



# REFORMA DEL SERVICIO PÚBLICO

El objetivo principal de la Reforma del Servicio Público es mejorar la experiencia del servidor público; una fuerza laboral con el conocimiento, las habilidades y la motivación adecuada para crear un gobierno más efectivo y eficiente; dirigido a resultados. En fin, crear una nueva cultura laboral y devolverle el orgullo al servidor público.

- + Renovar la experiencia del servidor público y crear un gobierno más efectivo, eficiente y responsable; dirigido a resultados.
- + Mejorar la gobernanza y capacidad operacional en todas las agencias con el fin de fomentar un mejor servicio a la ciudadanía.
- + Garantizar salarios competitivos, justos y fiscalmente responsable.
- + Transformar la manera en que administramos el recurso humano con un sistema uniforme y centralizado.

## DESAFÍOS DEL GOBIERNO



Dificultad para reclutar y retener talento en el Gobierno



Salarios por debajo de las tasas competitivas del mercado



Falta de procesos uniformes han promovido inequidad entre las agencias

## LA REFORMA ESTÁ CONSTRUIDA EN 4 COMPONENTES ESTRATÉGICOS

### Estructura Organizacional

Alineada a las necesidades del capital humano en las agencias. Mediante esta estructura se identifican las necesidades de puestos para cumplir con los objetivos de cada una de las agencias y promover un servicio de excelencia.

### Evaluación y Desarrollo Profesional

Fomenta la retención y el desarrollo profesional del empleado. El nuevo sistema permite a los empleados recibir aumentos, ascensos y la movilidad entre agencia.

### Compensación

Bajo una filosofía de compensación establecemos una estructura salarial que promueve salarios competitivos, según el mercado laboral, conforme a las destrezas del empleado.

### Reclutamiento

Enfocado en atraer el mejor talento por medio de procesos ágiles y confiables.

**Juntos transformamos el capital humano del Gobierno de Puerto Rico**

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**

Alineada a las necesidades del capital humano con una estructura uniforme que identifica las necesidades de los puestos, para cumplir con los objetivos de cada una de las agencias y promover un servicio de excelencia. Permite definir las necesidades del capital humano y ofrecer oportunidades de empleo.

**CONDICIÓN ACTUAL EN LAS ESTRUCTURAS DE LAS AGENCIAS**

Dependencia excesiva de empleados de confianza en lugar de empleados de carrera para las funciones esenciales. Además, las agencias no están atemperadas con la actualidad.

**BENEFICIOS****01**

Se reestructura las agencias del gobierno identificando los recursos humanos necesarios para la adecuada prestación y continuidad de los servicios que ofrecen las agencias.

**02**

Fomenta la movilidad de los empleados entre las agencias de acuerdo a la necesidad de servicios y conforme a las oportunidades de crecimiento profesional.

**COMPONENTE ESTRATÉGICO****SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL**

Transforma la fuerza laboral a una ágil, con conocimientos, destrezas y herramientas modernas que satisfacen las necesidades actuales y emergentes de cada agencia.

**CONDICIÓN ACTUAL EN EL DESARROLLO PROFESIONAL**

La falta de procesos uniformes ha provocado inequidad entre las agencias debido a métodos evaluativos incongruentes.

**BENEFICIOS****01**

Considera aumentos, ascensos y movilidad.

**02**

El desarrollo profesional conduce a mayores tasas de retención.

**03**

Recompensa a los empleados por sus ejecutorias, mediante reglamento.

**04**

Realiza capacitación y evaluación para fortalecer el desempeño.

**Juntos transformamos el capital humano del Gobierno de Puerto Rico**





## SISTEMA DE COMPENSACIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

La nueva estructura salarial en conjunto con los demás componentes de la Reforma, promueve oportunidades de crecimiento profesional y salarios competitivos para mejorar la experiencia del servidor público.

### CONDICIÓN ACTUAL EN LA RETRIBUCIÓN Y FUNCIONES

Por décadas no ha habido un aumento de sueldo ni oportunidades de crecimiento dentro de la agencias. Los salarios han permanecido por debajo de las tasas competitivas del mercado y cada agencia ha mantenido distintas escalas salariales.

## IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA

### PLAN DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Se consolidaron las descripciones de puestos para crear un sistema uniforme y centralizado.

### ESTRUCTURA SALARIAL

Basada en las mejores prácticas y escalas salariales del mercado, resultando en salarios atractivos, competitivos y justos.

### PLAN DE RETRIBUCIÓN

Alineado a un pago equitativo y competitivo con el mercado que permite el ascenso de puesto en las agencias.

## BENEFICIOS

01

De 176 planes de clasificación de puestos se redujo a dos planes de clasificación; uno para servicio de carrera y otro para servicio de confianza.

02

De 25 mil clases de puestos se redujo a 1,500 luego de agrupar puestos iguales o similares.

03

350 clasificaciones de puestos fueron comparadas con datos del mercado para establecer un salario competitivo.

04

De 44 escalas salariales se redujeron a 25.

05

Permite un salario uniforme entre agencias.

06

Empleados con un salario actual menor al mínimo de la escala designada recibirán un ajuste salarial retroactivo al primero de enero de 2023. El resto de los empleados cuentan con un salario competitivo.

07

Fomenta el crecimiento profesional de manera transparente y sostenible.

**Juntos transformamos el capital humano del Gobierno de Puerto Rico**



## SISTEMA DE RECLUTAMIENTO

Dotar el servicio público a través de la implementación de un proceso de reclutamiento acertado, transparente y ágil, a fin de garantizar un buen servicio a la ciudadanía.

### CONDICIÓN ACTUAL PARA CONVOCAR TALENTO

Dificultad para reclutar y retener talento debido a la diversidad de procesos en las agencias.

## IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA

### PLATAFORMA

Reclutamiento centralizado y digitalizado que, garantiza el cumplimiento de las normas, de los reglamentos de reclutamiento y la accesibilidad a las oportunidades de empleo.

### CONVOCATORIA

El nuevo proceso de reclutamiento está centrado en el candidato, basado en la mejor descripción de las funciones del puesto y en las mejores especificaciones posibles para una convocatoria de empleo.

## BENEFICIOS

- 01** Permite escoger personal altamente cualificada para los puestos.
- 02** Uniformidad y estandarización.
- 03** Proceso de reclutamiento acertado, transparente y ágil.
- 04** Modernización de la administración de los recursos humanos.



**Juntos transformamos el capital humano del Gobierno de Puerto Rico**



# REFORMA del Servicio Público

Transformará la experiencia del servidor público, apoyando su crecimiento profesional de manera transparente y sostenible, para crear un gobierno que provea servicios de excelencia y calidad.

## Implementación de la Reforma

Salarios Competitivos	✓
Proceso de Reclutamiento Transparente	✓
Plan de Clasificación Uniforme	✓
Plan de Retribución Uniforme	✓
Sistema de Evaluación Uniforme	✓
Crecimiento Profesional	✓
Retención de Talento	✓
Salarios justos y fiscalmente responsables	✓
Plataforma Digitalizada	✓