

INFORME DE INVESTIGACIÓN

OIG-QI-26-014



Oficina del
Inspector General
Gobierno de Puerto Rico

Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO)

Alegadas irregularidades en los procesos de selección
y reclutamiento interno para los puestos de coordinador
interagencial y otros

23 de octubre de 2025



TABLA DE CONTENIDO

Página

RESUMEN EJECUTIVO.....	3
INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD.....	4
BASE LEGAL	4
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	4
HECHOS DETERMINADOS.....	5
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS	9
CONCLUSIÓN.....	13
RECOMENDACIONES.....	14
APROBACIÓN	14
INFORMACIÓN GENERAL	15



RESUMEN EJECUTIVO

El Área de Asuntos Legales (en adelante, Área de AL) de la Oficina del Inspector General (en adelante, OIG) refirió al Área de Querellas e Investigaciones (en adelante, Área de QI) de la OIG, un planteamiento anónimo recibido a través de la línea confidencial sobre alegadas irregularidades en la selección y reclutamiento en el Departamento de Asuntos del Consumidor (en adelante, DACO). En específico, se alegó que dos nombramientos a los puestos de coordinador interagencial fueron ocupados por empleados de confianza, quienes obtuvieron acceso a las solicitudes de los demás candidatos. Además, que alegadamente las convocatorias no fueron publicadas y los nombramientos fueron realizados para beneficiar específicamente a estos dos empleados de confianza.

En el ejercicio de la autoridad legal, jurisdicción y competencia que le ha sido conferida a la OIG, mediante el Artículo 7(t) de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Inspector General de Puerto Rico* (en adelante, Ley Núm. 15-2017), el Área de QI comenzó una evaluación preliminar, EQI-25-027, a los fines de validar las alegaciones contenidas en el planteamiento. Posteriormente, el 11 de octubre de 2024, el Área de QI inició la investigación en su fondo QI-069-25-018 con el objetivo de validar si las transacciones de personal fueron realizadas en contravención a las disposiciones legales correspondientes.

Como parte del proceso investigativo, la OIG requirió documentación, la obtención de correos electrónicos y entrevistas. La OIG evaluó la documentación relacionada con los procesos de evaluación y selección de candidatos para la convocatoria interna en la rama ejecutiva, correspondiente a los dos puestos de coordinador interagencial y un puesto de OPI.

La investigación reveló que los empleados B y C tuvieron acceso al borrador de la convocatoria del puesto de coordinador interagencial DACO-2025-04 antes de la publicación. Además, la participación de los empleados B y C como miembros del comité evaluador en la entrevista del empleado A para el puesto de OPI, les permitió conocer con antelación el formato y los criterios de evaluación utilizados en las entrevistas. Esto les pudo otorgar una ventaja sobre otros candidatos, comprometiendo la transparencia e imparcialidad del procedimiento establecido en el Reglamento Núm. 8992-2017.

Asimismo, la participación de los empleados B y C en la evaluación del empleado A, seguida de la intervención de este último en la evaluación de esos mismos empleados, pudo propiciar un cruce de intereses que influyera en los resultados y, como consecuencia, afectara la objetividad del proceso.

Conforme a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017 y el Reglamento Núm. 9229 del 13 de noviembre de 2020, conocido como *Reglamento para la Administración del Plan de Acción Correctiva de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, se remite el presente informe a la autoridad nominadora para que inicie las medidas correctivas pertinentes y notifique a la OIG las acciones tomadas para garantizar el fiel cumplimiento con las leyes y reglamentos aplicables. A su vez, se refiere el asunto a la Oficina de Ética Gubernamental para que, basado en lo aquí dispuesto, investigue posibles violaciones a la Ley Núm. 1-2012.

La OIG está comprometida en fomentar los óptimos niveles de integridad, honestidad, transparencia, efectividad y eficiencia en el servicio público. De igual forma rechaza todo acto, conducta o indicio

de corrupción por parte de funcionarios o empleados públicos que socaven la credibilidad del Gobierno de Puerto Rico y sus entidades.

El contenido de este informe se hace público conforme a lo establecido en el Art. 9 de la Ley Núm. 15-2017; el Art. 3.5 del Reglamento Núm. 1, titulado *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General*; el Art. 1.5 del Reglamento Núm. 2, titulado *Reglamento para la Publicación de Informes y Documentos Públicos Rutinarios de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*; así como otras normas aplicables.

De usted conocer sobre actos que podrían poner en peligro el buen uso de fondos públicos, así como actos que podrían constituir corrupción, puede comunicarse con la línea confidencial de la OIG al 787-679-7979, a través del correo electrónico informa@oig.pr.gov o a través de nuestra página electrónica www.oig.pr.gov/informa

INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

El DACO fue creado bajo por la Ley Núm. 5 de 23 de abril de 1973, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento de Asuntos del Consumidor*, para responder a la creciente complejidad del mercado de bienes y servicios, las prácticas no deseables de algunos comerciantes y lo indefenso que el consumidor quedaba ante tales situaciones. A esos efectos, tiene como propósito vindicar e implementar los derechos del consumidor, frenar las tendencias inflacionarias; así como el establecimiento y fiscalización de un control de precios sobre los artículos y servicios de uso y consumo.

BASE LEGAL

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 7, 8, 9 y 17 de la Ley Núm. 15-2017. De igual forma, a tenor con las disposiciones contenidas en el Reglamento Núm. 9135-2019, conocido como *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General* y otras normativas aplicables.

ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cubrió el período del 1 de mayo de 2023 al 31 octubre de 2024. Según fue necesario, fueron evaluadas las transacciones, certificaciones, documentos y operaciones de fechas anteriores y posteriores. La metodología utilizada durante la investigación fue la siguiente:

1. Análisis y evaluación detallada del planteamiento.
2. Análisis de las leyes, reglamentaciones y normativas aplicables, así como otros documentos de referencia.
 - a. Ley Núm. 1- 2012, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico*.
 - b. Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*.
 - c. Ley Núm. 5 de 23 de abril de 1973, según conocida como *Ley Orgánica del Departamento de Asuntos del Consumidor*, según enmendada.

- d. Reglamento Núm. 8992-2017, conocido como *Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada*.
3. Revisión y análisis de documentos e información suministrada por DACO, conforme a solicitud de requerimientos de información que fueron cursados por la OIG.
4. Revisión de expedientes de candidatos elegibles y no elegibles a los puestos de OPI y de coordinador interagencial.
5. Análisis y validación de comunicaciones internas entre los empleados A, B y C.
6. Se realizaron entrevistas a los candidatos a los puestos de coordinador interagencial y a parte del comité evaluador para la convocatoria de coordinador interagencial.

HECHOS DETERMINADOS

El Área de QI examinó y evaluó la información recopilada durante el proceso de la evaluación preliminar EQI-24-026. En el ejercicio de la jurisdicción y competencia que le ha sido conferida mediante el Artículo 7(t) de la Ley Núm. 15-2017, se determinó el inicio de un proceso investigativo, a los fines de validar la información.

El análisis realizado por personal del Área de QI de la OIG, reveló los hechos determinados que se detallan a continuación:

1. El 19 de julio de 2024, el empleado B emitió un correo electrónico al empleado C con el borrador de la solicitud de convocatoria al puesto de coordinador interagencial DACO-2025-04.
2. El 19 de julio de 2024, el empleado C envió por correo electrónico a la OATRH la solicitud de publicación de convocatoria interna DACO-2025-05 para el puesto de OPI.
3. El 22 de julio de 2024, el empleado C envió por correo electrónico a la OATRH la solicitud de publicación de convocatoria interna DACO-2025-04 para el puesto de coordinador interagencial.
4. El 22 de julio de 2024, la OATRH notificó al empleado C la publicación de las convocatorias y sus enlaces para acceder a la aplicación de los puestos de coordinador interagencial y al puesto de OPI. La fecha de las convocatorias fue del 22 de julio de 2024 hasta el 7 de agosto de 2024.
5. El 29 de julio de 2024, el empleado B solicitó a la OATRH le compartieran los requisitos de evaluación, así como las normas de reclutamiento y tabla de experiencia, conforme al plan de clasificación uniforme de puesto de coordinador interagencial y OPI.
6. El 20 de agosto de 2024, se entrevistó al empleado A para el puesto de OPI. Los empleados B y C fueron parte del comité evaluador.
7. El 20 de agosto de 2024, al realizar la entrevista al empleado A, los empleados B y C obtuvieron acceso al formato de guía de preguntas que utiliza DACO en las entrevistas.
8. Posteriormente, el 26 de agosto de 2024, los empleados B y C fueron entrevistados por el empleado A, para el puesto de coordinador interagencial. En la entrevista se utilizó el mismo formato de guías de preguntas que los empleados B y C habían utilizado en la entrevista del 20 de agosto de 2024.

9. El 26 de agosto de 2024, mismo día que los empleados B y C fueron entrevistados por empleado A, el empleado B emitió un informe de resultados al secretario interino del DACO, donde informó que el empleado A fue seleccionado para ocupar el puesto de OPI.
10. El formulario de guía de preguntas utilizado durante las entrevistas el 26 de agosto de 2024, detalla la puntuación por evaluador para una cantidad máxima de 150, con una composición de tres evaluadores por candidato, para un total máximo de puntos de 450. Según el informe de selección de candidatos enviado el 27 de agosto de 2024 al secretario interino del DACO, tras recibir una puntuación final de 440 puntos, el empleado B, ocupó el primer lugar y el empleado C ocupó el segundo lugar con una puntuación final de 438 puntos.
11. El 29 de agosto de 2024, el secretario interino del DACO notificó a los empleados B y C que fueron seleccionados para ocupar el puesto de coordinador interagencial. Los nombramientos fueron efectivos a partir del 1 de septiembre de 2024.
12. El 29 de agosto de 2024, el secretario interino del DACO notificó al empleado A que fue seleccionado al puesto de OPI, efectivo su nombramiento el 1 de septiembre de 2024.
13. El 4 de noviembre de 2024, el secretario interino del DACO, certificó la composición del comité evaluador con los nombres de los evaluadores y los días que se realizaron las entrevistas para los puestos de coordinador interagencial y OPI. La composición de los comités evaluadores para las entrevistas fue el siguiente:

Convocatoria DACO-2025-05 – OPI Entrevista a empleado A, 20 de agosto de 2024	
Componentes del Comité Evaluador	
Nombre y Apellidos	Puesto
Empleado B	Secretario Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales
Empleado C	Secretario Auxiliar de Gerencia y Administración
Empleado del DACO	Abogado Senior
Empleado del DACO	Abogado Senior Alterna (No participó)
Convocatoria DACO-2025-04 - Coordinador Interagencial Entrevista a empleado B y C, 26 de agosto de 2024	
Componentes del Comité Evaluador	
Nombre y Apellidos	Puesto
Empleado del DACO	Abogado Senior (No participó)
Empleado A	Oficial Principal de Informática Interino
Empleado del DACO	Abogado Senior
Empleado del DACO	Oficial Administrativo (Alterna)

14. El 10 de enero de 2025, la OIG entrevistó cuatro candidatos no seleccionados de un total de 20 candidatos elegibles para el puesto de coordinador interagencial, según registro certificado el 22 de agosto de 2024. Todos los candidatos entrevistados confirmaron que durante la entrevista para el puesto de coordinador interagencial se les realizaron las mismas preguntas contenidas en la guía. De los 4 entrevistados, 3 candidatos mencionaron que el proceso fue uno superficial y rápido, un

candidato mencionó que fue un proceso de cumplimiento de entrevistas y no así para conocer sus competencias y habilidades.

15. El 10 de enero de 2025, la OIG entrevistó a uno de los miembros del comité evaluador para el puesto de coordinador interagencial. Durante la entrevista, el miembro del comité evaluador confirmó el formato de guía de preguntas que se utilizó para los candidatos y que le fue entregado el mismo día por otro miembro del comité. Además, mencionó que no participó de la redacción y desarrollo de guías de preguntas de entrevista.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Al amparo de los hechos antes mencionados se detallan los hallazgos relacionados con las situaciones detectadas durante el transcurso de la investigación.

Hallazgo 1 – POSIBLES IRREGULARIDADES EN PROCESO DE RECLUTAMIENTO

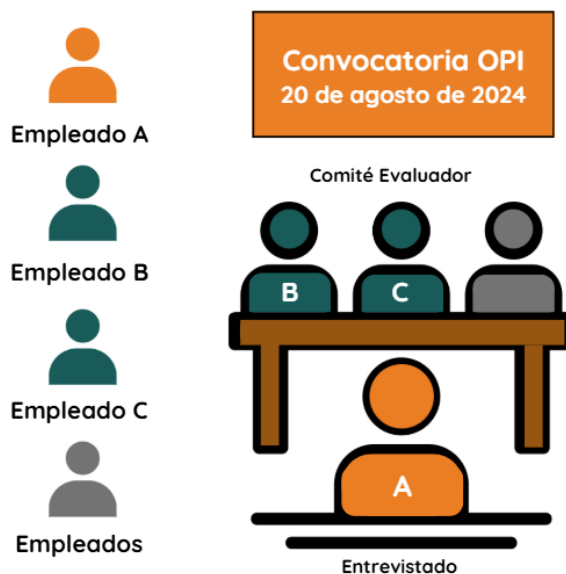
A. Posible conflicto de interés en el proceso de entrevistas llevado a cabo por los Empleados A, B y C para los puestos de OPI y Coordinador Interagencial

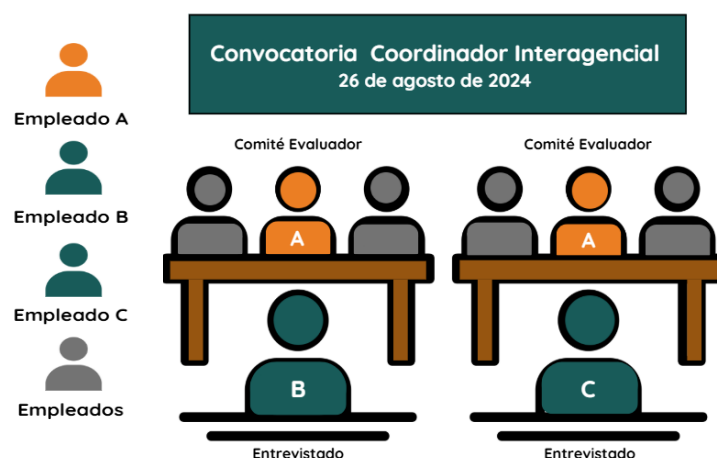
Situación

El 22 de julio de 2024, fueron publicadas las convocatorias para los puestos de OPI (DACO-2025-05) y Coordinador Interagencial (DACO-2025-04). Las convocatorias estuvieron activas hasta el 7 de agosto de 2024.

Para el puesto de OPI, resultaron elegibles tres candidatos, entre ellos, el empleado A. El 20 de agosto de 2024, el empleado B citó a los candidatos para entrevista. Las entrevistas fueron conducidas por un comité evaluador compuesto por tres empleados de la entidad, entre los cuales se encontraban el Secretario Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, empleado B, y el Secretario Auxiliar de Gerencia y Administración, empleado C.

El 26 de agosto de 2024, seis días después de la entrevista realizada al empleado A para el puesto de OPI, se llevaron a cabo las entrevistas a los candidatos elegibles para los dos puestos internos de coordinador interagencial, entre los cuales se encontraban los empleados B y C. El comité evaluador que participó en las entrevistas realizadas a los empleados B y C estuvo compuesto por tres empleados, entre ellos el oficial principal de informática interino, empleado A, quien había sido previamente entrevistado por los empleados B y C. A la fecha de la entrevista de los empleados B y C, aún no había seleccionado al candidato que ocuparía el puesto de OPI.





El 26 de agosto de 2024, mismo día que los empleados B y C fueron entrevistados, el empleado B emitió un informe de resultados al secretario interino del DACO, en donde informó que el empleado A fue seleccionado para ocupar el puesto de OPI.

De igual forma, los empleados B y C fueron seleccionados para los puestos de coordinador interagencial. El 27 de agosto de 2024, fue enviado un informe de selección de candidatos al secretario interino del DACO, donde se informó que los empleados B y C fueron seleccionados a los puestos de coordinador interagencial. Este último informe reflejó que el empleado B ocupó el primer lugar con una puntuación final de 440 puntos, mientras que el empleado C ocupó el segundo lugar con una puntuación final de 438 puntos. Finalmente, el 29 de agosto de 2025 se notificó a los empleados A, B y C sus nombramientos para los puestos que fueron entrevistados, siendo efectivo el 1 de septiembre de 2024.

Lo anterior podría representar una situación de conflicto de interés en el proceso de selección, debido a la participación de los mismos empleados en diferentes etapas del proceso de selección, lo que podría afectar negativamente la transparencia e imparcialidad de los procesos de selección en DACO.

B. Falta de inhibición e independencia por parte de dos empleados que fueron candidatos en el proceso de convocatoria para el puesto de coordinador interagencial

El 19 de julio de 2024, el empleado B envió por correo electrónico al empleado C el borrador de la solicitud de convocatoria al puesto de coordinador interagencial DACO-2025-04. Por su parte, el 22 de julio de 2024, el empleado C emitió a la OATRH la solicitud para la publicación de la convocatoria. Ese mismo día, la OATRH notificó su publicación general en el portal de www.empleos.pr.gov bajo el registro central de convocatorias, la cual estuvo activa para recibir solicitudes desde el 22 de julio de 2024 hasta el 7 de agosto de 2024.

El 29 de julio de 2024, el empleado B solicitó a la OATRH las normas y bases de la evaluación, así como las normas de reclutamiento y tabla de experiencia, conforme al plan de clasificación uniforme del puesto de coordinador interagencial, para la evaluación de los candidatos elegibles. El 3 de agosto de 2024 y 1 de agosto de 2024, los empleados B y C, respectivamente, sometieron su solicitud a la convocatoria DACO-2025-04 para el puesto de coordinador interagencial.

Durante la investigación, se identificó que los empleados B y C tuvieron acceso a la convocatoria interna cuatro días antes de su publicación. Además, el 20 de agosto de 2024, tuvieron acceso al formato de la guía de preguntas de entrevista como miembros del comité evaluador en la entrevista del empleado A para el puesto de OPI. La guía de preguntas estaba estructurada en cuatro secciones por criterios:

- I. Conocimiento general del DACO
- II. Conocimiento del puesto
- III. Experiencia
- IV. Cualidades para ser empleado

Posteriormente, el mismo formato de guía de preguntas fue utilizado durante las dos entrevistas realizadas por el empleado A a los empleados B y C. Lo anterior podría contravenir lo dispuesto en la Ley Núm. 8-2017 y Reglamento Núm. 8992-2017, en lo que respecta a los principios de mérito, imparcialidad y equidad en el proceso de selección.

Efectos

Las situaciones comentadas en este hallazgo ocasionaron o pudieron ocasionar los efectos siguientes:

- 1. Posible incumplimiento con las normativas y reglamentos aplicables al proceso de reclutamiento y selección.
- 2. Intervención indebida de empleados con posible interés personal en los resultados de la selección.
- 3. Posible conflicto de interés en los procesos de convocatoria.
- 4. Dudas sobre la legitimidad de los procesos de reclutamiento y selección del DACO, que resultaron en los nombramientos de los empleados A, B y C.
- 5. Desigualdad de oportunidades para otros candidatos que participaron del proceso de convocatoria para el puesto de coordinador interagencial.

Causas

Lo comentado en este hallazgo obedece o puede obedecer a las causas siguientes:

- 1. Deficiencia de controles internos por parte de DACO en la delegación de funciones en los procesos de reclutamiento y selección.
- 2. Falta de protocolos claros para la composición de comités evaluadores y manejo de conflictos de interés.

POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS

Los hallazgos identificados en la investigación revelaron posibles infracciones a las leyes y reglamentos aplicables al proceso de reclutamiento y selección en el DACO, según detallamos a continuación:

- 1. **Ley Núm. 1-2012, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica de la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico***

Art. 4.2-Prohibiciones éticas de carácter general (3 L.P.R.A. § 1857a)

[...]

(b) Un servidor público no puede utilizar los deberes y las facultades de su cargo ni la propiedad o los fondos públicos para obtener, directa o indirectamente, para él o para una persona privada o negocio, cualquier beneficio que no esté permitido por ley.

[...]

(e) Un servidor público no puede asegurar o pretender que tiene la influencia en el ejercicio de las funciones de otro servidor público, a cambio de obtener o tratar de obtener un beneficio.

(f) Un servidor público no puede revelar o usar información o un documento confidencial adquirido por razón de su empleo para obtener, directa o indirectamente, un beneficio para él o para una persona privada o negocio.

(g) Un servidor público no puede intervenir, directa o indirectamente, en cualquier asunto en el que él, tenga un conflicto de intereses que resulte en la obtención de un beneficio para él. Tampoco un servidor público puede intervenir directa o indirectamente, en cualquier asunto en el que un miembro de su unidad familiar, su pariente, su socio o una persona que comparta su residencia, tenga un conflicto de intereses que resulte en la obtención de un beneficio para cualquiera de ellos. Cuando se trate de una de las relaciones antes mencionadas, que haya terminado durante los dos años anteriores al nombramiento del servidor público, éste no podrá intervenir, directa o indirectamente, en cualquier asunto relacionado con éstos hasta pasados dos (2) años desde su nombramiento. La prohibición permanece vigente mientras exista un vínculo de beneficio para el servidor público. Una vez termine el vínculo de beneficio, el servidor público no puede intervenir, directa o indirectamente, en el referido asunto hasta pasados dos (2) años.

[...]

(s) Un servidor público no puede llevar a cabo una acción que ponga en duda la imparcialidad e integridad de la función gubernamental.

Art. 4.5- Deber de informar sobre situaciones de posibles acciones antiéticas o de conflicto de interés (3 L.P.R.A § 1857d)

Todo servidor público que tenga que tomar alguna acción oficial contraria a las prohibiciones establecidas en los Artículos 4.2, 4.3 y 4.4 de esta Ley tiene que informar de la situación a la Oficina, antes de tomar la acción. En su declaración, el servidor público puede pedir que se le releve de intervenir en el asunto o de participar en las deliberaciones de la agencia que estén relacionadas con la acción oficial. El servidor público le entregará a la autoridad nominadora de su agencia una copia de la declaración que presente en la Oficina. Una vez evaluada la situación, la Oficina le notificará al servidor público y a la autoridad nominadora que no existe un conflicto de intereses, o que, de existir, tiene disponible el mecanismo de inhibición.

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

Sección 6.3- Disposiciones sobre Reclutamiento y Selección. (3 L.P.R.A. § 1472c)

[...]

3. Convocatorias, divulgación, períodos probatorios — Las siguientes serán las disposiciones generales que regirán el reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera:

- a. El reclutamiento deberá llevarse a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.

[...]

Sección 6.6- Disposiciones sobre Retención. (3 L.P.R.A. § 1472f)

[...]

8. Los deberes que a continuación se detallan constituirán obligaciones mínimas esenciales requeridas a todo empleado, por cuyo incumplimiento se deberán tomar acciones disciplinarias:

[...]

- i. Cumplir con las normas de conducta de ética y moral establecidas en la Ley 1-2012, según enmendada, conocida como “Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011”, y sus reglamentos

[...]

9. A tenor con lo antes expresado, se dispone que los empleados no podrán realizar, entre otras acciones similares, las siguientes:

[...]

- c. Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado público.

3. **Reglamento Núm. 8992-2017, conocido como *Reglamento para la aplicación de la Ley Núm. 8-2017, según enmendada***

Artículo 6. Áreas Esenciales al Principio de Mérito

Sección 6.1 Declaración de las Áreas Esenciales al Principio de Mérito

La Ley Núm. 8 declara las Áreas Esenciales al Principio de Mérito las cuales serán aplicables al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, que se establece en virtud de esta Ley, con excepción del Servicio de Confianza. Las normas y procedimientos relativos a las Áreas Esenciales al Principio de Merito que se establecen en este Reglamento se implantarán de conformidad con las leyes y reglamentos relativos a la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y las normas establecidas en la "American with Disabilities Act of 1990" (ADA, por sus siglas en ingles), en todo lo que sea aplicable a éstas, y cualquier otra legislación laboral existente y que sea aplicable, tanto local como federal, y aquella legislación que en un futuro sea adoptada y sea de aplicación. A tenor con la Ley Núm. 8, las Áreas Esenciales al Principio de Mérito son:

1. Clasificación de Puestos
2. Reclutamiento y Selección
3. Ascensos, Traslados y Descensos
4. Adiestramiento; y
5. Retención

[...]

Sección 6.3. Reclutamiento y Selección

[...]

Sección 6.3.1- Normas de Reclutamiento y Selección

1. Al momento de reclutar personal, el Gobierno ofrecerá a toda persona cualificada la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección para puestos permanentes del servicio de carrera. En virtud de dicha apertura y trato justo, los aspirantes cualificados participarán en igualdad de condiciones en aspectos, tales como: competencias y logros académicos profesionales y laborales: conocimientos, habilidades y destrezas; éticas del trabajo; sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, ni por sus ideas políticas o religiosas, condición de veterano, ni por impedimenta físico o mental, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, o información genética. Igual prohibición para el discrimen por condición de beneficiario asistencia económica bajo la *Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996* (PR WORA), Ley Pública Federal Núm. 104-193 de 22 de agosto de 1996, según enmendada, 110 Stat. 2105 *et seq.* Así también, el Gobierno cumplirá con el empleo de personas con impedimentos cualificadas conforme establece la Ley Núm. 219-2006, según enmendada, conocida como *Ley para Fomentar el Empleo de las Personas con Impedimentos Cualificadas en las Agendas, Dependencias y Corporaciones Públicas de Puerto Rico*.

No obstante, mientras exista una situación de crisis fiscal en el Gobierno de Puerto Rico, el reclutamiento interno, dentro del universo de agendas componentes del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos, deberá ser fomentado para llenar los puestos vacantes. Ello dentro de las disposiciones estatutarias que se hayan dispuesto, conforme a la política fiscal y presupuestaria vigente. De no existir dentro del Gobierno el recurso humano que pueda llevar a cabo las funciones, se procederá al reclutamiento externo, conforme las facultades que la Ley Núm. 8 delega en la Oficina.

[...]

Sección 6.3.3 Convocatoria de examen

1. El reclutamiento para puestos regulares del servicio de carrera deberá llevarse a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.

[...]

Sección 6.3.4 Aviso Público de las Oportunidades de Empleo

1. Las convocatorias a examen se divulgarán en las páginas electrónicas del Gobierno y de la Oficina y por los medios de comunicación más apropiadas y económicas, en cada caso, a los fines de atraer y retener en el servicio a las personas más capacitadas mediante libre competencia, tales como: radio, televisión, prensa diaria, publicaciones y revistas profesionales, comunicaciones con organizaciones profesionales, laborales, cívicas y educativas, comunicaciones oficiales interagenciales, tablones de edictos, y otros medios que razonablemente puedan llegar a las personas interesadas. La diversidad de medios a utilizar estará sujeta a criterios como son el grado de especialización de la clase, mercado de empleo, cantidad de puestos a cubrir, área geográfica de la oportunidad y el tipo de competencia.

CONCLUSIÓN

La evaluación y análisis de los documentos, y la información recopilada durante nuestra investigación, es relevante, significativa y suficiente para fundamentar las deficiencias administrativas contenidas en el presente informe.

La investigación reveló que los empleados B y C tuvieron acceso al borrador de la convocatoria del puesto de coordinador interagencial DACO-2025-04 antes de la publicación. Además, la participación de los empleados B y C como miembros del comité evaluador en la entrevista del empleado A para el puesto de OPI les permitió conocer con antelación el formato y los criterios de evaluación utilizados en las entrevistas. Esto les pudo otorgar una ventaja sobre otros candidatos, comprometiendo la transparencia e imparcialidad del procedimiento establecidos en el Reglamento Núm. 8992-2017.

Asimismo, la participación de los empleados B y C en la evaluación del empleado A, seguida de la intervención del empleado A en la evaluación de estos mismos candidatos, pudo generar un cruce de intereses que conllevara una influencia en los resultados y como consecuencia afectar la objetividad del proceso y comprometiera la imparcialidad, generando dudas en la equidad y legitimidad del proceso exigido en la Ley Núm. 8-2017.

Conforme a lo establecido en el Artículo 17 de la Ley Núm. 15-2017 y el Reglamento Núm. 9229 del 13 de noviembre de 2020, conocido como *Reglamento para la Administración del Plan de Acción Correctiva de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, se remite el presente informe a la autoridad nominadora para que inicie las medidas correctivas pertinentes y notifique a la OIG las acciones tomadas para garantizar el fiel cumplimiento con las leyes y reglamentos aplicables. El incumplimiento con tomar medidas correctivas ante las situaciones aquí señaladas podría ocasionar la imposición de multas y procesos administrativos. A su vez, se refiere el asunto a la Oficina de Ética Gubernamental para que, basado en lo aquí dispuesto, investigue posibles violaciones a la Ley Núm. 1-2012.

Esta determinación no limita la prerrogativa de la OIG, para realizar referidos a otras agencias fiscalizadoras, así como requerir de cualquier entidad sujeta a nuestra jurisdicción cualquier acción correctiva o de cumplimiento. En cuanto a esto, será responsabilidad de la gerencia corregir las deficiencias señaladas para evitar que situaciones como las comentadas en el presente informe, se repitan.

RECOMENDACIONES

Como parte de nuestro deber ministerial y conforme a las facultades conferidas en la Ley Núm. 15-2017, la OIG está facultada para solicitar acciones correctivas a las entidades bajo su jurisdicción. En consecuencia, luego de haber identificado los hallazgos del presente informe, el Área de QI realizó las recomendaciones siguientes:

A la Secretaria del DACO:

1. Crear un mecanismo y/o formulario para requerir que cada miembro del comité declare conflictos de interés antes de iniciar el proceso de evaluación de candidatos en las convocatorias.
2. Se asegure que los empleados que compitan para puestos en la agencia no formen parte del proceso de selección y evaluación de candidatos.
3. Proveer un adiestramiento en un término de treinta (30) días calendario para todos los empleados involucrados en procesos de selección y reclutamiento, con el fin de garantizar el cumplimiento de la Ley Núm. 8-2017 y el Reglamento Núm. 8992-2017.

REFERIDOS

A la Oficina de Ética Gubernamental:

1. Evaluar si las situaciones señaladas en este informe representan incumplimientos con la Ley Núm. 1-2012.

APROBACIÓN

El presente informe es aprobado en virtud de los poderes conferidos por la Ley Núm. 15-2017. Será responsabilidad de los funcionarios, empleados o cuerpo rector del gobierno de cada entidad, observar y procurar que se cumpla cabalmente con la política pública. De la misma manera, establecer los controles y mecanismos adecuados para garantizar su cumplimiento. Además, será el deber 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, 23 de octubre de 2025, en San Juan, Puerto Rico.



Ivelisse Torres Rivera, CIG, CIA, CFE, CICA
Inspectora General



Lcda. Wilmarivette Otero Flores
Directora Área de Querellas e Investigación

INFORMACIÓN GENERAL



MISIÓN

Ejecutar nuestras funciones de manera objetiva, independiente y oportuna promoviendo mejorar la eficiencia, eficacia e integridad de las entidades bajo nuestra jurisdicción y el servicio público.



VISIÓN

Fomentar una cultura de excelencia mediante la capacitación, observación, fiscalización y desarrollo de sanas prácticas administrativas. Mantener los acuerdos con entidades locales e internacionales para fomentar acciones preventivas en el monitoreo continuo de los fondos del Gobierno de Puerto Rico.



INFORMA

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 confidencial: 787-679-7979

Correo electrónico: informa@oig.pr.gov

Página electrónica: www.oig.pr.gov/informa

CONTACTOS



PO Box 191733
San Juan, Puerto Rico
00919-1733



787-679-7997



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



consultas@oig.pr.gov



www.oig.pr.gov