

**ORDEN ADMINISTRATIVA DCR-2008-02**

Fecha de Efectividad:

30 de junio de 2008

Aprobado por:

Miguel A. Pereira Castillo
Secretario

NORMAS QUE REGIRÁN LA CONCESIÓN DE UNA BONIFICACIÓN ESPECIAL NO RECURRENTE, A LOS EMPLEADOS NO SINDICADOS Y SUPERVISORES DEL DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE CORRECCIÓN EN RECONOCIMIENTO A LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES O PRIORITARIOS

I. INTRODUCCION

En el año de 2003, durante el inicio de nuestra gestión, se formuló un instrumento de trabajo que se denominó Plan Correccional. En éste se trazaron las metas que se debían alcanzar para optimizar los servicios que se ofrecen a la población correccional y garantizar la seguridad pública.

El Plan delineó los objetivos y actividades necesarias para la consecución de dichas metas. A los dos años de su implantación, el Plan fue revisado para evaluar el nivel de cumplimiento, es decir, para determinar en qué medida el desempeño de las diversas áreas de las dos agencias contribuyó al esfuerzo general. La revisión permitió a su vez evaluar la gestión de las agencias en términos de su función, según ésta se contempla en la Ley Orgánica, y de la política pública consignada en el plan de gobierno, concebida con el fin de

atender los reclamos y las expectativas de la ciudadanía en el área de seguridad.

Más tarde, con miras al cuatrienio 2005-2008, se enmendó el Plan. Se actualizaron sus objetivos y actividades a fin de conformarlo con la política correccional establecida y de lograr el total cumplimiento de las metas, que se definen a continuación:

- ✓ Meta 1: Obtener el control de las instituciones correccionales y juveniles
- ✓ Meta 2: Lograr la integración del Departamento de Corrección y Rehabilitación y las Agencias Componentes.
- ✓ Meta 3: Culminar el Caso Morales Feliciano
- ✓ Meta 4: Readiestrar al personal del Departamento de Corrección y Rehabilitación
- ✓ Meta 5: Ofrecer servicio y verdadera rehabilitación a los confinados y jóvenes transgresores.

Las gestiones y actividades encaminadas al logro de estas metas han requerido el involucramiento, en una u otra medida, del personal de ambas agencias, a todos los niveles organizacionales.

Para asegurarnos que se están llevando a cabo las actividades programadas, se diseñaron instrumentos de evaluación y medición y se creó un Comité de Cumplimiento para revisar las órdenes y estipulaciones del caso, conocer el estado de situación de cada fase de cumplimiento establecida en el Plan, recibir los resultados de la evaluación y rendir los correspondientes informes.

Durante los meses entre febrero de 2007 a marzo de 2008, el Comité de Cumplimiento evaluó el trabajo realizado por los (las) empleados(as). Como resultado de dicha evaluación, hemos decidido premiar a aquellos empleados(as) que con su esfuerzo abonaron al alcance de los objetivos en el Plan Correccional.

De otra parte, como política pública del Departamento de Corrección y Rehabilitación, se diseñaron proyectos especiales con el fin de optimizar los servicios correccionales, fomentando la rehabilitación de la población correccional juvenil y adulta. Además, se elaboraron proyectos que iban dirigidos a maximizar los servicios y recursos fiscales.

Conforme a lo anterior, se dispone que se reconocerá a los empleados(as) y funcionarios(as) que contribuyeron a completar objetivos y actividades relacionadas a las metas del Plan Correccional, Proyectos Especiales o Prioritarios.

También, se reconocerá el desempeño eficiente de empleados(as) y funcionarios(as) que contribuyeron al logro de los siguientes proyectos especiales. Estos son, entre otros;

- Acreditación de la Academia Ramos & Morales
- Proyecto de Revisión Operacional para finalizar el caso Morales Feliciano
- Proyecto Trabajo Dignifica
- Mecanización del Sistema de Asistencia
- Diseño y Adiestramiento para el Personal de la División de Licencias y Horas Extras
- Manual de Evaluación a Empleados
- Reglamento de Recursos Humanos

- ☑ Modelo de Integración de DCR y Agencias Componentes
- ☑ Proyecto de la comunidad Sapia de Orocovis y Estación de Bomberos
- ☑ Compendio sobre Reglamentos y Ordenes Administrativas
- ☑ Encomienda especial para ayudar a hijos de confinados brindándoles uniformes de Boy Scouts y Girl Scouts de tropas del oeste de P.R.
- ☑ Proyecto - Beneficios de fondos a familiares de oficiales correccionales fallecidos en el cumplimiento del deber.
- ☑ Revisión e implantación de nuevo procedimiento para el pago por concepto de trabajo a confinados.
- ☑ Proyecto Portal Cibernético
- ☑ Establecimiento de nuevos Módulos de Querellas en las instituciones correccionales
- ☑ Implantación del Sistema de Polígrafo
- ☑ Cierre del Complejo de Río Piedras
- ☑ Modelo Integral de Rehabilitación a confinados
- ☑ Proyecto Echando Pa'lante
- ☑ Proyecto para confinados envejecientes
- ☑ Creación del primer Hogar Transicional
- ☑ Educación de confinados adultos a través de vídeo conferencia
- ☑ Proyecto Arte en Concreto
- ☑ Servicios Pre-Salida
- ☑ Proyecto Incentivo Patronal
- ☑ Talleres de Artesanía
- ☑ Centro de Libertad para Trabajar
- ☑ Alianza ABCD
- ☑ Cambio de Misión de la Institución Ponce 500
- ☑ Proyecto de Vídeo Conferencia
- ☑ Revisión de Reglamentos y Documentos Normativos con más de cinco años de aprobados.
- ☑ Actualización del Manual de Medidas Disciplinarias
- ☑ Proyectos de Cámaras de Seguridad

- ☑ Proyecto de Tablillas
- ☑ Reorganización del Área de Conservación y Disposición de Documentos
- ☑ Mecanización de Inventario de Propiedad

Por tanto, se concederá a los empleados y supervisores, en su carácter individual, una compensación especial, en efectivo, que constituye un método alternativo de compensación no recurrente. La compensación especial y el monto de la misma estarán sujetos a los resultados de una evaluación individual que realizarán los supervisores de cada área de trabajo, de acuerdo a su participación en las metas trazadas del Plan Correccional o Proyectos Especiales.

El resultado de las evaluaciones será revisado a nivel central por un Comité de Evaluación designado por el Secretario, quienes harán las recomendaciones a éste sobre la concesión de la bonificación especial no recurrente.

II. BASE LEGAL

- Ley Núm. 116 de 22 de julio de 1974, según enmendada, conocida como "Ley Orgánica de la Administración de Corrección".
- Plan de Reorganización Núm. 3 de 9 de diciembre de 1993.
- Artículo 8, Sección 8.3, inciso (1) de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".
- Memorando Especial Núm. 22-2007 de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA).

- Carta Circular Núm. 74-04 del 21 de junio de 2004, según enmendada, titulada “Bonificaciones Especiales” de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).

III. APLICABILIDAD

Serán elegibles para recibir la bonificación especial no recurrente todos los empleados del Departamento de Corrección y Rehabilitación y de la Administración de Corrección no sindicados, los empleados excluidos de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, así como los empleados gerenciales, a excepción del Secretario, que hayan alcanzado el nivel de cumplimiento, según éste se define mas adelante, irrespectivamente de su status.

IV. DEFINICIONES

1. Supervisor - todo empleado o funcionario que sea responsable por el trabajo de un grupo de empleados, y tenga la autoridad concedida oficialmente por la Autoridad Nominadora de hacer recomendaciones respecto a dichos empleados.
2. Nivel de Cumplimiento - puntuación alcanzada por el empleado luego de ser evaluado por su supervisor conforme a los criterios contenidos en el Formulario de Evaluación para Conceder Bonificación Especial No Recurrente.
3. Revisiones Operacionales para el Cumplimiento del Caso Morales Feliciano - monitorias realizadas en las instituciones correccionales para el cumplimiento de las estipulaciones del Caso Morales Feliciano.

4. Plan Correccional - instrumento que guiará toda gestión dirigida a procurar que los servicios que ofrece el Departamento de Corrección y Rehabilitación garanticen la seguridad pública y que a su vez faciliten la rehabilitación de la población correccional.
5. Proyectos Especiales - planes de trabajo delegados por el Secretario con el propósito de cumplir con la misión y visión del Departamento de Corrección y Rehabilitación, los cuales sobrepasen las expectativas de la responsabilidad de un área de trabajo.
6. Comité de Evaluación - grupo de funcionarios del Departamento de Corrección y Rehabilitación o la Administración de Corrección con conocimiento vasto de los programas de la Agencia, designados por la Autoridad Nominadora con el propósito de validar que las evaluaciones cumplan con los normas aquí establecidas y recomendar a la Autoridad Nominadora la bonificación especial no recurrente a conceder a los empleados gerenciales y no sindicados.
7. Empleados No Sindicados - aquel empleado cuyo puesto no está constituido dentro de la unidad apropiada. Estos son, entre otros: Secretarios Auxiliares, Administradores Auxiliares, Ayudantes Especiales, Directores Regionales, Directores de Oficina, Superintendentes de Instituciones Correccionales, Supervisores en el Sistema de Rango y otros.

8. Servicio Activo – haber prestado servicio activo ininterrumpido para el Departamento de Corrección y Rehabilitación o la Administración de Corrección durante el periodo del 1 de julio de 2007 al 30 de mayo de 2008. Se excluyen para recibir la bonificación aquellos empleados que durante el periodo de evaluación hayan estado reportados por el Fondo del Seguro del Estado en descanso o en Licencia Sin Sueldo por seis (6) meses previos a la aprobación de esta Orden.

V. DISPOSICIONES GENERALES

1. La bonificación especial no recurrente no tendrá el efecto de interrumpir ningún periodo de tiempo que se haya establecido para determinar la elegibilidad de los empleados a cualquier otro aumento de sueldo por otros conceptos.
2. La bonificación especial no recurrente se concederá a los empleados acreedores de la misma aun cuando éstos devenguen un sueldo equivalente o superior al tipo máximo de la escala.
3. La concesión de esta bonificación especial no recurrente no conllevará ajuste en el sueldo ni afectará o agotará el margen retributivo que tienen disponible los empleados.
4. La bonificación especial no recurrente estará sujeta a los descuentos de ley aplicables.
5. Ningún empleado recibirá más de un bono por este concepto durante el periodo señalado.

6. El formulario para conceder Bonificación Especial No Recurrente será el instrumento que se utilizará para evaluar aquellos empleados que tuvieron participación para lograr que se alcanzará el nivel de cumplimiento en las Revisiones Operacionales, Plan Correccional o Proyectos Especiales.
7. En adición, se utilizará el formulario identificado como "Hoja para Establecer Orden de Empleados y Gerenciales conforme a su Desempeño", cuyo propósito será determinar el porciento de bonificación a otorgar, el cual será de 10% a 0%.
8. Los factores a evaluar conforme a la participación del empleado son los siguientes: planificación, volumen de trabajo, calidad del trabajo, conocimientos, iniciativa propia, confiabilidad y responsabilidad, calidad de las relaciones interpersonales, habilidades gerenciales y nivel de cumplimiento.
9. Para medir los resultados obtenidos se utilizará una escala de medición que consiste en: excelente (5 puntos), muy bueno (4 puntos), bueno (3 puntos), regular (2 puntos) y deficiente (1punto).
10. Aquellos empleados evaluados por Proyectos Especiales o Plan Correccional, que obtengan una puntuación máxima de 45 y una mínima de 20, serán considerados para conceder la Bonificación Especial No Recurrente.

11. En el caso de los empleados que se evalúen por Revisión Operacional para finalizar el Caso Morales Feliciano, la puntuación deberá ser mayor de 80% por área en las instituciones correccionales. Las áreas a evaluarse son: Capacidad y Control de Población, Clasificación General, Clasificación de Ingresos, Procedimientos Disciplinarios, Expediente Criminal, Seguridad, Uso de la Fuerza, Manejo de Roster y Personal, Salud Ambiental, Servicio de Mantenimiento, Prevención de Incendios, Servicios de Lavandería, Transporte de Confinados, Servicios Educativos, Recreación Física, Acceso a Tribunales, Remedios Administrativos y Servicio de Alimentos.
12. Para ser acreedores a la bonificación especial no recurrente los empleados deben haber prestado servicio activo para el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Corrección durante el periodo del 1 de julio de 2007 al 30 de mayo de 2008.
13. Los empleados que durante el periodo de evaluación hayan estado reportados por el Fondo del Seguro del Estado en descanso o en Licencia Sin Sueldo por seis (6) meses previos a la aprobación de esta Orden, estarán excluidos de recibir la bonificación Especial No Recurrente.

VI. CREACIÓN DELCOMITÉ DE EVALUACIÓN

Por la presente, se crea un Comité de Evaluación designado por la Autoridad Nominadora, cuyo propósito es validar que las evaluaciones cumplan con las normas aquí establecidas y recomendar a la Autoridad Nominadora la bonificación especial no recurrente a conceder a los empleados gerenciales y no sindicados.

Los Supervisores Evaluadores:

1. Cada supervisor(a) evaluará el trabajo individual y la aportación que hizo cada empleado(a) para el logro de los objetivos y actividades de la meta tres (3) del Plan Correccional, la cual se menciona en el Inciso I, o de los proyectos especiales y prioritarios, según corresponda.
2. El supervisor consignará el resultado de la evaluación en el Formulario de Evaluación para Conceder Bonificación Especial No Recurrente. Dicho formulario contiene los criterios en que se basará la evaluación. La evaluación se limitará al desempeño del empleado en la consecución de los objetivos y actividades del Plan Correccional o de los proyectos especiales o prioritarios, según corresponda.
3. Cada supervisor(a) devolverá el formulario a la atención de la Directora de Recursos Humanos, debidamente cumplimentado, en o antes de 1 de junio de 2008.

VII. MONTO DE LA BONIFICACION

Los empleados a recibir la bonificación serán aquellos que luego de la correspondiente evaluación obtengan los siguientes resultados.

1. Excelente: sobrepasan las expectativas y éstos podrán recibir de un 6% - 10% del sueldo anual.
2. Satisfactorio: cumplen las expectativas y éstos podrán recibir de un 3% - 5% del sueldo anual.
3. Necesita mejorar: No cumplió cabalmente con las expectativas y éstos podrán recibir de un 0% - 2%.

VIII. RECONSIDERACION

1. Cualquier empleado que no haya sido incluido como elegible para recibir la bonificación, tendrá derecho a solicitar una reconsideración al Secretario (DCR y AC), dentro del periodo de quince (15) días luego de haberse entregado éste a los empleados que calificaron para recibir el mismo.
2. El Secretario solicitará al Comité de Evaluación, que realice una revisión de las evaluaciones. Si de la revisión realizada por este comité, surge el derecho del empleado al pago de la bonificación, el Secretario ordenará el mismo.
3. De entender el Secretario que el empleado no cumplía con el requisito de elegibilidad, se le notificará mediante comunicación escrita.

IX. DEROGACIÓN

La derogación de la presente Orden Administrativa estará sujeta a la disponibilidad de fondos y a discreción del Secretario.

X. SEPARABILIDAD

Si cualquier parte de este documento se declarase inválida, ilegal o nua, ello no afectará la validez de las restantes disposiciones.

XI. ENMIENDAS

Toda enmienda a estas normas se hará por escrito con la aprobación y firma del Secretario del DCR.

XII. VIGENCIA

Las disposiciones de la presente Orden Administrativa comenzarán a regir a partir de la fecha de aprobación y firma del Secretario del Departamento de Corrección y Rehabilitación.