

# PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

## Base Legal

La Resolución Conjunta 321 del año 2005, en su Sección 8 estableció los principios y parámetros esenciales para rehabilitar las finanzas públicas del Gobierno de Puerto Rico. La misma estableció la necesidad de implantar una reducción sostenible de gastos en las agencias gubernamentales mediante la adopción de un Plan Estratégico a siete (7) años.

Posteriormente, se aprobó la Ley 103-2006 conocida como la Ley de Reforma Fiscal, que establece en su Artículo 12 y 13 lo siguiente:

### *Artículo 12.-Plan Estratégico*

*Toda petición presupuestaria presentada por el Gobernador de conformidad con la Sección 4 del Artículo IV de la Constitución de Puerto Rico, para cada año fiscal, **vendrá acompañada de un Plan Estratégico de siete (7) años, según éste se define en el inciso (b) de la Sección 8, de la Resolución Conjunta 321-2005.** Se comenzará con la petición presupuestaria para el Año Fiscal 2006-2007. Este Plan Estratégico deberá incluir, pero sin limitarse a, un plan de reestructuración y consolidación de programas gubernamentales o la fusión de dos o más agencias del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, siempre que resulte en una reducción en funciones y gastos administrativos. Como parte de cada Plan Estratégico, se podrán proponer planes de retiro incentivado o de retiro temprano; disponiéndose, sin embargo, que estos planes de retiro temprano sólo se podrán llevar a cabo en aquellas agencias en las cuales su implantación resulte ser costo-efectiva, y se reduzca el número de empleados, y si se garantiza y se demuestra que el mismo no será adverso al Sistema de Retiro de los Empleados Públicos.(Énfasis nuestro).*

### *Artículo 13.-Economías en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento*

*El Plan Estratégico contendrá un renglón de economías y controles internos sobre los gastos de cada agencia del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.*

*El Plan incluirá un desglose detallado de todas las economías al presupuesto de gastos de funcionamiento que le sea asignado.*

## Misión/Objetivo General del Plan Estratégico

Mantener el balance presupuestario entre ingresos y gastos con cargo al Fondo General del Gobierno de Puerto Rico para cerrar el déficit presupuestario de \$3.2 billones certificado a comienzos del 2009 mediante la implantación de un Plan de Estabilización Fiscal diseñado para restaurar el balance estructural en el presupuesto del Gobierno de Puerto Rico. Continuar con el manejo responsable de los gastos del Gobierno como parte del plan estratégico diseñado por el Gobierno desde el 2009.

## Plan Estratégico

La Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) se apresta a asistir y asesorar al Gobernador en la administración y uso de los recursos públicos y otros aspectos gerenciales para promover un gobierno efectivo que garantice los resultados que los ciudadanos valoran. Asimismo, tenemos el compromiso de utilizar los recursos con prudencia e integridad en aquellos gastos que sean absolutamente necesarios para brindar un mejor servicio público y evitar aquellos gastos innecesarios que nos ayuden a generar los ahorros propuestos para reducir los costos del Gobierno de manera que se pueda seguir aliviando a la ciudadanía de su carga contributiva.

## PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

Los controles establecidos durante el periodo de 2009-2012 en los gastos gubernamentales deben mantenerse durante este presupuesto para evitar que incremente nuevamente el gasto gubernamental en una forma desproporcionada. La OGP ya ha implantado los mecanismos necesarios para estabilizar el gasto y monitorear las actividades de las agencias. Estamos comprometidos a continuar este esfuerzo para mantener el balance presupuestario a largo plazo. Como resultado de este compromiso, por primera vez en la historia del Gobierno de Puerto Rico, la OGP comenzó a publicar un informe trimestral conocido como el “Quarterly Budget Review” dirigido a la comunidad financiera y a los inversionistas interesados en conocer la situación fiscal del Gobierno de Puerto Rico. Este informe ha tenido una gran acogida entre esta clientela y es nuestro interés continuar ofreciendo esta información en el futuro para promover la transparencia y el rendimiento de cuentas de nuestra gestión pública en lo que concierne al control del gasto público. Esta medida brinda certeza y sirve de atractivo para los inversionistas locales y externos. Además, se garantiza la transparencia y se permite la fiscalización de la gestión gubernamental.

Las agencias que dependen del Fondo General para satisfacer sus necesidades presupuestarias, tienen a su vez la obligación de reinventarse y tomar medidas inmediatas para transformar la manera en que prestan servicios a la ciudadanía. Este Plan representa una oportunidad para cada instrumentalidad pública que tiene el compromiso de cumplir con su misión de ley y sus objetivos de servicio, en armonía con su realidad presupuestaria.

A pesar de lo difícil que ha sido este periodo, a partir del año 2009 se han implantado un sinnúmero de medidas que hemos resumido más adelante en este Capítulo, y que han resultado en economías significativas a la vez que se ha detenido la tendencia creciente del gasto público que el Gobierno venía experimentando. Con las medidas de reducción de gastos implantadas y la presentación de este presupuesto, se demuestra que estamos en la ruta correcta para lograr un presupuesto balanceado que nos ha permitido empezar a salir de la crisis económica. Debemos mantener la responsabilidad fiscal para que las futuras generaciones puedan disfrutar de servicios de excelencia y del progreso socio-económico que todos deseamos experimentar en Puerto Rico.

Entre las estrategias que estamos proponiendo implantar en los próximos siete años para continuar mejorando las operaciones gubernamentales y mantener el balance presupuestario se encuentran las siguientes:

- 1. Expandir la utilización de la tecnología hacia otras áreas de servicio para agilizar los procesos y crear una estructura gubernamental más eficiente que satisfaga las necesidades de los ciudadanos.**

La evolución de la tecnología, la competencia, y las nuevas demandas y necesidades de la ciudadanía, obligan al Gobierno a adoptar nuevas formas de proveer servicios. El Gobierno se propone reevaluar continuamente su rol de proveedor de servicios para adaptarse y responder más efectiva y eficientemente a los nuevos reclamos de la ciudadanía.

Nuestra meta es mantenernos a la vanguardia en los avances tecnológicos e implementar aquellas tendencias más innovadoras que nos ayuden a mejorar la provisión de servicios gubernamentales. La OGP reconoce el valor y la contribución de la tecnología en los esfuerzos que se llevan a cabo para la operación eficiente de las agencias gubernamentales. La tecnología genera ahorros significativos en la provisión de servicios a la vez que agiliza y facilita la obtención de los mismos a la ciudadanía.

A través del lanzamiento del portal cibernético [www.pr.gov](http://www.pr.gov), la ciudadanía también se beneficia y ahorra ya que no tiene que salir de su casa para obtener los servicios que necesita. Hoy día a través del Portal del Gobierno están disponibles de manera automática más de 100 servicios, los cuales pueden acceder los comercios, la ciudadanía y el propio gobierno. Entre los servicios más solicitados se encuentran: Certificado de Nacimiento del Departamento de Salud, Certificación Negativa de Antecedentes Penales de la Policía, Certificación de Radicación de Planilla del Departamento de Hacienda, Certificación de Estado de Cuenta del Centro de Recaudaciones e Ingresos Municipales (CRIM), Radicación de Informes Anuales del Departamento de Estado, Certificado de Cumplimiento de ASUME y Certificado de Deuda Seguro por Desempleo e Incapacidad entre otros. Estos servicios conjuntamente con otros más que puedan identificarse se continuaran ofreciendo por Internet y en la medida que más ciudadanos los acojan, mayores serán los beneficios y economías que se generen en el Gobierno.

# PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

El plan estratégico de tecnología está fundamentado en cuatro pilares: Conexión, Servicio, Integración y Seguridad.

- **Conexión** – continuar estableciendo la Infraestructura y los Centros correspondientes para crear un Puerto Rico conectado. De igual manera desarrollar y adiestrar el talento local, para facilitar y fomentar la participación de Puerto Rico en el nuevo orden comercial, de manera tal que mantenga altos estándares de competitividad en los mercados internacionales creados por la globalización y la tecnología.
- **Servicio** – Además del Portal del Gobierno ([www.pr.gov](http://www.pr.gov)) donde ya hay más de 100 servicios que están a la disposición de manera automática, hay centros de servicio integrado establecidos en Plaza las Américas y otros centros comerciales en Puerto Rico. Continuamos evaluando la necesidad de nuevos Centros en otros lugares de Puerto Rico
- **Integración** – Implementar sistemas que mejoren la eficacia y eficiencia de la gestión gubernamental. Lo anterior, mediante una red única de gobierno, consolidar operaciones y centros de cómputos, digitalizar documentos físicos y aplicaciones de funcionalidad multi-agencial y bases de datos unificadas.
- **Seguridad** – Asegurar la disponibilidad, protección y privacidad de la información mediante políticas y estándares de seguridad, la implementación de un programa de continuación de operaciones, consolidación de Centros de Cómputos y el desarrollo de las firmas electrónicas.

## **2. Restablecer las reservas presupuestarias para emergencias y eventos imprevistos dispuestos por la Ley 18-1980 y la Ley 91-1966, según enmendadas, que crean el Fondo Presupuestario y el Fondo de Emergencia.**

En la medida que conseguimos restablecer el balance fiscal en el presupuesto de gastos del Gobierno de Puerto Rico, un próximo paso acertado sería capitalizar estos dos fondos de reserva, según lo disponen las leyes que los crean. La ley que crea el Fondo Presupuestario dispone una aportación de una cantidad no menor del uno por ciento (1%) del total de las rentas netas del año fiscal anterior, así como todos los ingresos que no constituyen rentas netas al Fondo General y que no estén destinadas por ley a un fin específico ingresarían al Fondo Presupuestario. El Fondo de Emergencia por su parte, también debe recibir una cantidad no menor del uno por ciento (1%) del total de las rentas netas del año fiscal anterior. Debemos lograr este fin en la medida que sigamos siendo responsables con las finanzas del Gobierno.

Estos dos fondos se crearon para proveer una fuente de recursos que estuviese disponible para cubrir gastos imprevistos. El principio detrás de la creación de estos fondos es que el Gobierno debe economizar en los años prósperos para tener apoyo en los años menos prósperos. Aun cuando estos fondos no pueden resolver una crisis fiscal de grandes proporciones, ciertamente constituyen un apoyo económico importante en tiempos de necesidad y establecen una buena práctica avalada por todos los organismos profesionales en el campo financiero. El mecanismo de depósito automático puede reducir la dificultad de asignar dinero directamente para estos fondos.

## **3. Asignar sólo el 97% del estimado de rentas netas al Fondo General en el presupuesto de gastos, manteniendo un balance de 3% en el Fondo General del Estado para mitigar fluctuaciones en el estimado de ingresos.**

Para proteger el presupuesto del Gobierno de Puerto Rico contra los cambios o fluctuaciones en los estimados de rentas netas al Fondo General, proponemos se disponga una reserva de 3% de los ingresos proyectados para los subsiguientes ejercicios presupuestarios. Si las condiciones de la economía son favorables y se cumple el estimado de ingresos, la reserva de 3% que se ahorró en un año puede ser utilizada como parte del presupuesto del año siguiente. Esta medida no afectará los compromisos del Gobierno sino que permite ajustarse a las fluctuaciones para seguir cumpliendo con los programas del Gobierno.

Ya existen muchos estados que tienen disposiciones similares tales como Delaware, Mississippi, Rhode Island, Iowa, y Oklahoma, donde solo permiten presupuestar entre el 95-99% de su estimado de ingresos al Fondo General.

## PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

### **4. Continuar las medidas de control de gasto para mantener el balance presupuestario a largo plazo.**

En el ejercicio de administrar un presupuesto balanceado, las agencias tienen la responsabilidad de observar su ritmo de gastos frente a las fuentes de ingreso disponibles y tomar acciones de control de gastos cuando se proyecten insuficiencias al cierre del año fiscal. La OGP ha establecido su política fiscal de administración del presupuesto basada en los siguientes parámetros:

- ✓ **Ninguna agencia del Gobierno de Puerto Rico está autorizada a gastar en exceso de lo asignado en su presupuesto anual como dispone la Ley.**
- ✓ **Las agencias deben evitar la acumulación de deudas y, de ser necesario, formalizar planes de pago para eliminar las existentes.**

Para asegurar el cumplimiento con estos parámetros, la OGP estableció un nuevo sistema de control presupuestario en el cual las agencias deben hacer un ejercicio de estimación del gasto mensual al inicio del año, para cada uno de los 12 meses que comprenden el año fiscal. Una vez completado este ejercicio inicial, tendremos un presupuesto por mes que debe ser comparado con el gasto real contabilizado mensualmente en el Departamento de Hacienda. Para esto, se diseñó la aplicación electrónica conocida como "Budget vs. Actual". Este sistema nos permite planificar mejor los gastos, así como obtener información en línea directamente del sistema de contabilidad central para examinar las causas de cualquier desviación del plan e implantar medidas correctivas inmediatas dirigidas a subsanar cualquier deficiencia proyectada.

### **5. Estudio y discusión de alternativas para capitalizar los sistemas de retiro del Gobierno de Puerto Rico.**

Un área que ha de constituir un reto importante en los años venideros es la capitalización de los sistemas de retiro, para lo cual ya se tomó un paso inicial con la aprobación de la Ley 116-2011 que incrementa la aportación patronal en un 1% anual hasta el año fiscal 2016 y 1.25% a partir del año fiscal 2016 hasta el 2021. Esta ley también hace extensivo el requisito de aportación patronal y personal para los empleados transitorios que recluta el Gobierno de Puerto Rico. Estas medidas junto a una administración responsable permitirán al Gobierno su ruta de brindar salud fiscal al Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico.

### **6. Monitorear, Medir y Evaluar el desempeño de los programas gubernamentales de servicio al público.**

Nos proponemos iniciar un programa de evaluación periódica de las actividades, programas y funciones que realiza el Gobierno para determinar si están logrando las metas de servicio previstas y si hacen un uso eficiente de los recursos. La evaluación del desempeño proporciona información importante sobre la cual podemos basar decisiones presupuestarias y mejorar la rendición de cuentas. Las medidas de rendimiento, incluyendo las de eficiencia y eficacia, deben ser presentadas en los documentos de presupuesto y estar disponibles a todos los interesados. Las medidas de rendimiento deben ser informadas utilizando datos reales y medibles, siempre que sea posible. Algunas de estas medidas deben documentar el progreso hacia el logro de objetivos y metas previamente establecidos. La documentación de estas evaluaciones y revisiones debe llevarse a cabo como parte esencial del proceso de planificación, toma de decisiones y del proceso presupuestario.

La evaluación y presentación de informes sobre la ejecución o desempeño del programa sobre una base periódica, mantiene informado de los resultados reales, en comparación con las expectativas de los interesados. Esto permitirá un mejor servicio a la ciudadanía.

### **7. Alentar la innovación y el ahorro de fondos públicos recompensando económicamente a quienes la proponen.**

El Gobierno de Puerto Rico debe instituir la práctica de separar un fondo especial para alentar y recompensar a los empleados públicos y administradores a instituir prácticas que ahorran dinero o mejoran la calidad del servicio. En principio

## PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

lo que se propone es compartir los beneficios o ahorros de la innovación, con quienes la proponen. Esta práctica fomenta el pensamiento creativo y audaz por los jefes de programas y demás empleados públicos.

Los siguientes ejemplos muestran algunas de las diferentes formas de estructurar un programa de incentivos. El estado de Florida tiene un fondo de Innovación que presta dinero libre de intereses a las agencias para iniciar el desarrollo de proyectos innovadores. Luego se espera que la agencia que recibe los fondos repague el préstamo con las economías que genera el proyecto innovador de manera que el fondo se nutra recurrentemente con las economías. Otros estados simplemente permiten que la agencia retenga un porcentaje de las economías generadas a través de la innovación. Las agencias pueden escoger como gastan las economías sin afectar los presupuestos futuros. Pueden optar por ofrecer recompensas económicas que podrían ser en forma de bonos para el personal clave del proyecto. Todos los proyectos innovadores deben ser evaluados y pre-autorizados por el Director de la OGP, antes de recibir estos incentivos.

### **8. Continuar explorando oportunidades para evaluar y reestructurar agencias y programas gubernamentales con el objetivo de generar economías, agilizar servicios, y hacer que el Gobierno sea más responsivo a las necesidades de nuestros ciudadanos.**

A través del Consejo de Modernización de la Rama Ejecutiva creado por la Ley 182-2009, se han completado 11 planes de reorganización y nos proponemos continuar evaluando las agencias y programas del gobierno para determinar como se puede mejorar la organización interna y la coordinación intra e interagencial para beneficiarnos de servicios compartidos que resulten menos costosos mientras ofrecemos un servicio más ágil, completo y rápido a la ciudadanía. Además, evaluar aquellas agencias y programas que no cumplen con las expectativas de su clientela o cuyos esfuerzos están siendo duplicados a través de la creación de nuevos programas u otra legislación.

Debemos evaluar la delegación de mayores poderes a los municipios y a las dependencias centrales a nivel regional de las agencias para acercar el proceso de toma de decisiones a los ciudadanos que reciben los servicios.

### ***Economías Proyectadas en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento para el AF 2013***

El Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento aprobado mediante la Ley 70-2010 es una de las alternativas adoptadas por nuestra Administración para reducir el déficit presupuestario heredado de las administraciones pasadas y para estabilizar las finanzas de los sistemas de retiro. Con la implantación de este Programa se obtienen ahorros en los gastos de nómina del Fondo General. Asimismo, viabiliza una reestructuración y reorientación en las Agencias, a fin de obtener eficiencia y agilidad gubernamental con menos gastos operacionales.

El Tercer Periodo de Elección cuenta con aproximadamente 3,108 empleados elegibles interesados en participar de este Programa. Dicha cantidad es proyectada, debido a que el número final se determinará en el mes de mayo, cuando el empleado decida finalmente si participa de alguno de los Componentes del Programa. Asimismo, dicha cantidad dependerá de si los servicios ofrecidos por estos empleados son o no directos, si las funciones que realizan pueden ser o no reestructuradas, consolidadas o eliminadas y que sus puestos puedan ser ocupados mediante traslados internos o interagenciales.

## PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

Se proyecta que las economías para el Tercer Periodo de Elección serán las siguientes:

<i>RESUMEN DE ECONOMÍAS PROYECTADAS PARA EL TERCER PERIODO DE ELECCIÓN</i>		
<i>COMPONENTES DEL PROGRAMA</i>	<i>NÚMERO DE EMPLEADOS QUE HAN MANIFESTADO INTERÉS DE PARTICIPAR</i>	<i>ECONOMÍAS PROYECTADAS</i>
Plan de Renuncia Incentivada	107	\$3,553,098
Plan de Retiro Temprano Incentivado	2,189	\$41,683,530
Plan de Retiro Incentivado	812	\$33,628,521
<b>TOTAL</b>	<b>3,108</b>	<b>\$78,865,149</b>

Por último, es importante reiterar que la Ley 70, *supra*, estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2012, lo cual permite la oportunidad de que se abran periodos de elección adicionales para que los empleados elegibles puedan beneficiarse del Programa. Ello demuestra el compromiso de nuestro Gobierno en continuar con una firme política de responsabilidad fiscal, que no afecte la prestación de servicios ágiles y eficientes al Pueblo de Puerto Rico.

### **Metas Estratégicas Completadas 2009-2012**

Un componente esencial de la reconstrucción fiscal son los esfuerzos dirigidos hacia el cierre del déficit estructural presupuestario mediante una combinación de medidas de control y reducción de gastos, así como medidas para generar mayores ingresos:

- 1. Estabilizar las finanzas del Gobierno de Puerto Rico para proteger nuestro crédito mediante la implantación de un plan balanceado de aumento de ingresos y mejor fiscalización y reducción de gastos de conformidad con la Ley y Constitución de Puerto Rico.**

Un componente esencial de la reconstrucción fiscal son los esfuerzos dirigidos hacia el cierre del déficit estructural presupuestario mediante una combinación de medidas de control y reducción de gastos, así como medidas para generar mayores ingresos.

El presupuesto que heredamos en el 2009 estaba fundamentado en un 30% sobre una base de ingresos no recurrentes. Esa proporción ha ido reduciéndose hasta llegar a un 3.7% en el presupuesto propuesto para el año fiscal 2012-13.

Las medidas para mejorar la fiscalización incluyen las siguientes:

- (a) mejorar el sistema de recuperación de reembolso de fondos federales.
  - (b) incrementar la tasa de recuperación del IVU mediante auditorias periódicas.
  - (c) facilitar el pago voluntario de contribuciones.
- 2. Reestructurar los programas y agencias de la Rama Ejecutiva para dirigir los recursos existentes hacia la prestación de servicios esenciales de forma ágil y efectiva promoviendo mejores servicios a la ciudadanía.**

#### **A. Planes de Reorganización**

Se inició un proceso de evaluación y transformación en la organización gubernamental para atemperarlas a los requerimientos del momento. Este proceso de reorganización que se viabiliza mediante la Ley 182-2009, conocida como la

## PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

Ley de Reorganización y Modernización de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, permite la participación de las ramas Ejecutiva y Legislativa para asegurar que el producto de dicha evaluación resulte en beneficio de los mejores intereses del Pueblo. Para canalizar este esfuerzo, se creó el Consejo Interagencial de Reorganización y Modernización de la Rama Ejecutiva que es el responsable de llevar a cabo los estudios y evaluaciones correspondientes, así como de preparar los planes de reorganización que deben someterse para la consideración del Gobernador y la Asamblea Legislativa. Los planes de reorganización tienen como objetivos primordiales promover una estructura gubernamental que responda a las necesidades reales y contribuya a una mejor calidad de vida para los puertorriqueños. Se persigue la optimización del nivel de efectividad y eficiencia de la gestión gubernamental, la agilización de los procesos de prestación de servicios, la reducción del gasto público sin afectar servicios, la asignación estratégica de los recursos, y una mayor accesibilidad de los servicios públicos a los ciudadanos. Conforme a lo anterior, ya se han aprobado los siguientes proyectos de reorganización gubernamental:

### **Plan de Reorganización Núm. 1- 2010 Consejo de Educación de Puerto Rico**

Consolidó el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico y el Consejo General de Educación de Puerto Rico, como el nuevo Consejo de Educación de Puerto Rico. Este nuevo organismo va a responder con mayor agilidad para lograr el uso más efectivo de sus recursos, fomentar y promover la diversidad en la educación en Puerto Rico, para que de esta forma podamos desarrollar un sistema educativo altamente competitivo y orientado a preparar a los estudiantes a afrontar los requerimientos cambiantes del mundo laboral.

### **Plan de Reorganización Núm. 2- 2010 Comisión Apelativa del Servicio Público**

Consolidó la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos del Servicio Público y la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, como la nueva Comisión Apelativa del Servicio Público. Esta nueva Comisión es un foro administrativo cuasi-judicial, especializado en asuntos obrero-patronales y del principio de mérito en el que se atenderán casos laborales, de administración de recursos humanos y de querellas, tanto para los empleados cobijados bajo la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo del Servicio Público”, como para los empleados públicos cubiertos por la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Esto permitirá lograr ahorros en el renglón de rentas y centralizar en un solo foro las decisiones, laudos y opiniones sobre los temas que atienden. Esto es crucial para atender justa y eficazmente controversias en el ámbito laboral público y cumplir con el objetivo importante de reducir gastos innecesarios en las agencias del Gobierno de Puerto Rico.

### **Plan de Reorganización Núm. 3- 2010 Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico**

Enmendó la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como la “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”, para traspasar del Departamento de Hacienda a la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico (ASES) la facultad de negociar, contratar y gestionar los beneficios de salud para los empleados públicos. Este Plan mejora la eficiencia en el proceso de contratación de beneficios de salud para empleados públicos para que tanto el Gobierno de Puerto Rico como el empleado público, se beneficien de la experiencia, capacidad y pericia en negociación que posee la ASES. Esto permite allegar al proceso de evaluación de propuestas de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, recursos actuariales, estadísticos y de negociación que en la actualidad el Departamento de Hacienda no posee.

# PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

## **Plan de Reorganización Núm. 4-2010 Departamento de Agricultura**

Este plan eliminó la Corporación de Desarrollo Rural y la Administración de Servicios y Desarrollo Agropecuario. Las funciones actuales de estas dos entidades se transfirieron en su mayoría a la nueva Administración para el Desarrollo de Empresas Agropecuarias. Además, se transfirió el programa de fincas familiares a la Autoridad de Tierras, así como la titularidad de los terrenos de la Corporación de Desarrollo Rural. Mediante este Plan se persigue que el Departamento de Agricultura pueda convertirse principalmente en una entidad dirigida a fiscalizar el cumplimiento con las leyes y reglamentos agropecuarios de Puerto Rico, mientras que la Administración para el Desarrollo de Empresas Agropecuarias tendrá a su cargo implantar de manera integral todos los programas de servicios a los agricultores para mejorar el acceso de los mismos a su clientela.

## **Plan de Reorganización Núm. 5- 2010 Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico**

Creó el Instituto de Educación Financiera de Puerto Rico como organismo adscrito a la Oficina del Comisionado de Instituciones Financieras. Este Instituto será responsable de realizar estudios y establecer los mecanismos y herramientas necesarias que le permitan proveer recursos educativos para ciudadanos de todas las edades, orientación a los consumidores sobre hábitos financieros adecuados, tales como el ahorro y la planificación financiera a largo plazo, para afrontar las distintas etapas de la vida, tales como el retiro.

## **Plan de Reorganización Núm. 1-2011 Reorganización de las Procuradurías**

Este Plan creó la Oficina del Procurador de la Salud, la Oficina del Procurador de Personas Pensionadas y de la Tercera Edad, la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos y la Oficina del Procurador del Veterano, así como también, la Oficina de Administración de las Procuradurías ("OAP"), como componente administrativo de las Procuradurías. Esta última es el organismo bajo el cual habrán de consolidarse todas las facultades, funciones y deberes administrativos de las Procuradurías antes mencionadas y deberá promover una estructura organizacional de las Procuradurías que permita brindarle a los ciudadanos un servicio de excelencia y eficaz, utilizando sus recursos de forma eficiente e integrada. Con este cambio se persigue la integración de los servicios de las oficinas destinadas a las finanzas, recursos humanos, compras, tecnología de informática, radicación de querellas, trámites y notificaciones y otras que rinden servicios similares en cada Procuraduría. Esto, salvaguardando la gestión particular de cada Procurador en protección de su clientela y su independencia de criterio. Consecuentemente, cada Procurador podrá enfocar sus conocimientos y experiencia en la atención directa de los asuntos que afectan a la población que representa, liberando su tiempo de otras gestiones mayormente administrativas, para impactar de forma más directa los servicios que brinda. Estos cambios generarán economías procesales y presupuestarias que resultarán en más y mejores recursos para ofrecer servicio directo a los ciudadanos.

## **Plan de Reorganización Núm. 2-2011 Departamento de Corrección y Rehabilitación**

Consolidó la Administración de Corrección y la Administración de Instituciones Juveniles en el Departamento de Corrección y Rehabilitación. Con la aprobación de este Plan, la política pública se dirige hacia la creación de un sistema integrado de seguridad y administración correccional. Asimismo, se reduce la burocracia a la vez que redistribuye los recursos para ser utilizados de forma óptima mejorando los estándares de calidad, tiempo y efectividad. Como resultado de esta reorganización, el Departamento de Corrección puede enfocarse en la custodia y rehabilitación de la población penal y en identificar elementos del sistema que pueden mejorarse para atender sus causas y establecer una operación integrada y segura en todas las instituciones penales.



# PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

## **Plan de Reorganización Núm. 3-2011 Administración de Servicios Generales**

Este plan persigue la reestructuración de los procesos de compra en el Gobierno y dotar a la Administración de Servicios Generales (ASG) de las herramientas necesarias para facilitar la adquisición de bienes y servicios para las agencias de la Rama Ejecutiva. El enfoque principal de este plan es de carácter tecnológico, de manera que la ASG y sus suplidores puedan acceder a catálogos, recibir cotizaciones y completar el proceso de compras por medios electrónicos. Al uniformar sus procesos de compra utilizando la tecnología disponible, la ASG promueve la competencia entre suplidores lo que permite adquirir productos y servicios de mejor calidad y al menor costo posible maximizando así la utilización de los fondos públicos. El Presupuesto de la ASG proviene de ingresos propios, no obstante, este Plan lo limita a \$15 millones el primer año, \$14 millones el segundo año, y \$13 millones a partir del tercer año y años subsiguientes.

## **Plan de Reorganización Núm. 4-2011 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**

Reorganiza el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a los fines de absorber las responsabilidades de la Administración del Derecho al Trabajo (ADT) y la Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores (AAFET). Adicionalmente se redenomina el Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos (CDOR) como Administración de Desarrollo Laboral para atemperarlo a las disposiciones estatutarias sobre adiestramiento y empleo federal. La reorganización y modernización del Departamento del Trabajo y sus componentes está basada en el diseño y funcionamiento de estructuras administrativas eficaces y en el mejoramiento de los procedimientos, para lograr un incremento significativo en el desempeño y la ejecución del capital humano en relación a los servicios que se prestan a su clientela. El objetivo es asegurar una reforma integral que elimine la fragmentación y dispersión de la autoridad en la toma de decisiones y la duplicidad innecesaria de procesos y responsabilidades.

## **Plan de Reorganización Núm. 5-2011 Departamento de Justicia**

Reorganizó el Departamento de Justicia a través de la creación de nuevas Secretarías, la eliminación de estructuras paralelas y la descentralización del poder decisonal, delegando el mismo en los fiscales de distrito, para agilizar los procesos criminales. Este Plan crea el puesto de Jefe de los Fiscales, quien habrá de ser el funcionario de mayor jerarquía en la investigación y procesamiento penal después del Secretario. Asimismo, se crean los puestos de Secretario Auxiliar de lo Civil, quien habrá de estar a cargo de dirigir lo correspondiente a la litigación civil que lleva el Departamento y será nombrado por el Secretario y el Secretario Auxiliar de Asuntos de Menores y Familia, cuya Secretaría estará integrada por los Procuradores de Asuntos de Menores y los Procuradores de Asuntos de Familia, y quien habrá de ser un Procurador o un funcionario designado por el Secretario. De otra parte, este Plan, elimina los puestos de Fiscales Generales Especiales, colocando así a los Fiscales de Distrito como los funcionarios de mayor jerarquía en las fiscalías, quiénes habrán de responder al Jefe de los Fiscales. Se crean además, los puestos de Fiscales Auxiliares IV los cuales tendrán entre otras responsabilidades supervisar y dirigir las divisiones y unidades especializadas en el área criminal o en cualquier área del Departamento. Se crea también la Oficina de Investigaciones bajo la cual será designado todo aquel funcionario de orden público que tiene a su cargo la investigación y la ayuda técnica en los casos en que los abogados y fiscales del Departamento de Justicia requieran su asistencia. Por último, se crea la Oficina de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito que se encargará de autorizar y conceder el pago de compensación a las víctimas elegibles para recibir los beneficios autorizados por ley.

## **Plan de Reorganización Núm. 1-2012 Comisión para Ventilar Querellas Municipales**

Elimina la Comisión para Ventilar Querellas Municipales y distribuye sus funciones entre la Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente y la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales. La Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente tendrá facultad para suspender del empleo a un Alcalde o Alcaldesa cuando se ha encontrado causa para

## PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

arresto por delito grave y los delitos contra la función pública y el erario; o delito menos grave que implique depravación moral. Además, la Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente podrá disponer la destitución de un Alcalde o Alcaldesa cuando resulte convicto(a) de delito grave y los delitos contra la función pública y el erario; o delito menos grave que implique depravación moral y dicha sentencia advenga final y firme. De igual forma, la Oficina del Panel sobre el Fiscal Especial Independiente podrá decretar la suspensión o destitución de un Alcalde o Alcaldesa cuando éste(a) incurra en conducta inmoral o en actos ilegales que impliquen abandono inexcusable, negligencia inexcusable que resulte lesiva a los mejores intereses públicos en el desempeño de sus funciones, según dichos términos son definidos en este Plan. Finalmente, el Plan dispone la intervención del Comisionado de Asuntos Municipales cuando existan situaciones de fricción entre el Alcalde o Alcaldesa y la Legislatura Municipal. De esta forma, se eliminan redundancias y duplicidad de procesos y funciones para que el Gobierno pueda responder de manera ágil y efectiva al instrumentar la política pública de esta Administración de cero tolerancia frente a la corrupción.

Los siguientes planes de reorganización no fueron aprobados por la Asamblea Legislativa. No obstante, el Consejo de Modernización de la Rama Ejecutiva continua evaluando alternativas para determinar como se puede mejorar la organización interna de las agencias en beneficio de la ciudadanía.

### **Plan de Reorganización del Senado Núm. 4 de 2010 Sistemas de Retiro**

La Administración de los Sistemas Públicos de Retiro, que se pretendía crear en virtud de este Plan, hubiese tenido la función principal de administrar los fideicomisos del Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno, el Sistema de Retiro de la Judicatura y el Sistema de Retiro para Maestros, creados al amparo de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, la Ley Núm. 12 de 19 de octubre de 1954, según enmendada y la Ley 91-2004, según enmendada, respectivamente. De haber sido aprobado el Plan estos fideicomisos mantendrían su independencia y conservarían cada uno su identidad e integridad como fideicomiso, quedando separado sus fondos y obligaciones. Dichos fideicomisos se nutren principalmente de las aportaciones de los participantes y patronos, además del rendimiento de sus inversiones. Este Plan tenía el fin de comenzar un proceso de reestructuración administrativa con el propósito de salvaguardar los fondos de sus participantes y pensionados, reduciendo el alto gasto administrativo causado por la duplicidad de funciones. Con la reorganización de las funciones administrativas de los distintos Sistemas de Retiro en Puerto Rico en una sola Administración, se hubiera obtenido grandes economías y ahorros, eliminando la duplicación de procesos administrativos de los tres fondos de retiro.

### **Plan de Reorganización del Senado Núm. 12 de 2011 Corporación de Escuelas y Propiedades Públicas**

Este Plan tenía el propósito de consolidar en un sólo organismo las fortalezas y bondades que hoy distinguen a la Oficina para el Mejoramiento de las Escuelas Públicas (OMEP) y a la Autoridad de Edificios Públicos (AEP), consolidándolas en un nuevo ente, la Corporación de Escuelas y Propiedades Públicas (en adelante “la Corporación”). La Corporación hubiese tenido todas las facultades de ejecución, responsabilidades y recursos de OMEP, así como la titularidad de las propiedades inmuebles, entiéndase planteles escolares, del Gobierno de Puerto Rico que actualmente reciben servicios de dicho organismo y aquellas que se encuentran en desuso. De haber sido aprobado el Plan, la Corporación hubiese contado con todas las herramientas necesarias para que el interés público esté mejor servido en sus manos. Esta Reorganización permitía que, tanto el Gobierno de Puerto Rico como el empleado público, pero sobre todo los estudiantes, se beneficiarían de la experiencia, capacidad y pericia que poseen tanto los empleados de la OMEP como de la AEP. Dicha Corporación hubiese satisfecho las necesidades de diseño, construcción, remodelación, mejoras, operación y mantenimiento de todas las estructuras gubernamentales. Ello permitiría la implantación más eficiente del plan de revitalización de planteles escolares que promueve esta Administración.

# PLAN ESTRATEGICO DE ESTABILIZACIÓN FISCAL

## B. Otras Agencias Creadas por Ley

La Ley 161-2009, conocida como la “Ley para la Reforma del Proceso de Permisos de Puerto Rico”, se aprobó con el fin de establecer el marco legal y administrativo que regirá la solicitud, evaluación, concesión y denegación de permisos por el Gobierno de Puerto Rico. Esta ley creó la Oficina de Gerencia de Permisos, la Oficina del Inspector General de Permisos, y la Junta Revisora de Permisos y Uso de Terrenos. La nueva Ley de Permisos persigue reestructurar los procesos de planificación para facilitar el desarrollo económico, devolver la confianza en nuestras agencias planificadoras, brindar certeza al proceso de permisos y garantizar un desarrollo sustentable en armonía con nuestro ambiente. El Gobierno de Puerto Rico diseñó una estructura transparente que agiliza el proceso de evaluación y otorgación o denegación de emitir determinaciones finales sobre solicitudes de consultas, permisos, licencias, inspecciones, certificaciones y cualquier otra autorización o trámite que sea necesario, con estrictas salvaguardas y contrapesos que asegurarán el interés público y darán la certeza y confiabilidad de que los procesos fueron realizados de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

Además, mediante la Ley 42-2010, se aprobó la creación de la Oficina del Inspector General la cual busca establecer mecanismos para coordinar y mejorar los esfuerzos gubernamentales para promover la integridad y eficiencia en el servicio público, así como prevenir fraude, corrupción y uso ilegal de fondos públicos. Esta legislación persigue reducir la burocracia y la redundancia mediante la integración de todos los esfuerzos de prevención y fiscalización bajo una misma oficina. Igualmente, tiene como finalidad la reducción de costos operacionales, maximización de los recursos y generación de economías como producto de las auditorías y evaluaciones que realice la Oficina.

### 3. Proveer oportunidades de Retiro y Readiestramiento a los empleados públicos mediante la Ley 70-2010.

El Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramientos se creó con el fin de ofrecerles a los empleados públicos elegibles la oportunidad de retirarse o separarse voluntariamente de su empleo en el Gobierno de Puerto Rico. Como beneficio por participar en el programa, el empleado recibiría una pensión incentivada y una anualidad vitalicia o un incentivo económico, entre otros. Con este programa, el Gobierno lograría ahorros adicionales en los gastos del Fondo General al reducir el gasto de su nómina, propósito principal de la Ley Núm. 70-2010. Además, esto permitiría conseguir una reestructuración y reorientación en las agencias que estuvo dirigida a obtener una mayor eficiencia y agilidad gubernamental, con gastos operacionales menores y sin afectar los servicios ofrecidos al Pueblo.

Todo Empleado elegible tuvo la oportunidad de optar por participar en uno (1) de los tres (3) componentes del programa, sujeto a los criterios, términos y condiciones de cada alternativa. El primer componente fue un plan de renuncia voluntaria, el segundo componente es un plan de retiro temprano incentivado, y el tercer componente, un plan de retiro incentivado.

En los primeros dos Periodos de Elección participaron 2,761 empleados. Un total de 135 empleados participaron del Primer Componente (Plan de Renuncia Incentivada) mientras que 1,854 empleados elegibles se acogieron al Segundo Componente (Plan de Retiro Temprano Incentivado). Asimismo, un total de 772 empleados elegibles se beneficiaron del Tercer Componente (Plan de Retiro Incentivado).

La participación de estos 2,761 empleados en los diversos componentes de este Programa generaron las economías que se desglosan en la siguiente tabla:

<i>RESUMEN DE ECONOMÍAS DE LOS DOS PRIMEROS PERIODOS DE ELECCIÓN</i>		
<i>COMPONENTES DEL PROGRAMA</i>	<i>NÚMERO DE PARTICIPANTES</i>	<i>ECONOMÍA NETA</i>
Plan de Renuncia Incentivada	135	\$4,480,169
Plan de Retiro Temprano Incentivado	1,854	\$32,386,368
Plan de Retiro Incentivado	772	\$30,358,572
<b>TOTAL</b>	<b>2,761</b>	<b>\$67,225,109</b>