

automatización era obviamente beneficiosa. Sin embargo, los cambios en estructura y procedimientos han sido radicales y están afectando la raíz, y los propios cimientos de la administración. Hasta ahora, desde el punto de vista del elemento humano, el computador tal vez sólo haya detenido el rápido aumento en el costo de las operaciones oficinas rutinarias. Pero su velocidad pasmosa, unida a un uso más extendido del sistema a operaciones sencillas, puede traer consigo una gran transformación en los niveles más bajos de la administración.

Hay abrumadora evidencia de que la automatización ha reducido grandemente los costos, particularmente en dos categorías; a saber: en el procesamiento de informes y en operaciones físicas. Debe esperarse que esta tendencia aumente quizás en progresión geométrica dentro de la próxima década. Con la excepción de gobiernos nacionales, el cambio en la administración pública será más lento, particularmente en las esferas más bajas del gobierno donde las nóminas grandes de pago se consideran parte de la base de la seguridad y la estabilidad económicas.

A pesar de los ejemplos citados, es obvio que estamos en los umbrales del uso del computador en la tercera categoría: la solución de problemas. Esta categoría constituye el más grande reto para los administradores, tanto en los sectores públicos como privados. A pesar de la creciente literatura y de las investigaciones hechas con respecto al proceso de tomar decisiones, todavía no sabemos lo suficiente como para sacarle ventaja al caudal de posibilidades que ofrece el computador para ayudar en tan importante proceso. Gran parte de la magia del computador se ha aplicado a la empresa de tratar de lograr un descenso suave en la Luna. Más de esa magia necesita usarse en la solución de problemas humanos en esta Tierra.

Al finalizar esta exposición puede hacerse mención al hecho de que algunos seguidores del Dalai Lama del Tíbet adquirieron un computador para calcular la fecha exacta del fin del mundo, pero no recibieron contestación. No obstante, puede que, nos ofrezca soluciones útiles a la administración pública.

EL DESARROLLO DEL SERVICIO PUBLICO EN PUERTO RICO*

Por Irma G. DE SERRANO**

La primera ley de servicio público o civil¹

EL desarrollo del servicio civil en Puerto Rico se remonta a iniciativas que surgieron poco después de la ocupación de Puerto Rico por los Estados Unidos el 25 de julio de 1898. En general, durante los cuatro siglos de dominación colonial española, absolutista y militar, las funciones de gobierno apuntaban más que nada al orden público, yendo casi a la zaga del progreso y se encontraban a menudo en inhábiles manos. La participación de los puertorriqueños en la administración pública hasta la Carta Autonómica de 1897, y salvo momentos excepcionales, fue prácticamente nula, y los cargos que llegaban a ofrecérseles eran ordinariamente de menor importancia. Aún durante el siglo XIX, en los momentos frecuentes de reacción ante el liberalismo, los puertorriqueños como los españoles eran nombrados, no tanto por sus méritos sino por su fidelidad a la ideología del gobierno y del partido político en el poder, en términos de la política colonial.²

Con la invasión norteamericana, Puerto Rico perdió todo lo que había obtenido en la Carta Autonómica de 1897. Pero durante el primer período de dos años de gobierno militar se realizó un cambio importante con respecto a las condiciones de trabajo de los empleados pú-

* El presente artículo formará parte de un libro que verá la luz pública en un futuro cercano y que se titulará *La selección de personal en Puerto Rico*. Se publica esta parte de dicha obra por cortesía de la autora y de la Editorial Universitaria, Universidad de Puerto Rico.

** Catedrático Auxiliar, Escuela de Administración Pública, Universidad de Puerto Rico.

¹ En adelante se dirá servicio civil, que es como se dice en Puerto Rico.

² "Los funcionarios norteamericanos discriminaban buscando seguridad. Los puertorriqueños estaban prácticamente excluidos de todos los cargos públicos de importancia a menos que fueran miembros del partido (conservador)". Juan J. Osuna, *A History of Education in Puerto Rico* (Río Piedras, P. R., Editorial de la Universidad de Puerto Rico, 1949), pág. 94. Traducción nuestra.

blicos. El Gobernador Militar, General Guy V. Henry, dándose cuenta de que a los empleados públicos se les exigían demasiadas horas de trabajo, emitió un decreto reduciendo a ocho horas diarias el horario del gobierno.³ Este fue el primer indicio de la intención norteamericana de ofrecer a los empleados públicos de Puerto Rico las mismas condiciones de trabajo vigentes en los Estados Unidos.

El gobierno civil se estableció el 12 de abril de 1900 con la aprobación de la Ley Foraker por el Congreso de los Estados Unidos.⁴ Esta ley contenía tres secciones sobre los funcionarios públicos y se referían a: (1) nombramientos por el Gobernador de Puerto Rico;⁵ (2) nombramientos por el Consejo Ejecutivo,⁶ y a los sueldos de los oficiales públicos que debían pagarse del tesoro del gobierno de Puerto Rico.⁷

En ninguno de los artículos se establecieron principios generales para reglamentar el nombramiento de los empleados públicos. Sin embargo, aunque la ley no lo exigía, se hicieron nombramientos a base de méritos. En su empeño por seleccionar los mejores candidatos algunos departamentos empezaron a ofrecer exámenes de oposición para

³ Orden número 54 emitida el 2 de mayo de 1899. *Military Orders of Porto Rico, 1800-1900* (San Juan, P. R.: 1899). La orden Núm. 61 del 13 de mayo de 1899 explicaba a los empleados públicos que la Orden Núm. 54 no debía entenderse como prohibitoria de un acuerdo entre patrono y empleado para un horario de trabajo diario mayor o menor de ocho horas. *Ibid.*

⁴ *Revised Statutes and Codes of Porto Rico*, ed. de 1902 págs. xiii-xxv.

⁵ La Sección 17 dice: "...él (el Gobernador) nombrará a todos los empleados que esté autorizado".

⁶ La Sección 18 establece que los miembros del Consejo Ejecutivo "tendrán la facultad de emplear todos los diputados y asistentes necesarios para el cumplimiento adecuado de sus deberes como tales oficiales...." El Consejo Ejecutivo de Puerto Rico estaba formado por once miembros, cinco de los cuales tenían que ser puertorriqueños. Lo componían "un Secretario, un Procurador General, un Tesorero, un Contador, un Comisionado del Interior, un Comisionado de Instrucción, y cinco personas bien acreditadas". En sus funciones ejecutivas actuaban como cuerpo consejero del Gobernador. También actuaban como parte de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico, que estaba formada por dos cámaras, la Cámara de Diputados y el Consejo Ejecutivo. *Ley Foraker*, Sección 18.

⁷ La Sección 36 de la Ley Foraker dice: "que los sueldos de todos los funcionarios de Puerto Rico que no sean nombrados por el Presidente, incluyendo delegados, auxiliares y demás ayudantes, serán asignados y pagados de las rentas de la Isla en la forma y cuantía que de tiempo en tiempo determinare el Consejo Ejecutivo. *Disponiéndose*, sin embargo: Que no se aumentará ni disminuirá el sueldo de ningún funcionario mientras dure el término de sus cargos oficiales. Los sueldos de todos los funcionarios y todos los gastos de las oficinas de los funcionarios de Puerto Rico, nombrados según se dispone en ésta, por el Presidente, incluyendo delegados, auxiliares, y demás ayudantes, también serán pagados de las rentas de Puerto Rico contra libramientos del Contador referendados por el Gobernador". Esta sección también fijó los sueldos específicos que debían pagarse a los siguientes oficiales: el Gobernador, el Secretario, el Fiscal General, el Tesorero, el Contador, el Comisionado de Interior, el Comisionado de Instrucción, el Juez Presidente y demás jueces asociados del Tribunal Supremo; el Marshall (alguacil) del Tribunal; el Juez y Fiscal de Distrito de los Estados Unidos y el Marshall (alguacil) de Distrito de los Estados Unidos.

La Sección 37 establece que los sueldos de los empleados municipales "se pagarán de las rentas del municipio, en la forma que dispusiere la Asamblea Legislativa".

los puestos de oficinistas. También se prepararon registros para seleccionar de él los candidatos más capacitados.⁸

Pronto surgió la esperanza de que la Legislatura de Puerto Rico sancionara por ley el sistema usado por los jefes de departamento. A este propósito se presentó un proyecto de ley en el año 1904, pero éste no fue aprobado. Según se desprende del Informe anual del gobernador de Puerto Rico para el año 1904, el proyecto "...parecía demasiado engorroso y demasiado caro" y prevalecía la opinión de que el sistema preferible era aquel que resultara menos costoso.⁹ Es sorprendente que la Legislatura no llegara a prever la importancia y validez de esta medida y que se preocupase principalmente de su costo. La Legislatura no comprendió que lo que parecía ser un programa costoso, a la larga podía resultar económico en términos del mejor cumplimiento de los planes del gobierno al poder contar con una burocracia bien preparada.

Esta medida, no obstante, parece haber suscitado bastante interés ya que en el mismo año, se ordenó al Consejo Ejecutivo realizar estudios sobre nombramientos, ascensos y demás funciones de personal. El estudio se llevó a cabo por algunos miembros del Consejo Ejecutivo de Puerto Rico, designados por su Presidente. Como consecuencia de este estudio nuevamente se presentó un proyecto de ley sobre el servicio civil en Puerto Rico.¹⁰ La Cámara de Representantes, se opuso al mismo, y el proyecto no fue aprobado.

En 1907 se presentó otro proyecto que fue aprobado el 14 de marzo y entró en vigencia el 1° de enero de 1908.¹¹ La ley creó una Junta de Servicio Civil (su nombre cambió a Comisión de Servicio Civil

⁸ Era natural que sucediera esto, puesto que los norteamericanos que se encontraban en la Isla ya habían tenido experiencias con el patronazgo político, y estaban convencidos de las ventajas del principio del mérito en el servicio civil. El profesor Honey resume este punto de vista en la siguiente forma:

"...el sentimiento norteamericano habíase forjado a través de años de experiencia con el proceso democrático. Habían sentido el impacto del igualitarismo Jacksoniano, con su insistencia en el derecho y la capacidad de cada ciudadano a ocupar un cargo público. Por último, habían vivido el momento dramático en la historia americana del asesinato del presidente Garfield, el cual unificó la forma de pensar americana con respecto al servicio civil. La ley Pendleton de 1883, que estableció el Servicio Civil Federal fue el resultado, seguido de un largo período de reformas y crecimiento en los sistemas de mérito de la nación". John C. Honey, "Public Personnel Administration in Puerto Rico" (Río Piedras, P. R., Universidad de Puerto Rico: s.f.), pág. 65. Traducción nuestra.

⁹ *Informe anual del Gobernador de Puerto Rico, 1904* (San Juan, P. R.: 1905), pág. 30.

¹⁰ *Informe anual del Gobernador de Puerto Rico, 1905* (San Juan, P. R.: 1906), págs. 2-3. La ley fue redactada por Alfred W. Cooley, uno de los miembros de la Comisión de Servicio Civil de los Estados Unidos, que fue traído por el Consejo Ejecutivo de Puerto Rico para ayudar a resolver este problema.

¹¹ *Leyes de Puerto Rico, 1907*, págs. 171-184.

por una ley de asignaciones)¹² formada por tres miembros que eran nombrados por el gobernador de Puerto Rico con la aprobación del Consejo Ejecutivo. Dos de ellos representaban los dos principales partidos políticos de la Isla. Uno era designado como Presidente por el Gobernador, y debía actuar también como jefe examinador y secretario.¹³ El Servicio Civil comprendía dos servicios: el clasificado y el no-clasificado. El servicio no-clasificado estaba formado por: funcionarios electos; personas nombradas por el Presidente de los Estados Unidos y el Gobernador de Puerto Rico; miembros de la Junta de Síndicos de la Universidad de Puerto Rico; miembros del Estado Mayor del Gobernador; personal de las oficinas del Consejo Ejecutivo y de la Cámara de Delegados; nombramientos que dependían de los Ayuntamientos, Alcaldes u otros organismos, juntas o funcionarios designados por el sufragio universal; el Secretario del Gobernador y el estenógrafo confidencial del Gobernador, el Secretario de cada Jefe de Departamento, los asistentes de cada Departamento, oficiales pagadores y oficiales pagadores auxiliares, subalguaciles (submarshalls) y los subsecretarios de las cortes de distrito y municipales, y la servidumbre de la mansión del Ejecutivo.¹⁴

Todos los demás puestos no comprendidos en la precedente lista, fueron incluidos en el servicio clasificado, con excepción de los policías, los maestros de instrucción pública¹⁵ y de los registradores de la propiedad, todos los cuales quedaban exentos.¹⁶

La ley establecía que los "nombramientos se harían de acuerdo con los méritos del aspirante y previo examen de oposición y en acto público".¹⁷ Disponía, además, los requisitos que tenían que reunir los exámenes¹⁸ y prohibía que en los formularios de solicitud y en los exámenes se hiciesen preguntas de carácter político y religioso.¹⁹ Se hacía obligatoria la certificación de los tres opositores con las mejores notas;²⁰ se disponía un período probatorio de noventa días,²¹ y se permitían ascensos sin necesidad de examen.²² La ley prohibía, además, el pago de cuotas políticas.²³

¹² Ley de Asignaciones, 12 de marzo de 1908. *Leyes de Puerto Rico, 1908*, pág. 173.

¹³ Sección 2.

¹⁴ Sección 4.

¹⁵ Los maestros eran considerados miembros del servicio clasificado para los efectos de ascenso en el Departamento de Instrucción.

¹⁶ Sección 4.

¹⁷ Sección 1 (a).

¹⁸ Sección 11 (b).

¹⁹ Sección 13.

²⁰ Sección 1 (c).

²¹ Sección 11 (e).

²² Sección 11 (f).

²³ Sección 13.

En relación con la expulsión o despido de empleados dentro del servicio clasificado, la ley establecía claramente la necesidad de que hubiese causa suficiente para tal acción; siendo, además, requisito indispensable la formulación de cargos por escrito. También se le concedía al empleado encausado el beneficio de una breve investigación ("a brief investigation").²⁴

La Junta tenía poderes judiciales; a saber: hacer investigaciones sobre el cumplimiento de la ley, citar testigos, tomar juramentos, etc.²⁵ También tenía poderes de carácter legislativo tales como redactar y adoptar reglas con respecto a licencias, exámenes y cesantías.²⁶ Asimismo, se le encomendaron a la Junta ciertas tareas administrativas como clasificación de notas, la dirección, preparación y asignación de exámenes, y la formación de registros de todos los funcionarios y empleados.²⁷

La ley contenía los elementos básicos para una eficiente administración de personal. Se nombraron como miembros de la comisión funcionarios capaces y competentes, ya que tenían la experiencia requerida por haber trabajado en comisiones de servicio civil de los Estados Unidos.²⁸

Varios factores, sin embargo, impidieron una administración de personal eficiente. En primer lugar eran demasiadas las tareas encomendadas a la Comisión para desempeñar, las cuales se reunía una sola vez a la semana.²⁹ No era éste tiempo suficiente para discutir directrices generales. Las reuniones se dedicaban íntegramente a tareas administrativas. Como consecuencia de esta situación, el presidente asumía la mayor parte de las responsabilidades como si se tratara de una organización dirigida por una sola persona. El error de este proceder traía dificultades en las reuniones de la Comisión en pleno.

Los fondos y el personal de que disponía la Comisión también eran inadecuados. Las asignaciones disminuían radicalmente de año en año y los sueldos eran sumamente bajos.³⁰ De 1907 a 1924 el personal

²⁴ Sección 11 (e).

²⁵ Sección 8.

²⁶ Sección 11.

²⁷ Sección 7, 10 y 11.

²⁸ El primer Presidente fue H. C. Cole, que venía de la Comisión Federal de Servicio Civil. Todos los demás presidentes hasta el 1931, fueron norteamericanos. Vea lista de los presidentes de la Comisión de Servicio Civil, 1908-1931, Tabla 1, pág. 10.

²⁹ No podía pretenderse que los miembros de la Comisión dedicaran todo su tiempo a este trabajo porque el sueldo era sumamente bajo. De acuerdo con la Sección 2 de la ley, el sueldo pagado a los dos miembros de la Comisión era de \$1,200 al año.

³⁰ Aún cuando aumentaba el trabajo, disminuían las asignaciones presupuestarias. En 1913, por ejemplo, las asignaciones ascendieron a \$12,720, mientras en 1914 fueron de sólo \$8,020. El sueldo de los secretarios y taquígrafos, por ejemplo, era más bajo en la Comisión (\$720 al año) que en el Departamento de Educación donde recibían \$1,200 anuales. *Leyes de Puerto Rico, 1913 y 1914*, págs. 189 y 205, respectivamente.

se componía de sólo dos oficinistas.³¹ Fue necesario nombrar juntas de examinadores y comités de consejeros en los diversos pueblos de la Isla, formados por miembros *ad-honorem*, para ocuparse del proceso de los exámenes. Las juntas de examinadores eran los responsables de dar las pruebas y los comités de consejeros se encargaban de investigar el carácter, la educación y la experiencia de los candidatos. Este sistema evidentemente no podía ser efectivo, tratándose de servicios completamente voluntarios, y sin medios para controlarlos o corregirlos.

La Comisión, con el poco personal de que disponía, trabajaba arduamente, preparando estadísticas, llevando registros de los empleados municipales e insulares, y examinando a los nuevos solicitantes. También preparó un manual de información y diversos informes anuales para el Gobernador de Puerto Rico y la Legislatura. Sin embargo, esto no fue suficiente.

Durante este período no pudo establecerse ningún sistema de clasificación de puestos ni una escala racional de sueldos. Se pagaban diferentes sueldos para el mismo tipo de trabajo, dependiendo de los deseos de los jefes de departamento, de los funcionarios de presupuesto, o de los legisladores. Además, la Comisión no hizo uso de la autoridad que le fuera otorgada por ley para controlar el nombramiento de los empleados temporeros.³² Permitía que se hicieran cientos de estos nombramientos a base de favoritismo político y personal, y los nombramientos temporeros fueron la norma y no la excepción.³³ El problema de los nombramientos temporeros, la falta de fondos, y la poca iniciativa de los miembros de la Comisión impidieron que se mantuviera el principio del mérito en el sistema de servicio civil.

La Legislatura violó en varias ocasiones su propio mandato sobre el sistema de mérito. En el 1911 creó dos puestos (de oficinista y archivero) y los colocó fuera del servicio civil, y bajo el Consejo Ejecutivo.³⁴

Este procedimiento fue criticado en 1911 por la Comisión, cuando en su Informe al Gobernador declaró: "esto se está haciendo para obtener el nombramiento de una persona sin que ésta se tenga que someter a ningún examen, sea o no de oposición".³⁵ En 1917 y por

³¹ Honey, *op. cit.*, pág. 66.

³² La Sección 5 (h) de la ley disponía que sólo se podían efectuar nombramientos temporeros cuando no hubieran candidatos disponibles en los registros, y cuando el carácter del trabajo fuera temporero.

³³ El porcentaje de los nombramientos temporeros va gradualmente en aumento desde un 31% en 1908 hasta un 77% en 1918 y un 83% en 1926. Constituyó más de la mitad de los nombramientos de 1912 a 1930.

³⁴ Informe de la Comisión de Servicio Civil al Gobernador de Puerto Rico, 1911, citado por Honey, *op. cit.*

³⁵ *Ibid.*

Resolución Conjunta, la Legislatura dispuso que los directores de las escuelas y los maestros de escuelas rurales que hubieren enseñado por más de tres años se incluirían en el servicio clasificado, sin tomar exámenes.³⁶ En 1929, la Legislatura aprobó una ley especial que autorizaba que a todas las personas que tuvieran un diploma profesional se les clasificara como elegibles sin el requisito de prueba adicional alguna.³⁷

Tal era la situación en 1930. El sistema había fracasado en su intento de eliminar el patronazgo político y de establecer en la práctica el sistema de mérito. Sin embargo, el concepto se había introducido en la administración de personal insular y una vez más se reanuda los esfuerzos para afianzarlo.

La ley de 1931

Antes de 1931, los Comisionados de Servicio Civil y el Gobernador de Puerto Rico habían pedido varias veces a la Legislatura que derogara o modificara la Ley de Servicio Civil.³⁸ En varios informes de la Comisión se mencionaron los problemas existentes. En 1931 Theodore Roosevelt, el Gobernador de Puerto Rico, entonces, decidió pedirle de nuevo ayuda a la Legislatura.³⁹ En su mensaje a la Legislatura dijo:

La base sobre la cual reposa una administración competente es una Ley sobre el Servicio Civil, destinada a satisfacer el principio del mérito. En la actualidad nuestra ley no realiza estos propó-

³⁶ L.P.R.A. 649 (Resolución Conjunta Núm. 23).

³⁷ Ley Núm. 33, 23 de abril de 1929, *Leyes de Puerto Rico, 1929*, págs. 209-210.

³⁸ George R. Colton, Gobernador de Puerto Rico en 1911, dijo: "Aunque la ley, tal como es ahora, es de un considerable valor y de ayuda constante para diversas ramas del gobierno... podría mejorarse materialmente por una amplia revisión..." *Undécimo informe anual del Gobernador de Puerto Rico, 1911* (San Juan, P. R.: 1912), pág. 26. La Comisión declaró en 1929: "Deseamos volver a proponer respetuosamente... recomendaciones a la Legislatura para efectuar una cuidadosa revisión y simplificación de la ley y de las normas de servicio civil, sugerencias que han sido hechas en casi todos los informes anuales del Gobernador. Las enmiendas deberían incluir: (a) La extensión del servicio clasificado a todas las ramas del Gobierno Insular, exceptuando ciertas posiciones de confianza que necesariamente tengan que permanecer no-clasificadas; (b) Derogar resoluciones... que permiten el nombramiento de profesores al servicio clasificado sin previo examen; (c) Incluir... en el registro de personas elegibles... aquellas personas que poseen un grado profesional, con exámenes; (d) Crear récords de mantenimiento y eficiencia y (e) Establecer un plan de clasificación de puestos". *Informe anual correspondiente al año fiscal 1929-30, para el Gobernador de Puerto Rico* (San Juan, P. R.: 1931), págs. 5-6. Traducción nuestra.

³⁹ Ya se había apelado a la Legislatura en 1930, cuando se había presentado un proyecto el cual no fue aprobado. Véanse comentarios sobre esta acción en el *Informe anual al Gobernador de Puerto Rico, 1929-1930*, pág. 6.

sitos y tiene que ser enmendada o reemplazada de manera que se vigore y se proteja el principio del mérito.⁴⁰

La Comisión apoyó al Gobernador en esta petición. Como resultado, se aprobó la Ley Núm. 88 el 11 de mayo de 1931.⁴¹ Pero la nueva ley no alteró la composición de la Comisión. Dispuso de nuevo una comisión tripartita, cuyos miembros nombraba el Gobernador mediante el concurso y consentimiento del Senado, y de los cuales no más de dos podrían pertenecer al mismo partido político.⁴² Nuevamente un presidente nombrado por el Gobernador encabezaba la Comisión como funcionario ejecutivo de la misma.⁴³ El presidente recibía un sueldo anual y los otros dos miembros recibían compensación a base de dietas.⁴⁴

Tal como en la ley anterior, el servicio civil se dividió en servicio clasificado y servicio no-clasificado. Este último estaba formado por los funcionarios nombrados por el Presidente y por el Gobernador mediante el concurso y consentimiento del Senado; todos los funcionarios elegidos por el pueblo, al igual que todos aquellos cuyos nombramientos eran confirmados por un cuerpo legislativo; funcionarios y empleados de la Legislatura; el secretario y el taquígrafo confidencial del Gobernador; un secretario particular del jefe de cada Departamento; no más de dos jefes auxiliares de cada Departamento; empleados domésticos de la mansión ejecutiva; funcionarios y empleados cuya remuneración anual no excediese de \$300; todos los funcionarios del servicio judicial; y un taquígrafo escribiente confidencial de cada uno de los jueces de una corte de récord y de cada fiscal de distrito.

El servicio clasificado lo formaban todos los demás funcionarios o empleados del gobierno insular, incluyendo maestros y policías, los cuales no habían formado parte de él en la ley anterior. Por la nueva ley la Comisión podía decidir según su parecer el momento en que serían incluidos en el servicio clasificado.⁴⁵

Los deberes de la Comisión eran los siguientes: (1) aprobar reglamentos; (2) practicar investigaciones; (3) oír y resolver quejas en relación con el trabajo administrativo de la Comisión con la classifica-

⁴⁰ El mensaje fue entregado el 9 de febrero de 1931. *Actas de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, 1931* (San Juan, P. R.: 1931), págs. 16-17.

⁴¹ *Leyes de Puerto Rico, 1931*, pp. 535-564.

⁴² Sección 1. Por la Ley Jones se transfirieron las funciones legislativas del Consejo Ejecutivo al Senado. La Ley Jones, aprobada en 1917, había derogado la ley anterior que había establecido el gobierno civil en Puerto Rico. No contenía disposiciones respecto a los funcionarios públicos.

⁴³ Sección 2. Véase Tabla II: Miembros de la Comisión de Servicio Civil de 1931 a 1947, pág. 43.

⁴⁴ Diez dólares por día de sesión. Sección 2 de la Ley 88.

⁴⁵ Sección 5.

ción o asignación de cargos, la desestimación de solicitudes para exámenes, y cualesquiera otros asuntos que fueran traídos en debida forma ante la Comisión; (4) practicar investigaciones solicitadas por el Gobernador o por la Legislatura, y rendir informes sobre las mismas; (5) llevar registro de los funcionarios y empleados; (6) hacer una clasificación de los cargos en el plan; (7) estudiar la retribución; (8) preparar y celebrar exámenes de libre oposición; (9) certificar los tres primeros nombres de los registros correspondientes; (10) establecer períodos de prueba; (11) fijar las horas de trabajo; (12) idear un sistema para cotejar la asistencia; (13) disponer el establecimiento de cursos de enseñanza; (14) controlar las licencias anuales; (15) implantar un sistema de cotejo y de nómina y rendir informes anuales.⁴⁶ Las funciones de clasificar, adiestrar, examinar (para efectos de ascenso) y controlar las nóminas se habían añadido a las que ya tenía la Comisión por la ley anterior. La Comisión, además, resolvería casos de destitución cuando se requiriera la formulación de cargos por escrito.⁴⁷ La ley prohibía el uso de influencia política y el pago de cuotas políticas.⁴⁸

Para hacer frente al problema de los nombramientos provisionales la ley dispuso que en el caso de que no hubiera candidatos en los registros, la Comisión "podía autorizar nombramientos provisionales hasta obtener elegibles", y que se debían tomar medidas inmediatas para obtener empleados regulares.⁴⁹

La Comisión emprendió su nueva tarea con gran entusiasmo. Antes de que cumpliera un año de haberse promulgado la nueva ley ya se habían redactado reglamentos que fueron aprobados por el Gobernador en julio de 1932. Todas las personas con nombramientos temporeros fueron rápidamente clasificadas y obtuvieron una posición permanente.

Este entusiasmo y este ímpetu no duraron mucho tiempo. Durante la década de 1930 a 1940 se volvió a permitir un gran número de nombramientos temporeros, los cuales se renovaban automáticamente sin que se hiciera certificación alguna de registros para ocupar estas plazas. La Comisión nunca ofreció exámenes de ascenso, y las exigencias de los exámenes para los nuevos solicitantes se redujeron o se suprimieron por completo. Se pasaba por alto las fechas de cierre, no se verificaba la experiencia, el carácter y la educación que los solicitantes pretendían tener y se violaba el proceso de certificación de registros. En muchas ocasiones, personas que ostentaban la más alta clasificación no obtenían nombramiento, y la selección de registros se

⁴⁶ Sección 10.

⁴⁷ Sección 28.

⁴⁸ Sección 31.

⁴⁹ Sección 10.

hacía a base de presiones políticas o departamentales. La clasificación y los planes de retribución aunque se empezaron, nunca llegaron a estar al día.

La Legislatura también falló. En vez de pedir una investigación para buscar la causa de que los administradores no apoyaran el sistema, que era lo que procedía, lo que hizo fue autorizar nombramientos fuera del sistema.

Cualesquiera que fueran las razones de la inacción: insuficiencia de fondos, escasez de personal, presión política, falta de iniciativa por parte de los miembros de la Comisión o de los administradores o ignorancia y apatía por parte del público, la realidad es que ya para el 1940 casi la totalidad del servicio clasificado insular estaba formado por empleados temporeros que no habían pasado por ningún examen y que no cumplían las exigencias mínimas de su plaza.

Las demandas por una reforma se hicieron más fuertes por parte de la rama ejecutiva del gobierno;⁵⁰ y en 1940, con la entrada en la arena política del Partido Popular Democrático, que no sólo representaba ansias de reformas políticas sino también sociales y económicas, se impuso la vuelta al principio del mérito.⁵¹

La Ley de 1947

El Partido Popular Democrático propiciaba profundos cambios en Puerto Rico. Para llevar a cabo todas sus reformas, le hacía falta personal competente en los diversos departamentos gubernamentales, juntas e instituciones públicas. El Gobernador de Puerto Rico, fue el primero en señalar esta necesidad. En su mensaje a la Legislatura en 1943, hizo hincapié en la necesidad de una reforma del Servicio Civil:

... discutiré las medidas de mejoramiento. Una de ellas, la más importante, reorganizaría la Comisión de Servicio Civil en una junta de apelación, pero encomendando principalmente las funciones de personal a una administración no política.⁵²

⁵⁰ En los Estados Unidos los movimientos para mejorar la administración de personal fueron dirigidos principalmente por ciudadanos y por entidades cívicas y profesionales. En Puerto Rico, por el contrario, los movimientos siempre surgieron de la rama ejecutiva.

⁵¹ Este espacio no permite, ni tampoco corresponde a los propósitos de este trabajo, entrar en una descripción detallada de este partido reformador. Sólo es necesario señalar que el partido tenía un programa político cuyo propósito era la honradez en las elecciones; un programa agrario para combatir el acaparamiento de la tierra en manos de extranjeros ausentes; y un programa económico para la industrialización de la Isla.

⁵² *Decimoquinto mensaje a la Legislatura*, 3ra. sesión regular, 9 de febrero de 1943, pág. 11. Traducción nuestra.

Al no obtener ninguna medida legislativa, el Gobernador decidió actuar. El año siguiente nombró un nuevo presidente para la Comisión de Servicio Civil, con la encomienda de que se emprendiera una reorganización completa.

El primer logro del Presidente de la Comisión fue el asumir toda la responsabilidad ejecutiva, dejando actuar a la Comisión como cuerpo semilegislativo y semijudicial. Luego estableció una División de Clasificación, en la cual rápidamente se prepararon planes de clasificación de puestos y planes de retribución. En el mismo año fue traído a Puerto Rico el "Public Administration Service of Chicago" (Servicio de Administración Pública de Chicago) para preparar un plan de clasificación más amplio. Se estableció un nuevo programa de clasificación comprendiendo 22,000 plazas y se confeccionó también un plan de retribución. La División de Exámenes fue encargada de nuevas responsabilidades. Se anunciaron nuevos exámenes orales, se prepararon formularios destinados a facilitar la valoración de las entrevistas, y se ofrecieron por primera vez exámenes de oposición para ascensos. Todos los empleados temporeros que habían formado parte del servicio público por más de seis meses recibieron nombramientos permanentes después de haber demostrado su idoneidad por medio de exámenes.

También disminuyó la presión política. A este respecto el Presidente de la Comisión recibió apoyo en las palabras pronunciadas por el Jefe del Partido Popular Democrático y Presidente del Senado de Puerto Rico, distinguiendo las tareas del gobierno y las tareas políticas:

Ante la positiva dificultad y la trascendental responsabilidad de la obra de gobierno que tiene ante sí Puerto Rico, como vemos por los factores anteriormente señalados, nuestro pueblo no puede permitirse el lujo de una administración pública que no sea la mejor posible. No basta que sea buena, como lo es ya en muchas de sus ramas. Nuestro pueblo necesita la mejor administración pública que tenga la posibilidad de darse a sí mismo. No se podrá hacer la mejor administración pública si no se procede a base de una idea clara de cuáles son las relaciones en una democracia entre la política y la administración pública.

El Partido político, por la naturaleza que le es esencial para sus fines, no tiene las características de un cuerpo administrativo. El gobierno, por su naturaleza, por la naturaleza que es esencial para sus fines, tiene que tener la característica de un cuerpo adm-

nistrativo. Si el partido político se pone a administrar, sin tener por su naturaleza orgánica las características de un cuerpo administrativo, no podrá administrar bien, por buenos y capacitados que sean los hombres que lo compongan.⁵³

La reorganización fue un éxito, y la Comisión demostró que era capaz de llevar a cabo su trabajo con mayor eficiencia funcionando con un administrador a cargo de las tareas administrativas y con un cuerpo colegiado para las tareas semilegislativas y semijudiciales. Se creyó entonces necesario lograr que la Legislatura cambiara la estructura de la Comisión, pues se pensó que las personas que empuzaban a confiar en y a depender del nuevo sistema podían llegar a tener todavía más confianza en él si se aprobaba una ley que corrigiera permanentemente los errores de organización de la primera.

Por lo tanto se redactó un proyecto de ley con la ayuda del Servicio de Administración Pública de Chicago que fue aprobado el 12 de mayo de 1947.⁵⁴ Se creó una Oficina de Personal organizada en dos divisiones: la Junta de Personal, para actuar como cuerpo consultivo y de apelación y como organismo encargado de las reglas, y la Oficina de Personal para actuar como agencia de servicio para las agencias públicas y como asesora del Gobernador de Puerto Rico.⁵⁵

Estableció el sistema de mérito, constituido por tres grandes divisiones: por oposición, sin oposición y exento.⁵⁶ El servicio exento incluye todos los funcionarios cuyos nombramientos, elección y retribución estén establecidas por la Constitución del ELA; todos los funcionarios nombrados por el Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y consentimiento del Senado o ambas Cámaras; los funcionarios y empleados de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico; los directores de corporaciones públicas; miembros honorarios de juntas y comisiones; empleados nombrados por las cortes para cumplir tareas judiciales; funcionarios electorales y de la Junta Estatal de Elecciones; el personal docente del sistema de instrucción pública de Puerto Rico; el personal docente y técnico de la Universidad de Puerto Rico incluyendo el Rector, el Vicerrector, los decanos, el Director de Servicio de Extensión Agrícola, el director de la Estación Experimental Agrí-

⁵³ Luis Muñoz Marín,

"Buena Administración relacionada con el programa de gobierno", *Puerto Rico y su programa de Administración Pública* (Río Piedras, P. R., Universidad de Puerto Rico, s.f.), págs. 24-26.

⁵⁴ Ley Núm. 345, 12 de mayo de 1947, *Leyes de Puerto Rico, 1947*, págs. 597-647.

⁵⁵ Artículo I.

⁵⁶ Se incluyen de aquí en adelante las disposiciones de la Ley Núm. 345 de 1947, según han sido enmendadas.

cola, el Tesorero, el Registrador, el Director de Finanzas, el Auditor, el Director de las Empresas Universitarias, el Director de la Editorial, el Director de Terrenos y Edificios, los ayudantes de estos diversos funcionarios, los bibliotecarios y auxiliares de biblioteca, técnicos de investigación y miembros del Consejo Superior de Enseñanza, registradores de propiedad, miembros y empleados de unidades militares y la policía; el director de Administración de los Programas Sociales, del Fondo del Seguro del Estado, de la Oficina Insular de Veteranos y de la Oficina de Permisos; los Presidentes de la Junta de Salario Mínimo y de la Junta de Libertad Bajo Palabra; los funcionarios y algunos empleados designados por el Gobernador de Puerto Rico en su oficina, en la residencia oficial.⁵⁷

El servicio por oposición y el servicio sin oposición fueron colocados bajo la supervisión de la Oficina de Personal de Puerto Rico. El servicio sin oposición comprende los subcomisionados y subjefes de todos los departamentos y agencias creadas por la Constitución de Puerto Rico, los funcionarios nombrados por el Gobernador (no incluidos en el servicio exento); no más de quince funcionarios o empleados de cada oficina (originalmente la ley fijó ocho) cuyas funciones sean de tipo normativo especializado, de asesoría o de confianza; no más de ocho empleados en la Oficina del Gobernador; no más de un secretario o taquígrafo por cada juez y cada fiscal de los tribunales de distrito y cada juez municipal; no más de un secretario taquígrafo y un oficial jurídico para cada juez del Tribunal Supremo, los abogados del Departamento de Justicia, el Director de Contribuciones sobre Ingresos; los conserjes de las escuelas públicas; los subsecretarios y alguaciles de los tribunales municipales y de distrito; todos los conductores de vehículos de motor y obreros diestros y no diestros encargados de la distribución y almacenamiento de alimentos en la División de Comedores Escolares del Departamento de Instrucción Pública y los empleados y funcionarios de la Administración de Programas Sociales del Departamento de Agricultura excepto su director.

En el servicio por oposición se incluyeron todos los demás funcionarios y empleados del gobierno de Puerto Rico. También comprende todos los empleados que desempeñan funciones secretariales o administrativas en la rama judicial, y los empleados de la Oficina del Contralor de la Legislatura de Puerto Rico.

La Ley estableció un sistema para los empleados en el servicio por oposición que comprende:

⁵⁷ Hay otros jefes de agencia y miembros de juntas que pertenecen al servicio exento. Esta lista no es completa, pero le dará al lector una idea del carácter de los nombramientos exentos. Vea Ley Núm. 345, Sección 8.

- a. la clasificación de puestos
- b. el reclutamiento a base de exámenes.
- c. la certificación de registros
- d. el establecimiento de períodos probatorios
- e. la destitución por causa
- f. la protección contra injusticias políticas, religiosas o raciales
- g. el trabajo máximo de ocho horas diarias
- h. las vacaciones y licencias
- i. las escalas de sueldo
- j. las becas
- k. el adiestramiento en el servicio
- l. las oportunidades de ascenso
- m. el derecho de apelar ante la Junta de Personal

El procedimiento para la selección fue establecido en la Sección 20 de la ley:⁵⁸ solicitud de personal por la oficina que efectúa el nombramiento, certificación por el Director de Personal de los cinco primeros nombres en los registros existentes (preparados después de un examen de libre oposición y por la Oficina de Personal), y nombramiento por la autoridad que hizo la solicitud, la cual puede pedir hasta diez nombres, si se justifica el rechazo de los cinco primeros candidatos.

En el servicio sin oposición los nombramientos no se efectúan por medio de exámenes, de libre oposición, pero los candidatos, para ser nombrados, debe reunir un mínimo de requisitos detallados en el Plan de Clasificación de la Oficina de Personal. Otras fases del servicio clasificado, tales como retribución y licencias, se aplican también al servicio sin oposición. Sin embargo, la ley no requiere específicamente la destitución por causa y la Junta de Personal no asume la jurisdicción en casos de apelación de empleados del servicio sin oposición.

Se ha interpretado que los beneficios, garantías y ventajas del sistema de mérito tal como lo establece la Ley de Personal no cubren en ningún modo el servicio exento.⁵⁹ La selección y todos los demás procedimientos de personal son establecidos por cada oficina exenta a través de normas y reglas y por consiguiente varían los procedimientos en cada una de ellas.⁶⁰

⁵⁸ 3 L.P.R.A. 660.

⁵⁹ Ley Núm. 2, 1959. La participación es opcional de parte de los municipios y está sujeta a la aprobación, mediante referendun, de los empleados del municipio y a la adopción de un sistema de mérito para la administración de personal municipal a base de ciertos principios básicos aprobados por la Oficina de Personal.

⁶⁰ En los momentos de enviarse esta edición a la prensa (abril de 1966) la Legislatura tenía ante su consideración el Proyecto de la Cámara 559 que introduce importantes enmiendas al sistema de administración de personal público de Puerto Rico,

Procedimiento ante la Junta de Personal de Puerto Rico

La Junta de Personal de Puerto Rico está formada por tres miembros nombrados por el Gobernador de Puerto Rico por cuatro años, en términos escalonados, con el consejo y consentimiento del Senado.⁶¹ De estos tres miembros, uno es seleccionado presidente por la Junta.⁶² El Presidente es el ejecutivo de la Junta, y como tal, preside las vistas y audiencias públicas, representa a la Junta en los actos públicos, y en los actos oficiales y hace las determinaciones de índole administrativas que no requieren la actuación de los miembros en pleno.⁶³ Los miembros de la Junta tienen que ser "residentes *bona-fide* de la Isla y partidarios de la aplicación de los principios de mérito en la selección del personal público".⁶⁴

Los miembros asociados, en ausencia del Presidente, pueden celebrar vistas o audiencias públicas, presidiendo uno de ellos interinamente.⁶⁵

El Secretario de la Junta es nombrado por el Director de Personal a propuesta de la Junta y tiene a su cargo todas las actas, documentos y archivos.⁶⁶ Certifica, además, todas las resoluciones, actas y acuerdos de la Junta, prepara los calendarios de los casos y notifica sus señalamientos y expide y tramita las citaciones de testigos, notifica los acuerdos y resoluciones de la Junta y actúa como oficial de enlace entre la Junta y el Director de Personal, los funcionarios y empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el público en general. El Secretario de la Junta, además, celebra vistas públicas "por delegación de la Junta, sobre cualquier asunto de la incumbencia de la Junta. En la práctica no se delegan las vistas de los casos de destituciones, salvo en casos excepcionales".⁶⁷

Para llevar a cabo sus funciones la Junta celebra reuniones semanalmente los lunes y los miércoles por la tarde. En otras ocasiones, y cuando así lo requiere la labor a realizarse, la Junta celebra también

ya que (1) reestructura el actual sistema para incluir como parte del mismo organismos autónomos y (2) descentraliza parte del control en lo pertinente a clasificación de puestos y certificación de elegibles en las agencias adscritas al sistema central.

⁶¹ Ley Núm. 345, Sección 4. Vea Tabla III: Miembros de la Junta de Personal, 1947-1965.

⁶² Reglamento de la Junta de Personal de Puerto Rico, Art. III (a).

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ Ley Núm. 345, Sección 4 (a).

⁶⁵ Reglamento de la Junta de Personal de Puerto Rico, Art. III (c).

⁶⁶ *Ibid.*, Ley Núm. 345, Secciones 4 (a), 6 (b), y 2.

⁶⁷ Reglamento de la Junta de Personal de Puerto Rico, Artículo 7 (a).

sesiones los demás días de la semana. Dos miembros de la Junta constituyen quórum.

La ley número 345 impone a la Junta de Personal los siguientes deberes:

a. Representar los intereses públicos en la aplicación de las disposiciones de la ley en la administración del personal del Servicio Estatal.

b. Practicar cualquier investigación que considere necesaria en relación con la administración del personal del Servicio Estatal y formular las recomendaciones que sean pertinentes al Director y al Gobernador.

c. Asesorar al Director y cooperar con él para promover el interés de instituciones docentes y organizaciones cívicas profesionales y de empleados, en el mejoramiento de las normas relativas al personal del Servicio Estatal.

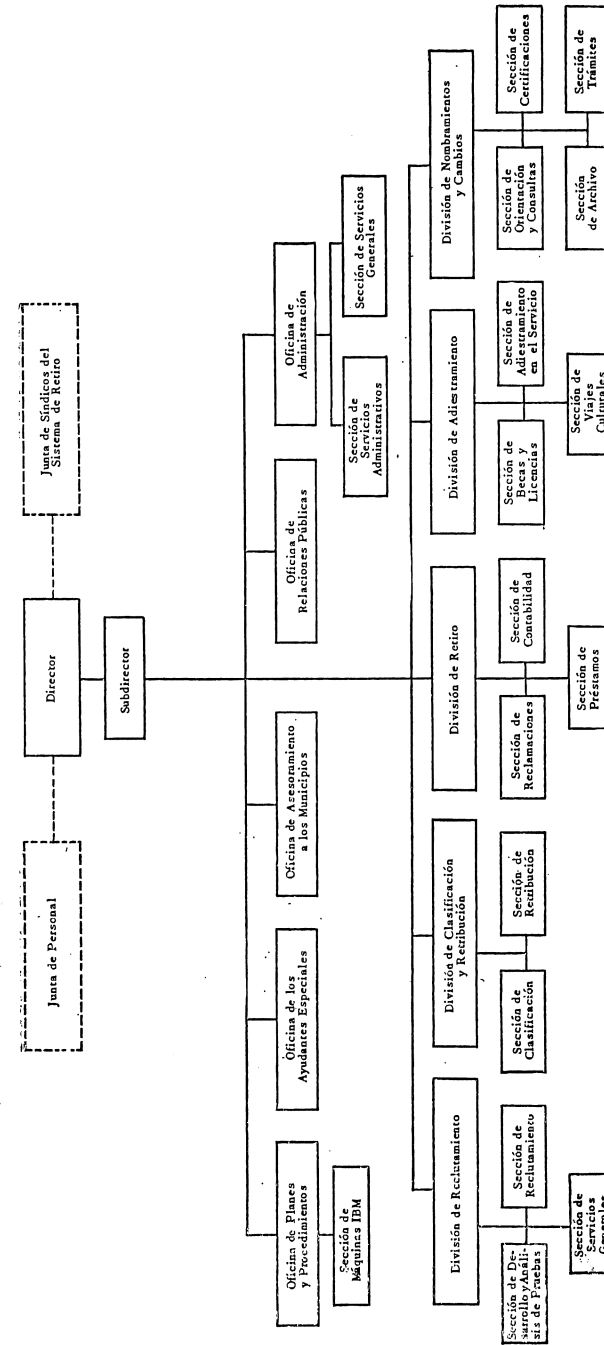
d. Rendir a la Asamblea Legislativa de Puerto Rico y al Gobernador de Puerto Rico informes anuales y aquellos informes especiales que estimare convenientes, o que le sean requeridos con relación a la administración del personal del Servicio Estatal y formular recomendaciones para su mejoramiento.

e. Asesorar al Gobernador y al Director sobre problemas que se relacionan con la administración de personal.

f. Investigar y resolver, en apelación, a solicitud de parte, controversias surgidas sobre las siguientes materias: destituciones, suspensiones, cesantías, separación de empleados en período probatorio por razones políticas, religiosas o de raza, y descensos....

g. Dictar reglas, previa la recomendación del Director y la celebración de una audiencia pública. Dichas reglas, una vez aprobadas por el Gobernador, serán promulgadas y tendrán fuerza de ley. Las reglas proveerán entre otras cosas, los métodos para la administración del plan de clasificación y el de retribución, el establecimiento, mantenimiento y consolidación y cancelación de registros; la administración de un sistema de calificación de empleados a base de eficiencia; la fijación de horas de trabajo, reglamentación de la asistencia, concesión de licencias y demás condiciones de trabajo para los empleados del Servicio por Oposición y del Servicio sin Oposición.

OFICINA DE PERSONAL



h. Revisar la decisión del Director, en casos atingentes con los requisitos para la admisión a exámenes, rechazo de las solicitudes de admisión, eliminación del nombre de los elegibles de los registros, negación a certificar el nombre de los elegibles.

i. Revisar la decisión del Director en casos de traslados en el Servicio por Oposición que resulten en descensos.

j. Revisar la decisión del Director en casos de empleados en el servicio por oposición y sin oposición afectados por la negativa del Director a certificar alguna nómina, comprobante o cuenta.

*La Oficina de Personal de Puerto Rico, 1947-1966*⁶⁸

En el año 1947, la Oficina de Personal se componía de ocho divisiones: la Oficina del Director, la Oficina del Director Auxiliar, la División de Exámenes, la División Administrativa, la División de Clasificación, la División de Adiestramiento, la División de Personal y Estadística y la División de Asuntos Federales. Más tarde se le añadieron una División de Retiro y una División de Planes y Procedimientos. La División de Clasificación se conoció luego con el nombre de División de Clasificación y Compensación y la División de Personal y Estadísticas cambió su nombre a División de Nombramientos y Cambios. Nuevas reorganizaciones, motivadas por el deseo de ofrecer mejor servicio a las agencias del gobierno, han traído cambios en la estructura de la Oficina en diversas ocasiones. En el año 1966 la Oficina de Personal está constituida por la División de Clasificación y Retribución, la División de Adiestramiento, la División de Reclutamiento, la División de Nombramientos y cambios y la División de Retiro. Cada una de estas divisiones está compuesta de varias secciones. Estas y las otras secciones de la oficina se ilustran en el organograma que aparece en la página anterior:

La Oficina tiene a su cargo los programas de reclutamiento, clasificación, retribución y adiestramiento de los empleados públicos. La nómina de empleados bajo la jurisdicción de la Oficina aumentó de 20,498 empleados en 1948 a 41,143 en 1963, como se ilustra en la siguiente tabla:

⁶⁸ Vea Tabla IV: Directores de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1947-1966.

EMPLEADOS EN LOS SERVICIOS POR Y SIN OPOSICION AÑOS FISCALES DE 1948 A 1959*

Año Fiscal de	Empleados en el Servicio por Oposición	Empleados en el Servicio sin Oposición	Total
1948	17,523	2,975	20,498
1949	19,226	1,417	20,643
1950	20,465	1,498	21,963
1951	21,159	1,680	22,839
1952	22,681	2,302	24,983
1953	23,577	2,176	25,753
1954	24,470	2,355	26,825
1955	25,783	2,491	28,274
1956	26,742	2,635	29,377
1957	28,210	3,084	31,294
1958	30,766	3,284	34,050
1959	34,842	3,654	38,496
1960	35,903	3,838	39,741
1961	36,445	4,077	40,522
1962	37,455	4,206	41,661
1963**	36,722	4,421	41,143

* Informe anual de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1962 (San Juan, P. R.: 1964) pág. 18.

** Informe anual de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1963 Mimeografiado, pág. 19. No hay datos disponibles para los años 1964-1966.

Desde sus comienzos la Oficina ha extendido considerablemente sus servicios. Ha intensificado los programas de reclutamiento para proveer al Gobierno del personal que requiere, como puede verse en la tabla de la siguiente página.

Para mantener al día el plan de clasificación de puestos la Oficina de Personal comenzó en el año 1959 estudios globales de clasificación, fuera de los estudios de puestos que se llevan a cabo diariamente. Se hicieron revisiones de clases, que se tradujeron en la creación y eliminación de puestos, orientados hacia la integración del plan de clasificación, para hacerlo más manejable y más flexible.

Se realizaron estudios sobre los sueldos que se pagan en la industria, el comercio, la banca y la agricultura, con el propósito de establecer

PROGRAMA DE EXAMENES

Años Fiscales 1948-1949*

Año Fiscal	Exámenes Efectuados	Solicitudes		Personas Examinadas	Registros Establecidos	Elegibles en los Registros	Certificaciones Emitidas	Nuevos Nombres
		Recibidas	Aceptadas					
1948	106	12,292	10,026	7,788	112	4,504	1,928	1,858
1949	163	22,795	19,233	14,714	162	7,414	2,420	2,011
1950	134	21,789	14,920	12,799	164	4,657	2,422	2,168
1951	173	20,199	13,463	10,236	179	6,603	3,073	2,890
1952	160	31,207	25,220	17,926	160	6,779	3,601	3,580
1953	186	21,645	19,023	13,009	186	5,036	3,502	3,448
1954	271	37,059	24,778	15,521	274	8,853	3,871	3,645
1955	291	38,934	23,342	18,097	291	8,965	4,128	4,095
1956	330	36,842	23,551	17,698	106	7,771	4,975	3,976
1957	286	39,187	25,686	21,010	78	9,237	5,101	4,961
1958	103	49,087	32,117	24,977	29	10,075	5,228	2,450
1959	186	38,189	31,906	21,387	45	10,075	4,571	4,464
1960	199	36,111	22,363	13,222	65	5,698	4,322	4,080
1961	214	38,676	24,854	17,990	98	9,210	3,574	7,198
1962	307	57,549	40,343	32,071	211	16,642	4,375	7,245
1963**	266	57,448	32,919	24,707	172	16,199	4,441	9,065

FUENTE:

* Informe Anual de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1962 (San Juan, P. R., 1964), pág. 22.

** Informe Anual de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1963, mimeografiado, pág. 30.

una base comparativa entre los sueldos del sector privado de la economía de Puerto Rico y los del gobierno. Además, se estableció el estudio continuo de las solicitudes hechas por las oficinas bajo su jurisdicción para extender las escalas de retribución y para reclutar o retener empleados con sueldos superiores al sueldo base. Así fue que en Puerto Rico se logró poner en vigor, en el servicio público, la norma de igual paga por igual trabajo.

Desde 1959, cuando se autorizó incluir los empleados municipales en el sistema de retiro, se han ofrecido programas de asesoramiento a los municipios que se han acogido a dicho plan.⁶⁹ Desde el 1959, los municipios han recibido asesoramiento, se les ofrece a dichos municipios servicios tales como la preparación de planes de clasificación y retribución.

En cuanto al programa de adiestramiento se ofrecen becas, licencias con sueldo para estudio, autorización de pago de matrícula y programas de adiestramiento dentro del servicio.

Además, se ofrece adiestramiento y orientación a becarios de los programas de Cooperación Técnica e Intercambio Cultural. La agencia concede anualmente becas y licencias con sueldo para estudio.⁷⁰ En los programas de adiestramiento dentro del servicio se ofrecen cursos de corta duración⁷¹ y cursos especiales en diversas materias donde la oficina participante y la Oficina de Personal se distribuyen los gastos. De estos cursos, participaron 813 empleados pertenecientes a 29 agencias del Gobierno y de 10 corporaciones públicas y dependencias de éstas, en 1963.⁷²

Se han concedido becas para el estudio de las siguientes materias:⁷³

Enseñanza del idioma inglés
Terapia física y ocupacional
Ciencias y matemáticas
Economía
Educación en Salud Pública
Administración Pública
Siquiatría

⁶⁹ Ley Núm. 2, 1959. La participación es opcional de parte de los municipios y está sujeta a la aprobación, mediante referéndum, de los empleados del municipio y a la adopción de un sistema de mérito para la administración de personal municipal a base de ciertos principios básicos aprobados por la Oficina de Personal.

⁷⁰ En el año 1963, por ejemplo, se concedieron 54 becas para estudio y 188 licencias con sueldo para estudio. Vea Informe anual de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1963, mimeografiado, pág. 50.

⁷¹ Doscientos veintinueve (229) personas lo tomaron en 1963. Vea Informe anual de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1963, mimeografiado, pág. 51.

⁷² Ibid., pág. 51.

⁷³ Ibid., pág. 50.

Licencias con sueldo para estudio en:

- Trabajo Social
- Salud Pública
- Enfermería Sanitaria
- Enfermería Obstétrica
- Economía
- Economía Agrícola
- Anestesiología

Cursos de corta duración sobre:

- Administración Escolar
- Máquinas IBM
- Sistemas Electrónicos
- Relaciones Humanas
- Educación en Extensión Agrícola
- Defensa Civil

Cursos especiales de adiestramiento en:

- Mejoramiento Secretarial
- Sicología de la Comunicación Escrita
- Técnicas de Administración
- Operación de Cuadros Telefónicos
- Curso Correctivo de Gramática
- Inglés Conversacional

La Oficina de Personal tiene también a su cargo un Programa de Viajes Culturales que consiste en la organización de excursiones a distintos países. Los empleados del Gobierno que participan pueden solicitar prestado dinero al Sistema de Retiro, si así lo desea. Iniciado en el año 1957, el Programa de Viajes Culturales se amplió, desde 1959, a los empleados municipales que ingresan al Sistema de Retiro del Gobierno. En el año 1963 se organizaron y efectuaron 31 excursiones con un total de 828 participantes.⁷⁴ Se han organizado excursiones a Europa, México, Sur América, California, San Tomás e Islas Vírgenes, República Dominicana, Nueva York y Canadá.

La Oficina de Personal publica mensualmente una revista que circula entre los funcionarios y empleados públicos. También establece relaciones con las agencias encargadas de la administración de per-

⁷⁴ Informe anual de la Oficina de Personal de Puerto Rico, 1963, mimeografiado, pág. 64.

sonal a través del Consejo de Personal, organismo donde están representadas todas las agencias del gobierno además de la Oficina de Personal. Mantiene relaciones con distintos grupos de la comunidad, y con las diversas universidades y escuelas de la isla. Ofrece información de sus programas a través de la prensa.

Todas estas actividades se llevan a cabo por la Oficina de Personal libre de prejuicios y de favoritismo político. Impresiona el número creciente de selecciones hechas a base de mérito por el sistema de certificación y la disminución de los nombramientos temporeros y provisionales. El sistema de personal del Gobierno de Puerto Rico hoy en día puede decirse que es un servicio eficiente y honrado, libre de prejuicios políticos, religiosos y raciales e inspirado por un intenso deseo de servicio público y un afán de superación.

TABLA I

 MIEMBROS DE LA COMISION DE SERVICIO CIVIL DE PUERTO RICO
 1908-1931^a

Año	Presidente	Miembro	Miembro
1908-09	H. C. Coles	José Lugo Viña	Guzmán Benítez
1909-10	C. O. Lord	"	"
1910-11	H. Enright	"	"
1911-12	"	"	"
1912-13	"	Manuel del Valle	"
1913-14	"	"	"
1914-15	"	Rafael Martínez Alvarez	Rafael Guillermetz
1915-16	Charles H. Terry	"	"
1916-17	"	"	"
1917-18	"	"	Manuel Sánchez Morales
1918-19	"	"	"
1919-20	"	"	"
1920-21	"	"	"
1921-22	"	"	"
1922-23	"	Carlos Llauger	"
1923-24	"	José M. Vicente	"
1924-25	"	"	Francisco Paz Granela
1925-26	"	"	"
1926-27	D. Andrew	"	"
1927-28	"	"	"
1928-31	"	"	"

^a Informes Anuales de la Comisión de Servicio Civil, 1908-1931.

TABLA II

 MIEMBROS DE LA COMISION DE SERVICIO CIVIL DE PUERTO RICO
 1931-1947^a

Año	Presidente	Miembro	Miembro
1931-32	F. R. Hilera	José M. Vicente	E. Igaravidez Landrón
1932-33	"	Walter Rivera	Miguel García González
1933-34	Rafael S. Rivera	"	Eduardo J. Saldaña
1934-35	"	"	Antonio Quirós Méndez
1935-36	"	"	"
1936-37	"	"	"
1937-38	Juan B. Huyke	"	"
1938-39	"	Víctor M. Sánchez Hernández	"
1939-40	"	"	"
1940-41	"	"	"
1941-42	"	"	"
1942-43	"	Eugenio Font Suárez	G. Cruzado Silva
1943-44	"	"	"
1944-45	G. Nigaglioni	"	"
1945-46	"	Juan Enrique Géigel	"
1946-47	"	"	"
1947-48	Juan E. Géigel	Víctor Gutiérrez Franqui	Guillermo Barbosa
		Renunció	
		Agosto 20/48	

^a Informes Anuales de la Comisión de Servicio Civil y del Gobernador de Puerto Rico, 1931-1947.

TABLA III

MIEMBROS DE LA JUNTA DE PERSONAL DE PUERTO RICO
1947-1965*

Año	Presidente	Miembro	Miembro
1947-48	Juan E. Géigel	Víctor Gutiérrez Franqui	Guillermo H. Barbosa
1948-49	"	"	"
1949-50	"	Abrahán Díaz González	"
1950-51	"	"	"
1951-52	"	"	"
1952-53	"	José Raúl Cancio	"
1953-54	"	"	"
1954-55	"	"	"
1955-56	"	"	"
1956-57	José Raul Cancio	Pedro Muñoz Amato	"
1958-61	"	Eli Beléndez García	"
1962 (al presente, 1966)	Guillermo H. Barbosa	Eli Beléndez García	Eli B. Arroyo

* *Informes Anuales, Oficina de Personal de Puerto Rico, 1947-1965, y Entrevistas.*

TABLA IV

DIRECTORES DE LA OFICINA DE PERSONAL DE PUERTO RICO
1947-1966

Año	Director
1947-51	Manuel A. Pérez
1951-52	Ramón Torres Braschi, Director Interino
1952-56	Ramón Torres Braschi
1956 (julio)	Enrique Piñero, Director Interino
1956 (Nov., al presente 1966)	Antonio Cuevas Viret