



# **INFORME DE INVESTIGACIÓN**

OIG-QI-22-006

**DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**

14 de marzo de 2022



**OFICINA DE LA  
INSPECTORA GENERAL  
GOBIERNO DE PUERTO RICO**

---

---

## TABLA DE CONTENIDO

---

	<b>Página</b>
RESUMEN EJECUTIVO .....	2
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD .....	4
BASE LEGAL.....	5
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
HECHOS DETERMINADOS .....	6
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
HALLAZGO 1 – INCONSISTENCIAS EN LA EVALUACIÓN DE SOLICITUDES DE EMPLEO PARA PUESTOS DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DOCENTE OCUPADOS POR PERSONAL DEL SERVICIO DE CONFIANZA.....	7
HALLAZGO 2 – FALTA DE TRANSPARENCIA Y POSIBLE PREFERENCIA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN CORRESPONDIENTE A PUESTOS DE CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DOCENTE Y GERENTES OPERACIONALES.....	9
HALLAZGO 3 – ASIGNACIÓN DE SUELDO SUPERIOR A LA CANTIDAD PROPUESTA Y APROBADA POR LA OFICINA DE GERENCIA Y PRESUPUESTO (OGP) .....	11
HALLAZGO 4 – FALTA DE ALTERNATIVAS DE SUSTITUCIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL EN LAS CONVOCATORIAS PUBLICADAS .....	12
HALLAZGO 5 – IRREGULARIDADES EN LOS TÉRMINOS DE PUBLICACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS.....	14
HALLAZGO 6 – FALTA DE REGISTROS DE ELEGIBLES PARA PUESTOS DE ADMINISTRACIÓN DOCENTE Y GERENCIA OPERACIONAL .....	15
HALLAZGO 7 – IRREGULARIDADES EN EL CUMPLIMIENTO CON LAS DISPOSICIONES DE LA OFICINA DEL CONTRALOR ELECTORAL .....	16
POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS.....	17
CONCLUSIÓN .....	23
RECOMENDACIONES .....	26
APROBACIÓN.....	27
ANEJO I:.....	28
ANEJO II: .....	30
INFORMACIÓN GENERAL .....	32

## RESUMEN EJECUTIVO

---

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia que le ha sido conferida por ley a la Oficina del Inspector General (OIG), se realizó una investigación *motu proprio* en el Departamento de Educación (DE), con relación a acciones administrativas en el Área de Recursos Humanos, que podrían estar en contravención del Principio de Mérito, el cual constituye política pública del Gobierno de Puerto Rico. La OIG advino en conocimiento de una carta enviada por la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (Junta) al DE, el pasado 25 de agosto de 2020, al entonces secretario de Educación, en la que se cuestionan las razones para la urgencia del DE, en reclutar personal para puestos de carrera, de manera expedita previo a la culminación de la presente administración gubernamental.

Debido a que el DE incumplió en varias ocasiones los términos provistos para la entrega de información requerida, se emitieron varias Órdenes para producir documentos y requerimientos de información. Asimismo, se realizaron entrevistas a diferentes empleados y funcionarios del DE. Además, se visitó el DE, en varias ocasiones, para el examen de documentos. La investigación que realizó la OIG, cubrió el periodo del 1 de agosto de 2020 al 12 de febrero de 2021, y se seleccionó una muestra de cuarenta y cuatro (44) nombramientos a puestos de carrera, de administración docente y gerencia operacional, cuyas convocatorias fueron publicadas por el DE en agosto de 2020.

Durante el análisis de los documentos solicitados y la información recopilada en las entrevistas y visitas realizadas, el personal de la OIG identificó que, el DE pudo haber incurrido en irregularidades durante los procesos de reclutamiento de personal para algunos puestos de carrera, que violentaran el principio de mérito. Asimismo, de la investigación surgen incumplimientos con las normativas de la Oficina del Contralor Electoral (OCE).

La investigación reveló lo siguiente:

- De los cuarenta y cuatro casos (44) evaluados en la muestra, el DE nombró, en puestos de carrera a veinte (20) empleados que pertenecían al servicio de confianza al momento de su selección.
- Las publicaciones de las cuarenta y cuatro (44) convocatorias reflejaron irregularidades, al haberse publicado por un término menor a 10 días laborables según establecía el Reglamento de Personal del DE, entre otras normativas. Cuarenta y dos (42) de éstas, tampoco cumplieron con el término de cinco (5) días requeridos entre la solicitud de autorización a la OCE y la publicación de los anuncios de convocatorias, durante un año eleccionario, según disponía el Reglamento para la Fiscalización de Gastos de Difusión Pública. Es decir, no había transcurrido el periodo de cinco (5) días que tenía la OCE para

objetar las solicitudes. De no presentar objeción la OCE, entonces se consideraban aprobadas.

- Respecto al contenido de las convocatorias publicadas, el DE no anunció las alternativas de sustitución de experiencia laboral a utilizar para la evaluación de candidatos para los puestos de la muestra. No obstante, en tres (3) de los veinte (20) puestos ocupados por personal de confianza, se utilizaron las alternativas de sustitución al evaluar, cualificar y nombrar a los candidatos. Lo anterior, pudiendo afectar la posibilidad de otras personas calificadas, de competir para los puestos, en igualdad de condiciones.
- La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos demostró inconsistencias en la aplicación de criterios de evaluación a las solicitudes de empleo de los candidatos a los puestos de la muestra, situación que pudo haber favorecido a algunos candidatos nombrados que pertenecían al servicio de confianza. Algunas de las inconsistencias fueron relacionadas a la aceptación de certificaciones de acreditación de experiencia laboral y a la falta de transcripciones de crédito.
- El DE carecía de criterios objetivos con puntuación asignada para la evaluación de los candidatos durante la etapa de las entrevistas de empleo, lo cual podría haber afectado la transparencia del proceso de selección y nombramiento de empleados de confianza. La selección de los candidatos durante las entrevistas, no tomó en consideración la puntuación obtenida al evaluarse sus respectivas solicitudes de empleo. Por lo tanto, en algunos puestos, se seleccionaron candidatos que habían obtenido la menor puntuación en las certificaciones de elegibles o la misma puntuación que otros candidatos, pero quienes pertenecían al servicio de carrera.
- La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, no preparó los Registros de Elegibles para los puestos de la muestra, según requería el Reglamento de Personal del DE. En su lugar, sólo contaban con una Certificación de Elegibles, donde se incluía un máximo de diez (10) personas, según las mejores puntuaciones obtenidas.
- El DE asignó sueldos mayores a los solicitados a la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) para los puestos de Gerente de Operaciones de: la Agencia Estatal Aprobadora (C33900), Bellas Artes (C33891) y Gerencia Escolar (C33884). De los documentos provistos, no surgió que, el DE hubiera enmendado las Solicitudes de Procesamiento de Planteamientos para aumentar los sueldos asignados.

La conducta anteriormente señalada podría constituir infracciones a las siguientes normativas: Ley Núm. 3-2017, según enmendada, conocida como *“Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico”*; Ley Núm. 85-2018, según enmendada, conocida como *“Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico”*; Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como *“Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”*; Ley Núm. 222-2011, según enmendada, conocida como *“Ley para la Fiscalización de Campañas Políticas en Puerto Rico”*; así como sus respectivos reglamentos, documentos guías y cartas normativas.

El presente informe se hace público conforme con lo establecido en la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como “*Ley del Inspector General de Puerto Rico*” (Ley 15-2017); el Artículo 1.9 del Reglamento Núm. 9135, titulado como *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*; y el Artículo 1.5 del Reglamento Núm. 9136, titulado como *Reglamento para la Publicación de Informes y Documentos Públicos Rutinarios de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*.

## INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD

---

El Departamento de Educación (DE), es uno de los departamentos ejecutivos establecidos en el Artículo IV, Sección 6, de la Constitución de Puerto Rico, encargado de garantizar el derecho a la educación, según establecido en el Artículo II, Sección 5 de la Constitución. Este se rige por la Ley Núm. 85-2018, según enmendada, conocida como la “*Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico*”, la cual derogó la Ley Núm. 149 del 15 de julio de 1999, según enmendada conocida como la “*Ley Orgánica del Departamento de Educación Pública de Puerto Rico*”.

La misión del DE es garantizar una educación gratuita y no sectaria para que todos los estudiantes desarrollen sus actitudes, destrezas y conocimientos, en preparación para desempeñarse con éxito en un mercado laboral globalizado, de manera competente, independientes y capaces de contribuir al bienestar común.

El Secretario es el funcionario de más alto rango en el DE, nombrado por el Gobernador, con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico. Éste es responsable, entre otras cosas, de implementar la política pública que la Asamblea Legislativa de Puerto Rico y el Gobernador adopten, con el fin de realizar los propósitos que la Constitución y la Ley 85-2018, según enmendada, pautan para el Sistema de Educación Pública. Además, le corresponde organizar, planificar, dirigir, supervisar y evaluar las actividades académicas y administrativas del DE. Podrá delegar, conforme a las leyes y reglamentos aplicables, cualquiera de sus responsabilidades, deberes o funciones en empleados o funcionarios del DE; así como crear la estructura organizacional mínima necesaria para asegurar la efectividad de las operaciones.

El DE está compuesto por las Oficinas Regionales Educativas, las Escuelas de la Comunidad y las Escuelas Públicas Alianza. El pasado abril de 2020, la OGP aprobó una nueva estructura para el DE con el fin de desarrollar un sistema de personal basado en la integridad, calidad y en la promoción de procesos efectivos y ágiles. Hasta abril de 2020, la Oficina Central, contaba con la Oficina del Secretario, la Secretaría de Asuntos Legales y Política Pública, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, la Subsecretaría de Administración, la Subsecretaría de Asuntos Académicos y Programáticos y la Secretaría Asociada de Educación Especial.

## BASE LEGAL

---

La OIG tiene la responsabilidad de coordinar y ampliar los esfuerzos gubernamentales para promover la integridad y detectar y prevenir fraude, malversación y abuso en el uso de los fondos públicos estatales y federales. De la misma manera, detecta e investiga posibles fuentes de corrupción y toma acciones proactivas para prevenir situaciones de esta naturaleza y así, fomentar una sana administración gubernamental.

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 7, 8 y 9, 16 y 17 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada. De igual forma, a tenor con las disposiciones contenidas en el Manual de Normas y Procedimientos para las Investigaciones de la Oficina del Inspector General.

## ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

---

La investigación cubrió el periodo del 1 de agosto de 2020 al 12 de febrero de 2021. La metodología utilizada fue la siguiente:

1. Análisis y evaluaciones de documentos de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del DE.
2. Análisis y evaluaciones de las convocatorias publicadas por el DE.
3. Análisis y evaluaciones de documentos relacionados al proceso de reclutamiento y selección de personal por parte del DE.
4. Análisis y evaluaciones de documentos sobre las aprobaciones necesarias para los procesos de reclutamiento del DE.
5. Análisis y evaluaciones de las publicaciones de convocatorias en la página electrónica del DE.
6. Análisis y evaluaciones de los documentos provistos por la OGP.
7. Análisis y evaluaciones de los documentos provistos por la OCE.
8. Entrevistas a funcionarios públicos de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del DE.

En algunos aspectos, se examinaron transacciones, documentos y operaciones de fechas anteriores y posteriores.

## HECHOS DETERMINADOS

---

Como parte de la investigación *motu proprio* que se realizó en el DE, surge la referida situación de posibles irregularidades en acciones administrativas llevadas a cabo en el Área de Recursos Humanos que podrían estar en contravención de la política pública del Gobierno de Puerto Rico, en cuanto al principio de mérito.

Conforme al análisis realizado por la OIG, se determinan los siguientes hechos:

1. El 25 de agosto de 2020, la Junta, envió una comunicación al Secretario del DE, manifestando preocupación por la urgencia del DE en reclutar personal para puestos de carrera, de manera expedita, previo a la culminación de la entonces administración gubernamental y la reducción de personal de confianza, proporcional a dichos puestos, lo cual podría afectar la transparencia del proceso y el principio de mérito. La OIG tomó conocimiento oficial de la carta enviada por la Junta al DE y determinó intervenir para validar los señalamientos y asegurar el cumplimiento con la ley.
2. En agosto y septiembre de 2020, se denunció públicamente el “acomodo” de personal de servicio de confianza en puestos del servicio de carrera en distintas agencias gubernamentales, entre ellas, se reseñó al DE.
3. A partir del 1 de septiembre de 2020, la OIG emitió al DE, varias Órdenes Para Producir Documentos; Certificar Información y Para Mostrar Causa, y Requerimientos de Información. A su vez, realizó visitas al DE para llevar a cabo entrevistas a funcionarios y examinar documentos.
4. Para las fechas entre el 31 de julio de 2020 y el 17 de agosto de 2020, el DE solicitó autorización y le fue aprobada por la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), la publicación de las convocatorias de ocho (8) de los cuarenta y cuatro (44) puestos de la muestra seleccionada. El DE no mostró evidencia de intercambios adicionales con la OATRH, a pesar de una certificación entregada a la OIG, indicando que se había entregado la totalidad de los documentos requeridos, según emitida el 22 de septiembre de 2020.
5. Para las fechas entre el 8 de julio de 2020 y el 19 de agosto de 2020, el DE solicitó autorización y la OGP aprobó la ocupación de los cuarenta y cuatro (44) puestos seleccionados en la muestra.
6. Para las fechas entre el 11 y el 25 de agosto de 2020, el DE solicitó autorización y la OCE aprobó 4 solicitudes de autorización de publicación de convocatorias, 3 de éstas para puestos específicos de la muestra y 1 para un modelo de publicación de convocatoria, en blanco.

7. Para las fechas del 17 al 29 de agosto de 2020, el DE emitió Certificaciones de Elegibles para el proceso de reclutamiento y selección de candidatos para los cuarenta y cuatro (44) puestos de la muestra.
8. Para las fechas entre el 24 de agosto de 2020 y el 2 de septiembre de 2020, el DE realizó entrevistas para la ocupación de doce (12) de los cuarenta y cuatro (44) puestos de la muestra. Para el restante de los puestos, el DE no suministró documentos que reflejaran las fechas de las entrevistas, o si se realizaron entrevistas para los mismos.
9. El DE realizó cuarenta y dos (42) de cuarenta y cuatro (44) nombramientos para los puestos de la muestra entre el 28 de agosto de 2020 y el 2 de septiembre de 2020, último día para la ocupación de puestos sin necesidad de dispensa de la OATRH, por inicio de la veda electoral. Para los demás puestos, el DE no proveyó documentos que mostraran las fechas de los nombramientos.

Como resultado de la investigación realizada y el análisis de los documentos entregados, la OIG concluyó que, las cuarenta y cuatro (44) convocatorias de la muestra seleccionada, compuesta por puestos de administración docente y gerencia operacional del DE, publicadas en agosto de 2020, poseen deficiencias e irregularidades que pudieran haber violentado el principio de mérito y creado dudas de la transparencia de los procesos de reclutamiento llevados a cabo por dicha agencia.

## HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

---

Al amparo de las disposiciones legales antes citadas, a continuación, se detallan los hallazgos relacionados a situaciones detectadas durante el transcurso de la presente investigación.

### **Hallazgo 1 – Inconsistencias en la evaluación de solicitudes de empleo para puestos de carrera de administración docente ocupados por personal del servicio de confianza**

El proceso de evaluación de solicitudes de empleo consiste en el examen de la información provista por un candidato en la solicitud y los documentos requeridos en la convocatoria, para determinar si cumple con los requisitos mínimos del puesto. En el examen de la solicitud de empleo, se asignan puntuaciones por la preparación académica, el promedio académico, la experiencia laboral, así como por ser veterano o tener algún tipo de incapacidad. La puntuación obtenida en el examen determina la posición que ocupará el candidato en el Registro de Elegibles del puesto, el cual se organiza en orden descendente, según la puntuación obtenida.



La documentación suministrada por el DE, reflejó inconsistencias en la evaluación de solicitudes de empleo de la muestra seleccionada, en cuanto a la validación de experiencia laboral en otras agencias o empresas privadas.

Para el puesto de Subdirectora de Presupuesto, la candidata nombrada presentó algunas certificaciones de empleo, las cuales pudiesen resultar deficientes. Éstas, no contenían el sueldo mensual devengado, ni las fechas detalladas de inicio o terminación, lo cual era necesario para que la experiencia fuera validada. Sin la experiencia contemplada en las certificaciones, no se podía acreditar debidamente el requisito mínimo de diez (10) años de experiencia. La referida candidata fue la única aceptada, de seis (6) solicitudes de empleo para el puesto. Dos (2) de las solicitudes denegadas, señalaban la falta de certificaciones de empleo detalladas como una de las razones para la denegatoria.

Asimismo, para el puesto de Director Ejecutivo I de la Secretaría Auxiliar de Educación Especial, la persona nombrada quien provenía del puesto de confianza de Ayudante del Secretario I, cumplió con los requisitos mínimos al validarse su experiencia en el sector privado. No obstante, de la información provista por el DE, solo surgió una certificación de empleo que no detallaba las funciones de su puesto. A pesar de esto, su solicitud de empleo no fue denegada y se le dio oportunidad para cumplir posteriormente con el trámite de la certificación completa. A dos (2) candidatos para el mismo puesto, se les señaló la falta de certificaciones de empleos detalladas y en original, como parte de las razones para denegar sus solicitudes.

Por su parte, en el puesto de Director Ejecutivo I de la División de Mantenimiento y Conservación, la persona que fungía como Ayudante del Subsecretario, también cumplió con los requisitos mínimos al validarse experiencia laboral privada. Sin embargo, dicha experiencia no surgía de la solicitud de empleo, ni se encontró en alguna certificación de empleo, en los documentos entregados por el DE a la OIG.

Estas situaciones pudieran estar en contravención con las normas de reclutamiento dispuestas en las convocatorias, las cuales requerían que las certificaciones de empleo incluyeran una descripción de las funciones del puesto. Asimismo, los avisos establecían que, evaluada la solicitud, no se podía alterar la información y posterior al cierre de la convocatoria, no se aceptarían documentos.

A su vez, estas situaciones podrían incumplir con el Art. V, Secc. 5.2 (1) y el Art. VI, Secc. 6.1 (3) y 6.3 del Reglamento 8614, del 6 de julio de 2015, conocido como el “*Reglamento de Acreditación de Experiencia en el Servicio Público*”, de la OATR. H.

Este requiere que, toda experiencia a acreditarse se evidencie con una certificación, la cual debe contener: título del puesto, fecha de inicio y terminación (día, mes, año), horas trabajadas diariamente (si es a tiempo parcial), descripción en forma detallada y exacta de los deberes, salario al final del empleo, categoría del servicio y estatus, de haber sido en el servicio público, entre

otros datos. Además, dispone que, el Analista o Especialista de Recursos Humanos verificará que se haya provisto dicha información, en la solicitud de examen o una hoja adicional.

Por otro lado, las convocatorias de empleo para los puestos de Director de Certificaciones y Credenciales de Personal y Director Ejecutivo I de Recursos Humanos, requerían la entrega de una transcripción de créditos o certificación de grado, para la validación de la preparación académica. No obstante, de la información presentada por el DE, se pudo observar la aceptación y calificación de solicitudes, pese a la falta de transcripciones de crédito o certificaciones de grado de algunos candidatos, incluyendo a las personas nombradas para ambos puestos.

Para el puesto de Director de Certificaciones y Credenciales de Personal, siete (7) de ocho (8) solicitudes aceptadas, no tenían transcripciones de crédito, ni certificaciones de grado mientras que, en el puesto de Director Ejecutivo I de Recursos Humanos, cuatro (4) de ocho (8) solicitudes, tampoco tenían los mencionados documentos.

En este último puesto, una de las candidatas no proveyó la transcripción de créditos, pero su solicitud fue aceptada y se indicó en el informe de evaluación, que se consultó la situación y “se aceptó mediante cotejo de expediente”. Esto en contravención de las normas de reclutamiento establecidas en las convocatorias, que requieren evidencia de toda preparación académica para la adjudicación de puntos. También, podría incumplir con el Cap. III, Art. II, Secc. 2.4 (A)(9) y (B) (12), del Reglamento 9180, del 17 de junio de 2020, conocido como “*Reglamento de Personal del Departamento de Educación de Puerto Rico*”, el cual dispone que la solicitud de empleo requerirá documentos acreditativos complementarios como las transcripciones de créditos. Además, establece que la solicitud podrá rechazarse si el solicitante no cumple con las disposiciones establecidas en la convocatoria. No obstante, de los documentos evaluados por la OIG se desprende que, no todas las solicitudes presentadas que incumplieron con dicho requisito, fueron rechazadas y que en algunos de los puestos, las personas nombradas para ocuparlos, habían incumplido dicho requisito.

A su vez, la situación comentada es contraria a la política pública de sana administración y controles internos adecuados aplicables.

## **Hallazgo 2 – Falta de transparencia y posible preferencia en el proceso de selección correspondiente a puestos de carrera de administración docente y gerentes operacionales**

La transparencia es un principio de sana administración pública, el cual busca facilitar la gestión pública abierta y la rendición de cuentas a la ciudadanía. Por esta razón, conlleva hacer disponible, información acerca de las decisiones, las prácticas de política pública y los resultados del Gobierno.

Como parte de la investigación realizada, la OIG seleccionó una muestra de cuarenta y cuatro (44) puestos que incluye puestos de administración docente y gerentes operacionales del DE; las cuales fueron publicadas para el mes de agosto del 2020. En los documentos provistos por el DE, se observó que, la selección de las personas nombradas para estos puestos, fue basada en su desempeño en la entrevista realizada y las respuestas provistas a diversas preguntas escritas. Las entrevistas fueron realizadas por tres (3) miembros del Comité de Entrevista, los cuales tomaron notas de las respuestas y la proyección de las personas entrevistadas.

No obstante, de la evaluación de la documentación se desprende que, no se utilizó una rúbrica con puntuación objetiva para evaluar las respuestas orales y escritas, provistas por los candidatos, para determinar a quién recomendar para el nombramiento. Lo anterior, pudo afectar la transparencia del proceso de selección e incumplir con las disposiciones del Cap. III, Art. II, Secc. 2.7 (A-D) del Reglamento 9180. Este último, dispone que, los miembros del Comité de Entrevista, otorgarán una puntuación al proceso de evaluación de los candidatos y luego de la entrevista, seleccionarán al candidato para ocupar el puesto. Asimismo, la falta de una rúbrica con puntuación objetiva, pudo haber facilitado la preferencia de candidatos que pertenecían al servicio de confianza.

Cabe señalar que, de la muestra seleccionada se encontró que, veinte (20) de los cuarenta y cuatro (44) puestos, equivalentes a un 45%, fueron ocupados por personal que pertenecían al servicio de confianza, al momento de su nombramiento y que participaron de las entrevistas. El total de solicitantes para estos puestos, provenientes del servicio de confianza, fue de veinticuatro (24) candidatos.

A su vez, la situación comentada es contraria a la política pública de sana administración y controles internos adecuados aplicables.

A continuación, se desglosa al personal nombrado a puestos de carrera, proveniente del servicio de confianza, así como los puestos que ocupaban en el mismo, previo a ser nombrados en el servicio de carrera.

Puesto actual	Número del puesto	Persona nombrada	Puesto de confianza que ocupaba
Director de Certificaciones y Credenciales de Personal	C34965	Empleado 1	Subsecretaria para Asuntos Académicos
Director Ejecutivo de la Docencia	C33844	Empleado 2	Ayudante del Secretario Auxiliar
Director Ejecutivo de la Docencia	C33842	Empleado 3	Secretaria Auxiliar II
Director Ejecutivo de la Docencia	C33838	Empleado 4	Superintendente Regional
Director Ejecutivo I	C34964	Empleado 5	Ayudante del Secretario Auxiliar

Director Ejecutivo I	C00300	Empleado 6	Ayudante del Subsecretario
Director Ejecutivo I	C00343	Empleado 7	Ayudante del Subsecretario
Director Ejecutivo I	K00054	Empleado 8	Ayudante del Secretario I
Director Ejecutivo III	C34963	Empleado 9	Superintendente Regional
Gerente de Operaciones	C33902	Empleado 10	Director de Programas I
Gerente de Operaciones	C33901	Empleado 11	Ayudante del Secretario Auxiliar
Gerente de Operaciones	C33950	Empleado 12	Ayudante Especial III
Gerente de Operaciones	C33900	Empleado 13	Ayudante del Subsecretario
Gerente de Operaciones	C33843	Empleado 14	Director de Programas I
Gerente de Operaciones	C33893	Empleado 15	Director de Programas I
Gerente de Operaciones	C33960	Empleado 16	Director de Programas I
Gerente de Operaciones	C33879	Empleado 17	Director de Programas I
Gerente de Operaciones	C33930	Empleado 18	Superintendente Regional
Gerente de Operaciones	C33904	Empleado 19	Superintendente Regional
Subdirector de la Oficina de Presupuesto	C00560	Empleado 20	Directora Oficina de Presupuesto

### **Hallazgo 3 – Asignación de sueldo superior a la cantidad propuesta y aprobada por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP)**

El Gobierno de Puerto Rico ha adoptado medidas para responder a la situación fiscal. El Art. 12 de la Ley 3-2017, conocida como la “*Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*”, y el Art. B de la Carta Circular 144-17 de la OGP, como parte de las medidas, establecen el requisito de solicitud de autorización previa a la OGP para la ocupación de puestos vacantes. Estas normativas disponen que, cualquier nombramiento realizado en contravención a sus disposiciones, será nulo.

El análisis de los documentos suministrados por el DE, reflejó que se asignó un salario para el puesto de Gerente de Operaciones de la Agencia Estatal Aprobadora (C33900), en exceso de la cantidad propuesta en la solicitud de ocupación de puesto, según aprobada por la OGP. La solicitud realizada mediante el Sistema de Procesamiento de Planteamientos (PP), con número 2021-14978, proponía el salario de \$4,151.00 mensuales, para siete (7) puestos de Gerente de Operaciones, pero para el puesto C33900, se asignó un salario de \$4,696.00 mensuales. Esta

cantidad correspondía al ajuste de la escala salarial equivalente al sueldo anterior de carrera de la persona nombrada, el cual era de \$4,512.00 mensuales.

Por otro lado, el 2 de septiembre de 2020, se realizó una enmienda al Informe de Nombramientos y Cambios para corregir el salario otorgado a la persona nombrada, asignándose un salario de \$4,893.00 mensuales. Este ajuste fue autorizado por el entonces Subsecretario Asociado del DE, el 31 de agosto de 2020. La razón del ajuste se debía a que la persona nombrada, devengaba un sueldo de carrera mayor al asignado al puesto, a su vez, se le asignó un paso adicional en la escala retributiva. Para esta enmienda, tampoco surgió la aprobación de OGP, previa a su efectividad, según los documentos provistos por el DE.

Asimismo, documentos del DE reflejaron que, dicho departamento autorizó la asignación de salarios mayores a los aprobados por la OGP, para los puestos de Gerente de Operaciones de Bellas Artes (C33891) y Gerente de Operaciones de Gerencia Escolar (C33884). Las solicitudes realizadas mediante el Sistema de PP, con números 2021-14908 y 2021-14921, proponían un sueldo de \$4,151.00 mensuales, para estos puestos. Según los documentos provistos por el DE, la asignación de salarios mayores, respondió a ajustes, en consideración a los salarios de las personas nombradas, en sus anteriores puestos de carrera, los cuales eran de \$4,123.34 y \$4,273.34 mensuales, respectivamente. No obstante, se le concedieron dos (2) pasos adicionales en la correspondiente escala retributiva, para unos sueldos ajustados de \$4,507.00 y \$4,696.00 mensuales, respectivamente. De los documentos provistos por el DE, no se encontraron aprobaciones de la OGP, ni enmiendas a los PP originales, autorizando salarios en exceso de los solicitados inicialmente, previas a la fecha de efectividad de los nombramientos.

Las situaciones antes mencionadas reflejaron que, los salarios otorgados en exceso para estos puestos, podrían no haber estado autorizados por la OGP, a la fecha de efectividad de los nombramientos. Asimismo, la OIG revisó los PP 2021-14978, 2021-14908 y 2021-14921 en el Sistema de Procesamiento de Planteamientos de OGP y no pudo identificar enmiendas a los mismos, ni solicitudes separadas para requerir ajustes de los presupuestos originales. Estas situaciones podrían contravenir las referidas disposiciones que atienden la situación fiscal de Puerto Rico.

A su vez, la situación comentada es contraria a la política pública de sana administración y controles internos adecuados aplicables.

## **Hallazgo 4 – Falta de alternativas de sustitución de experiencia laboral en las convocatorias publicadas**

Las alternativas de sustitución de experiencia laboral, según surge de las entrevistas realizadas a funcionarios del DE, son aquellos requisitos de preparación académica, experiencia laboral o una combinación de ambos, los cuales se acreditan a los candidatos de un puesto, cuando no cumplen

con los requisitos mínimos de éste. Las alternativas de sustitución permiten que los candidatos puedan cualificar e incluso, ser nombrados para el puesto, ya que se utilizan de manera supletoria a los requisitos mínimos del puesto.

Como parte de la investigación realizada, la OIG encontró que, en siete (7) de cuarenta y cuatro (44) convocatorias publicadas de administración docente y gerencia operacional, no se incluyeron alternativas de sustitución de la experiencia laboral requerida. Según los documentos entregados por el DE, en estas convocatorias, candidatos fueron evaluados, cualificados e incluso nombrados, para los puestos solicitados al ser evaluados en base a las alternativas de sustitución.

Específicamente, se observó la convalidación de grados académicos de maestría y doctorados para acreditar dos (2) y cinco (5) años de experiencia, respectivamente. Esta situación pudo haber afectado la posibilidad de que, otras personas pudieran cualificar y competir para los puestos, en igualdad de condiciones, con otros candidatos. Además, pudo crear dudas sobre la transparencia e integridad del proceso de reclutamiento y selección.

Algunas de las convocatorias antes mencionadas, son las correspondientes a: Director Ejecutivo III de la Secretaría Auxiliar Alternativa, Director Ejecutivo I de Finanzas y Director Ejecutivo I de Educación Especial. En éstas, se acreditaron años de experiencia por razón de los grados académicos de maestrías y doctorados, a las personas nombradas para estos puestos, al igual que, a otros candidatos no seleccionados.

Por otro lado, la OATRHH recomendó, al evaluar la convocatoria de Subdirector de la Oficina de Presupuesto, que se incluyeran ciertas alternativas de sustitución de experiencia laboral para facilitar el reclutamiento. Algunas de las alternativas recomendadas eran incluir la equivalencia de grados de maestría y doctorado como dos (2) y cuatro (4) años de experiencia, respectivamente. Sin embargo, el DE no acogió la recomendación realizada por la OATRHH en la convocatoria publicada.

Estas situaciones pudieran constituir irregularidades en cuanto al principio de mérito dispuesto en la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como la "*Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*" y adoptado por la Ley Núm. 85-2018, según enmendada, conocida como la "*Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico*" y el Reglamento 9180. La ausencia de alternativas de sustitución de la experiencia laboral en las convocatorias publicadas y su posterior aplicación en el proceso de evaluación de los candidatos, pudo afectar la posibilidad de que, personas cualificadas solicitaran y compitieran para los puestos.

Además, estas situaciones contravienen el Art. IV (2) del Memorando Conjunto Número OSG-2018-001 y Memorando Especial 5-2018, emitido por la Oficina del Secretario de la Gobernación y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRHH), el cual establece que la agencia debe enviar a la OATRHH para la autorización correspondiente, el

borrador de la convocatoria y las normas de reclutamiento, las cuales deben informar los requisitos mínimos, así como las alternativas de sustitución a la experiencia de trabajo requerida.

A su vez, la situación comentada es contraria a la política pública de sana administración y controles internos adecuados aplicables.

## **Hallazgo 5 – Irregularidades en los términos de publicación de las convocatorias**

La Ley Núm. 8-2017, *supra*, dispone el principio de mérito, el cual establece que, los empleados públicos deben ser reclutados, seleccionados, ascendidos, trasladados, descendidos y retenidos en consideración a sus capacidades, destrezas, conocimientos y sin discrimen por ningún concepto. Como parte de las áreas esenciales de este principio, se encuentran los procesos de reclutamiento y selección, para los cuales se debe cumplir con la publicación de toda convocatoria por un término mínimo de diez (10) días laborables antes de la fecha de cierre, a partir de la cual no se aceptan solicitudes de empleo.

Según observado en las cartas de aprobación de publicación de convocatorias de la OATRH en la muestra seleccionada, se podían publicar las convocatorias por un término menor, cuando fuera necesario hacer un nombramiento con urgencia, dada la naturaleza de las funciones del puesto. Para ello, la Autoridad Nominadora debía enviar una certificación firmada a la Directora de la OATRH, justificando sus razones.

De la investigación realizada se desprende que, la publicación de los anuncios de las convocatorias pudo no haberse llevado a cabo de conformidad al Art. 6, Secc. 6.3(3)(c) de la Ley Núm. 8-2017, *supra*. Asimismo, podía contravenir la Parte III, Art. 6, Secc. 6.3.4(7)(a) y Secc. 6.3.8(2)(b) del Reglamento 8992, del 24 de julio de 2017, conocido como “*Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017*” de la OATRH y el Cap. III, Art. II, Secc. 2.3(D), del Reglamento 9180. En síntesis, estas disposiciones legales establecen que las convocatorias deben ser publicadas por un término mínimo de diez (10) días laborables antes de la fecha de cierre.

La OIG identificó que, los cuarenta y cuatro (44) puestos de administración docente y gerencia operacional de la muestra seleccionada, fueron publicados en incumplimiento con el término requerido de diez (10) días laborables entre la publicación de la convocatoria y el cierre de la misma. **Catorce (14) de las convocatorias fueron publicadas un viernes con fecha de cierre del siguiente domingo, razón por la cual, no mediaron días laborables entre la fecha de publicación y de cierre. Las restantes convocatorias fueron publicadas por distintos términos que fluctuaban entre uno (1) y nueve (9) días laborables.** Estos hechos contravienen las disposiciones legales antes mencionadas.

A su vez, la situación comentada es contraria a la política pública de sana administración y controles internos adecuados aplicables.

## **Hallazgo 6 – Falta de Registros de Elegibles para puestos de administración docente y gerencia operacional**

Un Registro de Elegibles consiste en una lista centralizada y enumerada con los nombres de personas que han sido previamente evaluadas y que son elegibles para nombramiento. El orden de la lista estará de manera descendente, según la calificación obtenida de la evaluación realizada a la información y documentación suministrada.

Conforme al Cap. III, Art. II, Secc. 2.6 (A) (1-2) del Reglamento 9180, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos deberá preparar un Registro de Elegibles para cada puesto vacante, el cual debe contener a los candidatos en orden descendente, según la puntuación obtenida en la evaluación.

Una certificación de elegibles consiste en los nombres de los primeros candidatos que estén en turno de certificación dentro del Registro de Elegibles centralizado en orden descendente de notas y que acepten las condiciones de empleo. Estos candidatos van a ser referidos para entrevista con la Autoridad Nominadora donde exista la vacante.

Conforme al Cap. III, Art. II, Secc. 2.6 (D) (1-5) los puestos vacantes se cubrirán mediante la certificación y selección de candidatos que figuran en los Registros de Elegibles. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos certificará los primeros diez (10) candidatos y remitirá dicha certificación de elegibles al área donde pertenece el puesto. En caso de haber menos de diez (10) candidatos elegibles para un puesto, se certificarán como elegibles la cantidad de candidatos que obren en el registro correspondiente.

En el curso de la presente investigación, la OIG identificó que, no existía un Registro de Elegibles para la muestra evaluada de cuarenta y cuatro (44) puestos de administración docente y gerencia operacional. En su lugar, el DE solo tenía las certificaciones de elegibles para estos puestos, donde se certificaban a los 10 candidatos de mayor puntuación. Sin embargo, no había un registro de los restantes candidatos que cumplían con los requisitos mínimos, en orden descendente, según las puntuaciones obtenidas, en caso de ser necesaria una segunda certificación de elegibles por no seleccionarse a ningún candidato de la primera certificación o de quedar vacante el puesto, durante los primeros seis (6) meses de haberse ocupado. Estos hechos pudieran contravenir la reglamentación antes mencionada.

A su vez, la situación comentada es contraria a la política pública de sana administración y controles internos adecuados aplicables.



## Hallazgo 7 – Irregularidades en el cumplimiento con las disposiciones de la Oficina del Contralor Electoral (OCE)

La veda electoral es una prohibición, establecida a las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas, durante dos (2) meses pre y post eleccionarios. Ésta, impide la realización de cualquier transacción de personal que incluya las áreas esenciales del principio de mérito, con el fin de salvaguardar su fiel aplicación. El reclutamiento y selección de personal, es una de las áreas esenciales de este principio. Se exceptúan de la prohibición, los cambios relacionados a la terminación de periodos probatorios y la imposición de medidas disciplinarias.

Por otro lado, hay disposiciones legales que limitan la publicación de anuncios por parte de las entidades gubernamentales durante un año eleccionario. Las disposiciones de la Ley Núm. 222-2011, según enmendada, conocida como: “*Ley para la Fiscalización del Financiamiento de Campañas Políticas en Puerto Rico*” y del Reglamento Núm. 39, del 6 de julio de 2020, conocido como “*Reglamento para la Fiscalización de Gastos de Difusión Pública*”, de la OCE, regulan el proceso de solicitud de autorización para la publicación de anuncios, los cuales incluyen las convocatorias de empleo, durante un año eleccionario. A éstas, les aplica el procedimiento expedito, el cual requiere que, se solicite la autorización a la OCE, con cinco (5) días de anticipación a la publicación de la convocatoria, salvo que la entidad pueda justificar un término menor.

Las solicitudes de autorización pueden someterse individualmente, por cada anuncio o convocatoria a publicarse, así como, consolidados en una misma solicitud, varios anuncios de una misma categoría. El DE sometió solicitudes individuales y consolidadas para la autorización de publicación de las convocatorias. Una solicitud consolidada se realizó sometiendo un modelo en blanco de una convocatoria y el número de caso asignado, se utilizó en treinta y nueve (39) de los cuarenta y cuatro (44) puestos de la muestra seleccionada.

De los documentos evaluados por la OIG se encontró que, la publicación de los anuncios de las convocatorias pudieron realizarse en incumplimiento con las disposiciones del Art. 10.006 (2-3) de la Ley 222-2011, *supra*, y del Título II, Sección 2.5, del Reglamento Núm. 39. El análisis de los anuncios de las convocatorias reflejó que, cuarenta y dos (42) de cuarenta y cuatro (44) puestos de la muestra seleccionada, fueron publicados antes de haber transcurrido el término de cinco (5) días laborables entre la radicación de la solicitud de autorización del procedimiento expedito de autorización de publicación de anuncios y la publicación del anuncio, según establece el reglamento antes citado. Las convocatorias fueron publicadas en algunos casos, el mismo día de la solicitud de autorización y en otros, de uno (1) a tres (3) días de presentada la misma. Esta situación incumple con los términos del procedimiento expedito establecidos en el Título II, Sección 2.5, del Reglamento Núm. 39.

Asimismo, al momento de la publicación de las convocatorias, no había transcurrido el término de cinco (5) días de sometidas las solicitudes de autorización, sin ser objetadas por la OCE, para

que se consideraran aprobadas, según dispone el Título II, Sección 2.5, del Reglamento Núm. 39. De los documentos provistos por el DE, no surgen justificaciones para la publicación de las convocatorias en un término menor. Por tal razón, al publicarse las convocatorias, pudieron no haber estado autorizadas por la OCE. De igual forma, tampoco se incluyó la frase “Autorizado por la Oficina del Contralor Electoral” en ninguna de las convocatorias de la muestra.

Por otro lado, la OIG encontró que, en la convocatoria del puesto de Director Ejecutivo I de la Secretaría Auxiliar de Finanzas, se utilizó el número de caso que la OCE le asignó a la solicitud de autorización del Director Ejecutivo I de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos. Por su parte, la convocatoria del puesto de Director Ejecutivo II de la Oficina de Asuntos Federales no hacía constar el número de autorización, según requerido. Estos hechos también infringen el Título II, Secc. 2.1 (8), del Reglamento Núm. 39, el cual requiere que el anuncio a publicarse, contenga el número de caso asignado a su correspondiente solicitud de autorización.

La situación comentada es contraria a la política pública de sana administración y controles internos adecuados aplicables.

## **POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS**

---

Los hechos y hallazgos previamente determinados son causa suficiente para concluir que, se pudieron haber infringido las siguientes disposiciones legales:

**A. Ley Núm. 3-2017, según enmendada, conocida como *Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico.***

- a. Art. 12: Dispone que todos los puestos de carrera vacantes o que advengan vacantes no podrán ser ocupados, sin la previa autorización escrita de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Asimismo, establece que cualquier transacción de personal realizada en contravención a la ley, será nula. **Ver Hallazgo 3.**

**B. Ley Núm. 85-2018, según enmendada, conocida como *Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico.***

- a. Cap. III, Art. 3.01(a-b): Exime al Departamento de Educación de la aplicabilidad de la Ley Núm. 8-2017 y del Artículo 14 de la Ley Núm. 66-2014, disponiendo que administrará su propio sistema de personal e incorporará el principio de mérito, según definido por la Ley Núm. 8-2017, el cual comprenderá las áreas esenciales del principio de mérito. Éstas son: la clasificación de puestos, el

reclutamiento y selección, los ascensos, traslados y descensos, los adiestramientos, y la retención. **Ver Hallazgo 4.**

**C. Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.***

- a. Art. 2, Secc. 2.1(5); Art. 3(35); Art. 6, Secc. 6.1 y Secc. 6.3 (2), (3)(a) y (3)(m): Declara como política pública el principio de mérito en el Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, el cual dispone que los empleados serán seleccionados en atención a sus méritos, logros académicos y profesionales, conocimientos y capacidades, sin discrimen por razón de raza, sexo, orientación sexual, ideales políticas o cualquier otro concepto. Las áreas esenciales al principio de mérito son: la clasificación de puestos, el reclutamiento y selección, los ascensos, traslados y descensos, los adiestramientos, y la retención. De acuerdo a este principio, el reclutamiento y la selección del personal gubernamental deberá llevarse a cabo mediante un proceso, en el cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones. Por tal razón, el incumplimiento con los requisitos mínimos establecidos podrá conllevar el rechazo de solicitudes de empleo, la cancelación de exámenes y la anulación de la elegibilidad en el registro de elegibles. Por lo tanto, toda persona seleccionada, sea mediante nombramiento original o cualquier otra acción de personal, deberá reunir los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia, del puesto correspondiente. **Ver Hallazgos 4 y 5.**
- b. Art. 6, Secc. 6.3(3)(c) – Dispone que, las convocatorias de empleo se publicarán, cuando el anuncio establezca un término para la presentación de solicitudes, por lo menos con 10 días laborables con antelación a la fecha de cierre y la OATRH dispondrá mediante reglamento que todo reclutamiento hecho en incumplimiento con estas disposiciones de publicación de las convocatorias, será nulo. **Ver Hallazgo 5.**

**D. Ley Núm. 222-2011, según enmendada, conocida como *Ley para la Fiscalización de Campañas Políticas en Puerto Rico.***

- a. Artículo 10.006 (2-3) – Establece que, durante el año en que se realice una elección general se prohíbe a todo departamento, agencia, dependencia y corporación pública adscritas a la Rama Ejecutiva, desembolsar fondos públicos con el propósito de exponer logros, planes o contenidos con fines político-partidistas o electorales, sin que previamente se haya solicitado autorización a la Oficina del Contralor Electoral. Siempre que no sean para los propósitos antes mencionados, se excluirán de los requisitos y términos ordinarios según el Reglamento para la

Fiscalización de Gastos de Difusión Pública, aquellos gastos de difusión, tales como avisos y anuncios de prensa expresamente requeridos por ley, incluyendo los edictos, las notificaciones o convocatorias para procesos de vistas públicas, vistas o reuniones ejecutivas, o vistas de las agencias administrativas, entre otros. **Ver Hallazgo 7.**

**E. Reglamento 9180 del 17 de junio de 2020, conocido como *Reglamento de Personal del Departamento de Educación de Puerto Rico.***

- a. Art. V, Secc. 5.1; Art. VI, Secc. 6.1; Cap. II, Art. II, Secc. 2.1(C), Cap. III, Art. II: Define como empleados de carrera a aquellos que han ingresado al servicio público de acuerdo con el principio de mérito y en cumplimiento con lo establecido en este reglamento, así como en el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a los procesos de reclutamiento y selección del servicio de carrera. Establece que las áreas esenciales al principio de mérito son: la clasificación de puestos, el reclutamiento y selección, los ascensos, traslados y descensos, los adiestramientos, y la retención. El Departamento de Educación se asegurará de ofrecer a toda persona cualificada, la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección, en atención a sus logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo, y sin discrimen por concepto alguno. El reclutamiento interno en la Rama Ejecutiva será fomentado, siempre y cuando, los candidatos reúnan los requisitos mínimos de preparación académica y experiencias requeridos. **Ver Hallazgo 4.**
- b. Cap. III, Art. II, Secc. 2.6 (A) (1-2) y (D): Establece que, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos preparará un Registro de Elegibles para cada puesto regular no docente vacante, en el cual deberán constar los nombres de los candidatos, en orden descendente, según la puntuación obtenida. Se certificarán los primeros diez candidatos del Registro para el proceso de selección o los que consten en éste, de ser menor el número de candidatos elegibles. **Ver Hallazgo 6.**
- c. Cap. III, Art. II, Secc. 2.3 (D): Dispone que, las convocatorias de empleo del personal no docente, se publicarán, cuando se establezca un término para la presentación de solicitudes, por lo menos con 10 días laborables con antelación a la fecha de cierre. **Ver Hallazgo 5.**
- d. Cap. III, Art. II, Secc. 2.4 (A)(9) y (B)(2): Establece que, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, preparará un formulario de solicitud de empleo que incluirá, como mínimo y entre otras cosas, documentos acreditativos complementarios. Algunos de estos documentos son: originales de diplomas, transcripción oficial de

créditos, entre otros. Además, establece que, las solicitudes podrán ser rechazadas por no reunir, el solicitante, los requisitos establecidos en la convocatoria. **Ver Hallazgo 1.**

- e. Cap. III, Art. II, Secc. 2.7 (A-D): Ordena a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, el establecimiento de normativas para la evaluación de los candidatos, que incluirá la designación de un Comité de Entrevistas, que conducirá el proceso de evaluación y estará compuesto por tres personas. El proceso incluirá el análisis de credenciales académicas, experiencia, entrevistas, entre otras técnicas de evaluación. El Comité de Entrevistas otorgará una puntuación a este proceso de evaluación y luego de la entrevista, seleccionará al candidato a ocupar el puesto. **Ver Hallazgo 2.**

**F. Reglamento Núm. 8992 del 24 de julio de 2017, conocido como *Reglamento para la Aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, de la Oficina de la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH).***

- a. Parte I, Art. 4 (39); Parte III, Art. 6, Secc. 6.1: Define el principio de mérito como aquel que plantea que el reclutamiento y la selección, adiestramiento, ascenso, traslado, descenso u retención de empleados públicos será en consideración a su capacidad y desempeño en sus funciones, sin discrimen por raza, sexo, orientación sexual, ideales políticos u otros conceptos. Expone que las áreas esenciales al principio de mérito son: la clasificación de puestos, el reclutamiento y selección, los ascensos, traslados y descensos, los adiestramientos, y la retención. **Ver Hallazgo 5.**
- b. Parte III, Art. 6, Secc. 6.3.4(7)(a) y Secc. 6.3.8(2)(b): Dispone que cuando la convocatoria establezca un término para el recibo de las solicitudes de empleo, deberá publicarse con no menos de 10 días laborables de antelación a la fecha límite para solicitar. **Ver Hallazgo 5.**

**G. Reglamento Núm. 39 del 6 de julio de 2020, conocido como *Reglamento para la Fiscalización de Gastos de Difusión Pública, de la Oficina del Contralor Electoral.***

- a. Título I, Secc. 1.3 y 1.5(2); Título II, Sección 2.5: Este Reglamento tiene el propósito de disponer el procedimiento para que las entidades gubernamentales soliciten, a la Oficina del Contralor Electoral (OCE), autorización para gastos de difusión pública y anuncios que se emitan a partir del primero de enero de cada año electoral, hasta que se hayan certificado los resultados finales de las elecciones generales. El procedimiento expedito de autorización es aquel aplicable

a anuncios que son requeridos por ley, entre otros, tales como: edictos, proclamas, convocatorias o cualquier otro, cuya publicación sea obligatoria al amparo de leyes estatales o federales. La autorización se deberá presentar con, al menos, 5 días laborables de anticipación a la fecha de emisión, salvo que la entidad pueda justificar que se presente en un término menor. De no ser objetada por la OCE, dentro de 5 días laborables de sometida la solicitud, se entenderá aprobada y podrá publicarse el anuncio. **Ver Hallazgo 7.**

- b. Título II, Sección 2.11(8): Requiere que, una vez aprobado un anuncio, debe contener la frase “Autorizado por la Oficina del Contralor Electoral”, seguida del número de caso, provisto desde la creación de la solicitud de autorización. **Ver Hallazgo 7.**

**H. Reglamento Núm. 8614 del 6 de julio de 2015, conocido como *Reglamento para la Acreditación de Experiencia en el Servicio Público, de la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos* (en la actualidad, la *Oficina de la Administración y Transformación de los Recursos Humanos*).**

- a. Art. V, Secc. 5.2 (1); Art. VI, Secc. 6.3 : Requiere que toda experiencia a acreditarse se evidencia con una certificación del lugar donde haya prestado servicios, la cual debe contener: logo o membrete, nombre completo, dirección física y postal, teléfono, nombre y título del supervisor inmediato, título del puesto, fecha de inicio y terminación (día, mes, año), horas trabajadas diariamente (si es a tiempo parcial), descripción en forma detallada y exacta de los deberes, salario al final del empleo y categoría del servicio y estatus, de haber sido en el servicio público. **Ver Hallazgo 1.**
- b. Art. VI, Secc. 6.1 (3): Dispone que cuando se requiera algún tipo de experiencia, el Analista o Especialista de Recursos Humanos verificará que se haya provisto, en la solicitud de examen o una hoja adicional, la siguiente información: título del puesto, fecha de inicio y terminación (día, mes, año), horas trabajadas diariamente (si es a tiempo parcial), nombre, dirección y teléfono del patrono, nombre del supervisor inmediato, descripción en forma detallada y exacta de los deberes, salario al final del empleo y categoría del servicio y estatus, de haber sido en el servicio público. **Ver Hallazgo 1.**

**I. Memorando Núm. OSG-2018-001 y Memorando Especial 5-2018, Memorando Conjunto de la Oficina del Secretario de la Gobernación y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico**

**Rico, Proceso de Reclutamiento Interno en Todas las Entidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico como Primera Alternativa para Ocupar un Puesto Vacante en Cualquiera de los Componentes del Poder Ejecutivo.**

- a. Art. I; Art. IV (5): Dispone el proceso de reclutamiento interno en las entidades de la Rama Ejecutiva, como prioridad y primera alternativa para la ocupación de un puesto vacante. Reitera el principio de mérito, como piedra angular del proceso de reclutamiento, que procurará la selección del candidato más competente y el cual deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto que desea ocupar. **Ver Hallazgo 4.**
  
- b. Art. VI: Establece que, todo nombramiento realizado en contravención de las disposiciones del memorando, será nulo, quedando autorizado el director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) a retirar del presupuesto de la entidad gubernamental, la partida correspondiente a la compensación pagada. **Ver Hallazgo 4.**
  
- c. Art. III (3), Art. IV (2): Define las normas de reclutamiento como el documento oficial, en el cual, se informan los requisitos mínimos del puesto, según la especificación de clase, así como las alternativas de sustitución a la experiencia de trabajo, el tipo de competencia y la clase de examen. Dispone que, una vez aprobada la ocupación de puesto por OGP, la agencia debe enviar a la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH): una copia de la carta de autorización de OGP, el borrador de la convocatoria, la especificación de clase y las normas de reclutamiento. Establece que las convocatorias deberán seguir el Modelo de Convocatoria a Examen incluido en el memorando, el cual dispone la inclusión, en los requisitos mínimos, de lo establecido en el documento en el cual constan las alternativas de sustitución al requisito de experiencia. **Ver Hallazgo 4.**

**J. Carta Circular Núm. 144-17, Disposiciones para la Implementación Inmediata de la Ley Núm. 3-2017, conocida como “Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico”.**

Art. B: Indica que todos los puestos de carrera vacantes o que advengan vacantes no podrán ser ocupados, sin la previa autorización escrita de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP). Además, a modo de excepción, expone los requisitos de la solicitud a OGP para la ocupación de los puestos vacantes. Asimismo, establece que cualquier transacción de personal realizada en contravención a la Ley Núm. 3-2017 y la Carta Circular, será nula. **Ver Hallazgo 3.**

# CONCLUSIÓN

---

La evaluación realizada a los documentos, y la información recopilada durante la investigación, es relevante, significativa y suficiente para fundamentar irregularidades contenidas en el presente informe.

Conforme a la prueba que obra en el expediente, el DE pudo haber incurrido en irregularidades e inconsistencias en distintas etapas del proceso de reclutamiento y selección de personal en la muestra evaluada de cuarenta y cuatro (44) puestos no docentes de administración docente y gerencia operacional, del servicio de carrera de la Oficina Central. De los documentos evaluados, se desprende que, el DE realizó un proceso de reclutamiento y selección en agosto e inicios de septiembre de 2020, para ocupar los cuarenta y cuatro (44) puestos no docentes que formaron parte de la muestra, de los cuales en veinte (20), se seleccionó a personal del servicio de confianza para su ocupación.

Los procesos previos al reclutamiento reflejaron que, el DE hizo las correspondientes solicitudes de autorización a la OGP, la OATRH y la OCE. No obstante, publicó las convocatorias en incumplimiento con el término de diez (10) días laborables para su publicación, dispuesto en la Ley Núm. 8-2017, conocida como la “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” y adoptado en el Reglamento 9180, conocido como el “Reglamento de Personal del Departamento de Educación de Puerto Rico”. Asimismo, en incumplimiento del término de cinco (5) días laborables dispuesto en el Reglamento para la Fiscalización de Gastos de Difusión Pública de la Oficina del Contralor Electoral. Respecto al contenido de la convocatoria, no se publicaron las alternativas de sustitución de experiencia laboral, utilizadas en algunas evaluaciones para cualificar a los candidatos, y que fueron recomendadas previamente por la OATRH y no acogidas por el DE al momento de la publicación de las convocatorias.

En cuanto al proceso de reclutamiento y selección, la investigación demostró que, el DE fue inconsistente en el uso de criterios de evaluación en las solicitudes de empleo de los candidatos. Algunas áreas de inconsistencia, incluyeron la acreditación de experiencia laboral, sin estar debidamente certificada y la aceptación de solicitudes de empleo, sin contar con las correspondientes transcripciones de créditos. Además, se identificó la falta de rúbricas de evaluación objetivas para la selección de los candidatos a ser nombrados, durante la fase de entrevista. Estas situaciones contravienen el principio de mérito, al implicar la aplicación discriminatoria de unos requisitos más estrictos para algunos candidatos, mientras que otros más flexibles para otros candidatos, afectando sus oportunidades de competir en igualdad de condiciones.



Por otro lado, evaluadas las solicitudes de empleo, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos no preparó un Registro de Elegibles para los puestos. Esto afectando la transparencia que se requiere para estos procesos y en contravención al Reglamento 9180 de Personal del DE.

Asimismo, se identificó que, a las personas nombradas en tres (3) de los puestos de la muestra, se les asignaron salarios mayores a los aprobados por la OGP y el DE no proveyó evidencia de haber enmendado sus solicitudes de autorización de ocupación de puestos, previo a la fecha efectividad de los nombramientos, ni presentó justificación para dicho aumento. Por tal razón, los salarios asignados en exceso a lo dispuesto en las autorizaciones de la OGP, pudieron no haber estado aprobados al momento de ser autorizados por el DE. Lo anterior, pudo haber estado en contravención a la Ley Núm. 3-2017, conocida como la “*Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestara para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*” y la Carta Circular Núm. 144-17, que establece las disposiciones a regir para la implementación de la citada Ley Núm. 3-2017.

Las situaciones identificadas en el curso de la investigación, pudieron haber violentado las distintas normativas antes mencionadas, así como el principio de mérito, el cual establece que el proceso de reclutamiento de puestos de carrera debe realizarse en consideración a la capacidad y el desempeño de los candidatos y sin discrimen por ningún concepto. Este principio fue adoptado por el DE en su ley habilitadora, la Ley Núm. 85-2018, *supra*, y su Reglamento de Personal, el Reglamento 9180. Además, dicho principio está contemplado en la Ley Núm. 8-2017, según enmendada, así como en el Memorando Conjunto Núm. OSG-2018-001.

El principio de mérito tiene unas áreas principales que comprenden el reclutamiento y la selección del personal, así como los ascensos, traslados y descensos, entre otras áreas. Además, implica que se realice un proceso de selección de personal, basado en la preparación académica, la experiencia, las destrezas y cualidades de los candidatos, sin discrimen por ningún concepto. Por lo tanto, pretende asegurar la igualdad de competencia entre los candidatos a ser evaluados, lo cual incluye la publicación de las oportunidades de empleo por el término dispuesto en las normativas aplicables, para facilitar que, posibles candidatos cualificados puedan tener conocimiento de las mismas y solicitar estas.

Es importante señalar que, la Ley Núm. 15-2017, *supra*, establece como parte de la política pública del Gobierno de Puerto Rico, el logro de niveles óptimos de integridad, honestidad y transparencia en el servicio público, así como repudiar y señalar todo acto o indicio de corrupción. Para velar por el cumplimiento de la política pública, la citada ley dispone que, la OIG tiene la facultad de realizar auditorías previas y operacionales, y llevar a cabo estudios, exámenes y evaluaciones con sus respectivos señalamientos e informes de hallazgos con recomendaciones a las agencias gubernamentales. Asimismo, tiene la facultad de fiscalizar el cumplimiento de la política pública, leyes, reglamentos u otras normativas establecidas para garantizar una sana administración pública y sancionar el incumplimiento con dichas normas. Conforme a estas facultades, la OIG puede intervenir con las agencias gubernamentales bajo su jurisdicción para

señalar incumplimientos con normativas relacionadas a la transparencia y sana administración pública. En este informe, la OIG determinó que, el DE pudo haber incurrido en incumplimiento con el principio de mérito, según contemplado en la Ley 85-2018, la Ley 8-2017, el Reglamento 9180 de Personal del DE y el Memorando Conjunto Núm. OSG-2018-001. Al amparo de la Ley Núm. 15-2017, *supra*, la OIG tiene la facultad para hacer este tipo de señalamientos y realizar las recomendaciones correspondientes. Esto, sin limitar las facultades de las demás agencias fiscalizadoras, ni el ejercicio de sus respectivas funciones.

Durante la intervención de la OIG recibimos una comunicación de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico (OATRH) en respuesta a un requerimiento de información de 15 de octubre de 2021, relacionada a ciertas transacciones realizadas por el Departamento de Educación, que impactaban el principio de mérito.

En esencia, en dicha carta, la OATRH sostiene que la “auditoría” de la OIG sobre transacciones de personal realizadas en año electoral por parte del DE “esta fuera” de nuestra jurisdicción. Como consecuencia, se indicó la OATRH evaluaría los señalamientos y si procede, hará la auditoría.

Sin el beneficio de la prueba recopilada en ese momento, y sin conocer el alcance de la intervención de la OIG, la OATRH señaló que el DE “había cumplido cabalmente con las directrices” emitidas y que “la OATRH había evaluado y autorizado las convocatorias publicadas”.

Consideramos la posición de la OATRH en el curso de nuestra intervención. Como consecuencia, la OIG es del criterio jurídico que la Ley Núm. 15, citada, nos concede clara jurisdicción y competencia para intervenir, emitir este informe y requerir acciones correctivas que correspondan<sup>1</sup>. Además, imperativos legales relacionados con la legitimación impiden que la OATRH cuestione una intervención claramente ministerial de la OIG<sup>2</sup>.

Tales conclusiones se sustentan en la siguiente base legal:

- El DE es una entidad gubernamental bajo la jurisdicción de la OIG. [Artículo 3 (e) de la Ley 15, citada].
- La OIG tiene autoridad legal para establecer controles, así como tomar acción y las medidas pertinentes para detectar, prevenir y actuar de forma proactiva para evitar actividades de corrupción en los organismos gubernamentales; y desalentar las prácticas de malversación, uso indebido, fraude y manejo ilegal de los fondos y propiedad pública le fue delegada a la OIG. [Artículos 2 y 13 de la Ley Núm. 15-2017].
- La facultad para **realizar auditorías** y consultorías en las entidades gubernamentales dirigidas a lograr niveles óptimos de economía, eficiencia y efectividad de sus sistemas

---

<sup>1</sup> La autoridad para resolver las controversias que surjan sobre la aplicación de la Ley Núm. 15 y de la normativa o reglamentos adoptados en virtud de ella es una exclusiva de la OIG. Artículo 7 (y) de la Ley Núm. 15.

<sup>2</sup> Id.

- La facultad para **realizar auditorías** y consultorías en las entidades gubernamentales dirigidas a lograr niveles óptimos de economía, eficiencia y efectividad de sus sistemas administrativos y de gestión de riesgos, control y dirección; hacer cumplir y sancionar las infracciones a las leyes y los reglamentos es una competencia primaria y central [ Artículos 4, 7, 13 y 17 de la Ley Núm. 15].
- La OIG opera de forma totalmente autónoma e independiente, de forma continua, sin intervenciones externas, para garantizar llevar a cabo tales deberes ministeriales efectivamente. [Artículo 4 de la Ley Núm. 15]. En armonía con lo expresado, todo secretario, jefe de agencia funcionarios y empleados tienen la responsabilidad de facilitar la labor del personal de la OIG y brindar la cooperación necesaria a tales efectos. [ Artículo 13 de la Ley Núm. 15]

Procede señalar que nada de lo antes expresado limita la autoridad de la OIG para colaborar con otras instituciones que ostenten alguna autoridad o competencia concurrente en el contexto de otras políticas públicas para aunar esfuerzos en beneficio de la integridad y sana administración pública. Ley Núm. 2-2018, según enmendada, conocida como el “Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico”; Artículo 7 (h), (j) y (q) de la Ley Núm. 15. En el ejercicio de esta discreción, emitiremos recomendaciones a la OATRH en el contexto de posibles acciones correctivas.

Por otra parte, la OIG determinó referir los hallazgos del informe a la Oficina del Contralor Electoral, para que proceda con las acciones correspondientes, en cuanto a los incumplimientos relacionados a la Ley Núm. 222-2011, según enmendada, conocida como: “*Ley para la Fiscalización del Financiamiento de Campañas Políticas en Puerto Rico*” y del Reglamento Núm. 39, del 6 de julio de 2020, conocido como “*Reglamento para la Fiscalización de Gastos de Difusión Pública*”.

## RECOMENDACIONES

---

### **Al Secretario del Departamento de Educación:**

1. Dentro de los próximos ciento veinte días (120) calendario, actualizar los procedimientos internos de reclutamiento y selección de personal que, consten por escrito, sean aplicados de manera uniforme y contengan controles para asegurar la igualdad de oportunidades entre los solicitantes.
2. Incluir en el proceso de reclutamiento criterios para la evaluación de candidatos durante la fase de entrevistas, a modo de garantizar que, la selección de la persona nombrada se realice garantizando el principio de mérito.
3. Ejercer una supervisión efectiva de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos para asegurar el cumplimiento con las normativas legales vigentes relacionadas a los procesos de reclutamiento y selección de personal; y la aplicación del principio de mérito durante

convocatorias, la evaluación de las solicitudes de empleo y la evaluación de los candidatos en las entrevistas.

**A la Directora de la Oficina para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos:**

1. Evaluar el contenido del presente informe y llevara a cabo el análisis para determinar si los nombramientos del DE se realizaron conforme a ley y honrando el principio de mérito, aplicable a los procesos de reclutamiento y selección de personal, y tomar las acciones que entienda correspondiente y que en derecho procedan.
2. Asegurarse que el DE cumpla con las guías uniformes del proceso de asignación de puntos, equivalencias de puestos u otras acciones concernientes, tales como, hojas de asistencia para documentar la participación del personal entrevistado, completar en todas sus partes los documentos utilizados en el proceso de selección.

**Al Contralor Electoral de la Oficina del Contralor Electoral de Puerto Rico:**

1. Revisar las posibles infracciones a la veda electoral contenidas en el presente informe y realizar las acciones que en derecho procedan.

## APROBACIÓN

---

El presente informe es aprobado en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15-2017, antes citada. Será responsabilidad de los funcionarios, empleados o cuerpo rector del gobierno de cada entidad, observar y procurar por que se cumpla cabalmente con la política pública. De la misma manera, establecer los controles y mecanismos adecuados para garantizar su cumplimiento. Será el deber, además, de cada uno de estos y de los demás funcionarios y servidores públicos, el poner en vigor las normas, prácticas y estándares que promulgue la OIG, así como de las recomendaciones, medidas y planes de acción correctiva que surjan de las evaluaciones.

Hoy, 14 de marzo de 2022, en San Juan, Puerto Rico.



**Ivelisse Torres Rivera**  
Inspectora General

## Anejo I:

Puesto	Número del puesto	Fecha de publicación de la convocatoria	Fecha de cierre de la convocatoria	Término transcurrido (en días laborables)
Gerente de Operaciones	C33902	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33901	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33950	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33900	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33960	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33930	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33904	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33890	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33894	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33896	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33840	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33835	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33846	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33847	21/agosto/2020	23/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33843	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33893	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33834	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33841	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33895	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33898	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33884	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33837	20/agosto/2020	22/agosto/2020	1
Director de Certificaciones y Credenciales de Personal	C34965	11/agosto/2020	13/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33879	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33897	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33891	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33892	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33899	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33888	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33889	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33836	19/agosto/2020	21/agosto/2020	2
Director Ejecutivo de la Docencia	C33844	18/agosto/2020	21/agosto/2020	3
Director Ejecutivo de la Docencia	C33842	18/agosto/2020	21/agosto/2020	3
Director Ejecutivo de la Docencia	C33838	18/agosto/2020	21/agosto/2020	3

Director Ejecutivo de la Docencia	C33845	18/agosto/2020	21/agosto/2020	3
Director Ejecutivo de la Docencia	C33839	18/agosto/2020	21/agosto/2020	3
Director Ejecutivo I	C00300	18/agosto/2020	28/agosto/2020	8
Director Ejecutivo I	C34964	11/agosto/2020	24/agosto/2020	9
Director Ejecutivo I	C00343	18/agosto/2020	31/agosto/2020	9
Director Ejecutivo I	K00054	18/agosto/2020	31/agosto/2020	9
Director Ejecutivo II	K13043	18/agosto/2020	31/agosto/2020	9
Director Ejecutivo II	K32371	10/agosto/2020	21/agosto/2020	9
Director Ejecutivo III	C34963	14/agosto/2020	27/agosto/2020	9
Subdirector de la Oficina de Presupuesto	C00560	18/agosto/2020	31/agosto/2020	9



## Anejo II

Puesto	Número del puesto	Fecha de publicación de la convocatoria	Fecha de solicitud de autorización a la OCE	Término transcurrido (en días laborables)
Director Ejecutivo II	K32371	10/agosto/2020	Número de solicitud no provisto en la convocatoria	
Director de Certificaciones y Credenciales de Personal	C34965	11/agosto/2020	11/agosto/2020	0
Director Ejecutivo de la Docencia	C33844	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo de la Docencia	C33842	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo de la Docencia	C33838	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo de la Docencia	C33845	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo de la Docencia	C33839	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo I	C34964	11/agosto/2020	11/agosto/2020	0
Director Ejecutivo I	C00343	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo I	K00054	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo II	K13043	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Director Ejecutivo III	C34963	14/agosto/2020	14/agosto/2020	0
Subdirector de la Oficina de Presupuesto	C00560	18/agosto/2020	18/agosto/2020	0
Gerente de Operaciones	C33879	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33897	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33891	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33892	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33899	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33888	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33889	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33836	19/agosto/2020	18/agosto/2020	1
Gerente de Operaciones	C33843	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33893	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33834	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33841	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33895	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33898	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33884	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33837	20/agosto/2020	18/agosto/2020	2
Gerente de Operaciones	C33902	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3

Gerente de Operaciones	C33901	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33950	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33900	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33960	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33930	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33904	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33890	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33894	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33896	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33840	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33835	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33846	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Gerente de Operaciones	C33847	21/agosto/2020	18/agosto/2020	3
Director Ejecutivo I	C00300	18/agosto/2020	11/agosto/2020	7



# INFORMACIÓN GENERAL

---

## Misión

Consolidar los recursos y esfuerzos del Gobierno de Puerto Rico, para promover una sana administración pública y mediante una pre intervención efectiva, el óptimo funcionamiento de sus instituciones.

## Visión

Servir como entidad gubernamental reconocida a nivel local e internacional y lograr a través de auditorías internas y acciones preventivas, el funcionamiento efectivo y eficiente de los fondos y de la propiedad pública del Gobierno de Puerto Rico.

## Línea de Consultas

La Oficina del Inspector General tiene el compromiso de promover una sana administración pública. Por lo que, cualquier persona que tenga información sobre un acto irregular o falta de controles internos en las operaciones de la rama ejecutiva, puede comunicarse a la OIG a través de:

- Línea de Consultas: 787-679-7979
- Correo Electrónico: [informa@oig.pr.gov](mailto:informa@oig.pr.gov)

## Contactos



PO Box 191733 San Juan, Puerto Rico 00919-1733



Ave Arterial Hostos 249 Esquina Chardón Edificio ACAA Piso 7, San Puerto Rico 00918



787-679-7997



[consultas@oig.pr.gov](mailto:consultas@oig.pr.gov)



[www.oig.pr.gov](http://www.oig.pr.gov)