



# 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](mailto:zmaldonado@oatr.pr.gov)

Ponencia de la Directora de la OATRH  
Lcda. Zahira A. Maldonado Molina  
Informe de Transición  
Cuatrienio 2021-2024

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*”, tiene como objetivo transformar el sistema de personal del servicio público e instituir al Gobierno de Puerto Rico como Empleador Único. La Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) es el organismo gubernamental sobre el cual descansa la confianza del Pueblo y el Gobierno para la aplicación correcta del Principio de Mérito, que se refiere, en grandes rasgos, al concepto de que sean las personas más aptas las que sirvan al Gobierno y que todos los empleados públicos sean seleccionados, ascendidos, retenidos y tratados en todo lo referente a su empleo sobre la base de la capacidad y libre de discrimen.

Con el propósito de cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 8-2017, en enero de 2021 iniciamos el proceso de mudanza a nuevas instalaciones, tras haber estado en una ubicación temporera en el edificio Capital Center en Hato Rey desde el paso de los huracanes Irma y María. La sede original de la OATRH fue afectada por estos fenómenos atmosféricos, lo que nos llevó a buscar un espacio adecuado. La mudanza se completó en aproximadamente un mes, y desde entonces, operamos en unas instalaciones más amplias que nos permiten continuar brindando un servicio de excelencia.

Las funciones de la OATRH incluyen asesorar al Gobernador, a la Asamblea Legislativa, a las agencias gubernamentales y a los municipios en todo lo relacionado con las relaciones laborales y la administración de recursos humanos en el sector público. Desde enero de 2021, hemos atendido alrededor de 1,875 consultas de entidades gubernamentales y 98 consultas de municipios. Además, hemos comentado 120 Proyectos de Ley y Resoluciones para la Cámara de Representantes y 144 para el Senado de Puerto Rico.

Uno de los principales retos que enfrentamos fue la movilidad de más de 4,000 empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) en el primer semestre de 2021. A pesar de las dificultades, logramos cumplir con la política pública establecida por la Ley Núm. 120-2018, garantizando que estos empleados conservaran sus puestos y salarios base. Esta experiencia nos sirvió de preparación para la movilidad de 268 empleados adicionales de la AEE en 2023, específicamente del área de generación. Durante el cuatrienio 2021-2024, además de las movilizaciones relacionadas

con la AEE, la OATRH gestionó un total de 119 movilidades, distribuidas de la siguiente manera: 82 en 2021, 8 en 2022, 17 en 2023 y 12 en 2024.

Es importante destacar que la política pública del Gobierno de Puerto Rico busca unificar los planes de clasificación y retribución en la administración central, asegurando que los empleados con funciones similares en diferentes agencias estén clasificados bajo el mismo sistema. El Plan de Clasificación Uniforme para el servicio de carrera, desarrollado por la OATRH, es el resultado de un análisis técnico exhaustivo realizado entre 2017 y 2019, en el que imperó el compromiso con salvaguardar el principio de mérito y mantener una comunicación constante con los responsables de recursos humanos de cada organismo público sujeto a la Ley Núm. 8-2017. Como resultado, se logró una significativa reducción en el número de planes de clasificación, pasando de 176 a solo dos: uno para el servicio de carrera y otro para el servicio de confianza. Además, el número de clases de puestos se redujo de 24,000 a 1,500, agrupando los puestos similares para garantizar mayor uniformidad en la administración de los recursos humanos.

Desarrollamos también el Plan de Retribución Uniforme para el servicio de carrera, con el objetivo de estandarizar las escalas salariales de los empleados públicos en las agencias cubiertas por la Ley Núm. 8-2017. Esta reforma, conocida como la "Reforma del Servicio Público", está dirigida a transformar cuatro áreas clave: el diseño organizacional, la eficiencia en el reclutamiento, la implementación de un sistema de evaluación de destrezas y la uniformidad en la compensación.

En cumplimiento con el Plan Fiscal Certificado, iniciamos la implementación de esta reforma a través de un proyecto piloto que abarcó áreas críticas de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y el Departamento de Hacienda. Esto, con el objetivo de alinear las estructuras institucionales del gobierno con las nuevas exigencias del mercado laboral, de modo que le permita al gobierno atraer, reclutar y retener el talento necesario, convirtiéndose así en un patrono competitivo. Este proyecto permitió probar la dinámica de la reforma a menor escala antes de su implementación total el 1 de enero de 2023.

Además, en colaboración con PRITS (*Puerto Rico Innovation and Technology Service*), lanzamos el portal empleos.pr.gov en julio de 2022 para facilitar el proceso de reclutamiento. Un proyecto para promover la integración efectiva de la tecnología a la gestión gubernamental. Desde su lanzamiento, hemos recibido 75,150 solicitudes de empleo.

Se diseñó una estructura salarial moderna con una filosofía de compensación clara, que incluye pagar salarios competitivos, mantener equidad salarial interna y externa, y atraer y retener a los mejores talentos, siempre tomando en cuenta la realidad económica del entorno.

En atención a lo anterior, se desarrolló una estructura salarial para el Servicio de Carrera la cual contiene veinticinco (25) grados salariales numerados consecutivamente. Estos grados salariales se componen de un Punto Mínimo, un Punto Máximo y tres (3) Puntos Intermedios que reflejan la diferencia entre los mismos en términos porcentuales a base del Punto Medio (*Midpoint*). Como explicado para la cabal implementación de la mencionada estructura retributiva.

Finalmente, la implementación de la reforma permitió que, a partir del 1 de enero de 2023, se implementara el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución, lo que permitió que alrededor de 12,000 empleados (53%) de 22,000 del servicio de carrera recibieran ajustes salariales. Asimismo, se aumentó el salario mínimo del gobierno central de \$8.25 por hora a \$10.15 por hora. Se identificaron 24 clases de puestos de alta demanda, y estos empleados fueron ubicados en el punto medio de sus escalas salariales para competir mejor con el sector privado. Cabe destacar que la nueva estructura salarial fue diseñada para competir con el sector privado y así aumentar el reclutamiento y retención.

La OATRH ha trabajado arduamente en la elaboración de los planes de retribución correspondientes, y aunque el Plan de Retribución para el servicio de confianza está aún pendiente de aprobación por la Junta de Supervisión y Administración Financiera (JSAF), hemos implementado una segunda fase de ajustes salariales para los empleados del servicio de carrera, alcanzando al 70% de nuestra fuerza laboral.

A través de todos estos esfuerzos, hemos cumplido con nuestra misión de transformar los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico para asegurar una administración pública moderna, eficiente y justa, en beneficio del pueblo de Puerto Rico.

En relación con lo previamente mencionado, destacamos que la OATRH, en atención a su responsabilidad ministerial, elaboró los Planes de Retribución correspondientes como instrumentos de trabajo. Durante este proceso, se consideraron la naturaleza, complejidad y dificultad de las funciones, el grado de responsabilidad y autoridad de los puestos, los requisitos mínimos de las clases establecidos en los Planes de Clasificación de Puestos, las condiciones de empleo y la viabilidad fiscal, entre otros factores. No obstante, como se indicó, dichos instrumentos estuvieron sujetos al escrutinio y aprobación de la JSAF. En el caso del Plan de Retribución del Servicio de Confianza, aún no ha sido aprobado, a pesar de haber sido sometido en marzo de 2024 para su revisión.

Asimismo, es importante señalar que, después de implementar el Plan de Clasificación de Puestos y Retribución, se logró una segunda fase de ajustes salariales, llevando a los empleados activos en el Servicio de Carrera del Sistema al 90% del Punto Medio de su respectivo grado salarial. Para ello, 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", donde se detallan las normativas correspondientes. Estos ajustes afectaron a más del 70% de nuestros empleados actuales, haciendo los salarios más competitivos según los datos del mercado. Por su parte, los empleados de nuevo reclutamiento comenzarán con el salario mínimo de su grado.

En cuanto a la implementación de la Reforma de Servicio Público, el Gobernador de Puerto Rico, a través de la OATRH, trabajó arduamente para dotar a los servidores públicos de las destrezas, habilidades, estructura y apoyo necesarios. Esto con el fin de alinear las estructuras institucionales del gobierno a las nuevas demandas del mercado laboral, atraer, reclutar y retener el talento necesario para que el gobierno pueda competir con el sector privado; promover el desarrollo de los empleados mediante capacitación, evaluación y estandarización de conocimientos; optimizar la tecnología en recursos humanos y compensaciones; y reformular los procesos de evaluación del desempeño y desarrollo de líneas de sucesión que fomenten la motivación, crecimiento y retención de los empleados.

En línea con estos objetivos, la OATRH es parte del Proyecto *Enterprise Resource Planning* (ERP) y su componente *Human Capital Management System* (HCM). Este componente permitirá gestionar de forma informática la información sobre los puestos de trabajo, eliminando la gestión manual actual.

Por otro lado, en el marco de la transformación de los recursos humanos del Gobierno de Puerto Rico, y en cumplimiento con la Ley Núm. 8-2017, tenemos como meta garantizar que todos los empleados reciban oportunidades equitativas de capacitación y adquisición del conocimiento necesario para sus funciones. A través de la formación, asesoría y tecnología, buscamos operar como un solo gobierno, promoviendo una administración pública saludable en beneficio del pueblo.

Como parte de su rol asesor, la OATRH acogió la directriz del Gobernador, Hon. Pedro R. Pierluisi, mediante la Secretaría de la Gobernación (Carta Circular SG-2022-02), para que las corporaciones públicas revisen y actualicen sus Planes de Clasificación y Retribución. Para facilitar este proceso, la OATRH emitió el Memorando Especial Núm. 6-2022, titulado "Solicitud de Información sobre los Planes de Clasificación o Valoración de Puestos y de Retribución de las Corporaciones Públicas para Diligenciar el Mandato de la Carta Circular Núm. OSG-2022-002 de la Secretaría de la Gobernación". La información recibida ha sido analizada conforme a los procedimientos técnicos aplicables. Hasta la fecha, la OATRH ha formalizado contratos con las siguientes entidades gubernamentales para desarrollar sus planes de clasificación y retribución, los cuales ya han sido completados:

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. Ombudsman

En cuanto a la capacitación, la OATRH estableció una alianza con el principal centro docente de Puerto Rico (ALI-UPR) para profesionalizar a los empleados públicos y facilitar la transformación del gobierno mediante adiestramientos. Esta colaboración permite que la UPR genere ingresos mediante el desarrollo y ofrecimiento de cursos. Desde enero de 2021 hasta el 31 de agosto de 2024, a través de esta alianza, se han ofrecido 2,014 adiestramientos a 101,970 participantes y se ha impactado a 145 agencias gubernamentales, incluidas corporaciones públicas. El acuerdo más reciente se firmó el 12 de agosto de 2024 y estará vigente hasta el 30 de junio de 2025. Además, en los municipios se han capacitado 66 municipios, correspondiente a 3,938 participantes que no están cubiertos por esta alianza.

Para optimizar el impacto y la eficiencia de la Reforma del Servicio Público, la OATRH emitió el 23 de febrero de 2024 la "Normativa para la Adquisición y Manejo de Talentos en el Servicio de Carrera de las Entidades del Gobierno de Puerto Rico que Participan del Plan Piloto de la Reforma del Servicio Público". Esta normativa establece procesos de reclutamiento y selección ágiles y confiables, incluyendo el uso de plataformas de inteligencia artificial para asistir en la gestión de recursos humanos. Hasta el momento, se han publicado 311 convocatorias a través de empleos.pr.gov y se han recibido cerca de 16,000 solicitudes de empleo. Las entidades que han participado en esta fase inicial incluyen:

- 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

De otra parte, sobre la nueva estructura de la OATRH, la misma fue aprobada por la OGP el 14 de noviembre de 2023. La nueva estructura de la OATRH obedece a lo establecido a la Ley Núm. 8-2017 que 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 obedecía al 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. La JSAF, como parte del plan piloto de reestructuración de las agencias, tuvo la tarea de analizar, evaluar y reestructurar las siguientes áreas de trabajo de la OATRH:

- Área de Presupuesto
- Oficina de Sistemas de Información y Estadísticas
- Área de Asesoramiento Técnico y Servicios Especializados
- Área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración y Recursos Humanos
- Instituto de Adiestramiento y Profesionalización de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico

Se optimiza para brindar mejores servicios de recursos humanos el área de Asesoramiento Técnico y Servicios Especializados y el área de Evaluación y Cumplimiento del Programa de Administración y Recursos Humanos y se crea el área de Asesoramiento Técnico y Evaluación y Cumplimiento (ATEC). De igual forma, se aprobó la creación de un área nueva de Proyectos Especiales con el propósito de abordar proyectos complejos y esfuerzos estratégicos de alto impacto en el Gobierno sobre los recursos humanos.

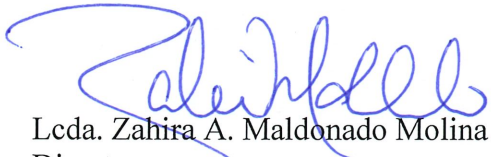
Por último, en cuanto al presupuesto de la agencia, iniciamos el cuatrienio en enero de 2021 con un presupuesto aprobado para el año fiscal 2020-2021 de \$4,308,000, de estos \$3,213,000 para el Fondo General Estatal; \$1,091,000 para Fondos Especiales Estatales y \$4,000 para Asignación Especial. Por haber comenzado en un año eleccionario el presupuesto se aprueba un 50-50 para gastos, esto quiere decir que teníamos un 50% para gasto en seis (6) meses. La partida de nómina tenía un presupuesto aprobado de \$2,265,000 que en el primer semestre eran \$1,132,500 y una proyección de gasto de nómina de \$1,379,000, esto quiere decir que iniciamos en enero de 2021 con un déficit en nómina en el Fondo General Estatal de \$246,500.



Hoy, tras un arduo trabajo en conjunto con la OGP y la JSAF, la OATRH cuenta con un presupuesto balanceado. Para el año fiscal 2024-2025, se aprobó un presupuesto de \$12,083,000, con un aumento significativo en comparación con el año anterior. Este aumento nos permitirá continuar cumpliendo con nuestra misión de administrar los recursos humanos del gobierno de manera eficiente y equitativa.

En la OATRH, seguimos enfocados en cumplir con el mandato de la Ley Núm. 8-2017 y en mantener una administración fiscal saludable, siempre con el objetivo de consolidar el concepto de Empleador Único, manteniendo el Principio de Mérito como eje central en la administración de los recursos humanos del gobierno de Puerto Rico.

Cordialmente,



Lcda. Zahira A. Maldonado Molina  
Directora