

# INFORME DE INVESTIGACIÓN

OIG-QI-26-024



Oficina del  
Inspector General  
Gobierno de Puerto Rico

## Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico (NCBPR)

Investigación sobre posibles irregularidades relacionadas con el proceso de ascenso en el Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico

23 de enero de 2026



## TABLA DE CONTENIDO

---

	Página
RESUMEN EJECUTIVO.....	3
INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD .....	4
BASE LEGAL .....	4
ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
HECHOS DETERMINADOS .....	5
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS .....	15
CONCLUSIÓN.....	17
RECOMENDACIONES.....	17
APROBACIÓN.....	18
INFORMACIÓN GENERAL .....	19

## 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 Investigación (en adelante, Área de QI) de la OIG un planteamiento sobre alegadas irregularidades relacionadas con el proceso de ascenso de la Convocatoria Núm. 2021-07 de Capitán de Bomberos del Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico (en adelante, NCBPR).

De conformidad con las facultades conferidas a la OIG mediante el Artículo 7(t) de la Ley Núm. 15-2017, el Área de QI determinó iniciar el proceso de evaluación preliminar EQI-24-029, a los fines de validar la información del planteamiento. Posteriormente, el 23 de septiembre de 2024, el Área de QI inició la investigación QI-042-25-006 con el fin de evaluar las posibles deficiencias e identificar sus efectos en la operación del Gobierno.

Como parte del proceso investigativo, la OIG requirió documentación y realizó entrevistas. La investigación consistió en evaluar las alegaciones relacionados a posibles irregularidades en el proceso de ascenso de tres empleados del NCBPR, para comprobar si pudiesen constituir violaciones de carácter administrativo, ético o penal.

Como resultado de la investigación, se identificaron tres hallazgos. El primero corresponde a irregularidades entre la Convocatoria NCBPR 2021-07 y la Orden Especial 2001-01. En el segundo se señalan deficiencias en la evaluación de los candidatos a ascenso al rango de Capitán. Finalmente, se identificaron deficiencias relacionadas con el control de expedientes de candidatos. La investigación reveló deficiencias administrativas en los controles y procesos internos de gestiones administrativas en el NCBPR.

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.

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](mailto:informa@oig.pr.gov) o a través de nuestra página electrónica [www.oig.pr.gov/informa](http://www.oig.pr.gov/informa).

## INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD

---

El NCBPR se creó mediante la Ley 43 del 21 de junio de 1988, según enmendada, conocida como *Ley del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico*. Posteriormente, se aprobó la Ley Núm. 20-2017, según enmendada, conocida como *Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto Rico*, que creó el Departamento de Seguridad Pública (en adelante, DSP). Esto, para consolidar bajo el DSP seis negociados, entre estos el NCBPR<sup>1</sup>.

Las funciones principales del NCBPR son prevenir y combatir fuegos, salvar vidas, garantizar a los ciudadanos en general una protección adecuada contra incendios, así como determinar, una vez ocurrido el siniestro, el origen y las causas del incendio<sup>2</sup>. La autoridad suprema en cuanto a la dirección del NCBPR será ejercida por el Gobernador de Puerto Rico, pero la administración y supervisión inmediata estará dirigida por el Secretario de Seguridad Pública.

El Comisionado está a cargo de las operaciones diarias del NCBPR, y es nombrado por el Gobernador, con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico<sup>3</sup>. El Comisionado establecerá por reglamento el orden de sucesión en caso de su ausencia, incapacidad o muerte. El NCBPR estará integrado por el comisionado, capitanes, tenientes, sargentos, bomberos, bomberos auxiliares, bomberos voluntarios, e inspectores. Los rangos de capitán, teniente y sargento estarán en el servicio de carrera y tendrán a su cargo las funciones que por reglamento se establezcan.

## BASE LEGAL

---

El presente informe se emite en virtud de los Artículos 7, 8, 9 y 17 de la Ley Núm. 15-2017<sup>4</sup>. De igual forma, a tenor con las disposiciones contenidas en el Reglamento Núm. 1, *Reglamento sobre Asuntos Programáticos de la Oficina del Inspector General* y otras normativas aplicables.

## ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

---

En la investigación se evaluó el proceso de ascenso de tres candidatos realizado para la convocatoria NCBPR 2021-07 de Capitán de Bomberos del NCBPR durante el período del 1 de enero de 2021 al 31 de agosto de 2023. Para esto, se examinaron 13 expedientes de ascenso de empleados que participaron en el proceso.

Se llevaron a cabo las pruebas que se consideraron necesarias en función de las situaciones presentadas para la investigación, de acuerdo con las circunstancias, tales como:

1. Análisis y evaluación de documentos e información suministrada en el referido inicial del planteamiento.
2. Análisis de la información obtenida en respuesta a los Requerimientos de Información cursados

---

<sup>1</sup> 25 LPRA § 3506.

<sup>2</sup> 25 LPRA § 3561.

<sup>3</sup> 25 LPRA § 3562.

<sup>4</sup> 3 LPRA § 8871-73; 8880 (2017 & Supl. 2022).

por la OIG al NCBPR.

3. Análisis de información obtenida en respuesta a la Solicitud de Colaboración cursada por la OIG a la Oficina de Ética Gubernamental de Puerto Rico.
4. Evaluación de procedimientos de control interno y de otros procesos relacionado con el NCBPR.
5. Análisis y evaluación de las leyes, reglamentos, órdenes especiales y órdenes administrativas aplicables al proceso.
6. Exámenes y análisis de documentos y certificaciones generadas por las entidades gubernamentales y por fuentes externas.
7. Visitas a las Oficinas del DSP para inspección y digitalización de documentos.
8. Entrevistas realizadas a personal del NCBPR.

## HECHOS DETERMINADOS

---

La OIG recibió un planteamiento sobre alegadas irregularidades relacionadas con el proceso de ascenso de tres candidatos de la Convocatoria Núm. 2021-07 de Capitán de Bomberos del NCBPR. Según el planteamiento, estos tres ascensos se otorgaron por afiliaciones político-partidista.

Conforme con el análisis de los documentos e información recopilada, se identificaron los hechos siguientes:

### A. Convocatoria NCBPR 2021-07

1. El 4 de octubre de 2021, el DSP publicó un comunicado anunciando la convocatoria para el examen de ascenso al puesto de Capitán de Bomberos. La convocatoria establecía que las solicitudes serían aceptadas hasta el 20 de octubre de 2021.
  - a. La convocatoria dispone, en la sección de Notas Importantes, Inciso (3), que el registro de elegibles se establecerá en orden descendente conforme a las cualificaciones o puntuaciones obtenidas en el examen.
  - b. Asimismo, en el Inciso (12), Parte (b), se indica lo siguiente:

Es requisito que toda solicitud de examen sea presentada junto con la totalidad de los documentos requeridos. No se aceptarán solicitudes recibidas después de la fecha y hora de cierre de la convocatoria. Tampoco se aceptarán documentos sometidos con posterioridad al cierre de la convocatoria de empleo. En caso de enviarse por correo, el matasellos deberá reflejar una fecha igual o anterior a la establecida para el cierre de la convocatoria a examen. En caso de puntuaciones iguales en el registro de elegibles, el orden se determinará considerando uno o más de los siguientes factores:

    - a. Preparación académica general o especial.
    - b. Experiencia.

- c. Índice o promedio en los estudios académicos o especiales.
- d. Fecha de radicación de solicitud.
- e. El Secretario del Departamento de Seguridad Pública constituirá un Comité para la entrevista y evaluación de Ascensos, conforme al Registro de Elegible certificado por la Oficina de Recursos Humanos del DSP. El Comité estará compuesto de tres (3) miembros cualificados, que incluirá: uno de Sistema de Rango del Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, con un rango no menor de Capitán, un representante de la Oficina de Recursos Humanos y un representante designado por el Secretario.

2. La primera solicitud de ascenso fue recibida el 8 de octubre de 2021 y la última el 20 de octubre de 2021. En total, se recibieron veintiún (21) solicitudes.
3. La Oficina de Recursos Humanos del DSP se limitó a preparar el listado del Registro de Elegibles de la Convocatoria Núm. 2021-07. No obstante, esta lista no fue entregada al Comité Evaluador. Según los documentos analizados por la OIG, la Oficina de Recursos Humanos no realizó ninguna gestión adicional a la del Registro de Elegibles y entregarle los expedientes al Comité Evaluador.
4. En el Registro de Elegibles de la convocatoria para ascensos de bomberos, certificado por el DSP, se identificó un total de once (11) solicitantes que obtuvieron puntuaciones iguales a las de otros participantes.

Nombre del empleado	Fecha de envío de documentos	Hora de Entrega	Preparación Académica	Requisitos Mínimos	Cursos Relacionados	Experiencia Adicional	Total
Candidato 1	8/10/2021	11:32am	X	70.00	15.50	14.21	99.71
Candidato 2	12/10/2021	9:51am	X	70.00	15.00	13.68	98.68
Candidato 3	15/10/2021	11:12am	X	70.00	15.00	13.68	98.68
Candidato 4	20/10/2021	11:35am	X	70.00	12.50	14.21	96.71
Candidato 5	19/10/2021	12:03pm	X	70.00	14.50	8.56	93.06
Candidato 6	12/10/2021	10:38am	X	70.00	13.50	8.56	92.06
Candidato 7	20/10/2021	11:34am	X	70.00	4.50	13.11	87.61
Candidato 8	14/10/2021	9:54am	X	70.00	6.00	8.56	84.56
Candidato 9	18/10/2021	3:35pm	X	70.00	6.00	8.56	84.56
Candidato 10	19/10/2021	12:00pm	X	70.00	0.00	13.68	83.68
Candidato 11	20/10/2021	1:58pm	X	70.00	0.00	13.68	83.68
Candidato 12	18/10/2021	2:11pm	X	70.00	0.00	13.16	83.16
Candidato 13	18/10/2021	2:19pm	X	70.00	0.00	12.02	82.02

Nombre del empleado	Fecha de envío de documentos	Hora de Entrega	Preparación Académica	Requisitos Mínimos	Cursos Relacionados	Experiencia Adicional	Total
Candidato 14	19/10/2021	10:21pm	X	70.00	2.00	8.56	80.56
Candidato 15	19/10/2021	1:22pm	X	70.00	1.50	8.56	80.06
Candidato 16	12/10/2021	10:45am	X	70.00	0.05	8.56	79.06
Candidato 17	14/10/2021	11:14am	X	70.00	0.00	8.56	78.56
Candidato 18	18/10/2021	9:22am	X	70.00	0.00	8.56	78.56
Candidato 19	18/10/2021	11:43am	X	70.00	0.00	8.56	78.56
Candidato 20	19/10/2021	2:42pm	X	70.00	0.00	8.56	78.56
Candidato 21	19/10/2021	11:45am	X	70.00	0.00	8.56	78.56

- De los expedientes evaluados por la OIG solo se identificaron dos que contenían carta de recomendación. Una de ellas fue entregada el 5 de noviembre de 2021, en fecha posterior al cierre de la convocatoria, y provenía de un representante político que no formaba parte del NCBPR. La otra, fechada el 14 de octubre de 2021, fue emitida por un Jefe de Distrito del NCBPR y establece expresamente que la recomendación se realiza en cumplimiento con la *Orden Especial 2001-01*. Cabe destacar que este candidato no resultó favorecido para el ascenso al rango de Capitán.
- Se identificó que siete empleados de la muestra contaban con una certificación obtenida después del cierre de la convocatoria. Además, se constató que dos de estos empleados habían sido ascendidos al rango de Capitán en la convocatoria NCBPR 2021-07.
- El 17 de junio de 2024, la Directora Ejecutiva Interina del DSP certificó el personal que integró el comité evaluador de la Convocatoria NCBPR 2021-07. El comité estuvo integrado por los servidores públicos siguientes:

Nombre	Puesto	Entidad
Evaluador 1	Capitán de Bomberos	NCBPR
Evaluador 2	Comandante de Bomberos	NCBPR
Evaluador 3	Oficial Administrativo III	NCBPR

- El 16 de septiembre de 2024, el Comité Evaluador certificó no haber recibido una lista de candidatos con sus respectivas puntuaciones por parte de Recursos Humanos del DSP. Las puntuaciones asignadas por el Comité Evaluador a cada candidato fueron registradas en el formulario titulado *Evaluación para Ascensos Especiales - Comité para Evaluar los Ascensos Especiales del Sistema de Rango del Negociado del Cuerpo de Bomberos*. A su vez, certificaron que el personal de Recursos Humanos les entregó físicamente los expedientes a evaluar. Finalizado el proceso de evaluación, los expedientes fueron devueltos al personal de Recursos Humanos del DSP. Por su parte, el Comité Evaluador tampoco elaboró un listado de los candidatos evaluados y puntuaciones otorgadas.

9. El Comité Evaluador de los candidatos al rango de Capitán debía completar el formulario titulado *Evaluación para Ascensos Especiales*, en el cual se asignaba una puntuación a cada candidato tras evaluar su expediente. Este formulario facultaba al Comité Evaluador a otorgar un máximo de quince (15) puntos, distribuidos en tres categorías: requisitos mínimos del rango, experiencia y evaluación del expediente.
10. La *Evaluación para Ascensos Especiales* incluye una sección de comentarios donde el Comité Evaluador puede justificar la puntuación otorgada. No obstante, ninguno de los expedientes revisados contenía comentarios que explicaran la puntuación. Tampoco se pudo identificar un criterio claro para la asignación de una puntuación perfecta o de puntuaciones inferiores.
11. La OIG constató que el Comité Evaluador otorgó a siete candidatos la puntuación 13/15. Los siete candidatos obtuvieron una puntuación de 5/5 en la parte de experiencia, 5/5 en la parte de requisitos mínimos del rango y 3/5 en la evaluación del expediente.
12. La OIG identificó que uno de los tres candidatos favorecidos por el Comité Evaluador para el ascenso se ubicó entre los siete candidatos que obtuvo una puntuación de 13/15. Sin embargo, durante la evaluación de los expedientes no se identificó criterio o justificación para favorecer a este candidato sobre los otros seis con la misma puntuación.
13. La evaluación de la información suministrada y de los siete expedientes certificados por la entidad de los candidatos que obtuvieron una puntuación de 13/15 reflejó lo siguiente:
  - a. No se identificó criterio ni justificación documentada que respaldara la selección de uno de ellos sobre los otros seis con la misma puntuación.
  - b. No se evidenció que se hubieran realizado entrevistas a los siete candidatos que obtuvieron la misma puntuación, lo cual podría haber servido como mecanismo adicional de evaluación.
  - c. Tampoco se identificaron cartas de recomendación, méritos adicionales, ni documentación complementaria que justificara la selección del candidato ascendido.
  - d. En cuanto a la fecha de presentación de las solicitudes, se constató que el candidato ascendido presentó su solicitud el 18 de octubre de 2021, mientras que otros dos candidatos no seleccionados la habían presentado con anterioridad (el 11 y 13 de octubre de 2021, respectivamente) y otro candidato la presentó el mismo día que el seleccionado.

Nombre del Candidato	Puntuación otorgada por el Comité Evaluador	Carta de Recomendación	Seleccionado para el ascenso
Candidato 1	15/15	No	Sí
Candidato 2	13/15	No	No
Candidato 3	12/15	No	No
Candidato 4	13/15	No	No

Nombre del Candidato	Puntuación otorgada por el Comité Evaluador	Carta de Recomendación	Seleccionado para el ascenso
Candidato 5	13/15	No	No
Candidato 6	13/15	No	No
Candidato 7	13/15	No	No
Candidato 8	No aparece la evaluación en su expediente	–	No
Candidato 9	12/15	No	No
Candidato 10	13/15	No	No
Candidato 11	12.15	Sí, carta de recomendación emitida por un capitán de bomberos, cumpliendo con la <i>Orden Especial 2001-01</i> .	No
Candidato 12	13/15	No	Sí
Candidato 13	15/15	Sí, carta de recomendación emitida por un miembro de la Cámara de Representantes sin vínculo con el NCBPR, en incumplimiento con la <i>Orden Especial 2001-01</i> .	Sí

14. El 28 de febrero de 2023, el Comité Evaluador envió al secretario del DSP la *Certificación de Recomendación de Ascensos Especiales al Rango de Capitán de Bomberos*. Los tres candidatos recomendados ocupaban la posición uno, doce y trece, respectivamente, en el Registro de Elegible de la convocatoria para ascenso de Capitán de Bombero 2021-07 preparada por Recursos Humanos. No obstante, no se incluyeron las razones para la selección de estos candidatos. El Comité se limitó a estipular que se cumplió con lo establecido en la “Orden General 2001-01 de 2 de diciembre de 2021”. Sin embargo, de la revisión documental realizada, se desprende que el título correcto del referido instrumento es *Orden Especial 2001-01 sobre Ascensos Especiales*, emitida el 2 de diciembre de 2013.
15. El 16 de septiembre de 2024, el Asesor Legal del DSP certificó que la normativa aplicada para la convocatoria NCBPR 2021-07, correspondiente al puesto de Capitán de Bomberos, fue la Orden Especial 2001-01 sobre Ascensos Especiales, emitida el 2 de diciembre de 2013.
16. El 4 de febrero de 2025, la OIG emitió una *Orden de Mostrar Causa* al NCBPR, con copia al DSP.

17. El 20 de marzo de 2025, el DSP respondió a la *Orden de Mostrar Causa* emitida por la OIG, mediante un escrito titulado *Contestación a Orden de Mostrar Causa Núm. 2025-OMC-QI-0001*, en la cual expuso su análisis sobre los hallazgos emitidos por la OIG. Además, sostuvo que el proceso de ascensos se llevó a cabo conforme a lo dispuesto en la *Orden General 2001-01 sobre Ascensos Especiales*.
18. La *Orden Especial 2001-01 sobre Ascensos Especiales*, emitida el 2 de diciembre de 2013, dispone que su aplicación cubrirá los ascensos a los rangos de sargento, teniente, capitán y hasta inspector III, **siempre y cuando no exista un Registro de Elegibles mediante otro procedimiento** y se presenten exigencias especiales y excepcionales de servicio.
- a. El Inciso (C) de la referida Orden establece que el bombero deberá ser recomendado por su oficial superior o por el Jefe Auxiliar de Bomberos, mediante un documento que justifique esta recomendación, fundamentada en los atributos y méritos del empleado que respalden el ascenso, y no en consideraciones de índole extraoficial.
    - a. De los expedientes evaluados por la OIG solo dos contenían carta de recomendación. Una de estas fue entregada el 5 de noviembre de 2021, posterior al cierre de la convocatoria y provenía de un representante político que no formaba parte del NCBPR. La otra, fechada el 14 de octubre de 2021, fue emitida por un Jefe de Distrito del NCBPR y establece expresamente que la recomendación se realiza en cumplimiento con la *Orden Especial 2001-01*. Cabe destacar que este candidato no resultó favorecido para el ascenso al rango de Capitán.
  - b. El Inciso (E) establece los procedimientos que deberán seguirse para el ascenso de los bomberos. Entre estos se dispone lo siguiente:
    - a. Se establecerá, mediante directriz firmada por el Jefe de Bomberos, los términos para someter las recomendaciones, para la evaluación por parte del comité y la fecha final en que deberá completarse el procedimiento.

De la revisión de documentos realizada por la OIG, no se evidenció la existencia de una directriz, ya sea firmada o sin firmar, emitida por el Jefe del Cuerpo de Bomberos o por el Secretario del DSP, que estableciera un término para la presentación de recomendaciones. El único término identificado corresponde a la Convocatoria NCBPR 2021-07, la cual no hace referencia a recomendaciones.

- b. Las recomendaciones deberán entregarlas personalmente en el Negociado de Administración donde se le entregará un recibo firmado, incluyendo fecha y hora recibida y la firma de la persona que recibe. **No se aceptarán recomendaciones antes ni después de los términos para ello establecido en las directrices que curse el Jefe de Bomberos.**

Aunque no se identificó un término formal para la entrega de recomendaciones, utilizando como referencia el periodo establecido en la Convocatoria NCBPR 2021-07 del 4 al 20 de octubre de 2021, se observó que una de las cartas de recomendación, redactada por un

representante político, tiene fecha del 5 de noviembre de 2021. Esta carta no debió ser aceptada ni formar parte del expediente por haber sido presentada posterior al cierre de la convocatoria.

## **B. Expediente extraviado**

1. El 29 de agosto de 2024, el DSP certificó que no encontró el expediente de ascenso de uno de los solicitantes que participó en la convocatoria NCBPR 2021-07 para Capitán de Bomberos. La OIG realizó gestiones para visitar la agencia y evaluar el área donde se guardaban estos expedientes. No obstante, esto no fue posible ya que el piso donde se encontraban los expedientes estaba en remodelación en las fechas previstas para la visita.
2. El 5 de septiembre de 2024, la OIG visitó las oficinas del DSP para analizar los documentos correspondientes a los ocho expedientes de la muestra seleccionada de candidatos para el ascenso a Capitán de la convocatoria NCBPR 2021-07. Se cuestionó al DSP sobre el expediente que estaba desaparecido y señalaron que podría estar en el edificio Raúl Gándara donde se ubica la sede del NCBPR. Sin embargo, posteriormente confirmaron que tampoco se encontraba allí. Entre los documentos identificados en los expedientes a disposición del DSP se encontraban: *Certificación*, *Evaluación para Ascensos Especiales* y *Recomendación*.

## **HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

---

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

### **Hallazgo 1 – Irregularidades entre la Convocatoria NCBPR 2021-07 y la *Orden Especial 2001-01 sobre Ascensos Especiales***

#### *Situación*

Durante el proceso de ascenso correspondiente a la Convocatoria Núm. NCBPR 2021-07 para el puesto de Capitán de Bomberos, se identificaron irregularidades tanto de los requisitos establecidos en la convocatoria como de las disposiciones contenidas en la *Orden Especial 2001-01 sobre Ascensos Especiales*. Se constató que un 54% de los candidatos evaluados, incluyendo dos de los finalmente ascendidos, presentaron un documento titulado “Certificación” con fecha posterior al cierre de la convocatoria, el cual fue fijado para el 20 de octubre de 2021. Esta práctica contraviene lo dispuesto en la convocatoria de no aceptar documentos sometidos con posterioridad a la fecha límite, lo que compromete la validez del proceso y evidencia falta de rigor en la verificación de cumplimiento.

Asimismo, aunque el DSP confirmó que el proceso para la convocatoria se llevó a cabo conforme a la *Orden Especial 2001-01 sobre Ascensos Especiales*, no se observó cumplimiento con varios de sus requisitos esenciales. El inciso (C) de esta orden establece que las recomendaciones para ascenso deben provenir del oficial superior o del Jefe Auxiliar de Bomberos y deben estar debidamente fundamentadas en los méritos del empleado. Sin embargo, de los expedientes revisados por la OIG solo dos contenían cartas de recomendación: una de ellas, fechada el 5 de noviembre de 2021, posterior al cierre de la convocatoria fue emitida por un representante político sin vínculo jerárquico con el NCBPR, lo cual no

solo incumple con la orden, sino que también podría representar una posible injerencia político-partidista en el proceso. La otra carta fue emitida el 14 de octubre de 2021 por un Jefe de Distrito y sí cumplía con los requisitos, pero el candidato recomendado no fue seleccionado para el ascenso. Por su parte, el Inciso (E) de la misma Orden establece los procedimientos que deberán seguirse para los ascensos, entre estos:

3. Se establecerá, mediante directriz firmada por el Jefe de Bomberos, los términos para someter las recomendaciones, para la evaluación por parte del comité y la fecha final en que deberá completarse el procedimiento.
4. Las recomendaciones deberán entregarlas personalmente en el Negociado de Administración donde se le entregará un recibo firmado, incluyendo fecha y hora recibida y la firma de la persona que recibe. No se aceptarán recomendaciones antes ni después de los términos para ello establecido en las directrices que curse el Jefe de Bomberos.

No obstante, la OIG no encontró evidencia de que esta directriz haya sido emitida. El único término identificado fue el de la convocatoria, del 4 al 20 de octubre de 2021, el cual no hacía referencia alguna a las recomendaciones. A pesar de esto, se aceptó una carta de recomendación con fecha del 5 de noviembre, redactada por un representante político y posterior a la fecha límite, lo que contraviene los procedimientos establecidos.

#### *Efectos*

Las situaciones comentadas ocasionaron o pudieron ocasionar los efectos siguientes:

1. Falta de equidad con los candidatos que presentaron su documentación a tiempo, lo que genera desconfianza en el proceso de selección.
2. Discrepancia entre la normativa vigente y la convocatoria, lo cual podría generar confusión entre los solicitantes.
3. Percepción de que el ascenso fue influenciado por relaciones políticas en lugar de méritos profesionales.

#### *Causas*

Las situaciones comentadas fueron ocasionadas o pudieron haber sido ocasionadas por las causas siguientes:

1. Falta de controles internos efectivos para verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria, lo que permitió la aceptación de solicitudes incompletas o fuera de término.

## **Hallazgo 2 – Deficiencias en la evaluación de los candidatos para ascenso al rango de Capitán**

#### *Situación*

La Oficina de Recursos Humanos del DSP preparó un listado del Registro de Elegibles de la Convocatoria Núm. 2021-07. Este listado contenía las puntuaciones asignadas a los candidatos según su educación académica, requisitos mínimos, cursos relacionados y experiencia adicional. Durante la investigación se identificó que esta lista no fue compartida con el Comité Evaluador. La discrepancia entre las

puntuaciones asignadas por la Oficina de Recursos Humanos y el Comité Evaluador se resume a continuación:

Nombre del empleado	Puntuación de Recursos Humanos	Puntuación del Comité Evaluador
Candidato 1	99.71	15/15=100%
Candidato 2 <sup>5</sup>	98.68	13/15=83%
Candidato 3	98.68	12/15=80%
Candidato 4	96.71	13/15=83%
Candidato 5	93.06	13/15=83%
Candidato 6	92.06	13/15=83%
Candidato 7	87.61	13/15=83%
Candidato 8	84.56	No aparece en su expediente la evaluación
Candidato 9	84.56	12/15=80%
Candidato 10	83.68	13/15=83%
Candidato 11	83.68	12/15=80%
Candidato 12	83.16	13/15=83%
Candidato 13	82.02	15/15=100%

El Comité Evaluador de los candidatos al rango de Capitán debía completar el formulario titulado *Evaluación para Ascensos Especiales*, en el cual se asigna una puntuación a cada candidato tras evaluar su expediente. Este formulario establecía un máximo de quince (15) puntos, distribuidos en tres categorías: requisitos mínimos del rango, experiencia y evaluación del expediente.

La OIG identificó que uno de los tres candidatos favorecidos por el Comité Evaluador para el ascenso se encontraba entre los siete candidatos que obtuvieron la misma puntuación 13/15. No obstante, del examen realizado no surgió evidencia ni justificación documentada que respaldara su selección sobre los otros seis candidatos con igual puntuación.

La evaluación de la información suministrada y de los siete expedientes certificados reflejó lo siguiente:

- No se identificó criterio ni justificación documentada que sustentara la elección de uno de ellos sobre los otros seis con la misma puntuación.
- No se evidenció que se hubieran realizado entrevistas a estos siete candidatos, mecanismo que habría permitido una evaluación más completa.
- Tampoco se identificaron cartas de recomendación, méritos adicionales ni documentación complementaria que justificara la selección del candidato ascendido.

<sup>5</sup> Este expediente se encontraba extraviado al momento de la intervención. No obstante, el DSP remitió la evaluación del expediente.

- En cuanto a las fechas de presentación de las solicitudes, se constató que el candidato ascendido presentó su solicitud el 18 de octubre de 2021, mientras que otros dos candidatos no seleccionados la presentaron el 11 y 13 de octubre, respectivamente, y otro candidato la presentó el mismo día que el seleccionado.

Del análisis de los formularios, la OIG también identificó que todos los candidatos que obtuvieron una puntuación de 13/15 fueron erróneamente asignados a un porcentaje de 83%, cuando el cálculo correcto debía ser 87%. Este error en la conversión de puntos a porcentaje constituye una deficiencia técnica que puede afectar la clasificación final y, por consiguiente, las decisiones de ascenso.

Evaluación General	1	2	3	4	5	COMENTARIOS
1.Requisitos mínimo del Rango					X	
2.Experiencia					X	
3.Evaluación del Expediente			X			
PUNTACION TOTAL					13	

OBSERVACIONES: obtuvo 83%

El formulario *Evaluación para Ascensos Especiales* incluye una sección de comentarios para el Comité Evaluador justificar la puntuación otorgada. Sin embargo, en ninguno de los expedientes revisados se observaron comentarios que explicaran la asignación de puntos, ni se identificó un criterio claro para determinar qué correspondía a una puntuación perfecta o inferior.

Finalmente, se constató que en una audiencia pública celebrada en la Cámara de Representantes por el presidente de la Comisión de Seguridad Pública se determinó que en los expedientes de 104 bomberos ascendidos en 2023 no aparece evidencia que respalde sus ascensos, ni los pasos por méritos seguidos para justificar los cambios de plaza interna.

### Efectos

Las situaciones comentadas ocasionaron o pudieron ocasionar los efectos siguientes:

1. Cuestionamientos sobre la validez de los resultados, afectando la credibilidad de los seleccionados.
2. Inconsistencia en la puntuación otorgada a los candidatos.

### Causas

Las situaciones comentadas fueron ocasionadas o pudieron haber sido ocasionadas por las causas siguientes:

1. Falta de controles adecuados sobre el proceso de selección para los ascensos.

## Hallazgo 3 – Deficiencias relacionadas con el control de expedientes de candidatos

### *Situación*

Como fue mencionado en el Hallazgo 2, Recursos Humanos no proporcionó un listado con los candidatos a ser evaluados por el Comité Evaluador, se limitaron a entregar los expedientes para su evaluación. En visita realizada por la OIG a las oficinas del DSP para analizar los documentos de los expedientes de la muestra seleccionada de candidatos para el ascenso al puesto de Capitán, el DSP informó que los documentos estaban en un piso en remodelación sin acceso y solicitaron una prórroga de dos semanas. Concedida la prórroga, el DSP suministró los expedientes. Sin embargo, uno de los expedientes no fue entregado. Al cuestionar sobre el expediente el DSP indicó que podría encontrarse en la sede del NCBPR pero luego confirmaron que tampoco estaba allí.

Posteriormente, el DSP informó que había localizado algunos documentos que podrían pertenecer al expediente extraviado y los incluyó en la producción de documentos. En la *Contestación a Orden de Mostrar Causa Núm. 2025-OMC-QI-0001*, el DSP añadió como anejo un documento donde reconoció que como parte de una solicitud de información de la OIG identificaron que el expediente de ascenso de un candidato se extravió de los archivos de Recursos Humanos del DSP. La OIG solicitó al DSP que certificara las razones por las cuales no se pudo localizar el expediente. En respuesta, el DSP notificó que remitió el caso a la Oficina de Responsabilidad Profesional (ORP) del DSP para que condujera una investigación administrativa.

El retraso en la entrega de los expedientes y la imposibilidad de localizar documentos esenciales levantan la interrogante sobre la integridad y transparencia del proceso de selección y resaltan las deficiencias en los controles internos y la gestión de la documentación relacionada con la convocatoria NCBPR 2021-07.

### *Efectos*

Las situaciones comentadas pudieron ocasionar los efectos siguientes:

1. Falta de transparencia en el proceso de evaluación, lo que afecta la confianza de los aspirantes en la integridad del NCBPR.
2. Expediente desaparecido de un candidato a la convocatoria NCBPR 2021-07.

### *Causas*

Las situaciones comentadas fueron ocasionadas o pudieron haber sido ocasionadas por las causas siguientes:

1. Falta de controles internos por parte del personal a cargo de custodiar los expedientes de los candidatos.

## **POSIBLES DISPOSICIONES LEGALES INFRINGIDAS**

---

Los hallazgos identificados revelaron posibles infracciones a las leyes y reglamentos aplicables al proceso de ascenso en el NCBPR, según detallamos a continuación:

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

**Artículo 2. – Declaración de Política Pública. (3 LPRA § 1469a)**

**Sección 2.1. – Contenido**

[...]

5. Que todo empleado dentro del Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico sea seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen por razón de raza, sexo, origen, condición social ideas políticas o religiosas, edad, color, nacimiento, orientación sexual, acoso, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, por ser veterano o por algún impedimento físico o mental.

[...]

**Artículo 6. – Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público. (3 LPRA § 1478)**

[...]

**Sección 6.1. – Áreas Esenciales al Principio de Mérito. (3 LPRA § 1472a)**

Las siguientes son las Áreas Esenciales al Principio de Mérito, las cuales serán aplicable al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Servicio Público que se establece en virtud de esta Ley, con excepción del Servicio de Confianza:

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

[...]

**Sección 6.3. – Áreas Esenciales al Principio de Mérito. (3 LPRA § 1472a)**

[...]

(d) En los casos en que se determine que el reclutamiento se llevará cabo mediante un proceso de aprobación de examen, cualquier persona examinada podrá solicitar la revisión del resultado de su examen dentro del término de quince (15) días a partir de la fecha de envió por correo de la notificación del resultado.

2. **Ley Núm. 1-2012, según enmendada, conocida como *Ley contra el Discrimen en el Empleo***

**Artículo 4.2 – Prohibiciones éticas de carácter general (25 LPRA § 1857a)**

[...]

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

## CONCLUSIÓN

---

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

La investigación reveló múltiples deficiencias en el proceso de selección de tres candidatos a ascenso de Capitán de la convocatoria NCBPR 2021-07. Asimismo, se identificaron deficiencias administrativas en los controles y procesos internos del NCBPR y el DSP relacionados con la convocatoria. Esta situación pudo haber afectado la percepción de cumplimiento con el principio de mérito y transparencia que debe regir los procesos de ascenso en el NCBPR, lo que podría haber comprometido la integridad del procedimiento y debilitado la confianza de los participantes y del público en general.

Es necesario resaltar que tras la intervención de la OIG el DSP indicó que implementó medidas afirmativas para fortalecer el proceso de reclutamiento y garantizar el cumplimiento con el principio del mérito. En virtud de los deberes, facultades y poderes conferidos en el Artículo 7 (r) y (x) de la Ley Núm. 15-2017, la OIG remite el presente informe a la autoridad nominadora para que tome las medidas correctivas y notifique a la OIG las acciones tomadas para garantizar el fiel cumplimiento de las leyes y la política pública del Gobierno de Puerto Rico.

Esta determinación no limita las prerrogativas de la OIG de realizar referidos a otras entidades fiscalizadoras, así como requerir de cualquier entidad sujeta a su jurisdicción alguna acción correctiva o de cumplimiento. Será responsabilidad de la gerencia corregir las deficiencias encontradas y cumplir con las leyes y reglamentos vigentes. El presente informe está basado en los hechos particulares y la documentación recopilada como parte del proceso investigativo.

## RECOMENDACIONES

---

La OIG, en su deber ministerial de prevenir deficiencias administrativas y promover una sana administración pública, emite las recomendaciones siguientes:

### **Al secretario del Departamento de Seguridad Pública**

1. Se asegure que el Comisionado del NCBPR cumpla con las recomendaciones 2 a la 5.

### **Al comisionado del Negociado del Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico**

2. Proporcionar capacitación al personal de Recursos Humanos y cualquier otro que prospectivamente pueda ser parte del Comité Evaluador sobre principios de mérito, imparcialidad, cumplimiento normativo y las mejores prácticas de evaluación de candidatos. **(Hallazgo 1)**
3. Revisar y actualizar la *Orden Especial 2001-01* para alinearla con las prácticas actuales de convocatorias públicas. **(Hallazgo 1)**
4. Requerir que todos los formularios de evaluación de candidatos incluyan justificación escrita para las puntuaciones otorgadas. **(Hallazgo 2)**

5. Fomentar la digitalización de los expedientes para asegurar su respaldo y designar un custodio responsable de su organización y resguardo. **(Hallazgo 3)**

A tenor con el Reglamento Núm. 5, *Reglamento para la Administración del Plan de Acción Correctiva de la Oficina del Inspector General de Puerto Rico*, se le requiere al NCBPR proceder con las acciones correctivas de estas recomendaciones a partir del día siguiente al recibo de la solicitud del Plan de Acción Correctiva (PAC). El incumplimiento con esta recomendación será considerado como criterio suficiente para iniciar un proceso administrativo conforme con la Ley Núm. 15-2017 y sus reglamentos. Independientemente a la documentación suministrada por NCBPR, durante el seguimiento al PAC, se podrán realizar visitas sin aviso previo para validar o confirmar el cumplimiento o determinar incumplimiento con el PAC.

## **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 porque 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 éstos 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 enero de 2026, 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](mailto:informa@oig.pr.gov)

**Página electrónica:** [www.oig.pr.gov/informa](http://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](mailto:consultas@oig.pr.gov)



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