



PLAN DE ACCIÓN CORRECTIVA

Entidad Auditada: Oficina de Gerencia y Presupuesto

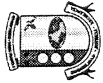
Entidad Núm: Unidad 1430 Informe de Auditoría Núm: DA-11-02 Fecha: 9 de diciembre de 2010

Funcionario principal: Sr. Juan C. Pavía Período auditado: 1 de julio de 1999 al 30 de junio de 2009

Funcionario designado: Migdalia Bonilla Méndez Puesto: Directora Asociada Teléfono: 787-725-9420 ext. 2656

Indique: PAC ICP - 6 Fecha de vencimiento: 31 de marzo de 2011

RECOMENDACIÓN	ACCIÓN CORRECTIVA	RESULTADO
<p>3. Tomar las medidas necesarias para que no se repita una situación como la comentada en el Hallazgo 1-a.1.</p> <p>4. Implantar un sistema de evaluación de desempeño para el personal de carrera, según requerido por la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, según enmendada. (Hallazgo 1-a.2)</p>	<p>En situaciones futuras se velará por evitar tardanzas en la aprobación de reglamentación interna.</p> <p>La Ley 184 de 3 de agosto de 2004, no dispone de un período de tiempo para aprobar dicho Sistema de Evaluación. Normalmente el preparar e implementar un Sistema de Evaluación científico y que de verdad sea funcional toma mucho tiempo y recursos económicos. Por otro lado, la Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009 "Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para salvar el Crédito de Puerto Rico", dejó sin efecto toda ley, reglamento, carta normativa, etc. referente a, entre</p>	<p>Cumplimentada.</p> <p>Parcialmente cumplimentada.</p>



<p>5. Enmendar las Normas de Retribución para el Servicio de Carrera y el Servicio de Confianza de la OGP (Normas de Retribución) del 5 de marzo de 2009, aprobadas por la Directora de la OGP, para que los criterios relacionados con la otorgación de aumentos de sueldo por mérito se atemperen a lo establecido en la Ley Núm. 184. (Hallazgo 1-a.3).</p>	<p>otras cosas, los aumentos de sueldo por mérito. Además, estableció en su Artículo 37 la Fase II, un Plan de Cesantía para aquellas agencias del gobierno cuyo presupuesto es sufragado en todo o en parte por el Fondo General. Esto ha traído como consecuencia que nuestra agencia haya sido afectada en varias de sus áreas por lo que el establecer un sistema de evaluación en estos momentos no sería cónsono con lo establecido en la Ley Núm. 7, <i>supra</i>. Ya finalizada la Ley 7 se estará trabajando con la preparación de un sistema de evaluación.</p>	<p>Cumplimentada.</p>
<p>6. Cumplir con la Ley Núm. 184 en relación con la concesión de aumentos de sueldo a base de evaluaciones de desempeño del personal de carrera de los últimos 12 meses y abstenerse de otorgar aumentos de sueldo a base de recomendaciones de los supervisores, de manera que se corrijan y no se repitan situaciones como las comentadas en el Hallazgo 1-a.4) y 5).</p>	<p>La Agencia con la autoridad para pasar juicio sobre normas de personal es ORHELA. La Ley 184 otorga amplias facultades a las autoridades nominadoras para reglamentar lo concerniente a la retribución. Véase lo dispuesto en la Sección 8.2 y 8.3 de dicha Ley. El aseverar que por el solo hecho de que no hay un Sistema de Evaluación implementado, todas las transacciones de personal sobre retribución ipso facto son ilegales, es algo totalmente fuera de la realidad. En ausencia de un Sistema de Evaluación se utilizan las Normas de Retribución de la Ley 184, las cartas normativas y toda Norma de Retribución que la Autoridad Nominadora apruebe.</p> <p>Luego de completado las disposiciones de la Ley 7, se diseñará e implementará un sistema de evaluación.</p>	<p>Cumplimentada.</p>



<p>7. Promulgar procedimientos escritos para la solicitud, la evaluación, la recomendación y la aprobación de diferenciales en sueldo. (Hallazgo 2-a.1)</p>	<p>Se preparará una Orden Administrativa que indique el procedimiento para la solicitud, evaluación y la aprobación de diferenciales de sueldo.</p>	<p>Parcialmente Cumplimentada.</p>
<p>8. Impartir instrucciones escritas a la Directora Asociada de Recursos Humanos para que ésta evalúe los diferenciales otorgados comentados y se asegure de que éstos y los nuevos que se concedan estén debidamente justificados y documentados en sus respectivos expedientes, según se establece en la Ley Núm. 184. (Hallazgo 2-a.2) y 3)</p>	<p>Se preparará una Orden Administrativa que indique el procedimiento para la solicitud, evaluación y la aprobación de diferenciales de sueldo.</p>	<p>Parcialmente Cumplimentada.</p>
<p>9. Asegurarse de que al momento de conceder salarios mayores al sueldo básico establecido en la escala de retribución, se mantenga evidencia de las situaciones que los justifican y que la misma esté de acuerdo con la reglamentación aplicable. (Hallazgo 3).</p>	<p>A pesar de que el señalamiento se relaciona con situaciones ocurridas en la pasada administración, velaremos que ésta no se repita en un futuro.</p>	<p>Cumplimentada.</p>

CERTIFICO QUE ESTA INFORMACIÓN ES CORRECTA

Firma (Funcionario Principal)

3/3/2011

Fecha