

AUTORIDAD DE
**CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN**



**INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL PLAN DE CLASIFICACIÓN
DE PUESTOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA PARA EL
SERVICIO DE CONFIANZA**

EEEM

Información General sobre el Plan de Clasificación de Puestos sobre el Plan de Clasificación de Puestos y Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza

Introducción

La Autoridad de Carreteras y Transportación (ACT) es una corporación pública del Gobierno de Puerto Rico, creada por la Ley Núm. 74 de 23 de junio de 1965, según enmendada. La ACT se constituyó jurídicamente como una corporación pública con el propósito de brindarle al pueblo carreteras y medios de transportación de calidad, facilitar el movimiento de vehículos y personas, aliviar en todo lo posible los peligros e inconvenientes que trae la congestión en las carreteras del Gobierno de Puerto Rico, afrontar la creciente demanda por mayores y mejores facilidades de tránsito o de transportación que el crecimiento de la economía de Puerto Rico conlleva y contribuir al desarrollo e implantación del Plan de Transportación.

La referida Ley dispone que el Director Ejecutivo será el funcionario ejecutivo de la ACT y será responsable por la ejecución de su política y por la supervisión general de las fases operacionales de la agencia. La Junta de Directores de la ACT tendrá la potestad de contratar, a través del Director Ejecutivo, aquellos asesores independientes que de tiempo en tiempo necesiten para poder descargar de manera óptima sus funciones bajo esta Ley.

El Reglamento de Personal de la ACT dispone en su Artículo 8 Sección 8.2, que los empleados de confianza son aquellos: que participan sustancialmente en la formulación de la política pública, los que asesoran directamente o los que prestan servicios directos al Jefe de la Agencia. En la Sección 8.3 (inciso 2), dispone que la ACT establecerá un plan de clasificación y retribución uniforme para los puestos y el personal de confianza.

El desarrollo del nuevo Plan de Clasificación y Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza conllevó el estudio y análisis de toda la información y documentos disponibles referente a los planes existentes, la información ofrecida por los Directores de Áreas y Oficina, la realidad funcional de la ACT, y la nueva estructura organizacional aprobada por la Junta de Control Fiscal y la Junta de Directores de la Autoridad. Además, de los requerimientos de la Administración Federal de Carreteras (FHWA, por sus siglas en inglés) y de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), entre otros.

Del análisis y estudio de la información recopilada, resultados de reuniones y referencias disponibles, surge lo siguiente:

- Los Conceptos de Clases vigentes, en su mayoría corresponden al año 2003, es decir tiene 19 años de creado; y la estructura retributiva es de septiembre de 2013, es decir tiene nueve (9) años de vigencia.
- La Asignación de Clases de Puestos vigente, revisada el 13 de septiembre de 2013, contiene treinta y seis (36) clases de puestos. Al presente solo veinticinco (25) clases están activas; lo que resulta en once (11) clases inactivas.
- La variedad de títulos existentes, no facilita la administración efectiva de la gerencia de los recursos humanos en este Servicio, por lo cual requiere una actualización del esquema de clasificación vigente, conforme a la realidad funcional, programas y nueva estructura organizacional de la ACT y las necesidades programáticas y de servicio de la agencia.
- El Memorando de Entendimiento (Memorandum of Understanding - MOU) promulgado por la FHWA del 29 de febrero de 2016, incluye requerimientos que deberá cumplir la ACT para poder obtener fondos federales.
- La firma de consultores externos V2A, expertos en desarrollo organizacional, realizaron un estudio de los procesos de la ACT y emitieron recomendaciones, dirigidas a la revisión de la estructura organizacional, así como el esquema de clasificación vigente para los puestos activos de la agencia.

El Nuevo Plan de Clasificación y la Estructura Retributiva, desarrollados para los puestos adscritos al Servicio de Confianza, de la ACT, están fundamentados en los análisis, hallazgos señalados y la necesidad de un esquema de clasificación y estructura retributiva que facilite a la dirección ejecutiva garantizar el cumplimiento de las metas, objetivos y el plan estratégico elaborado de la Autoridad. Además, garantiza el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Personal, los recursos fiscales disponibles, requerimientos de la FHWA y recomendaciones de la firma consultora en desarrollo organizacional (V2A).

EEM

Los Nuevos Planes propuestos constituyen instrumentos gerenciales que facilitan al Director Ejecutivo el cumplimiento de la política pública de la ACT y la gerencia efectiva de los asuntos y acciones de los recursos humanos bajo este servicio.

Nuevo Plan de Clasificación de Puestos y Estructura Retributiva del Servicio de Confianza

El Plan de Clasificación de Puestos y la Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza desarrollados integra funciones y responsabilidades en Conceptos de Clases de puestos, alineados a la nueva estructura organizacional, así como otras funciones y responsabilidades de los Directorados y Oficinas. Estos responden a las exigencias de las regulaciones estatales y federales aplicables a las funciones administrativas y programáticas de la ACT, consolidación de funciones, limitaciones para el reclutamiento de nuevo personal y congelación de puestos, limitaciones presupuestarias, además de la flexibilidad necesaria para la administración efectiva de este personal, conforme a las necesidades de la Autoridad.

Los Conceptos de Clases desarrollados, resultaron del análisis de la estructura organizacional aprobada por la Junta de Control Fiscal y la Junta de Directores; recomendaciones sobre los niveles de supervisión propuestos; jerarquía de puestos, y el contenido de las clases vigentes para el Servicio de Confianza, entre otros elementos considerados. Además, se actualizaron los Conceptos conforme a las funciones, responsabilidades de dirección, participación en el establecimiento de política pública, alcance y la jerarquía y valor relativo de los puestos de confianza en la estructura organizacional de la Autoridad y las necesidades operacionales y de servicio.

El Plan de Clasificación de Puestos y la Estructura Retributiva desarrollados para el Servicio de Confianza, incluyen los componentes que se describen a continuación, los cuales se hacen formar parte de este documento.

Esquema Ocupacional

El Plan de Clasificación de Puestos para el Servicio de Confianza, incluye como parte integral del mismo, un esquema ocupacional donde se agrupan e identifican las clases de puestos por servicio y grupo ocupacional, con los títulos de las clases que integran dicho esquema.

La codificación para las clases de puestos se elaboró a base de cinco (5) dígitos, precedido por el número uno (1) para identificar el grupo de Confianza. El primer

dígito, de izquierda a derecha identifica el grupo (Confianza), el segundo identifica el servicio, el tercero el grupo ocupacional, el cuarto y quinto la clase individual, como se ilustra a continuación.

11000 – Servicios Directos al (a la) Director(a) Ejecutivo(a)

11100 – Grupo de Conducción de Automóviles y Administración de Oficina

11110 Serie de Conductor de Automóviles

11111 Conductor(a) de Vehículos de Motor Confidencial

11120 Serie de Administrador de Sistemas de Oficina Confidencial

11121 Administrador(a) de Sistemas de Oficina Confidencial

Agrupación de las Clases de Puestos por Escalas de Sueldos

La misma incluye los títulos de las clases de puestos organizados, en orden de las escalas de sueldos, desde la escala más baja hasta la escala más alta dentro del Servicio de Confianza. Este orden representa la jerarquía conforme al valor relativo de las clases, su ubicación en la estructura organizacional de la ACT, grupo ocupacional y nivel de complejidad, responsabilidad y autoridad.

Incluye el Título de la Clase, el Número de la Escala y el Tipo Mínimo y Máximo de la Escala a la cual está asignada la clase de puesto. **Incluye veintiuna (21) clases de puestos.**

Primera Asignación Alfabética de Clases de Puestos

La Primera Asignación Alfabética de Clases de Puestos representa la relación de las Clases de Puestos del Plan de Clasificación y su asignación a las Escalas de Sueldos que integran la Estructura Retributiva del Servicio de Confianza. Incluye los títulos de las clases de puestos comprendidas en el Plan de Clasificación de Confianza, organizado en orden alfabético e identificado con el código de la clase, conforme al Índice Esquemático desarrollado. Además, el Número de la Escala, Tipo Mínimo y Tipo Máximo.

Estructura Retributiva del Servicio de Confianza

La Estructura Retributiva desarrollada para el Servicio de Confianza de la Autoridad de Carreteras y Transportación consiste en once (11) escalas de sueldos

numeradas consecutivamente. Cada escala de sueldo se compone de un Tipo Mínimo, un Punto Medio y un Tipo Máximo. Para la escala uno (1) se estableció un sueldo mínimo mensual de \$2,698 y para la escala once (11), la cual resulta ser la más alta de la Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza, tiene un sueldo básico de \$12,414. A esta escala está asignada la clase de Director(a) Ejecutivo(a), Esta clase de puesto ocupa el nivel más alto en la jerarquía de clases de puestos del Servicio de Confianza.

La amplitud de la Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza es la siguiente:

Amplitud: Escala 1 hasta la 2 = 40%
Escala 3 hasta la 4 = 50%
Escala 5 hasta la 10 = 56%
Escala 11 – 66%

Conceptos de Clases

Se refiere a la descripción general de las funciones, responsabilidades, complejidad - y alcance de los puestos incluidos en el Servicio de Confianza, para cada clase de puesto bajo este Servicio. Facilita la ubicación y clasificación del puesto en cuanto a los criterios establecidos para los puestos de confianza: servicios directos a la Autoridad Nominadora, asesoramiento y participación en la implantación de la política pública de la ACT. Los Conceptos de Clase son descriptivos de todos los puestos comprendidos en cada clase. No imponen restricciones o limitaciones a los puestos por lo que, deben interpretarse y aplicarse en su alcance más amplio y en relación con otras clases de puestos y sus correspondientes conceptos de clasificación dentro del Plan de Clasificación de Puestos.

El Concepto de Clase es un documento narrativo que se utiliza para la clasificación de los puestos, reclutamiento de personal, evaluación del desempeño y para otras acciones de recursos humanos en el Servicio de Confianza, según dispone el Reglamento de Personal de la ACT.

La redacción de las funciones y responsabilidades contenidas en los Conceptos de Clases son para propósitos ilustrativos y no pretenden excluir otras, que aunque no se mencionan, son de naturaleza y alcance similar a las descritas. Por consiguiente, el contenido de los Conceptos de Clases, no limita a la ACT para la asignación de responsabilidades y funciones adicionales al personal del Servicio de Confianza, fundamentadas en la utilización óptima de los recursos, consolidación de funciones, impacto de proyectos de reorganización y nueva tecnología en las operaciones y

EEM

servicios y requisitos establecidos por las agencias reguladoras estatales y federales, como la FHWA, el logro de metas y objetivos y los planes programáticos y estratégicos diseñados.

Cada Concepto de Clase incluye en su formato, lo siguiente:

- Título y Codificación de la Clase
- Concepto de la Clase
- Cláusula de Salvedad
- Aprobación

El Plan de Clasificación y la Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza, así como los documentos que complementan los mismos deberán ser aprobados por la Junta de Directores de la ACT. Además, el Director Ejecutivo como Autoridad Nominadora deberá firmar los documentos en los cuales se requiera su firma y aprobación, antes de la implantación de los mismos.

Glosario de Términos

El Glosario de Términos que se incluye, tiene el propósito de facilitar a las personas que de una u otra forma intervienen con la administración del Plan de Clasificación de Puestos y Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza a interpretarlo y aplicarlo con uniformidad y consistencia.

Tabla de Conversión de Títulos

La Tabla de Conversión de Títulos de Puestos desarrollada para el Servicio de Confianza, refleja el título actual, escalas actuales y los títulos y escalas nuevas del Plan de Clasificación y Estructura Retributiva para el Servicio de Confianza.

La Oficina de Recursos Humanos será responsable de identificar el personal que ocupe puestos de confianza mediante destaque en otras agencias y corporaciones públicas, para la clasificación de estos en el nuevo Plan de Clasificación y Estructura Retributiva, establecidos y aprobados. Esta conversión debe responder al puesto que ocupan en la ACT y conforme a las nuevas clases de puestos desarrolladas.

EEEM