

## ***“Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales”***

Ley Núm. 236 de 30 de Diciembre de 2010, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  
Ley Núm. 54 de 8 de Marzo de 2012)

Para crear la “Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales” a fin de establecer los mecanismos para el establecimiento de la planificación estratégica y la medición del desempeño de los programas de las agencias del Gobierno de Puerto Rico.

### **EXPOSICION DE MOTIVOS**

Actualmente Puerto Rico enfrenta una recesión criolla, ocasionada por los malos manejos de los gobiernos anteriores, quienes dejaron las finanzas gubernamentales maltrechas lo cual ha provocado la insatisfacción del Pueblo con la labor realizada por el Gobierno y los servicios ofrecidos por éste. Obligados por el desalentador panorama heredado, la actual administración ha tenido que implantar medidas radicales para estabilizar el sistema gubernamental puertorriqueño y encaminar a nuestro gobierno hacia una ruta de progreso.

Sumado a esta crisis fiscal el Gobierno de Puerto Rico enfrenta el deterioro ético y profesional del servicio público. Vemos como en los pasados doce años un número significativo de nuestros funcionarios gubernamentales han sido acusados, juzgados y sentenciados por actos de corrupción. Tocando fondo el pasado año cuando el entonces Gobernador de Puerto Rico fue investigado por un Gran Jurado Federal siendo posteriormente acusado y juzgado aunque fue absuelto por el jurado. Por lo anterior la ciudadanía exige mayor participación en los procesos decisionales al éstos percibir y manifestar que los procesos gubernamentales se realizan en “cuartos oscuros”.

Nos encontramos en un momento de la historia donde la ciudadanía está exigiendo mejores servicios de parte del Gobierno y éste enfrenta una crisis presupuestaria sin precedentes. Es por eso que debemos establecer políticas de calidad que fomenten el individualismo, cree individuos con iniciativas públicas, espíritu de colaboración, alta comunicación y entendimiento. Políticas que incentiven la participación de los funcionarios en la toma de decisiones, promuevan la confianza en las personas en el sistema e inyecten el sentido de responsabilidad en todos los niveles.

Es por ello que proponemos se establezca la “Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales”, pues ésta garantizará procesos gubernamentales transparentes y guiados por la planificación estratégica. Esta Ley tiene como objetivo lograr un mayor nivel de rendimiento en los recursos de las agencias y una mejor calidad en los servicios. Esto implica la conversión del Gobierno a un ente facilitador más que un benefactor, cuya responsabilidad será asegurarse de que los servicios se presten de manera sensible, efectiva y ágil, de forma que todo ciudadano tenga las herramientas necesarias para superarse intelectual, económica y socialmente en un ambiente seguro y saludable. Para

lograr esto, es necesaria una transformación y modernización del Gobierno enfocada a producir alternativas dinámicas de prestación de servicios, que respondan a las necesidades evolutivas de la ciudadanía y que promuevan la competencia y participación de todos los sectores.

De igual manera entendemos la necesidad de comenzar a implantar nuevas prácticas en el componente más importante de toda organización, los recursos humanos ya que son éstos los que implantarán en su momento los cambios en la organización. Para esto se debe proveer al personal las herramientas necesarias que los ayuden a maximizar su potencial. Ya que sin capacitación es imposible mejorar los servicios al ciudadano y realizar los cambios necesarios.

Es por ello que esta Ley promueve la participación activa de los empleados en la redacción y preparación de los planes requeridos. De esta manera, ellos desarrollarán un sentido de pertenencia de la agencia y serán más proactivos al momento de servir a la ciudadanía.

Aunque es mucho el camino que falta por recorrer para lograr establecer un gobierno basado en la obtención de resultados y enfocado en la calidad total, esta Asamblea Legislativa entiende que esta Ley establecerá un precedente y allana el camino hacia un gobierno más ágil, eficaz y eficiente como todos anhelamos y como todos merecemos.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

**Artículo 1. — Título de la Ley. —** (3 L.P.R.A. § 8921 nota)

Esta Ley se conocerá como la “Ley de Rendición de Cuentas y Ejecución de Programas Gubernamentales”.

**Artículo 2. — Declaración de Política Pública. —** (3 L.P.R.A. § 8921 nota)

Es política pública del Gobierno de Puerto Rico que cada agencia gubernamental implante un programa dirigido a optimizar su funcionamiento y servicio. Esta política pública se logrará creando planes estratégicos en los cuales se establezcan objetivos cuantificables. Así promoveremos un gobierno que cumpla sus metas, que esté enfocado en la calidad del servicio y la satisfacción de la ciudadanía. De esta manera se cumple con el propósito de mejorar la eficiencia y la percepción pública de su gobierno, implantar un sistema de rendición de cuentas y transparencia gubernamental en el cual los componentes gubernamentales estén dirigidos al logro de objetivos para así determinar la eficiencia y eficacia de los servicios mediante la publicación de los resultados y de la calidad de los mismos.

**Artículo 3. — Definiciones. —** (3 L.P.R.A. § 8921)

(1) *Agencia* — significa cualquier junta, cuerpo, tribunal examinador, corporación pública, comisión, oficina independiente, división, administración, negociado, procuraduría,

departamento, autoridad, funcionario, persona, entidad o cualquier instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, excepto:

- a) La Asamblea Legislativa de Puerto Rico;
- b) La Rama Judicial;
- c) La Oficina del Gobernador de Puerto Rico;
- d) La Guardia Nacional de Puerto Rico;
- e) Los Municipios;
- f) La Oficina de Gerencia y Presupuesto;
- g) La Oficina de Ética Gubernamental;
- h) La Comisión Estatal de Elecciones; y
- i) La Oficina del Contralor de Puerto Rico.

(2) *Plan Estratégico* — Significa el documento en el que se intenta plasmar, por parte de la gerencia, cual será la estrategia de la misma durante un periodo determinado. Dicho plan deberá ser cuantitativo, ya que establece las metas que debe alcanzar la gerencia; manifiesto, ya que describe el modo de conseguir las metas y la estrategia a seguir; y temporal, indicando los plazos con los que cuenta la agencia para alcanzar esas metas.

(3) *Plan de Ejecución Anual* — Significa el documento en el que se establecen, por parte de la gerencia, los objetivos a conseguir cada año y la manera de alcanzarlos. Este Plan debe estar en armonía con lo establecido en el Plan Estratégico.

(4) *Empleado del Gobierno de Puerto Rico* — significa aquéllos empleados con clasificación de regular, transitorio, irregular o confianza en el servicio público que haya ingresado al servicio público en cumplimiento cabal de lo establecido en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, mejor conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

#### **Artículo 4. — Planificación Estratégica** — (3 L.P.R.A. § 8922)

(a) A más tardar el 1 de mayo de 2012 el jefe de cada agencia, del Gobierno de Puerto Rico, deberá presentar al Director (a) Ejecutivo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) un Plan Estratégico sobre las actividades de su agencia. Posterior al 1 de mayo de 2012 se presentará el 1 de mayo de 2013 y, subsiguientemente el 1 de mayo de cada cuarto año. Dicho plan deberá incluir:

1. — Una declaración de misión que incluya las principales funciones y operaciones de la agencia.
2. — Metas y objetivos generales, que incluyan los resultados relacionados a esos objetivos, para las principales funciones y operaciones de la agencia, en cumplimiento de su Ley Habilitadora, las leyes especiales que administra, sus reglamentos y la misión que se haya establecido.
3. — Una descripción de cómo se alcanzarán las metas y objetivos propuestos, así como, un detalle de los procesos operativos, habilidades, tecnología, recursos humanos, presupuesto, información y otros recursos necesarios para cumplir esas metas y objetivos.
4. — Un análisis de cómo las metas incluidas en el Plan de Ejecución Anual se relacionan con los objetivos generales del Plan Estratégico.
5. — Una identificación de los factores externos que están fuera del control de la agencia y los cuales podrían afectar la consecución de los objetivos generales.

6. — Una descripción de los criterios evaluativos de los programas utilizados para establecer y revisar las metas y objetivos generales, así como, un calendario de las futuras evaluaciones de cada uno de los programas de la agencia.

(b) El Plan Estratégico comprenderá un período de no menos de cuatro (4) años, a partir desde el año fiscal en que se presentó y deberá ser actualizado y/o revisado anualmente.

(c) El Plan de Ejecución Anual requerido por esta Ley deberá ser cónsono con el Plan Estratégico de la agencia y no podrá ser presentado un plan de ejecución para un año fiscal que no esté comprendido en el Plan Estratégico presentado.

(d) Cuando el desarrollo de un Plan Estratégico impacte otras entidades u organizaciones se deberán solicitar y considerar las opiniones y sugerencias de las entidades afectados o interesados en un plan de este tipo.

Las funciones y actividades que se realicen para el desarrollo del Plan Estratégico serán funciones inherentemente gubernamentales por lo que los empleados y la alta gerencia del Gobierno de Puerto Rico deberán colaborar y participar activamente en la elaboración y ejecución del mismo.

#### **Artículo 5. — Plan de Ejecución Anual — (3 L.P.R.A. § 8923)**

El Director de la Oficina de Planificación o en su defecto un empleado con el conocimiento cualificado de cada agencia del Gobierno de Puerto Rico, deberá preparar un Plan de Ejecución Anual de las actividades de cada programa incluido en el presupuesto de dicho organismo. Dicho plan deberá ser presentado a la Oficina de Gerencia y Presupuesto cada año, no más tarde del 1 de mayo, comenzado desde el 1 de mayo de 2012. Este plan deberá incluir, pero sin limitarse a:

1. — Establecer metas de desempeño para determinar el nivel de rendimiento de cada programa.
2. — Establecer las metas de desempeño de manera objetiva, cuantificable y medible.
3. — Breve descripción de los procesos operacionales, habilidades, tecnología, recursos humanos, presupuesto, información o cualquier otro recurso necesario para alcanzar el desempeño propuesto.
4. — Establecer indicadores de desempeño que se utilizarán para la medición y evaluación de los resultados, así como de los niveles de servicio de cada programa.
5. — Proveer datos de referencia para comparar el desempeño actual del programa con las metas de desempeño establecidas.
6. — Describir la métrica u otra herramienta de medición que se utilizará para validar y verificar los datos recopilados.

Si una agencia, en consulta, con el Director (a) de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, determina que no es posible expresar las metas de un programa de una manera objetiva, cuantificable y medible, podrá autorizar un análisis comparativo entre el programa analizado, un programa mínimamente eficaz y un programa exitoso, para que de esta manera, los estándares de calidad de esos programas sean usados como punto de referencia para las metas de desempeño deseadas.

Las funciones y actividades que se realicen para el desarrollo de este plan serán funciones inherentemente gubernamentales por lo que los empleados y la alta gerencia del Gobierno de

Puerto Rico deberán colaborar y participar activamente en la elaboración y ejecución del mismo.

**Artículo 6. — Informes de Resultados.** — (3 L.P.R.A. § 8924)

A más tardar el 1 de noviembre de 2012 y consecutivamente el 1 de noviembre de cada cuarto año, el jefe de cada agencia deberá preparar y presentar al Director(a) Ejecutivo de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), un informe de los resultados de la implantación del Plan Estratégico vigente. De igual manera, a más tardar del 1 de noviembre de cada año posterior de la fecha de aprobación de esta Ley, presentará un informe de los resultados del Plan de Ejecución Anual.

Inmediatamente se radiquen los informes de resultados correspondientes se deberá presentar un nuevo Plan Estratégico y un nuevo Plan de Ejecución Anual.

Cada informe de resultado contendrá, pero sin limitarse a:

1. — Un repaso de las metas y objetivos de desempeño alcanzados.
2. — Una evaluación del Plan de Ejecución Anual o del Plan Estratégico, dependiendo según fuere el caso, en relación a los resultados obtenidos de las metas de desempeño al período correspondiente.
3. — Una explicación y descripción cuando una meta y objetivo de desempeño no se ha obtenido o no se haya alcanzado el nivel de rendimiento deseado. En dicho caso deberá detallar:
  - a) Las razones por la que no se ha alcanzado la meta y objetivo de desempeño y/o el nivel de rendimiento deseado;
  - b) las medidas y calendarios que se establecieron para lograr las metas de rendimiento;
  - c) si la meta es poco realista y poco práctica, el porqué es así y acciones recomendadas para esta situación.
4. — Describir la efectividad y eficacia en el logro de los objetivos de desempeño.
5. — Un resumen de los hallazgos y conclusiones durante la implantación de las medidas contenidas en el plan correspondiente.

Las funciones y actividades que se realicen para el desarrollo de este plan serán funciones inherentemente gubernamentales por lo que deberán ser realizadas exclusivamente por empleados del Gobierno de Puerto Rico.

**Artículo 7. — Rendición de Cuentas de Gestión.** (3 L.P.R.A. § 8925)

Todos los Planes Estratégicos, los Planes de Ejecución Anual y los Informes de Resultados de cada agencia del Gobierno de Puerto Rico deberán estar disponibles en la página electrónica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto y de cada agencia para que todo ciudadano pueda analizar y revisar dichos planes.

De igual manera la Oficina de Gerencia y Presupuesto deberá someter copia de todos los Planes Estratégicos, los Planes de Ejecución Anual y los Informes de Resultados radicados por las agencias a las Secretarías de ambos Cuerpos Legislativos.

**Artículo 8. — [Reglamentación]** (3 L.P.R.A. § 8926)

Se faculta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico a preparar toda reglamentación y/o las guías necesarias para la implantación de esta Ley dentro de los treinta (30) días siguientes a su aprobación, sin sujeción a la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, mejor conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”.

**Artículo 9. — [Salvedad]** (3 L.P.R.A. § 8921 nota)

Si cualquier parte de esta Ley fuese declarada nula o inconstitucional por un tribunal de jurisdicción y competencia, este fallo no afectará ni invalidará el resto de la Ley y su efecto quedará limitado al aspecto objeto de dicho dictamen judicial.

**Artículo 10.** — Esta Ley entrará en vigor sesenta (60) días después de su aprobación.

**Nota.** Este documento fue compilado por personal de la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar libre de errores. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.