



AUTORIDAD DE
**CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN**



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

EEEM

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

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 Inciso 8.2, que el Director Ejecutivo establecerá un Plan de Clasificación para la agencia. Asimismo, establecerá las normas y procedimientos para la administración de dicho Plan, en armonía con el plan de retribución que se establezca y los reglamentos aplicables.

El desarrollo del nuevo Plan de Clasificación y Estructura Retributiva para el Servicio de Carrera Gerencial conllevó el estudio y análisis de toda la información y documentos disponibles referente a los Planes de Clasificación existentes, la información provista por los empleados en los Formularios de Descripción de Puesto para el Plan de Clasificación y Retribución del Servicio de Carrera Gerencial, completados por éstos, 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 agencia. Además, de los requerimientos de la Administración Federal de Carreteras (FHWA, por sus siglas en inglés), de la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH) y de la Junta de Supervisión Fiscal, entre otros.

Del análisis y estudio de la información recopilada, lectura de los cuestionarios completados por los empleados, el resultado de reuniones sostenidas con el equipo de Especialistas de Recursos Humanos y Directores, según fuera requerido, y las referencias disponibles, surge lo siguiente:

- El Plan de Clasificación de Puestos está vigente desde el 2003 con algunas enmiendas posteriores, es decir tiene 19 años de adoptado el mismo.
- Las descripciones de las especificaciones de clases de puestos reflejan una realidad funcional, que no corresponde esencialmente a la que prevalece en la actualidad, no están actualizadas, y tampoco corresponden a la nueva estructura organizacional de la ACT.
- Del total de 191 títulos de clases en la Asignación de Clases, solo 130 clases están activas. Esto representa unos 61 títulos inoperantes, para un 32% de reducción de títulos activos.
- La multiplicidad de títulos existentes vs la cantidad de puestos en la plantilla no facilita la administración efectiva de la gerencia de los recursos humanos en este Servicio; además de los múltiples niveles de supervisión en el esquema de clasificación vigente.
- Esto requiere una actualización del esquema de clasificación vigente, conforme a la realidad funcional, programas, tendencias de consolidación de funciones y la nueva estructura organizativa de la ACT.
- La agencia ha utilizado en los últimos años, la movilidad del personal para atender las necesidades de personal y cubrir los puestos vacantes. El actual esquema de clasificación no les facilita las acciones oficiales y la movilidad del personal dentro de la ACT en cumplimiento con la reglamentación vigente.
- Las tendencias en la contratación de recursos externos, servicios de consultoría, desarrollo de alianzas privadas y privatización de servicios para el desarrollo de los proyectos de construcción de carreteras ha propiciado una reducción de funciones en las tareas actuales de los puestos ocupados.
- La reducción en los programas y operaciones de la ACT, así como la mecanización de procesos y adopción de nueva tecnología, y la contratación de empresas privadas para realizar trabajo que anteriormente

realizaba la ACT, ha propiciado una reducción de puestos ocupados.

- Existen recomendaciones relevantes sustentadas por consultores externos (la empresa V2A) para atender y actualizar los Planes de Clasificación y Retribución; además de las directrices emitidas por la Secretaría de la Gobernación y de la OATRH con respecto a la actualización de los Planes.
- El Plan de Clasificación y la Estructura Retributiva existente, no está a tono con las nuevas tendencias de clasificación de puestos, menos títulos de puestos ni con las categorías ocupacionales de EEO: directores, gerentes, supervisores; profesionales; técnicos; personal de apoyo administrativo, secretarial y servicios.
- El Memorando de Entendimiento (Memorandum of Understanding - MOU) promulgado por la FHWA del 29 de febrero de 2016, incluye requerimientos relacionados a los sistemas de clasificación y retribución vigentes que deberá cumplir la ACT para poder obtener fondos federales.

El Nuevo Plan de Clasificación y Estructura Retributiva, desarrollados para los puestos adscritos al Servicio de Carrera Gerencial de la ACT está fundamentado en los análisis, hallazgos señalados, nueva estructura organizacional 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 ACT. Además, garantiza el cumplimiento con las disposiciones del Reglamento de Personal, los recursos fiscales disponibles, requerimientos del Gobierno, de la FHWA y recomendaciones de la firma consultora en desarrollo organizacional (V2A).

La Estructura Retributiva desarrollada permite a la ACT, atraer y retener personal capacitado e idóneo en el grupo gerencial de manera que se facilite el cumplimiento con los programas y proyectos, las metas establecidas en el Plan de Trabajo y acuerdos contractuales con las agencias federales y estatales y las compañías privadas.

Los Nuevos Planes propuestos constituyen instrumentos gerenciales que facilitarán 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 Carrera Gerencial

El Nuevo Plan de Clasificación de Puestos y la Estructura Retributiva para el

. EEM

Servicio de Carrera Gerencial desarrollado integra funciones y responsabilidades en 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, programáticas de la ACT, consolidación de funciones debido a la eliminación de puestos por los planes de retiro de empleados en el Gobierno y limitaciones para el reclutamiento de nuevo personal, debido a los controles presupuestarios, congelación de puestos y los mínimos salariales vigentes, que no facilitan el reclutamiento de nuevo personal, en particular en los puestos claves y esenciales de la agencia. Se consideraron, las disposiciones sobre clasificación y retribución de puestos del Reglamento de Personal de la ACT y otras leyes estatales y federales aplicables, tales como: la Núm. 8 del 3 de agosto de 2017, conocida como la Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público de Puerto Rico y la Ley para la Transformación y Flexibilidad Laboral del 2017, así como disposiciones y órdenes ejecutivas emitidas, del Gobernador de PR, y otras disposiciones reglamentarias que aplican al sistema de transportación.

Las especificaciones de clases desarrolladas resultaron del análisis de la estructura organizacional aprobada por la Junta de Control Fiscal, la Junta de Directores, las especificaciones de clases de los puestos activos y vacantes, funciones de nueva creación identificadas, consolidación de funciones y la composición de los grupos ocupacionales existentes. Además, se actualizaron las funciones, requisitos mínimos, la jerarquía y el valor relativo de los puestos gerenciales con responsabilidades de dirección y supervisión, profesional y de apoyo administrativo y los requerimientos de las agencias reguladoras, estatales y federales.

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

Esquema Ocupacional

El Plan de Clasificación de Puestos, 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 clases del Servicio de Carrera Gerencial, que integran dicho esquema.

La codificación para las clases de puestos se elaboró a base de cinco (5) dígitos, precedido por el número dos (2) para identificar el grupo de Carrera Gerencial. El primer dígito, de izquierda a derecha identifica el grupo (Carrera), el segundo identifica el servicio, el tercero el grupo ocupacional, el cuarto y quinto la clase

. EEM

individual, como se ilustra a continuación:

20000 – Servicio de Carrera Gerencial

I 21000 – Servicios de Operación de Equipo, Apoyo Administrativo y Administración de Sistemas de Oficina

21100 – Grupo de Operación de Equipo, Apoyo Técnico y Trabajos de Inspección

21110 Serie de Conductor, Operaciones, Comunicaciones e Inspección de Puentes

21111 Conductor(a) Mensajero(a) Gerencial

21113 Técnico de Operaciones Gerencial

21115 Técnico de Comunicaciones

21117 Inspector(a) de Puentes

Agrupación de las Clases de Puestos por Escalas de Sueldos

La Agrupación de Clases de Puestos por Escalas de Sueldos 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 propuesta dentro del Servicio de Carrera Gerencial. 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 y responsabilidad.

Incluye el Título de la Clase, el Número de la Escala de Sueldo, el Tipo Mínimo, Tipo Medio y Tipo Máximo de la Escala a la cual está asignada la clase de puesto. **Incluye sesenta y dos (62) 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 Carrera Gerencial, establecida para regir juntamente con el Plan de Clasificación. Incluye, el código, los títulos de las clases de puestos comprendidas en el Plan de Clasificación de Carrera Gerencial, organizado en orden alfabético, el Periodo Probatorio, Número de la Escala, Tipo Mínimo, Punto Medio y Tipo Máximo.

Estructura Retributiva del Servicio de Carrera Gerencial

La Estructura Retributiva desarrollada para el Servicio de Carrera Gerencial de la ACT consiste en diecisiete (17) escalas de sueldos numeradas consecutivamente. Cada escala de sueldo se compone de un (1) Tipo Mínimo, un (1) Punto Medio y un

Tipo Máximo. Para la escala uno (1) se estableció un sueldo mínimo mensual de \$1,931 y para la escala diecisiete (17), la cual resulta ser la más alta de la Estructura Retributiva para el Servicio de Carrera Gerencial, tiene un sueldo básico de \$6,669. A esta escala están asignadas las clases de Director de Auditoría, Director de Oficina Asesora y la de Asesor Técnico, las cuales constituyen el nivel más alto en la jerarquía de puestos del Servicio de Carrera Gerencial.

La amplitud de la Estructura Retributiva desarrollada, es la siguiente:

Amplitud: Escala 1 hasta la 6 = 40%
Escala 7 hasta la 13 = 50%
Escala 14 hasta la 17 = 56%

Especificaciones de Clases

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

Para lograr mayor efectividad en la clasificación de los puestos, las especificaciones de clases deberán aplicarse con uniformidad y consistencia mediante la interpretación correcta de los términos y conceptos contenidos en las mismas. La redacción de las funciones y responsabilidades son para propósitos ilustrativos y no pretenden excluir otras, que, aunque no se mencionan, son de naturaleza similar a las descritas.

Por consiguiente, el contenido de las especificaciones de clases, no limita a la ACT para la asignación de responsabilidades y funciones adicionales al personal, fundamentadas en la utilización óptima de los recursos, consolidación de funciones por la eliminación o congelación de puestos, retiro de personal, proyectos de reorganización, impacto de la tecnología en las operaciones y servicios, contratación de compañías privadas para proveer servicios, así como el cumplimiento con los requisitos establecidos por las agencias reguladoras estatales y federales, como la FHWA. Además, la importancia para la ACT de lograr las metas y objetivos establecidos, implantación de nuevos programas y la eliminación o reducción de otros, y los planes programáticos y estratégicos diseñados.

Cada Especificación de Clases incluye en su formato, lo siguiente:

- Título y Codificación de la Clase
- Naturaleza del Trabajo
- Características del Trabajo

- Ejemplos del Trabajo
- Conocimientos, Habilidades y Destrezas
- Preparación Académica y Experiencia
- Requisitos Especiales
- Periodo Probatorio
- Cláusula de Salvedad
- Aprobación

El Plan de Clasificación y la Estructura Retributiva para el Servicio de Carrera Gerencial, 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 Carrera Gerencial a interpretarlo y aplicarlo con uniformidad y consistencia.

Tabla de Conversión de Títulos

La Tabla de Conversión de Títulos de Clases de Puestos desarrollada para el Servicio de Carrera Gerencial, refleja el título actual, escalas actuales y los títulos y escalas nuevas del Plan de Clasificación y Estructura Retributiva para el Servicio de Carrera Gerencial. Asimismo, se incluye la conversión de los puestos, ocupados y vacantes activos, a las nuevas clases y escalas retributivas y el impacto presupuestario de los salarios que estén por debajo de los nuevos mínimos establecidos.

La Oficina de Recursos Humanos será responsable de identificar personal gerencial de carrera ocupando puestos de confianza en la ACT o de carrera mediante destaque en otras agencias y corporaciones públicas, para la clasificación de estos en los nuevos Planes establecidos y aprobados. Esta conversión debe responder al puesto que ocupan en la ACT y conforme a las nuevas clases de puestos desarrolladas.

