforma del Servicio Público - Ejecución

- Se desarrolló una nueva estructura salarial para el Servicio de Carrera.
- Cuenta con veinticinco (25) grados salariales.
- Cada grado salarial representa una banda o rango de salario.
- En enero de 2023 se culmina la implementación del Plan de Clasificación y de Retribución.
- Esto representó un ajuste salarial para 12,000 empleados aproximadamente (53%) en el servicio de carrera.



Reforma del Servicio Público - Ejecución

- La nueva estructura salarial ajustó el salario mínimo del gobierno central de \$8.25 por hora a \$10.15 por hora.
- Junto con la JSAF y la OGP, se implementó una segunda fase de ajustes salariales para los empleados en el servicio de carrera, impactando el 70% de la fuerza laboral.

Plan de Clasificación y de Retribución del Gobierno Central

- Previo al análisis llevado a cabo por la OATRH, existían 176 planes de clasificación y de retribución.
- Luego de un trabajo exhaustivo que comenzó en el 2017, se redujo a sólo dos (2) planes: Servicio de Carrera y Servicio de Confianza.
- Esto conllevó una reducción de clases de 24,000 a 1,500, en donde se reagruparon puestos similares para dar uniformidad en la administración de los recursos humanos.

Plan de Clasificación y de Retribución del Gobierno Central

- Paralelo a esto, se desarrolló el Plan de Retribución Uniforme para el servicio de carrera.
- El Plan logró cumplir el objetivo de estandarizar las escalas salariales de todas las agencias cubiertas por la Ley Núm. 8-2017.
- Todos los esfuerzos llevados a cabo correspondientes a los Planes de Clasificación y Retribución forman parte de la Reforma del Servicio Público (conocida también como “Civil Service Reform”).



Planes de Clasificación y de Retribución de Corporaciones Públicas

- La Carta Circular SG-2022-02, ordenó a las corporaciones públicas a revisar y actualizar sus planes de Clasificación y de Retribución.
- La OATRH promulgó el ME Núm. 6-2022 para cumplir con este mandato.
- A raíz de estas normativas, se solicitó, recibió y analizó información que resultó en la actualización de los planes de las siguientes entidades y municipios:
 - Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)
 - Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda (AVP)
 - Comisión Industrial



Planes de Clasificación y de Retribución de Corporaciones Públicas

- Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico
- Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico
- Oficina del Contralor Electoral
- Administración de Servicio Médicos
- Compañía de Turismo
- Municipio de Vega Baja
- Legislatura Municipal de Jayuya
- Legislatura Municipal de Fajardo
- Ombudsman
- Centro de Diabetes para Puerto Rico



Mejoras en la Gestión y Adquisición de Talento en Puerto Rico

- Junto con el equipo de trabajo en el *Puerto Rico Innovation and Technology Service* (PRITS), se lanzó el portal conocido como empleos.pr.gov con el fin de facilitar el proceso de reclutamiento en el Gobierno.
- Mediante el portal empleos.pr.gov se han recibido alrededor de 75,150 solicitudes de empleo para las entidades del Gobierno de Puerto Rico.

Mejoras en la Gestión y Adquisición de Talento en Puerto Rico

- El 23 de febrero de 2024 se emitió el ME Núm. 3-2024, el cual establece procesos de reclutamiento y selección ágiles y confiables, acompañado con la integración de la inteligencia artificial (eightfold.ai) para asistencia en la gestión de estos procesos.
- Se publicaron 311 convocatorias a través de la plataforma, resultando en 16,000 solicitudes de empleo.
- Los resultados de este plan piloto están bajo evaluación.

Mejoras en la Gestión y Adquisición de Talento en Puerto Rico

- Las entidades que participaron de esta iniciativa fueron:
 - Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC)
 - Departamento de Educación (DE)
 - Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)
 - OATRH
 - Departamento de Salud (DS)
 - Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)
 - Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal (AAFAF)
 - Instituto de Ciencias Forenses (ICF)



Marco Normativo para la Administración de los Recursos Humanos

- La OATRH comenzó un proceso de revisión, actualización y modernización de la normativa aplicable a la administración de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico.
- Este nuevo marco normativo tiene como objetivo implementar los cambios necesarios para garantizar la alineación con los enfoques y diseño de la Reforma del Servicio Público.



Marco Normativo para la Administración de los Recursos Humanos

- Normas emitidas:

1. Carta Normativa Núm. 1-2023: Implementación del Plan de Clasificación y de Retribución
2. Carta Normativa Núm. 2-2023: Proceso para el otorgamiento de diferenciales
3. Carta Normativa Núm. 1-2024: Normas Retributivas que Regirán los Nombramientos, Ascensos, Traslados y Otras Acciones de RRHH.
4. Memorando Especial Núm. 3-2024: Plan Piloto para la Adquisición de Talento



Reorganización de la OATRH

- Como parte de la Reforma del Servicio Publico, la OATRH desarrolló e implementó un plan de reorganización que incluye:
 1. Área de Asesoramiento Técnico, Evaluación y Cumplimiento, el Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico (IDEA) y la Oficina de Tecnologías de Información y Desarrollo
 2. Creación de la nueva Área de Proyectos Especiales
 3. Inversión en nuevas tecnologías
 4. Reclutamiento de personal

Gestiones de Apoyo al Gobierno de Puerto Rico (GPR) en la Administración de los Recursos Humanos

- Consultas atendidas
 - Agencias - 1,875
 - Municipios - 98
- Proyectos de Ley, Resoluciones comentados
 - Cámara - 120
 - Senado - 144

Movilidad AEE

- En el primer semestre del 2021, la OATRH lideró una de las movilizaciones más grandes desde la aprobación de la Ley Núm. 8-2017, en este caso correspondiente a la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE).
- Se tramitó la movilidad de alrededor de 4,000 empleados a distintas entidades gubernamentales, conservando sus puestos, salarios y beneficios como servidores públicos.
- Posterior a esto, se movilizaron 268 empleados, específicamente en el área de Generación de la AEE.

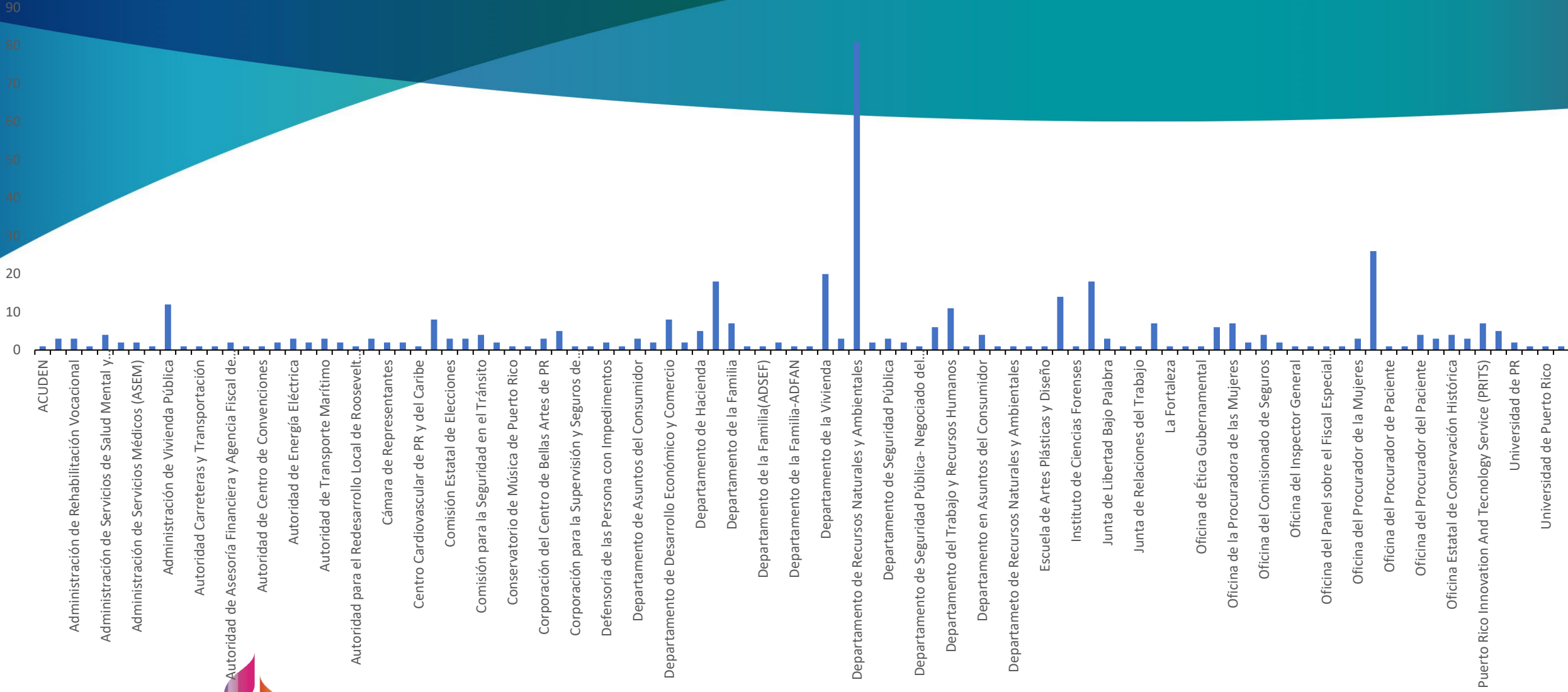
Movilidades ~~GPR~~ Gobierno de Puerto Rico

- Cónsono con las facultades otorgadas mediante nuestra ley habilitadora, se gestionaron las siguientes movilidades por año, correspondiente a los empleados de distintas agencias:

- 2021 - 82
- 2022 - 8
- 2023 - 17
- 2024 - 12

TOTAL 119

Total Consultas Agencias 2021-2024



Presupuesto

- Para el Año Fiscal 2020-2021, el presupuesto operacional aprobado fue de \$4,308,000.
- En cuanto al presupuesto operacional para el Año Fiscal 2024-2025, se aprobó un presupuesto de \$12,083,000. Esto representa un aumento significativo en comparación con los años fiscales anteriores.
- Dicho aumento permite continuar el cumplimiento con los deberes y facultades de la OATRH.

Conclusión y Agradecimiento

- Desde el comienzo del cuatrienio, la OATRH ha estado enfocada en cumplir tanto con la política pública de la administración, al igual que el mandato de la Ley Núm. 8-2017.
- Vemos como resultado de este enfoque la implementación de iniciativas claves tales como la Reforma del Servicio Público y la creación de procesos efectivos en la gestión de talento para el Gobierno de Puerto Rico, transformando así la administración de los recursos humanos en el sector público.
- Agradecemos al Gobernador, Hon. Pedro R. Pierluisi Urrutia, y a todo el equipo de trabajo, por la oportunidad de jugar un rol fundamental en el desarrollo de un Puerto Rico post-PROMESA.

