



GOBIERNO DE

PUERTO  
RICO

MEMORANDO NÚM. OSG-2025-003  
*Oficina de la Secretaría de la Gobernación*

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 8-2025  
*Oficina de Administración y Transformación  
de los Recursos Humanos del Gobierno de  
Puerto Rico*

**A:** Secretarios, Jefes de Agencias, Directores Ejecutivos  
Departamentos, Agencias, Comisiones, Juntas, Administraciones, Corporaciones  
Públicas, Instrumentalidades y demás organismos o entidades de la Rama Ejecutiva del  
Gobierno de Puerto Rico

  
**DE:** Francisco J. Domenech  
Secretario de la Gobernación

  
**Facundo M. Di Mauro Vázquez**  
Director OATRH

**FECHA:** 2 de julio de 2025

**RE:** PROCEDIMIENTO PARA LA ADQUISICIÓN DE TALENTOS EN EL  
SERVICIO DE CARRERA DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO

---

**I. Trasfondo y objetivos**

La Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico”, establece como política pública la centralización de todas las transacciones de personal mediante la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH), ya sean nombramientos, ascensos, traslados, descensos, movilidad y aplicación de medidas disciplinarias mediante el uso de tecnología. Además, la OATRH tiene el deber ministerial de administrar y mantener actualizado el registro central de convocatorias en el servicio público y propender a que, en cumplimiento con el Principio de Mérito, las agencias ofrezcan a los candidatos cualificados la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas y ética del trabajo, sin ningún tipo de discriminación en observancia a dicho principio. Por otro lado, la Ley Núm. 8-2017 incluye como uno de sus objetivos de política pública el “lograr las mejores prácticas en la administración pública como compromiso principal” y que en el proceso de reclutamiento se le ofrezca la oportunidad de competir a toda persona cualificada. Este proceso está fundamentado en el Principio de Mérito y sus criterios de uniformidad que sirven de base para el trato igual y justo que entraña el servicio público.

En consonancia con el mandato y los objetivos de la Ley Núm. 8-2017, el Plan Fiscal Certificado (Plan Fiscal) por la Junta de Supervisión y Administración Financiera de Puerto Rico (Junta) estableció una Reforma del Servicio Público (Reforma), que tiene como meta continuar mejorando la

administración de los recursos humanos en el Gobierno de Puerto Rico mediante objetivos estratégicos, así como las estructuras en las agencias, los procesos de reclutamiento de capital humano, la compensación, oportunidades de desarrollo profesional y aprendizaje de los empleados en el servicio público.<sup>1</sup> Más específicamente, la Reforma procura proveerles a los funcionarios las herramientas para que lleven a cabo sus deberes con excelencia y responsabilidad y así ofrecer a los residentes de Puerto Rico servicios de calidad. Como parte de esta Reforma, el Gobierno, liderado por la OATRH, el Departamento de Hacienda (“Hacienda”) y la Oficina de Gerencia y Presupuesto (“OGP”), iniciaron un Plan Piloto de Reforma del Servicio Público (Plan Piloto) en julio del 2021, para dotar a sus funcionarios con las destrezas, estructuras organizacionales, procesos, conocimientos y desarrollo profesional necesarios para atender las necesidades actuales y futuras de las agencias de una manera más efectiva y eficaz. El Plan Piloto comenzó enfocado en áreas que manejan Hacienda y la OGP. Posteriormente, el Plan Piloto fue ampliado para incluir otras entidades gubernamentales. Como resultado de su implementación, el Gobierno y la Junta continúan colaborando para expandir la Reforma al resto de las entidades que componen el Gobierno Central. Igualmente, el Gobierno tiene la meta de establecer un nuevo sistema de reclutamiento flexible, ágil, que logre atraer y retener a los candidatos idóneos, así como cumplir con los objetivos del Plan Fiscal y la Reforma.

Cónsono con lo anterior, la Oficina de la Secretaría de la Gobernación (OSG) y la OATRH emiten estas normas con el objetivo de establecer un nuevo procedimiento uniforme que regirá el proceso de adquisición de talento en las entidades gubernamentales para ocupar los puestos vacantes en el servicio público basado en las destrezas y competencias de los empleados.

## II. Base legal

Estas normas se emiten al amparo de los poderes y facultades delegadas por la Gobernadora de Puerto Rico, Hon. Jenniffer A. González Colón, mediante el Boletín Administrativo Núm. OE-2025-008, titulado “Orden Ejecutiva de la Gobernadora de Puerto Rico, Hon. Jenniffer A. González Colón, para establecer las funciones, deberes y responsabilidades del Secretario de la Gobernación”. Véase, Boletín Administrativo Núm. OE-2025-008, Sección 1ª, incisos (6) y (10). De igual forma, este documento se emite al amparo de la facultad conferida a la OATRH por el Artículo 4, Sección 4.3, inciso (1)(c) y (d), de la Ley Núm. 8-2017 y la Carta Normativa Núm. 3-2024, Parte IV, Artículo 19(A). La normativa consignada en el presente documento está en cumplimiento con los Planes Fiscales Certificados para el Gobierno de Puerto Rico.

## III. Aplicabilidad

- A. El presente Memorando Especial aplicará a las entidades gubernamentales cubiertas por las disposiciones de la Ley Núm. 8-2017, así como aquellas entidades excluidas de dicha legislación que voluntariamente interesen incorporarse al nuevo proceso de adquisición de talento. Para participar en este proceso, la entidad gubernamental deberá contar con la autorización expresa y por escrito de la OATRH, la cual se otorgará una vez su personal de recursos humanos haya sido debidamente adiestrado.

---

<sup>1</sup> Véanse, los capítulos y secciones correspondientes a los Planes Fiscales Certificados por la Junta, “Fomentar una fuerza laboral pública de alto rendimiento”, del 2021, el Capítulo 13, págs. 182-188; del 2022, el Capítulo 12, págs. 189-197; del 2023, el Capítulo 4 del Volumen 3, págs. 36-40; del 2024, la Sección 3.1.5.

- B. En las correspondientes convocatorias de las entidades gubernamentales, así como en las transacciones de recursos humanos aplicables, se identificarán las que estarán cubiertas por este nuevo proceso de adquisición de talento.
- C. El Memorando Núm. OSG-2018-001 de la Oficina de la Secretaría de la Gobernación y el Memorando Especial Núm. 5-2018 de la OATRH y cualquier enmienda a este y a su modelo de convocatoria, continúan en completa fuerza y vigor para todas las entidades de la Rama Ejecutiva que no hayan recibido autorización de la OATRH para participar del nuevo proceso de adquisición de talento establecido en el presente documento<sup>2</sup>.
- D. La OATRH emitirá comunicaciones numeradas para informar sobre las entidades gubernamentales que han sido autorizadas a participar de este nuevo proceso de adquisición de talento.
- E. Las entidades gubernamentales excluidas de la Ley Núm. 8-2017, que soliciten a la OATRH utilizar el nuevo proceso de adquisición de talento y reciban dicha autorización, deberán adoptar las normas y procedimientos aquí establecidos para sus procesos de adquisición de talentos.

#### IV. Definiciones

Para propósitos de la normativa establecida en el presente documento, los términos que se incluyen a continuación tendrán el siguiente significado:

- A. “Adquisición de Talento” significa el proceso de búsqueda del personal necesario para ocupar puestos vacantes en el servicio público, el cual está centrado en evaluar y seleccionar candidatos en función de las destrezas que poseen, y no solo se basa en la experiencia laboral o educación formal. El proceso de reclutamiento y selección de empleados se enfocará en atraer al mejor talento mediante la implementación de procesos ágiles y confiables. Para ello, se podrá utilizar tecnología, tales como plataformas de inteligencia de talento, inteligencia artificial u otras herramientas estandarizadas, para asistir al personal de recursos humanos en las distintas etapas del proceso de reclutamiento y selección, así como para mejorar la experiencia de solicitud de empleo de los candidatos.
- B. “Autoridad Nominadora” implica todo jefe de una entidad gubernamental con autoridad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno de Puerto Rico.
- C. “Certificación de elegibles” significa los nombres de los candidatos que estén en turno de certificación dentro del registro de elegibles centralizado o 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.
- D. “Comisión” se refiere a la Comisión Apelativa del Servicio Público creada en virtud del Plan de Reorganización Núm. 2-2010.

---

<sup>2</sup> El Memorando Especial 5-2018 continúa en plena fuerza y vigor para las agencias que no formen parte del nuevo proceso de adquisición de talento.

- E. **“Competencia”** significa preparación académica, conocimiento o destreza adquirida por el empleado que le permite el cumplimiento con sus funciones de manera eficiente y en cumplimiento con las metas y objetivos de su unidad de trabajo.
- F. **“Convocatoria”** se refiere a la publicación electrónica que hará la OATRH anunciando los puestos vacantes para ser ocupados por personal interno de la Rama Ejecutiva o personas externas para todas las agencias e instrumentalidades públicas. La publicación contendrá los requisitos mínimos, el tipo de examen y el resto de la información necesaria para divulgar o anunciar la oportunidad para ocupar el puesto.
- G. **“Reclutamiento interno”** implica el proceso de búsqueda del recurso humano dentro de todas las entidades de la Rama Ejecutiva que reúna los requisitos mínimos de preparación académica y experiencia requeridos, así como las destrezas preferibles para realizar las funciones propias de aquellos puestos que se encuentren vacantes o queden vacantes y que resulten necesarios para la continuidad de los trabajos del Gobierno de Puerto Rico. Como parte de la filosofía del Gobierno como “Empleador Único”, cuando en el presente Memorando Especial se haga referencia a la necesidad de acudir al “reclutamiento interno” como primera opción para conseguir el recurso humano debidamente cualificado, se entenderá el término “interno” como “dentro de cualquiera de las entidades que componen la Rama Ejecutiva”. Bajo ningún concepto el término “interno” se interpretará en su acepción clásica que lo limitaba a un reclutamiento entre los empleados actuales de la entidad donde surge la necesidad de reclutamiento. A modo de ejemplo, y conforme a la normativa establecida en este Memorando, si en la entidad de la Rama Ejecutiva surge la necesidad de ocupar un puesto regular de carrera, esta abrirá una convocatoria interna a la cual podrán comparecer, no únicamente sus empleados, sino también otros empleados que laboren en cualquiera de las entidades de la Rama Ejecutiva. Será elegible para reclutamiento interno toda persona cualificada que a la fecha de emitirse una convocatoria para la cual desee competir en los procesos de reclutamiento y selección para puestos permanentes de servicio de carrera, ostente un nombramiento como empleado en cualquiera de las entidades de la Rama Ejecutiva.
- H. **“Entidades gubernamentales participantes”** son las agencias, departamentos, oficinas, comisiones, administraciones, organismos, corporaciones públicas y demás instrumentalidades de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico que utilizan el proceso de adquisición de talento establecido en estas normas.
- I. **“Especificación de clase”** significa la descripción de forma genérica que expone las características más importantes del trabajo principal de uno o más puestos, que incluya, entre otras cosas, naturaleza del trabajo, grado de complejidad, responsabilidad y autoridad, si alguna, y los requisitos mínimos que deben poseer los candidatos a ocupar el puesto.
- J. **“Registro de elegibles”** se refiere a la 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, conforme a la calificación obtenida.
- K. **“Sistema integrado de destrezas para los puestos del Gobierno de Puerto Rico o sistema integrado de destrezas (SID)”** se refiere al repositorio que contiene las habilidades y

destrezas identificadas para un puesto o clase de puestos tras un estudio de las especificaciones de clase, así como la descripción y los distintos niveles de aptitud para dichas destrezas. Los procesos de adquisición y manejo de talento serán guiados por este sistema integrado de destrezas.

#### V. Enfoque en destrezas

Conforme al Artículo 6, Sección 6.1, de la Ley Núm. 8-2017, 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 de empleados. Guiado por este principio, el nuevo proceso persigue un enfoque de adquisición de talento basado en las destrezas y competencias de los empleados en el servicio público. La OATRH ha desarrollado un sistema integrado de destrezas mediante el estudio de las especificaciones de clase del Plan de Clasificación Uniforme de manera que pueda adquirirse el mejor talento según las destrezas identificadas para cada puesto.

#### VI. Responsabilidades de las entidades gubernamentales y delegación de funciones

Cada Autoridad Nominadora es responsable de supervisar todo el proceso de reclutamiento y selección de los candidatos con la cooperación y asesoramiento de la OATRH. Las autoridades nominadoras podrán delegar las funciones en los Directores de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades gubernamentales para cumplir con lo requerido en este Memorando. Dicha delegación constará por escrito y será notificada a la OATRH. Sin embargo, la responsabilidad última residirá en la Autoridad Nominadora.

#### VII. Reclutamiento y selección – Adquisición de Talento

##### A. Normas generales sobre reclutamiento y selección

1. Al momento de reclutar personal, las entidades gubernamentales participantes ofrecerán a toda persona cualificada la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera.
2. Los aspirantes cualificados participarán en igualdad de condiciones en aspectos, tales como: competencias y logros académicos, profesionales y laborales; conocimientos, habilidades y destrezas, y ética del trabajo.
3. No se discriminará 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 impedimento físico o mental, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual, acoso, condición de veterano, por impedimento físico o mental, ni por tener peinados protectores y texturas de cabello que regularmente se asocian con identidades de raza y origen nacional particulares, o información genética. Igual prohibición para el discrimen por condición de beneficiario de asistencia económica bajo la "*Personal Responsibility and Work Opportunity*

*Reconciliation Act of 1996*” (PRWORA), Ley Pública Federal Núm. 104-193 de 22 de agosto de 1996, según enmendada, 110 Stat. 2105, et seq.

**B. Normativa para las convocatorias en el proceso de adquisición de talento**

1. Toda entidad gubernamental de la Rama Ejecutiva gestionará la autorización de la OGP para ocupar puestos en el servicio de carrera, según lo establece la Carta Circular Núm. 144-17 y la Carta Circular Núm. 004-2024 de la OGP al igual que cualquier otra normativa que sea publicada con el correspondiente proceso de revisión y aprobación que sea aplicable a estos fines.
2. El reclutamiento interno deberá ser fomentado para llenar las plazas vacantes. Cuando la convocatoria interna no resulte en un candidato idóneo para ejercer las funciones del puesto vacante, la entidad gubernamental participante podrá determinar si publicará una convocatoria externa. Los fundamentos para publicar la convocatoria externa podrían incluir, pero sin limitarse, a los siguientes: (1) no hubo una cantidad adecuada de solicitantes en la Convocatoria interna; (2) los solicitantes no reunieron los requisitos mínimos; (3) los solicitantes internos no son idóneos para el puesto, según lo determine la entidad gubernamental participante, entre otros. La entidad gubernamental deberá mantener en sus registros el fundamento para emitir la convocatoria externa junto a una certificación de la Autoridad Nominadora en la que indique que la publicación de la convocatoria interna no resultó en un candidato idóneo para ocupar el puesto vacante. La OATRH tendrá facultar para auditar este proceso.
3. La entidad gubernamental notificará a la OATRH la solicitud de publicación de convocatoria que debe incluir la autorización de la OGP.
4. Una vez la OATRH emita su aprobación, la entidad gubernamental podrá publicar la convocatoria. Las convocatorias se publicarán en <https://www.empleos.pr.gov/> y/o cualquier otra plataforma que en el futuro se identifique para solicitar y procesar solicitudes de empleo.
5. La convocatoria, sin limitarse, incluirá el nombre e información de contacto de la entidad gubernamental, título y número de clase del puesto, naturaleza del trabajo, punto mínimo del grado salarial, fechas de cierre de la convocatoria, tipo de competencia, los requisitos mínimos del puesto, naturaleza de examen, normas de reclutamiento, período probatorio, destrezas y competencias entre otros elementos que deban notificarse en la convocatoria. Lo anterior no pretende ser una lista taxativa de los elementos que contendrá una convocatoria, entendiéndose que podrán añadirse o eliminarse elementos en la misma siguiendo los parámetros del Artículo 6, Sección 6.3(3), de la Ley Núm. 8-2017.
6. Mediante el proceso de Adquisición de Talento se deberá atraer, seleccionar y reclutar los mejores talentos con las destrezas adecuadas para cada puesto.

7. Cuando un candidato haya solicitado oportunamente a una convocatoria de empleo para un puesto vacante, a discreción de la entidad gubernamental solicitante, se podrá considerar a dicho candidato para otras convocatorias que se encuentren en período para recibir solicitudes de empleo, aunque el candidato no haya solicitado a esas otras convocatorias. Si esto ocurre será suficiente la aprobación de la Autoridad Nominadora de la entidad que publica la convocatoria, o a quien se haya delegado, y se requerirá la anuencia del candidato por escrito.

### C. Disposiciones para el proceso de Adquisición de Talento

El proceso de reclutamiento y selección de empleados está enfocado en atraer, seleccionar y reclutar el mejor talento mediante la implementación de procesos ágiles y confiables. Para ello, se propicia el uso de tecnología innovadora, tales como plataformas de inteligencia de talento u otras herramientas estandarizadas, para asistir al personal de recursos humanos en las distintas etapas del proceso de reclutamiento y selección, así como para mejorar la experiencia de solicitud de empleo de los candidatos.

Sin que se entienda como una lista taxativa, el proceso de Adquisición de Talento podrá incluir los siguientes elementos:

1. Aprobación de solicitud para publicación de la convocatoria. La entidad gubernamental participante adquirirá las autorizaciones de la OGP y la OATRH para publicar la convocatoria.
2. Publicación de convocatoria. Se publicará la convocatoria de empleo a través de la página web: *empleos.pr.gov*.
3. Búsqueda de candidatos. Se atraerán e identificarán los candidatos para el puesto vacante.
4. Evaluación de candidatos. Se evaluarán los requisitos mínimos, tales como experiencia, preparación académica, así como destrezas mediante herramientas tecnológicas de adquisición de talento con inteligencia artificial, entrevistas y llamadas telefónicas, cuestionarios estandarizados, entre otros:
  - i. Evaluación inicial con asistencia de la herramienta de inteligencia artificial. La evaluación inicial se realizará mediante una plataforma de adquisición y manejo de talentos con inteligencia artificial, que asistirá al personal de recursos humanos de cada entidad gubernamental participante en el proceso de reclutamiento y selección. La inteligencia artificial se alimentará de los requisitos mínimos del puesto, tales como experiencia y educación, así como de las destrezas identificadas para el puesto, según establecidas en el sistema integrado de destrezas para los puestos del Gobierno de Puerto Rico. La inteligencia artificial también se alimentará de la información que surja de los resúmenes de los candidatos que soliciten a la convocatoria para determinado puesto. Estos datos serán procesados con la asistencia de la inteligencia artificial que hará una comparación o pareo entre los requisitos del puesto enunciados en la convocatoria y los resúmenes de los candidatos. De esta forma

estandarizada y automatizada, la inteligencia artificial asistirá al personal de recursos humanos a colocar los candidatos en orden descendente a base del nivel de coincidencia de cada candidato con el puesto.

Teniendo en cuenta la lista de candidatos antes mencionada, ordenados por el pareo, la cantidad de solicitantes y el número de vacantes, el personal de recursos humanos de la entidad gubernamental avanzará candidatos a la siguiente etapa de validación telefónica conforme a los siguientes criterios:

Solicitudes recibidas para la convocatoria a examen	Porcentaje aproximado de los mejores candidatos que deberán ser avanzados a la validación telefónica
0-20	~50%
21-99	~20%
100-199	~15%
200 o más	~10%

En caso de que la convocatoria contemple más de un puesto vacante, el personal de recursos humanos identificará el porcentaje aproximado de los candidatos que pasará a la etapa de Validación Telefónica en función del total de las solicitudes recibidas, y no por puesto vacante.

Antes de avanzar un candidato a la siguiente etapa de Validación Telefónica, el personal de recursos humanos de la entidad gubernamental deberá completar un formulario para verificar la posición del candidato en el pareo y validar sus cualificaciones según su resumé. La OATRH será la encargada de desarrollar estos cuestionarios y formularios estandarizados para las entidades gubernamentales comprendidas en el Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

- ii. Validación mediante llamada telefónica. Tras la evaluación inicial, el personal de recursos humanos de cada entidad gubernamental coordinará una llamada telefónica con los candidatos con los mejores pareos, según los porcentajes indicados en el inciso (i) anterior, y realizará las preguntas del cuestionario estandarizado. El personal de recursos humanos evaluará las contestaciones provistas por el candidato y completará un formulario estándar de evaluación. A base de los criterios dispuestos en el formulario de evaluación, se determinará si el candidato avanza a la próxima etapa.
5. Todo candidato que cumpla con los requisitos mínimos para ocupar el puesto y, además, sea acreedor a una preferencia en los procesos de reclutamientos, pasará automáticamente a la etapa de validación telefónica. Las entidades gubernamentales solicitarán al candidato que presente documentación que evidencie que es acreedor a dicha preferencia. Esta norma aplicará a cualquier veterano bajo la Ley Núm. 203-2007, según enmendada, conocida como “Nueva Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño para el Siglo XXI”; persona con impedimento cualificada bajo la Ley Núm. 81-1996, según enmendada, conocida como “Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para Personas con Impedimentos”; persona beneficiaria de los programas de

asistencia económica gubernamental que se encuentren bajo las disposiciones de la Ley de Reconciliación de Responsabilidad Personal y Oportunidad Laboral (P.R.O.W.A.) en Puerto Rico, Ley Pública Federal Número 104-193 de 22 de agosto de 1996, y a cualquier miembro de los Servicios Uniformados, Guardia Estatal, empleado civil del Cuerpo de Ingenieros o del Servicio Médico Nacional contra Desastres en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, según lo dispone el Artículo 6 de la Ley Núm. 218-2003, según enmendada, conocida como "Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos". Además, las entidades gubernamentales darán preferencia a un veterano o al miembro de los Servicios Uniformados, Guardia Estatal, empleado civil del Cuerpo de Ingenieros o del Servicio Médico Nacional contra Desastres en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, en su nombramiento para cualquier cargo, empleo u oportunidad de trabajo.

6. Las entidades gubernamentales podrán, a su discreción, solicitar algún documento adicional previo al nombramiento o en cualquier otro momento del proceso de evaluación de candidatos. En aquellos casos que se decida solicitar documentos adicionales, se requerirán a todos los candidatos que estén siendo evaluados en la etapa correspondiente a la solicitud de documentos.
7. Certificación de elegibles para el puesto. Se establecerán los candidatos que formarán parte de la certificación de elegibles para el puesto, tras haber pasado las etapas anteriores.
8. Entrevista y evaluación final. Se realizarán entrevistas y se completarán las evaluaciones finales.
9. Oferta, verificación e investigación. Se seleccionará al candidato y el personal de la oficina de recursos humanos de la entidad gubernamental participante solicitará y revisará la documentación del candidato, además iniciará una investigación de antecedentes laborales. Se notificará a los candidatos que no hayan sido seleccionados de la determinación junto con su derecho de presentar una apelación ante la Comisión o al foro apelativo que corresponda.
10. Incorporación al empleo. La entidad gubernamental participante pondrá en efecto el plan de incorporación del empleado y período probatorio.

#### **D. Disposiciones específicas para nombramientos transitorios**

Las entidades gubernamentales podrán optar por llevar a cabo el reclutamiento de empleados transitorios a través de la nueva plataforma de adquisición de talento, la cual asistirá al personal de recursos humanos en la evaluación de los requisitos mínimos de experiencia, preparación académica y destrezas.

#### **VIII. Informe trimestral de la OGP**

La OGP deberá emitir un informe trimestral a la OATRH en el que detalle las solicitudes de autorización para ocupación de puesto en el servicio de carrera aprobadas durante el mes anterior. Este

informe deberá ser remitido a no más tardar del quinto (5to) día del mes y contendrá como mínimo, la siguiente información: (a) nombre de la entidad gubernamental participante; (b) número de planteamiento; (c) clasificación del puesto y; (d) categoría del puesto. La OATRH utilizará el referido informe para corroborar que todos los puestos autorizados por la OGP hayan pasado por el proceso establecido en este Memorando.

**IX. Orden de prelación**

El presente procedimiento para la adquisición de talentos tiene prelación sobre otras disposiciones que regulen las materias aquí incluidas. El Memorando Especial Núm. 05-2018 emitido por la OATRH en conjunto con el Memorando Núm. OSG-2018-001 de la Oficina de la Secretaría de la Gobernación no será de aplicación para los demás procesos de administración de recursos humanos de las entidades gubernamentales que forman parte del nuevo proceso de adquisición de talento. No obstante, prevalecen sus disposiciones relacionadas a la prioridad del reclutamiento interno, mientras no se haya logrado un presupuesto balanceado y superado la crisis económica.

**X. Interpretación**

La normativa aquí expuesta deberá interpretarse de la forma más liberal, flexible y amplia que sea posible para que puedan lograrse los objetivos del nuevo proceso de adquisición de talento.

**XI. Cláusula de separabilidad**

Si cualquier palabra, oración, inciso, artículo, sección o parte del presente Memorando Especial fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal con jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones de este, sino que el efecto de nulidad se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica involucrada en la controversia.

**XII. Vigencia**

Este Memorando Especial comenzará a regir inmediatamente tras su aprobación.

Anejo