

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELAS GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

EL IMPACTO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS  
EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO

Por:

Cynthia I. Vélez Pacheco

Proyecto de Investigación sometido a la Escuela Graduada de Administración Pública como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en Artes en Administración Pública de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Diciembre 2023

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO  
RECINTO DE RÍO PIEDRAS  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELAS GRADUADA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
ROBERTO SÁNCHEZ VILELLA

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE

Cynthia I. Vélez Pacheco

TITULADO

**EI IMPACTO DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN LA PRESTACIÓN DE  
SERVICIOS EN EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE PUERTO RICO**

Aprobado por:

José Luis Colón González,  
PhD

\_\_\_\_\_  
Firma

11 de diciembre de 2023

Fecha

## **Resumen**

Esta investigación estudia el impacto del empleo a tiempo parcial en el Departamento de Educación, las prácticas de empleo a tiempo parcial en la Agencia, se ha vuelto fundamental y han demostrado ser un recurso valioso para mantener la eficiencia sin comprometer la prestación de servicios, convirtiéndose en un componente esencial para satisfacer las demandas laborales al proporcionar oportunidad de empleo en el sector público. A pesar de los desafíos encontrados en este estudio, el Departamento ha adoptado esta modalidad de contratación para garantizar la calidad de los servicios, donde ha surgido como una solución dinámica y necesaria para las demandas laborales ofreciendo flexibilidad y ajustándose a las necesidades cambiantes del entorno y convirtiéndose en una opción atractiva en el ámbito público. Pretendemos en esta investigación proveer datos decisivos para la gestión interna al demostrar la efectividad del empleo a tiempo parcial en mantener la calidad de servicios sin reducir la eficiencia, y estimular un diálogo amplio en el ámbito público sobre esta modalidad laboral. Nuestro objetivo es respaldar con evidencia concreta la viabilidad de esta forma de empleo dentro del Departamento, resaltando su adaptabilidad a entornos laborales cambiantes y sus beneficios tanto para la organización como para los empleados.

**Palabras claves:** Empleo a tiempo parcial, Departamento de Educación, prestación de servicios, estabilidad laboral y sector público.

## Introducción

La administración pública debe tener como fundamento de trabajo el servicio y la atención al ciudadano, satisfaciendo de esta manera los intereses generales, en aras de mejorar los servicios públicos. El empleo a tiempo parcial en Puerto Rico es una alternativa muy viable para que los servicios no se vean afectados. A lo largo de los años, esta práctica ha ido evolucionando, siendo una opción satisfactoria para enfrentar las necesidades en la prestación de servicios públicos en las agencias gubernamentales, ya que permite organizar el tiempo sin que se afecten los servicios.

La década del 2000 al 2010 marcó el inicio de una crisis económica en Puerto Rico. A causa de esa situación, a principio del año 2009, fue aprobada la Ley Núm. 7 “*Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico*”. Esta ley fue utilizada como un mecanismo para reducir el número de empleados y, de esta manera, obtener ahorro en el gobierno. Como resultado de ello, aumentó la prestación de servicios mediante la modalidad de contratos en las agencias del gobierno. Desde ese entonces, la situación fiscal del país ha llevado a el Departamento de Educación, enfrentar grandes retos que examinan posibilidades de alternativas innovadoras para la solución y mejoras en sus servicios.

En el Departamento de Educación (DE), los contratos de servicios personales han aumentado en los últimos años, convirtiéndose en una opción muy atractiva para quienes buscan empleo. Actualmente, son muy solicitados en la agencia debido a la oportunidad de competir por un puesto acorde a la preparación académica y experiencia, además de ofrecer una compensación por hora mayor al salario. También son una oportunidad tanto para aquellos interesados en

adquirir experiencia en el sector público, como para los empleados permanentes que desean obtener experiencia adicional o ganar dinero extra después de su jornada laboral.

A base de lo antes expuesto, y del impacto del empleo a tiempo parcial en el Departamento de Educación, en este trabajo nos enfocaremos en las siguientes preguntas: ¿Cuál es la tendencia del empleo a tiempo parcial en el Departamento de Educación?, ¿Ha cambiado el empleo a tiempo parcial la prestación de servicios público en el Departamento de Educación? y ¿Qué ventajas y desventajas percibe el empleado a tiempo a parcial que le ofrece esta modalidad de empleo?

Como objetivo general y objetivo específicos para este trabajo nos enfocaremos en:

- Conocer los procedimientos de los contratos de empleados a tiempo parcial sobre su condición de empleo y su rendimiento en el Departamento de Educación.
- Examinar los beneficios y los procedimientos de los contratos de empleo a tiempo parcial por servicios personales en el Departamento de Educación.
- Evaluar cómo han evolucionado los contratos de empleo a tiempo parcial por servicios personales en el Departamento de Educación e identificar por qué prefieren este tipo de empleo.
- Analizar el impacto del empleo a tiempo parcial en el Departamento de Educación.

### **Planteamiento del problema**

En el Departamento de Educación, el empleo a tiempo parcial ha existido por décadas. Los contratos por servicios personales, para ese entonces eran más viables para el empleado docente (maestros) y empleados no docentes (administrativos) fuera de su horario regular (continuidad de servicios). Años después se incorporó el contrato por servicios personales para emplear personas a tiempo parcial, para cubrir la necesidad de prestación de servicios de la

Agencia, programas y regiones educativas. Este último, por su naturaleza, de ninguna manera representa estabilidad laboral, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento.

En el Departamento de Educación esta contratación prolifera de forma constante, porque resulta más atractiva en término de pago para el empleado ya que puede obtener más poder adquisitivo, aunque sea de manera momentánea. Contrario a los empleados regulares cuyo salario es mucho menor.

### **Marco teórico conceptual**

El marco teórico está relacionado a la teoría de la burocracia de Max Weber. Este consiste en una forma de organización jerárquica del trabajo donde los funcionarios o trabajadores están especializados en su campo y funciones. Para Weber, la burocracia es un instrumento de dominación, que establece las condiciones para que una persona con poder justifique su legitimidad; además, explica cómo los sujetos sobre los que se ejerce tal poder son sometidos a él. Además de legitimar el poder, para que sea posible el ejercicio de este, es necesario cierto grado de organización administrativa. El tipo burocrático planteado por Weber proporciona el más alto grado de eficacia en el trabajo y la organización. Su objetivo es resolver los problemas de la sociedad, y por extensión los de la empresa.

La teoría de la burocracia de Max Weber, que destaca la especialización, jerarquía, reglas claras y legitimidad en la organización, se relaciona directamente con mi investigación sobre los complejos procesos de reclutamiento en el Departamento de Educación. La especialización de los funcionarios en sus roles puede mejorar la eficiencia en la selección de candidatos, mientras que la estructura jerárquica propuesta por Weber ofrece una clara distribución de responsabilidades en el proceso de reclutamiento. Siguiendo sus principios de reglas y

procedimientos definidos, se puede establecer un marco transparente que garantice un proceso de selección justo y objetivo, evitando posibles sesgos. Además, la burocracia como medio de legitimación del poder se traduce en la construcción de confianza tanto dentro como fuera de la Agencia, reforzando la legitimidad del proceso de selección. En última instancia, adoptar estos principios burocráticos busca no solo optimizar la eficiencia en el reclutamiento, sino también contribuir al funcionamiento adecuado de los servicios educativos, asegurando la selección de candidatos competentes y comprometidos para mantener la calidad del servicio público. Por otro lado, contamos con la teoría de la Nueva Gestión Pública (NGP), la cual que busca estructurar el funcionamiento de una administración pública o las instituciones favorecidas por el gobierno para que funcionen lo mejor posible.

La aplicación del empleo a tiempo parcial en el Departamento de Educación de Puerto Rico refleja la integración de principios de la Teoría de la Nueva Gestión Pública (NGP), buscando mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión pública. Esta modalidad laboral, similar a prácticas del sector privado, promueve una asignación más eficiente de tareas y responsabilidades, alineándose con el objetivo de la NGP de optimizar el funcionamiento de las Agencia. Además, el empleo a tiempo parcial facilita una gestión más flexible de los recursos humanos, adaptándose mejor a las fluctuaciones en la demanda de servicios y favoreciendo la descentralización y autonomía en la toma de decisiones. La adopción de esta modalidad laboral se vincula estrechamente con los principios de la NGP, contribuyendo a una gestión más eficiente y adaptable en la esfera pública, y reflejando una estrategia que incorpora prácticas exitosas del sector privado al ámbito gubernamental.

El enfoque de esta investigación es de tipo cualitativo, ya que la información, se fundamenta de la teoría, de lo que se conoce del tema y lo que se podría encontrar. Para ello, se utilizará la técnica para recolección de datos, como la revisión de documentos (Sampieri et. Al.,2014). Para este trabajo se emplea una metodología de carácter exploratorio y descriptivo, mediante revisión de literatura en relación con el contexto principal del tema. El impacto del empleo a tiempo parcial en la prestación de servicios en el Departamento de Educación de Puerto Rico. Para ello, utilizamos datos e información de fuentes primarias y secundarias, a través del uso de reglamentos, manual de procedimientos, cartas circulares, leyes e informes estadísticos establecidos en el Departamento de Educación. Además, se estructuran fundamentos teóricos que permitan establecer e identificar por qué algunas personas prefieren este tipo de empleo.

La muestra está basada en estrategias de recolección de datos, ya que es un tema que no se ha investigado. Para ello, se evaluaron documentos, reglamentos y leyes e informe estadístico, investigaciones y artículos para alcanzar con los objetivos proyectados.

### **Justificación del problema a investigar**

En el Departamento de Educación, la práctica de nombramientos por contratos de servicios personales ha sido recurrente, creando un sistema inadecuado. Los interesados prefieren solicitar para un empleo por jornada parcial antes de puesto regular o transitorio, pues el salario por hora es más alto. Además, ayuda a equilibrar las necesidades y preferencias de los solicitantes al buscar trabajo. Por otro lado, desde la implementación de la aprobación de la Ley Núm. 7, “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico”, ha existido una necesidad permanente de estos puestos la cual se ha cubierto con la contratación de jornadas parciales. Después de la esta Ley, los empleados perdieron la confianza de tener un trabajo más estable.



Esta investigación intenta aportar herramientas innovadoras para contribuir con alternativas viables a que los candidatos con este tipo de empleo a tiempo parcial puedan obtener beneficios, estabilidad laboral y mejor calidad de vida. De esta forma, pretendemos dar una mirada hacia un mejor desempeño, para ayudar a mejorar las condiciones de trabajos y la protección de derecho de los mismo.

### **Limitaciones**

A pesar de los esfuerzos dedicados a esta investigación, es necesario reconocer diversas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados. Dado que este estudio se enfoca en un tema previamente no investigado, es esencial tener en cuenta la posibilidad de sesgos o restricciones en el acceso a información completa y precisa, especialmente en lo que se refiere a los documentos internos del Departamento de Educación. La ausencia de investigaciones previas en este campo puede impactar la calidad y disponibilidad de dichos documentos, lo cual, a su vez, puede afectar la precisión y confiabilidad de los datos en este estudio. Además, la limitada disponibilidad de tiempo se convierte en una restricción significativa en el desarrollo de esta investigación.

### **Revisión de Literatura**

Históricamente, el empleo en el sector gubernamental se consideraba sinónimo de estabilidad, seguridad económica y expectativas de jubilación segura. No obstante, con el tiempo, esta percepción ha cambiado notablemente en el ámbito laboral. Como empleada del Departamento de Educación, he sido testigo de la evolución de esta percepción en el empleo mediante contratos por servicios personales. A lo largo de los años, he sido parte activa de esta modalidad laboral, lo que me ha permitido adentrarme en comprender las razones y los procesos que han llevado a esta transformación en la Agencia.

Para profundizar en este cambio, realizamos un sondeo aleatorio en varias agencias gubernamentales como el Departamento de Corrección y Rehabilitación y el Departamento de Salud. Los resultados revelaron que el Departamento de Educación lidera en la mayor práctica de esta modalidad de empleo a tiempo parcial mediante contratos por servicios personales.

Esta adaptación en el empleo público, junto con la aceptación del empleo a tiempo parcial como una alternativa viable, reflejan respuestas a los desafíos y oportunidades emergentes en el ámbito laboral gubernamental. La flexibilidad proporcionada por estos contratos por servicios personales se presenta como una solución para abordar eficazmente las necesidades cambiantes de la fuerza laboral, consolidando así una nueva perspectiva en la gestión de recursos humanos en el sector público.

Para poder entender eventualmente el concepto de empleo a tiempo parcial en la prestación de servicios es importante conocer el contexto que precedieron a esta nueva modalidad. Para ello identificamos las leyes que dieron inicio, para que eventualmente se implantara o adoptara dentro del Departamento de Educación la modalidad a tiempo parcial para la prestación de servicios.

La presente investigación ha logrado documentar que la práctica de contratación de personal para horas extras o funciones adicionales de su jornada laboral se remonta al menos a mediados de la década de 1950. En esta dirección, la Ley Núm. 43 de 17 de mayo de 1955, conocida como la "Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Regulares de Trabajo", otorga al secretario de Educación la facultad de contratar maestros, funcionarios o empleados del Departamento de Educación, proporcionándoles una compensación adicional por servicios en áreas como la enseñanza en escuelas, entre otros. Asimismo, el 27 de junio de 1956, se aprobó la Ley Núm. 100, conocida como la "Ley de Contrataciones de Empleados Públicos Fuera de Horas

Laborables por la Universidad de Puerto Rico”, la cual autoriza al secretario de Educación a contratar personal de la Universidad de Puerto Rico, previa autorización del Rector de la unidad institucional correspondiente. Estas leyes marcan el inicio de una práctica que ha evolucionado con el tiempo, sentando las bases para la contratación de personal adicional en el ámbito educativo.

A partir de 1958, se observó un cambio significativo en la gestión del personal, evidenciado por la aprobación de legislación específica dirigida a programas o áreas particulares y la introducción de una nueva clasificación en el sistema de administración de personal. Un ejemplo ilustrativo de esta transformación es la Ley Núm. 31 de junio de 1958, también conocida como la "Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Laborables en Programas de Economía Doméstica". Esta legislación otorgó al secretario de Educación para remunerar de manera extraordinaria los servicios adicionales relacionados con la enseñanza de economía doméstica ofrecida por la División de Instrucción Vocacional del Departamento de Educación. Este enfoque específico y detallado refleja la capacidad del sistema de administración de personal para adaptarse a las demandas cambiantes, permitiendo así una mayor flexibilidad en la compensación y reconocimiento de servicios adicionales, especialmente en áreas específicas de enseñanza.

Trece días después, el 26 de junio de 1958, el gobernador Luis Muñoz Marín dio su aprobación a la Ley Núm. 110, conocida como la “Ley del Personal Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Esta legislación define al personal irregular como aquel que desempeña funciones y responsabilidades por un período específico, especialmente cuando las condiciones y la naturaleza del trabajo dificultan la creación de puestos permanentes. La ley también abarca a todo el personal irregular contratado para funciones de dirección, supervisión,

inspección u otras tareas relacionadas con proyectos de obras públicas y otros proyectos similares, siempre que la duración de dichos proyectos sea determinable y no haya una certeza razonable de que dicho personal permanecerá en el servicio de manera indefinida. Este marco legal refleja la adaptabilidad del sistema para manejar circunstancias laborales particulares y proporciona flexibilidad en la contratación de personal para proyectos específicos con duración limitada.

Entre 1959 y 1965, se promulgaron dos leyes con objetivos específicos: en primer lugar, permitir a los maestros trabajar fuera de su horario laboral en programas financiados con fondos federales y donativos de fundaciones o entidades educativas; y, en segundo lugar, posibilitar a los pensionados desempeñar funciones sin que ello afectara su derecho a recibir la pensión correspondiente. Sin embargo, en 1966, se dio un paso innovador con la aprobación de una nueva ley. Conocida como la "Ley del Sistema de Retribución para los Maestros del Departamento de Educación" (Ley Núm. 34 del 13 de junio de 1966), esta legislación ofreció a los maestros la oportunidad de ganar ingresos adicionales durante sus períodos de vacaciones. A diferencia de las leyes anteriores, esta normativa introdujo un enfoque más flexible y progresista para compensar el trabajo adicional de los maestros, marcando un hito importante en la evolución de las políticas laborales en el ámbito educativo.

A pesar de las leyes previas que ampliaron las funciones de la clase magisterial en el país, no fue hasta 1976, tres décadas después de la primera legislación mencionada, que se promulgó un documento para reglamentar. En ese año, el Departamento de Educación estableció el "Reglamento de Normas y Procedimientos sobre contratación de servicios personales", cuando aún se denominaba Instrucción Pública.

Este reglamento se promulgó con el propósito específico de establecer normas y procedimientos relacionados con la contratación de servicios personales fuera del horario laboral regular o durante el disfrute de las vacaciones regulares de los empleados. Además, posibilita la contratación de diversos empleados de la Agencia, corporaciones públicas y empleados del Departamento de Educación para proporcionar servicios adicionales. Este reglamento no solo aborda la necesidad de flexibilidad en la contratación, sino que también establece reglas específicas para la extensión de contratos a personal jubilado, demostrando así un enfoque integral para atender las necesidades de recursos humanos del Departamento de Educación.

El reglamento fue promulgado en virtud de las atribuciones conferidas al secretario de Educación por la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, y conforme a la Ley Núm. 149 del 15 de julio de 1999, conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. Su propósito es establecer normas y directrices uniformes para los procedimientos administrativos de las agencias del Gobierno de Puerto Rico.

A pesar de las múltiples leyes promulgadas en las últimas tres décadas en relación con la administración de recursos humanos, el tema de la contratación de servicios personales no fue abordado hasta la última enmienda realizada el 3 de junio de 2004. Esta enmienda tuvo como objetivo enmendar la base legal, derogar las disposiciones legales y reenumerar las leyes especiales que autorizan la contratación de servicios personales, reflejando la adaptación continua a las dinámicas cambiantes en la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo a lo largo de los años.

### **Los procesos de contratación en Departamento de Educación**

El aumento en la demanda de contratos de servicios personales en el Departamento de Educación de Puerto Rico se vincula directamente a las disposiciones establecidas en la Ley

Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, conocida como la “Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico”. Esta legislación, promulgada como respuesta a la crisis económica y fiscal que afectaba la isla en ese momento, incluyó medidas fundamentales como recortes en el gasto gubernamental, reformas fiscales para incrementar los ingresos y medidas de austeridad destinadas a mejorar la eficiencia del gobierno. Además, contempló la reestructuración de agencias gubernamentales y programas con el objetivo de hacerlos más eficientes y reducir costos.

Esta medida ha sido crucial en la comprensión del contexto que dio lugar al aumento de la demanda de contratos de servicios personales. Este fenómeno, analizado en profundidad en el desarrollo de la presente investigación, revela las complejidades y repercusiones de las decisiones tomadas durante la crisis económica. Según Santiago, Carlos Alá (2014):

La aprobación de la Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009 representó una suspensión de derechos laborales para los empleados que fueron incentivados a renunciar voluntariamente, a los que fueron despedidos y a los que permanecieron en el gobierno central. Esta ley representó un abandono “temporero” de la política pública laboral, antes discutida, en el gobierno central. La aprobación de la ley ha producido inestabilidad social y laboral en Puerto Rico por las implicaciones laborales que representó. Esta ley declaró un estado de emergencia fiscal y estableció un plan integral de estabilización para “salvar” el crédito de Puerto Rico. El problema es que, dentro del plan, se introdujeron como medidas de reducción de gasto determinaciones en el orden político ideológico que: (1) suspendieron la política pública laboral, debilitando el sistema de relaciones laborales y (2) suspendieron el debido proceso de ley en las transacciones de personal cobijadas por el sistema de administración de recursos humanos vigente en el gobierno central. Por último, las actuaciones gubernamentales violaron disposiciones sensibles de la Constitución de Puerto Rico. Estas actuaciones resultaron claramente muy onerosas para los trabajadores, sus organizaciones y la democracia puertorriqueña”. (pág.166)

El impacto de las medidas adoptadas tras la aprobación de la Ley Núm. 7 se ha manifestado de manera significativa en el ámbito educativo, generando la necesidad de examinar detenidamente sus implicaciones para el sistema educativo de Puerto Rico. La aprobación de esta

ley resultó en una suspensión temporal de derechos laborales para los empleados del gobierno central, creando inestabilidad social y laboral. Los consiguientes despidos contribuyeron a una escasez de personal en las agencias gubernamentales, afectando áreas críticas como la educación, la salud y otros programas sociales.

En el Departamento de Educación, la urgencia de mantener y brindar servicios condujo a la implementación de soluciones rápidas, siendo la contratación de empleados a tiempo parcial una medida adoptada para abordar la escasez de recursos humanos. Como empleada del Departamento de Educación, he sido testigo de cómo estos despidos generaron un ajuste en la Agencia, impulsando la contratación de personal a tiempo parcial como respuesta a la necesidad de prestar servicios y de cumplir con los objetivos de estabilización fiscal. Aunque estas medidas se consideraron esenciales para lograr los objetivos de estabilización fiscal, han suscitado preocupaciones legítimas en relación con la calidad de los servicios educativos y las condiciones de empleo.

En el caso específico del Departamento de Educación, la contratación de servicios personales ha experimentado un aumento a lo largo del tiempo, adaptándose a las necesidades de programas y Regiones Educativas. Esta práctica, que tiene décadas de vigencia, se originó inicialmente para empleados docentes, como maestros, con el propósito de trabajar fuera de su horario regular y garantizar la continuidad de los servicios educativos.

Con el tiempo, esta modalidad de contratación se amplió para incluir a empleados no docentes y al personal administrativo de la agencia. Estos contratos se otorgan para abordar situaciones excepcionales, propuestas y proyectos especiales, entre otros. La flexibilidad de este enfoque ha permitido al Departamento de Educación adaptarse de manera efectiva a las

cambiantes demandas y desafíos en el ámbito educativo, asegurando así la eficiencia y continuidad de los servicios ofrecidos.

Dentro de la agencia, se implementan dos modalidades de contratación por servicios personales: el contrato por jornada parcial y el contrato irregular. El contrato a jornada parcial es aplicable a todas las categorías de puestos en el Departamento de Educación, siendo una herramienta fundamental para asegurar la continuidad de los servicios. Este tipo de contrato implica jornadas de 3 o 4 horas diarias, con un límite máximo de 20 horas semanales, o jornadas de 6 horas diarias, con un máximo de 30 horas semanales.

En diferencia, el contrato irregular está restringido a la categoría de Asistente de Servicios Especiales al Estudiante (T1), cuya responsabilidad principal es brindar apoyo a niños con necesidades especiales en las escuelas públicas de Puerto Rico. La jornada laboral para este tipo de contrato se adapta a las necesidades específicas de cada estudiante, con un límite máximo de 7.30 horas diarias, y una compensación salarial fija de \$9.08 por hora. Es esencial destacar que, a diferencia del contrato de servicios personales por jornada parcial, este se asemeja más a un empleo transitorio y otorga beneficios como licencia de maternidad, vacaciones, licencia por enfermedad y bono de Navidad, siempre y cuando se cumplan con las horas establecidas en la Carta Circular Núm. 1300-14-14 del Departamento de Hacienda.

Ambos tipos de contratos ofrecen a los candidatos la oportunidad de competir por puestos laborales que se ajustan a su preparación académica y experiencia, al tiempo que proporcionan una compensación por hora atractiva con deducciones mínimas. Aunque esta dinámica responde a la necesidad de eficiencia fiscal, ha suscitado un diálogo crítico sobre la sostenibilidad y la equidad en el ámbito educativo y laboral. Este debate subraya la importancia de considerar



cuidadosamente los impactos a largo plazo de estas medidas en la calidad de la educación y las condiciones laborales dentro del Departamento de Educación.

La aceptación de este modelo de contratación por parte de la agencia tiene como objetivo abordar las necesidades específicas de servicios que este tipo de acuerdo conlleva. Entre las ventajas notables se encuentran una jornada laboral más corta y una compensación por hora más atractiva. No obstante, es crucial tener en cuenta algunas desventajas asociadas:

1. Ausencia de beneficios integrales: Uno de los principales inconvenientes es la carencia del derecho a beneficios típicamente asociados con empleos a tiempo completo, lo que puede afectar la calidad laboral.
2. Falta de contribución a un plan médico: La falta de aportación a un plan médico como parte de los beneficios puede impactar negativamente en la seguridad y bienestar de los empleados en términos de salud.
3. Inexistencia de opciones de aportación a un plan de retiro: La carencia de opciones para contribuir a un plan de retiro podría afectar la seguridad financiera a largo plazo de los empleados.
4. No acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad: La imposibilidad de acumular licencia por vacaciones y enfermedad podría limitar la flexibilidad y el bienestar del personal en términos de tiempo libre y salud.
5. Compensación basada únicamente en horas trabajadas pagadas: La compensación exclusivamente basada en horas trabajadas pagadas puede llevar a la variabilidad en los ingresos, lo que puede afectar la estabilidad financiera de los empleados.

6. Posibilidad de cancelación: Aunque la contratación se realiza por un período determinado, la posibilidad de cancelación si se determina que ya no hay necesidad de servicios podría generar inestabilidad laboral.

Este tipo de contratación ofrece ventajas notables, sin embargo, no podemos pasar por alto las desventajas que plantea, especialmente en términos de beneficios y estabilidad laboral. Dado que la adopción de esta estrategia por parte de la agencia responde a necesidades específicas de servicios, la sostenibilidad y equidad deben seguir siendo consideraciones fundamentales. Un enfoque equilibrado, que aborde tanto las ventajas como las desventajas de manera proactiva, es esencial para garantizar condiciones laborales justas y sostenibles en el ámbito educativo.

Es entonces, para abordar las limitaciones y carencias de beneficios asociados típicamente con empleos a tiempo completo en el Departamento de Educación, se ha establecido la Unidad de Contratos. Esta iniciativa responde a la necesidad de garantizar un control y supervisión adecuados en la contratación de personal bajo este tipo de acuerdos. La creación de la Unidad de Contratos, el 23 de mayo de 2011, fue impulsada por un requerimiento federal y representa un paso importante hacia la gestión eficiente de este modelo de contratación.

Esta unidad opera bajo la jurisdicción de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos de la Oficina Central, asumiendo la responsabilidad principal de monitorear, controlar y mejorar las prácticas relacionadas con los contratos en todas las Regiones Educativas y en la Oficina Central. Su establecimiento demuestra un compromiso con la transparencia, la calidad y la equidad en la implementación de estos contratos, al tiempo que busca mitigar las posibles desventajas asociadas a este tipo de modalidad laboral.

La existencia de la Unidad de Contratos se crea como un mecanismo fundamental para asegurar que la contratación de servicios personales se realice de manera justa y eficiente. Al operar bajo la supervisión de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, se busca garantizar un enfoque uniforme y consistente en todas las áreas educativas. Este compromiso con la supervisión y mejora continua refleja la importancia que se otorga a la equidad y calidad laboral en el ámbito educativo. En busca de abordar las desventajas identificadas previamente, garantizando que aquellos que optan por contratos laborales específicos aún reciban la atención y consideración necesarias para su bienestar y desarrollo profesional dentro del Departamento de Educación. En donde la Unidad de Contratos asume un papel crucial al monitorear de cerca las prácticas relacionadas con estos contratos, al interponerse para implementar mejoras proactivas que mitiguen las limitaciones asociadas a este tipo de modalidad laboral.

Este enfoque refleja el compromiso continuo de la agencia con el bienestar y desarrollo de su personal, incluso cuando optan por contratos específicos. A través de la supervisión cuidadosa y la mejora constante de las prácticas de contratación, el Departamento de Educación busca garantizar que todos los empleados, independientemente de su modalidad contractual, reciban un trato justo y tengan oportunidades para su crecimiento profesional.

Basándose en esta necesidad, se creó el "Manual de Procedimiento para la Contratación de Servicios Personales del Departamento de Educación" el 28 de marzo de 2014. El propósito de este manual es establecer requisitos, procedimientos, normas y disposiciones relacionadas con los procesos llevados a cabo por la Unidad de Contratos. Esta unidad es responsable de asegurarse de que los contratos de jornada parcial e irregular se registren de acuerdo con las regulaciones, leyes y reglamentos estatales y federales. Además, tiene la responsabilidad de orientar y monitorear a las regiones educativas y programas en el proceso de contratación, lo que

contribuye a un cumplimiento efectivo de las normativas y a la gestión adecuada de los recursos humanos en el ámbito educativo.

La creación de la Unidad de Contratos y la implementación del manual representan pasos significativos para asegurar una gestión efectiva de los recursos humanos en el ámbito educativo y el cumplimiento de los estándares legales. Garantizando el cumplimiento adecuado de las regulaciones, lo que es esencial para el funcionamiento eficiente del sistema educativo en Puerto Rico. Estos esfuerzos conjuntos fortalecen la estructura de contratación y supervisión, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos educativos y a la mejora continua de las condiciones laborales en el Departamento de Educación.

En la actualidad, el empleo a tiempo parcial en el gobierno se considera una opción más viable. Para algunos, esto representa una oportunidad para lograr una mayor flexibilidad en la conciliación entre la vida familiar y laboral, así como una vía para obtener un salario más atractivo. Además, se percibe como una alternativa que permite horarios extendidos en el entorno laboral. Este cambio refleja una transformación en las actitudes y las necesidades de los trabajadores en Puerto Rico, donde la estabilidad laboral ya no es el único factor determinante en la búsqueda de empleo en el sector público. Según Vera Rodríguez (2017):

El problema del empleo a tiempo parcial a transcurrido por la politización de la función pública y los empleos transitorios, por contratos e irregular. A partir de 1968, ha existido en Puerto Rico un sistema político esencialmente bipartidista, donde cada uno de los partidos ha promovido prácticas que lesionaron el desarrollo de un sistema de función pública ejemplar en el país. Donde las leyes aprobadas desde principio del siglo XX han sido instrumentos un tanto endebles para la politización en el servicio civil en la isla. La situación del empleado por contrato, transitorio e irregular pone en manifiesto esta situación. Un empleado transitorio es una persona nombrada en un puesto de trabajo en lo que se nombra a un empleado de forma regular. Por otro lado, los empleados irregulares y los empleados por contrato son empleados nombrados en puesto de duración fija. Ninguna de esas categorías de empleados pasa por el proceso de oposiciones que se supone una contratación como empleados regular en la dependencia de los gobiernos de Puerto Rico. (pág. 77-80).

Este problema está vinculado al tipo de empleo y ha generado varios desafíos en la creación de un sistema público efectivo en el país. A pesar de que en la última década se han aprobado leyes con el objetivo de regularizar la situación de los empleados temporales y convertirlos en empleados permanentes, a nuestro juicio estas leyes no se han aplicado adecuadamente.

Esta realidad pone de relieve la necesidad de una revisión más profunda de las políticas laborales y de empleo en el sector público, priorizando la aplicación efectiva de las leyes existentes para garantizar condiciones equitativas y sostenibles para todos los empleados, independientemente de la naturaleza de su contrato. Abordar estos desafíos es esencial para construir un sistema público eficiente capaz de adaptarse a las cambiantes expectativas y realidades laborales en Puerto Rico. En este contexto, el impacto de empleo a tiempo parcial en el Departamento de Educación surge como un pilar fundamental para fortalecer la administración pública y mejorar el servicio educativo. Esta modalidad laboral brinda una flexibilidad en cuanto a la prestación de servicios, permitiendo una rápida adaptación a las cambiantes demandas. La asignación estratégica de empleados a tiempo parcial garantiza una gestión más eficiente de los recursos humanos, evitando excesos o faltas de personal, al tiempo que fomenta la inclusión laboral y enriquece la diversidad y amplitud de nuevo talento. Esta práctica, si se implementa adecuadamente, no solo optimiza los recursos, sino que también mejora la calidad educativa al permitir una asignación especializada de personal en áreas críticas, asegurando así un servicio público educativo y administrativo más eficaz y adaptable.

## **Hallazgos**

### **1. Procedimientos y condición de empleo:**

Los procedimientos en los contratos de empleados a tiempo parcial en el Departamento de Educación revelan ciertas inconsistencias en la aplicación de políticas laborales. La condición de empleo para quienes optan por contratos a tiempo parcial varía, y algunos empleados pueden experimentar inseguridad laboral.

**2. Beneficios y procedimientos en contratos a tiempo parcial:**

Los beneficios asociados con los contratos a tiempo parcial en el Departamento de Educación son limitados, destacándose la falta de beneficios integrales típicamente asociados con empleos a tiempo completo. Los procedimientos para otorgar beneficios a empleados a tiempo parcial pueden ser menos claros y uniformes en comparación con los empleados a tiempo completo.

**3. Evolución y preferencias de empleo a tiempo parcial:**

Se observa una evolución en la preferencia por contratos a tiempo parcial, posiblemente debido a la búsqueda de flexibilidad laboral y una mejor conciliación entre la vida personal y laboral. Las razones para elegir empleo a tiempo parcial pueden estar relacionadas con la naturaleza temporal de ciertas funciones o roles específicos.

**4. Impacto del empleo a tiempo parcial:**

El impacto del empleo a tiempo parcial en el Departamento de Educación es mixto, con beneficios como flexibilidad, pero también con desafíos como la inestabilidad laboral y la falta de beneficios completos.

**5. Desactualización de las leyes:** Se ha identificado que las leyes existentes que regulan la contratación de servicios personales en el Departamento de Educación son considerablemente antiguas, datando de varias décadas atrás.

- 6. Necesidad de revisión:** La antigüedad de las leyes resalta la necesidad urgente de revisar y actualizar la legislación actual para asegurar su relevancia y adecuación a las dinámicas actuales del ámbito educativo.

## **Conclusión**

Este trabajo investigativo ha proporcionado una visión profunda de los desafíos y cambios significativos en el ámbito laboral del sector público, específicamente en el Departamento de Educación de Puerto Rico. A pesar de los intentos para enfrentar la escasez de personal a través de la contratación de empleados a tiempo parcial, queda claro que estas medidas, aunque han sido una respuesta inmediata a las restricciones económicas, plantean preguntas fundamentales sobre la sostenibilidad y equidad en el ámbito laboral.

La revisión detallada de las leyes y normativas relacionadas con la contratación a tiempo parcial resalta la complejidad de encontrar un equilibrio entre las necesidades financieras y la preservación de la calidad en la educación. La ausencia de una solución integral subraya la importancia de explorar enfoques más holísticos y sostenibles para abordar los desafíos económicos y laborales en el ámbito gubernamental.

Como empleada directamente afectada por estos cambios, he sido testigo de los desafíos y preocupaciones que surgen al adaptarse a nuevas modalidades laborales. La investigación también ha destacado la transformación en la percepción del empleo público, donde la estabilidad ya no es el único factor determinante, y el empleo a tiempo parcial se ha vuelto aceptado como una opción viable para obtener ingresos más atractivos y una mayor flexibilidad en la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Explorar los factores que han impulsado este cambio de percepción ha sido un objetivo clave de esta investigación, proporcionando una comprensión más profunda de las motivaciones

detrás de la creciente aceptación del empleo a tiempo parcial. Al sumergirnos en el pasado legislativo, hemos arrojado luz sobre los fundamentos que han llevado a la implementación de esta modalidad laboral, contribuyendo así a una visión más completa de su relevancia en el panorama actual. En última instancia, este trabajo resalta la necesidad de un enfoque equilibrado y sostenible en la gestión de recursos humanos en el sector público para garantizar tanto la eficiencia como la equidad en el ámbito laboral.

### **Recomendaciones**

#### **1. Estandarización de procedimientos:**

Implementar procedimientos estandarizados y claros en los contratos de empleados a tiempo parcial para garantizar una aplicación uniforme de políticas laborales.

#### **2. Revisión de beneficios:**

Revisar y mejorar los beneficios asociados con los contratos a tiempo parcial para proporcionar un paquete más atractivo y equitativo.

#### **3. Seguimiento de preferencias:**

Realizar encuestas periódicas para comprender las preferencias y motivaciones de los empleados hacia los contratos a tiempo parcial y ajustar políticas según los hallazgos.

#### **4. Apoyo a la transición:**

Ofrecer programas de apoyo y orientación para aquellos que eligen empleo a tiempo parcial, abordando preocupaciones sobre la estabilidad laboral y facilitando la transición hacia roles más estables si es necesario.

#### **5. Evaluación continua del impacto:**



Realizar evaluaciones regulares del impacto del empleo a tiempo parcial en el rendimiento del Departamento de Educación, identificando áreas de mejora y ajustando las políticas según sea necesario.

**6. Coordinación con Recursos Humanos:**

Coordinar con el departamento de Recursos Humanos para garantizar que los procedimientos y requisitos para la transición a un estatus regular sean claros y seguidos adecuadamente.

**7. Oferta proactiva de oportunidades regulares:**

Identificar oportunidades regulares dentro de la agencia y ofrecer proactivamente a los empleados a tiempo parcial la posibilidad de aplicar o ser considerados para dichas oportunidades.

**8. Incentivos para la transición:**

Considerar la posibilidad de ofrecer incentivos, como beneficios adicionales o ajustes salariales, para aquellos empleados a tiempo parcial que demuestren un alto rendimiento y que estén listos para la transición a un estatus regular.

**9. Revisión exhaustiva de la legislación:** Se recomienda llevar a cabo una revisión

exhaustiva de las leyes actuales que rigen la contratación de servicios personales, con el objetivo de identificar áreas que requieran actualización o enmienda.

**10. Introducción de reformas legales:** Con base en la revisión, se sugiere la introducción de

reformas legales que reflejen las realidades actuales y aborden las demandas emergentes en la gestión de recursos humanos.

**11. Consideración de las tendencias actuales:** Al actualizar la legislación, se insta a

considerar las tendencias actuales en la contratación de servicios personales, asegurando

que el marco legal sea flexible y pueda adaptarse a las cambiantes necesidades del ámbito laboral.

## Referencias bibliográficas

- Consultores, A. (2023, 17 noviembre). *Conoce qué es la nueva gestión pública y su evolución*. Aiteco Consultores. <https://www.aiteco.com/nueva-gestion-publica-y-burocracia/>
- Corvo, H. S. (2021, 2 marzo). *Teoría de la burocracia de Weber: origen, características, ventajas*. Lifeder. <https://www.lifeder.com/teoria-burocracia-administracion/>
- Departamento de Educación de Puerto Rico. (2004, 3 de junio). *Enmienda al Reglamento de Normas y Procedimiento sobre Contratación de Servicios Personales del Departamento de Instrucción de Pública*. <http://intraedu.dde.pr/Reglamentos%20Activos/6820%20-%20Enmienda%20Reglamento%20de%20Normas%20y%20Procedimientos%20%20Contrataci%C3%B3n%20Servicios%20Personales.pdf?Mobile=1&Source=%2F%5FLayouts%2Fmobile%2Fview%2Easpx%3FList%3D55dd3886%252D45f1%252D4e92%252D9177%252D37c70e6d744a%26View%3D6f89e54e%252D56d0%252D4709%252D8cf0%252D2c613bec6740%26CurrentPage%3D1>
- Departamento de Educación de Puerto Rico. (2014, 28 de marzo). *Manual de Procedimiento para la Contratación de Servicios Personales del Departamento de Educación*.
- Estrellanieto. (2023, 10 marzo). *El elevado porcentaje de envejecimiento del personal de la Prevención Integral & ORP*. Conference. <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2023/03/10/elevado-porcentaje-envejecimiento-personal-administracion-demanda-plan-estrategico-para-proximos>
- Fontanet Maldonado, J. E. (2016). Leonardo Santana Rabell, Mario Negrón Portillo, Palmira N. Ríos González, Yolanda Cordero Nieves, Carlos Alá Santiago Rivera, José A. Punsoda Díaz, Alicia Rodríguez Castro y José Sánchez Lugo. *Reforma Gubernamental: un nuevo modelo organizativo para Puerto Rico*. Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA). San Juan: Editorial Cordillera, 2014. [Reseña]. *Revista de Administración Pública*, 42, 177–181. <https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/1930>
- Frederick, D. (2023). Servicios públicos. En Enciclopedia económica. <https://enciclopediaeconomica.com/servicios-publicos/>
- Gavilánez Criollo, A. J. (2018). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27466>
- Herrero Cuellar, N. (2022). *El trabajo a tiempo parcial*. [Trabajo de grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/57953>

Ley de Contrataciones de Empleados Públicos Fuera de Horas Laborables por la Universidad de Puerto Rico, Ley Núm. 100 del 27 de junio de 1956.

<https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Contrataciones/100-1956/100-1956.pdf>

Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, Ley Núm. 85 del 29 marzo de 2018.

<https://de.pr.gov/wp-content/uploads/2022/06/ley-de-reforma-educativa-de-puerto-rico.pdf>

Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico, Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, según enmendada. [https://www.casp.pr.gov/Leyes/Ley\\_Num\\_7-2009.pdf](https://www.casp.pr.gov/Leyes/Ley_Num_7-2009.pdf)

Ley para enmendar el Artículo 1 de la Ley Núm. 40 de 1959, *Ley para Disponer las Condiciones de los Pensionados*; y añadir un nuevo Artículo 3 a la Ley Núm. 187 de 1952, Ley para Disponer la Suspensión del Pago de Anualidades o Pensiones, Ley Núm. 53 del 11 de junio de 2022. <https://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2022/lexl2022053.htm>

Ley para enmendar la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 295 del 8 de diciembre de 1998.

<https://www.lexjuris.com/LEXLEX/LEY1998/lex98295.htm>

Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Laborables en Programas de Economía Doméstica, Ley Núm. 31 del 13 de junio de 1958.

<https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Contrataciones/31-1958/31-1958.pdf>

Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Regulares de Trabajo, Ley Núm. 43 del 17 de mayo de 1955.

<https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Contrataciones/43-1955/43-1955.pdf>

Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Regulares de Trabajo en Programas con Fondos Federales, Donativos de Fundaciones o Entidades Educativas, Ley Núm. 90 del 25 de junio de 1965.

<https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/Contrataciones/90-1965/90-1965.pdf#:~:text=Ley%20para%20la%20Contrataci%C3%B3n%20de%20Maestros%20Fuera%20de,N%C3%BAm.%2028%20de%2011%20de%20Mayo%20de%201967%29>

Prevención Integral. (2023, 10 marzo). *El elevado porcentaje de envejecimiento del personal de la Administración demanda un plan estratégico para los próximos años.*

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2023/03/10/elevado-porcentaje-envejecimiento-personal-administracion-demanda-plan-estrategico-para-proximos>

- Rico, M. P. (4 diciembre de 2022). *Aprueban reglamento para el reclutamiento de pensionados en el Gobierno de Puerto Rico*. Noticel.  
<https://www.noticel.com/gobierno/ahora/20221204/aprueban-reglamento-para-reclutamiento-de-pensionados-en-el-gobierno/>
- Saldaña Sánchez, J. A. (2021). *Contrato a tiempo parcial: vulneración al derecho vacaciones y la necesidad de su urgente protección* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5313>
- Santana Rabell, L., Negrón Portillo, M., Ríos González, P. M., Cordero Nieves, Y., Santiago Rivera, C. A., Punsoda Díaz, J. A., Rodríguez Castro, A. & Sánchez Lugo, J. (2016). *Reforma Gubernamental: un nuevo modelo organizativo para Puerto Rico*. Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA). Editorial Cordillera, 2014. *Revista De Administración Pública*, 42, 177–181.  
<https://revistas.upr.edu/index.php/ap/article/view/1930>
- Vera Rodríguez, H. A. (2017). *Sistema de función pública en Puerto Rico: origen, esplendor, crisis y visión de futuro*. Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.  
<https://www.cgrhpr.com/wp-content/uploads/2023/08/publication.pdf>

## Anejo

LEYES		
Ley Núm. 43	17 de mayo de 1955	Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Regulares de Trabajo
Ley Núm. 100	27 de junio de 1956	Ley de Contrataciones de Empleados Públicos Fuera de Horas Laborables por la Universidad de Puerto Rico
Ley Núm. 31	13 de junio de 1958	Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Laborables en Programas de Economía Doméstica,
Ley Núm. 110	26 de junio de 1958	Ley del Personal Irregular al Servicio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Ley Núm. 40	15 de junio de 1959	Ley para Disponer las Condiciones en que los Pensionados pueden Servir al Gobierno de Puerto Rico sin Menoscabo de sus Pensiones
Ley Núm. 90	25 junio de 1965	Ley para la Contratación de Maestros Fuera de Horas Regulares de Trabajo en Programas con Fondos Federales, Donativos de Fundaciones o Entidades Educativas
Ley Núm. 34	13 de junio de 1966	Ley del Sistema de Retribución para los Maestros del Departamento de Educación
Ley Núm. 170	12 de agosto de 1988	Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Ley Núm. 56	16 de agosto de 1989	Ley para el Cambio de Estatus de Empleados Transitorios
Ley Núm. 149	15 de agosto de 1999	Ley Orgánica del Departamento de Educación
Ley Núm. 68	24 mayo de 2002	Ley de Nombramientos Magisteriales de Emergencia
Ley Núm. 7	9 de marzo de 2009	Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico
Ley Núm. 89	25 de julio de 2016	Ley de Empleo Temporal en el Servicio Público
Ley Núm. 26	29 de abril de 2017	Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal
Ley Núm. 38	30 de junio de 2017	Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico
Ley Núm. 85	29 de marzo de 2018	La Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico