



10 de noviembre de 2022

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2022-04

PARA ESTABLECER PROCESOS RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PUESTOS

I. BASE LEGAL

Esta Orden Administrativa se adopta de conformidad con la facultad conferida a la Inspectora General por los Artículos 4, 7, incisos (n), (o), (y) y el 8 (a), (b), (e), (g), (h) y 14 de la Ley Núm. 15-2017, según enmendada, conocida como la "Ley del Inspector General de Puerto Rico" y en virtud del Reglamento Núm. OIG-RH-12, conocido como el "Reglamento para la administración de los Recursos Humanos de la OIG" (Reglamento Núm. OIG-RH-12).

II. PROPÓSITO Y APLICABILIDAD

La Oficina del Inspector General (OIG) tiene la misión ministerial de fortalecer los mecanismos de prevención, fiscalización, investigación y auditoría de la gestión gubernamental; 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, los reglamentos y la normativa adoptada por el Gobierno de Puerto Rico sobre la administración de los recursos y bienes públicos; y alcanzar con mayor grado de seguridad posible información confiable.

Para lograr ser efectivos en el ejercicio de las labores de educación, prevención y fiscalización, es crucial que la OIG cuente con un personal profesional altamente cualificado que pueda cumplir con todas y cada una de las necesidades asociadas a los servicios que ofrece. Debemos puntualizar que el reclutamiento y retención del personal tiene, por imperativos de ley, que responder al criterio legal de una fuerza trabajadora bien adiestrada, con las destrezas requeridas para cada puesto y una habilidad para lograr un progreso planificado en su trabajo con el fin de asegurar el éxito de los objetivos estratégicos de la OIG.

En atención a tales objetivos, la OIG implementó, mediante el Reglamento Núm. OIG-RH-12, aquellas disposiciones concernientes al proceso y normas de reclutamiento y selección de personal que permitan un proceso de selección, reclutamiento y retención efectivo, competitivo, y confiable, que satisfaga el perfil antes indicado.

A pesar de los procesos y esfuerzos llevados a cabo la OIG ha enfrentado retos para lograr reclutar determinado personal especializado. La experiencia sostiene que la dificultad en el reclutamiento responde a una diversidad de variables entre las cuales se encuentran los cambios provocados por la

pandemia, una mayor expectativa salarial, el interés por la flexibilidad de horarios y forma de prestar servicios, ofertas competitivas de condiciones laborales – gobierno en estado de emergencia fiscal vis a vis el sector privado con ofertas atractivas, incentivos que fomentan y estimulan el autoempleo, y los estrictos requisitos que se imponen para un perfil de empleados que trabajarán con una política pública dirigida a la prevención y combate de la corrupción, entre otras.

La realidad actual de la OIG es que tiene una necesidad apremiante de reclutar personal capacitado para cumplir con las exigencias y responsabilidades asociadas a sus delicadas funciones de fiscalización.

La OIG reconoce y confía en el proceso y las normas que rigen el reclutamiento, sin embargo, no podemos ignorar los desafíos antes indicados. Conscientes de los cambios en los avances tecnológicos, la nueva legislación laboral, la tendencia del mercado laboral y la diversidad generacional, tenemos del deber y la necesidad de diseñar estrategias organizacionales que resulten adecuadas y efectivas, para que la OIG se posicione como un espacio de trabajo competitivo y atractivo para el mercado laboral.

Por las consideraciones indicadas, la OIG emite esta Orden Administrativa, con el objetivo de instrumentar alternativas y mecanismos que apoyen la gestión programática de la de la Oficina de Recursos Humanos. Lo cual incluye el establecimiento de parámetros procesales más efectivos al momento de considerar candidatos para las vacantes a los distintos puestos de la OIG, la revisión de ciertas descripciones de puestos en el área de requisitos para el ingreso, y una efectiva administración de los aspectos retributivos considerando los asuntos fiscales y presupuestarios aplicables.

III. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

Ante la necesidad apremiante del servicio y en atención a la política pública que se establece en la citada Ley Núm. 15, la OIG implementará un procedimiento de reclutamiento más ágil y expedito para la selección y reclutamiento a fin de cubrir todas las vacantes disponibles en la OIG. Disponemos que el proceso será uno continuo para estar en posición de cubrir puestos vacantes, sea de nueva creación o cuya disponibilidad sea por cese de funciones de un empleado.

Conforme a las disposiciones aplicables que rigen dicho procedimiento, las normas generales que regirán dicho reclutamiento son las siguientes:

1. En todo caso la selección se hará en consideración a la experiencia, idoneidad, destrezas, capacidad e integridad, y demás requisitos que apliquen a cada puesto.
2. La divulgación y publicidad del proceso de selección y reclutamiento de candidatos, se podrá llevar a cabo utilizando la página electrónica del Gobierno de Puerto Rico, así como los medios de comunicación más apropiados tales como asociaciones profesionales, redes sociales, universidades y avisos de prensa escrita y/o radial.
3. La fuente de reclutamiento podrá ser interna o externa, incluyendo, cuando sea necesario, el Servicio de Empleos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, instituciones educativas en Puerto Rico, municipios, o personas desempleadas en cualquier localidad.
4. El reclutamiento será continuo hasta tanto se satisfagan las necesidades previstas e imprevistas del servicio.

5. Todo candidato deberá reunir los requisitos establecidos para la clase de puesto y las condiciones generales de ingreso al servicio público.
6. En todo el proceso se seguirán las disposiciones de política pública respecto a la igualdad en el empleo.
7. La OIG llevará a cabo un proceso de revisión continuo de su plan de clasificación para atemperarlo a las necesidades del servicio ante las circunstancias indicadas en esta Orden Administrativa. Igual proceso de revisión se podrá llevar a cabo respecto a la retribución, sujeto a las normas fiscales y presupuestarias aplicables, con el fin de asegurar escalas salariales competitivas y una administración flexible que viabilice una oportunidad laboral adecuada y atractiva, así como la retención del personal idóneo y competente.
8. Los registros de elegibles podrán ser cerrados cuando los mismos no sean adecuados para dar paso las medidas establecidas en esta Orden Administrativa. Tal proceso será uno documentado y se dará aviso sobre el particular en la página electrónica de la OIG.
9. Toda información que la Inspector General divulgue en su página electrónica será considerada como debida notificación a los empleados de la OIG y al público en general, a todos los fines legales, lo que se advertirá en las comunicaciones que la Inspector General estime necesarias.

IV. CONVOCATORIA

Luego de entrar en vigor esta Orden Administrativa, la Oficina de Recursos Humanos de la OIG podrá emitir convocatorias a examen, en cumplimiento con la Sección 5.03 del Reglamento Núm. OIG-RH-012.

V. PROCESAMIENTO Y RECHAZO DE SOLICITUDES

Las solicitudes recibidas se sellarán con la fecha y hora de recibo. A partir de dicha fecha, la Oficina de Recursos Humanos procesará y evaluará dicha solicitud, conforme a las disposiciones de la Sección 5.04 del Reglamento Núm. OIG-RH-012.

Completada la evaluación y procesamiento de la solicitud, la Oficina de Recursos Humanos de la OIG llevará a cabo los procesos de evaluación y examen de cada candidato, según lo dispuesto en el Artículo X del Reglamento Núm. OIG-RH-012.

Cumpliendo con las disposiciones de la Sección 5.06 del Reglamento Núm. OIG-RH-12, la Oficina de Recursos Humanos deberá remitir a la Oficina de la Inspector General un Registro de Elegibles, de modo que la Oficina de la Inspector, o la persona que sea designada, pueda iniciar y darle la continuidad necesaria al proceso de Certificación y Selección dispuesto en la Sección 5.07 del Reglamento Núm. OIG-RH-012.

Nada de lo dispuesto en esta Orden Administrativa limitará a la OIG a entrevistar, seleccionar y reclutar personal a medida que se reciban las solicitudes aplicables, aun mientras se mantiene abierta la convocatoria.

VI. RETRIBUCIÓN

La OIG es una entidad gubernamental cuya misión promueve la sana administración pública y el uso correcto de los recursos y fondos públicos. Igualmente reconoce que son los empleados el recurso esencial para lograr las metas y objetivos estratégicos trazados. Por lo tanto, para la OIG es vital seleccionar, desarrollar y retener a los candidatos más efectivos.

La OIG establece los planes de retribución para el servicio de carrera y de confianza, conforme a la capacidad fiscal de la Agencia, la realidad económica y con el método de análisis y evaluación de puestos seleccionados. Para ello se determina, de acuerdo con las necesidades y el presupuesto, estructuras de salarios cónsonas con el sistema de valoración del puesto seleccionado.

El sistema retributivo utilizado busca promover la uniformidad y justicia en la fijación de los sueldos de nuestros empleados. Así las cosas y como normal general, no se autoriza un sueldo que exceda el máximo de la escala retributiva para determinada clase. Sin embargo, conforme la Sección 10.1 del Reglamento Núm. OIG-RH-12, en aquellos casos que resulte necesario asignar, vía excepción, se podrá autorizar un sueldo que exceda el máximo de la escala retributiva asignada a la clase de puesto.

A manera ilustrativa, los puestos reclutados en la OIG requieren de personal diestro y profesional con un alto nivel de experiencia o de preparación académica. Igualmente, y aunque no es considerado un requisito indispensable, se favorece la posesión de licencias y de certificaciones especializadas. Considerando la naturaleza de las funciones de fiscalización, las exigencias y responsabilidades inherentes a las labores en la OIG y la realidad de mejores oportunidades retributivas en el sector privado, la OIG no se ha podido mantener competitiva por lo que se ha visto limitada de reclutar y retener personal especializado.

La realidad actual resulta un limitante desafío para la OIG para cubrir llenar las vacantes existentes con personal capacitado y profesional. Esto resulta aún más complicado si la retribución asignada al puesto no está acorde a la realidad retributiva de estos profesionales en y fuera del Gobierno. De hecho, y bajo similares fundamentos, es de conocimiento público que el Gobierno está dirigido a una revisión integral de las escalas retributivas con vigencia a partir de enero de 2022.

Ante las consideraciones expuestas, la OIG concederá, un salario que corresponda a las capacidades del candidato, la realidad retributiva de la profesión y a la urgente necesidad de la Agencia. De igual forma, la OIG podrá ofrecer a los candidatos salarios en la parte superior de la escala retributiva.

VII. VIGENCIA Y RESERVA

Esta Orden Administrativa comenzará a regir inmediatamente luego de su aprobación.

Nada de lo dispuesto es esta Orden Administrativa tendrá el efecto de conceder derechos procesales o sustantivos adicionales a lo dispuesto en la reglamentación de recursos humanos de la OIG.

La interpretación de esta Orden Administrativa será una facultad exclusiva de la inspectora General, salvo una delegación expresa y delimitada a otro funcionario de la OIG.

VIII. APROBACIÓN

Aprobada en San Juan, Puerto Rico, hoy 10 de noviembre de 2022.



Ivelisse Torres Rivera
Inspectora General