



# Informe de Transición Gubernamental 2024

---

**Departamento de Recursos Humanos y  
Relaciones Laborales**

Administración de Compensaciones  
por Accidentes de Automóviles

Sra. Julissa López Oquendo  
Directora de Recursos Humanos  
Y Relaciones Laborales

# Tabla de Contenido

---

- I. Introducción ..... 3
- II. Base Legal..... 4
- III. Misión y Visión ..... 8
- IV. Estructura u Organigrama Organizacional..... 9
- V. Estructura Programática ..... 11
- VI. Logros..... 13
- VII. Anejos ..... 18

# I. Introducción

---

El Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) tiene el propósito de dirigir, planificar, coordinar y supervisar todas las transacciones de personal y a su vez administrar todo el recurso humano que ejerce funciones en el Edificio Central de la ACAA y en las diez (10) oficinas regionales que componen la Corporación. El rol principal y fundamental es que cada empleado de la Corporación cumpla a cabalidad con cada una de las funciones inherentes a su puesto y garantizar que con su desempeño se logre eficazmente brindar el servicio adecuado para nuestra razón de ser que son los "lesionados". A su vez, el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales es el balance o enlace entre el empleado y la Corporación.

En el departamento antes mencionado nos regimos por todas las leyes y reglamentos estatales y federales; además de la reglamentación interna de la ACAA. Las transacciones de personal son conforme y establecidas en las áreas esenciales al principio de mérito, aplicables al Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Servicio Público en virtud de la Ley. Las áreas son:

- Clasificación de Puestos
- Reclutamiento y Selección
- Ascensos, Traslados y Descensos
- Adiestramiento y Retención
- Retribución

El Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) está constituido por diferentes áreas para lograr el procedimiento que conlleva el reclutamiento y selección de los recursos humanos.

- Área Técnica de Recursos Humanos (Reclutamiento y Selección de Personal, Adiestramientos, Convocatorias)
- Área de Asistencia y Beneficios Marginales (Cuadre de Licencias de Vacaciones Regulares y Enfermedad de Empleados, Tiempo Compensatorio y todas las licencias aplicables)
- Área de Plan Médico, Asuntos de Retiro y beneficios de los empleados (Proceso de pagos de beneficios de los empleados)
- Archivo de Documentos, Expedientes de Empleados Activos e Inactivos
- Área de Relaciones Laborales (Todo lo relacionado a asuntos laborales de los empleados, se atienden quejas y situaciones laborales)
- Área de Programa de Ayuda al Empleado (PAE) y Acomodos Razonables.

## II. Base Legal

---

La Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) es una Corporación Pública, creada mediante la Ley Núm. 138 del 26 de junio de 1968, según enmendada, y derogada por la Ley Núm. 111 (20 de agosto de 2020), "Ley de Protección Social por Accidentes de Vehículos de Motor". Esta administra un seguro de servicios de salud y compensación única en su clase, creada en Puerto Rico, para beneficiar a los lesionados de accidentes de vehículos de motor y a sus dependientes.

El propósito de esta Corporación es reducir los trágicos efectos sociales y económicos producidos por los accidentes de tránsito sobre la familia y demás dependientes de los lesionados. La ACAA proporciona servicios médico-hospitalarios y de compensación a los lesionados y dependientes de víctimas fallecidas para evitar que queden en total desamparo económico.

Uno de los objetivos de la ley es fomentar y propiciar una institución ágil, moderna y dinámica, con un eficaz control de gastos para mantener las operaciones costo eficientes, que faciliten servicios de calidad y excelencia dirigidos a satisfacer las necesidades de los lesionados y a promover la prevención de accidentes de vehículos de motor.

Los poderes corporativos de la ACAA son ejercidos por una Junta de directores que será responsable de la administración de esta y de velar por que se pongan en vigor las disposiciones de la Ley. La Junta nombra al director (a) ejecutivo(a) responsable de cumplir con las disposiciones de la Ley, así como con las normas y procedimientos que establece esta Junta.

La ACAA es una institución ágil y dinámica, con todos sus sistemas operacionales integrados, que facilita servicios eficaces, de calidad y en el menor tiempo posible.

Cuenta con servidores públicos capacitados y comprometidos con la excelencia en el servicio, dirigidos a satisfacer las necesidades de nuestros asegurados y a promover, mediante la educación, la prevención de accidentes de tránsito.

La ACAA administra un sistema de seguro y compensación por accidentes de tránsito mediante una prima obligatoria de \$35.00 al año, para todos los vehículos de motor autorizados. Esta provee una cubierta de servicios de salud a toda persona que sufra daños corporales, enfermedad, o muerte como consecuencia de un accidente de tránsito.

De igual forma, se incorporaron dos nuevas opciones de libre selección, la cubierta Plus por \$50.00 y Premium por \$70.00 al año al renovar tu marbete. Con estos nuevos productos, ampliamos las opciones y a su vez, proveemos una alternativa económica que le permite a los conductores asegurar su bienestar y la seguridad de su familia. Todas nuestras cubiertas proveen los siguientes servicios por un periodo de dos años a partir de la fecha del accidente:

- Servicios médicos-hospitalarios
- Compensación por incapacidad
- Compensación por muerte
- Compensación por desmembramiento y pérdida de visión
- Compensación por gastos de funeral
- Ambulancias terrestre o aérea
- Servicios Quiroprácticos
- Casa de Convalecencia
- Rehabilitación
- Equipo Médico
- Medicamentos

La ACAA también cuenta con una cubierta extendida para casos de paraplejía, cuadriplejía, traumas severos o fracturas múltiples, cuando así lo determine un Comité Médico creado por la Corporación. Además, ofrece compensación por

incapacidad a los lesionados que como consecuencia de un accidente de tránsito tengan pérdida de ingreso.

# III. Misión y Visión

---

## Misión

Somos una entidad responsable de proveer un seguro de tipo social que procura reducir los trágicos efectos sociales y económicos producidos por los accidentes de tránsito sobre la familia y demás dependientes de los lesionados, proporcionando a estos, servicios médico- hospitalarios y unos ingresos que los libre de quedar en total desamparo y desvalimiento económico, así como compensaciones a los dependientes de las personas fallecidas en tales accidentes.

## Visión

Aspiramos a ser una institución ágil, modernizada y dinámica con todos sus sistemas operacionales integrados mediante tecnología e intercomunicación electrónica; facilitadora de servicios eficaces, de calidad y que responda en el menor tiempo posible a nuestros reclamantes; que cuente con un personal capacitado, competente y comprometido con la excelencia en el servicio; nos encaminamos a satisfacer las necesidades de nuestros asegurados y mediante la educación, promover la prevención de accidentes de tránsito.

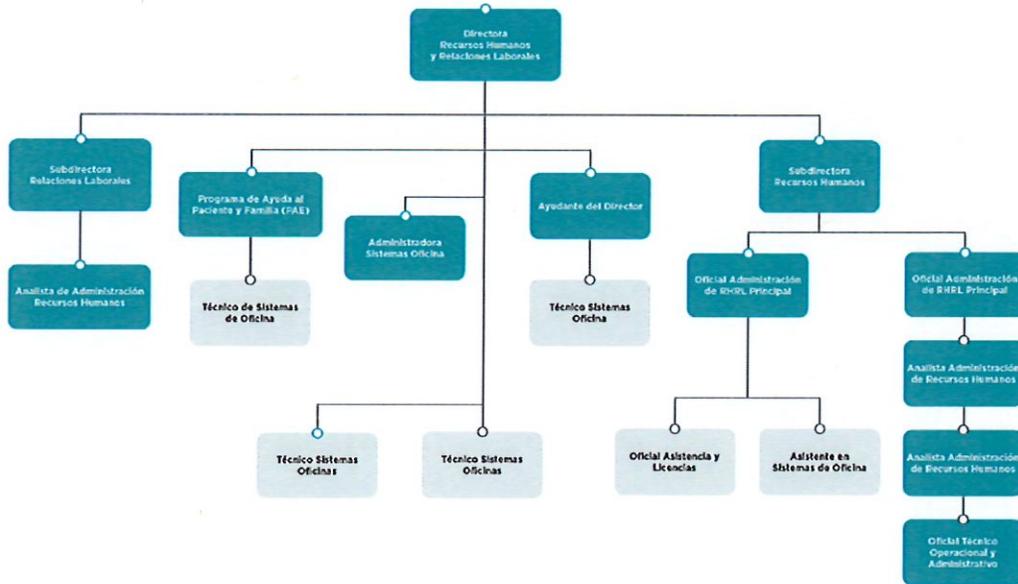
## IV. Estructura u Organigrama Organizacional

Actualmente nuestro Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales se compone del personal que se menciona a continuación:

- Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales
- Subdirectora de Recursos Humanos (Destaque Administrativo en la Oficina de la Procuradora de la Mujer)
- Subdirectora de Relaciones Laborales (Destaque Administrativo en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado)
- Ayudante del Director
- Administradora de Sistemas de Oficina
- Dos (2) Técnicas de Sistemas de Oficina
- Dos (2) Oficiales de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Principal
- Analista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (Designación Administrativa como Director Regional en Centro Médico - ACAA)
- Oficial Técnico Operacional y Administrativa
- Coordinadora de Programa de Ayuda al Empleado (PAE)
- Dos (2) Oficiales de Asistencia y Licencias

Organigrama

## Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales



Revisión 10/2024

# V. Estructura Programática

---

## A. Plan de Trabajo y Plan Estratégico

El Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) desarrolló un Plan de Trabajo con metas y objetivos estratégicos claros a corto, mediano y largo plazo. El objetivo principal consiste en implementar y desarrollar estrategias donde se implementarán técnicas para maximizar las destrezas de los recursos humanos que componen la Corporación en sus diferentes áreas.

Algunas de las metas y objetivos estratégicos se desglosan a continuación:

- Desarrollar programas de capacitación y adiestramientos para adiestrar y capacitar a todos los empleados (área del Principio de Mérito) y el objetivo estratégico es implementar adiestramientos en todas las áreas para maximizar los recursos y lograr mejor eficiencia en las ejecutorias diarias de cada empleado. Esta meta y objetivo se logró en el transcurso del año 2021 al 2024 ofreciendo adiestramientos en modalidad presencial y virtual e impactando a todos los empleados en colaboración con la Universidad de Puerto Rico, Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH), Oficina del Inspector General (OIG), Colegio de Abogados de Puerto Rico, Colegio de Cirujanos Dentistas, Colegio de Profesionales de Enfermería de Puerto Rico, Consejo de Recursos Humanos de Puerto Rico, Virtual Educa al Personal profesional y especializado (abogados, personal médico, administradores de salud y enfermeras, entre otros).
- Crear el Protocolo de Acoso Laboral, según la Ley Núm. 90-2020 y las recomendaciones de la OATRH, enmendar el Reglamento de Lactancia, Ley Núm. 427, supra y la Ley Núm. 155, supra, las cuales disponen las normas que regirán el manejo ordenado de los periodos de lactancia o extracción de leche materna, según, Ley 8-2017, según enmendada y conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el

- Gobierno de Puerto Rico” y Ley 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, enmendar el protocolo para la prevención y el manejo del Hostigamiento Sexual en el Empleo de la ACAA, Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1998, según enmendada. El objetivo estratégico consistía en cumplir con la reglamentación vigente en Puerto Rico y las leyes federales. Estas metas y objetivos fueron logradas en el transcurso del cuatrienio.
- Revisar el Plan de Clasificación y Retribución de los Empleados Gerenciales, Unionados y de Confianza. El objetivo estratégico consistía en la revisión acertada, precisa y adecuada de las clases de puestos existentes y escalas salariales, para así atemperarlas al actual mercado laboral. Esta meta y objetivo fue lograda; el Plan de Clasificación y Retribución de los empleados Gerenciales y Unionados fue realizado, aprobado e implementado. Solo falta revisar el Plan de Clasificación y Retribución de los empleados de Confianza.
- Uniformar a todos los empleados de la corporación y el objetivo estratégico es crear uniformidad en la vestimenta de todos los empleados para tener una imagen profesional, crear sentido de pertenencia y vínculo con la Corporación. Esta meta y objetivo fue lograda; se logró la aprobación de la compra con las entidades fiscales correspondientes para la compra y entrega de uniformes a todos los empleados. Los uniformes fueron distribuidos a todo el personal.
- Revisión al Sistema de Evaluación y Desempeño a los empleados Gerenciales y Unionados. El objetivo estratégico consiste en la búsqueda de eficiencia en el desempeño de las funciones de los empleados gerenciales y unionados. Esta meta y objetivo fue lograda parcialmente.
- Proceso de negociación entre la ACAA y la UIEACAA; el objetivo estratégico consistía en mejorar las condiciones de trabajo para los empleados unionados y fomentar un ambiente laboral de paz entre los empleados unionados, gerenciales y la Administración. Esta meta y objetivo fue comenzada y hay que retomar el asunto.

Como resultado del plan estratégico, la Corporación logró la mayoría de las metas y objetivos trazados por el bienestar de los empleados de la ACAA y garantizando un ambiente laboral adecuado.

# VI. Logros

---

## A. Administrativos

En los años 2021, 2022, 2023 y 2024; el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA) obtuvo los logros que se mencionan a continuación:

- La aprobación de los siguientes protocolos y otros:
  - a. Enmienda del Protocolo para la Prevención del Suicidio (11 de agosto de 2021)
  - b. Enmienda del Reglamento de Lactancia (29 de junio de 2022)
  - c. Enmienda al Código de Vestimenta (15 de febrero de 2023)
  - d. Protocolo de Acoso Laboral (29 de junio de 2022)
  - e. Protocolo de Programa de Ayuda al Empleado (PAE) (30 de marzo de 2023)
- Implementación y aprobación de los Planes de Clasificación y Retribución (Aprobación del 25 de marzo de 2024 y la retribución aprobada retroactiva al 1 de julio de 2023)
- Implementación del Uso de Uniformes de Empleados Gerenciales y Unionados
- Remodelación del área del archivo y compra de archivos. Se clasificaron los expedientes de empleados unionados y gerenciales de manera ordenada, para fácil localización de éstos.
- Se ofrecieron adiestramientos presenciales y virtuales, sobrepasando la meta establecida. Dicha capacitación fue ofrecida por la OATRH, OIG, Ética Gubernamental, Colegio de Abogados, UPR, Consejo para la Gerencia de Recursos Humanos, Colegio de Cirujanos Dentistas, entre otros.
- Implementación programa de Asistencia RENOVA; procesos aprobados y reconocidos como satisfactorios con la JSAF (Junta de Supervisión y Administración Financiera).

- Se convocaron y adjudicaron puestos gerenciales y unionados, cubriendo las necesidades de servicio de la ACAA (2021, 2022, 2023 y 2024).
- Contestaciones y recomendaciones del Comité Revisor relacionadas a las impugnaciones de empleados por la implementación de los planes de Clasificación y Retribución (Gerenciales y Unionados).
- Se atendieron querrelas laborales gerenciales y unionadas con sus respectivos informes de recomendación salvaguardando un ambiente laboral saludable y adecuado.

## **B. Trabajos Pendientes en el Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales**

Actualmente el Departamento de Recursos Humanos está trabajando con los asuntos que se mencionan a continuación:

- Parte final de la implementación del módulo de Recursos Humanos con el sistema de Renova (se tiene en agenda migrar la información para el 18 de octubre de 2024).
- Creación de Expedientes Médicos de todos los empleados e incluirlos en el archivo con los expedientes de personal, retiro y adiestramientos.
- Entrega de uniformes a todos los empleados (las piezas que faltaban para completar el acuerdo).
- Investigaciones e informes de recomendación de diferentes casos del área laboral en las diferentes oficinas regionales y el edificio central de ACAA.
- Completar los "roster" en la página de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP).
- Renovación del Plan Médico y orientación a los empleados (Efectivo noviembre 2024).

- Continuar con las contestaciones del Comité Revisor relacionadas a las impugnaciones de los empleados por los planes de clasificación Gerenciales y Unionados.
- Revisión del Plan de Clasificación de Confianza.
- Aprobación del nuevo Reglamento de Conducta y Procedimientos Disciplinarios.
- Aprobación de la Nueva Política de Asistencia.
- Comenzar con el proceso de evaluar toda la reglamentación interna y atemperarla a la realidad de los nuevos planes de clasificación, retribución y todas las leyes enmendadas aplicables.
- Retomar la negociación colectiva con la Unión para actualizar el Convenio Colectivo. (Es de suma importancia retomar este asunto; hay situaciones en las que se deben establecer acuerdos que ya existen precedentes que son tema de diálogo y de esta manera fomentar un ambiente laboral de paz y unidad entre los empleados gerenciales y unionados con la Administración).
- Implementar la Evaluación del Desempeño para los empleados unionados y para los empleados de Confianza. (Es necesario evaluar a los empleados unionados, esta práctica es parte del principio de mérito y de esta manera podemos determinar el crecimiento y el desempeño de los compañeros en sus respectivos roles, también se evalúa en las áreas que deben ser adiestrados o capacitados; es meritorio realizar el proceso conforme a Ley. También es primordial implementar evaluaciones del desempeño a los empleados de Confianza; de esta manera poder medir su productividad, su compromiso y su rol esencial en la dirección del personal bajo su supervisión.
- Evaluar la segunda fase del Plan de Clasificación y Retribución de los empleados de la ACAA para implementación luego de la aprobación de las agencias correspondientes.

- Digitalizar todos los expedientes de personal, médicos, adiestramientos, retiro y todo lo concerniente a los archivos del Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- Entregar todos los reglamentos y procedimientos al momento del reclutamiento en un pendrive (de esta manera se economiza el papel y nos atemperamos a la realidad del "paperless").
- Continuar estableciendo alianzas y seguir profesionalizando a los empleados para que puedan cumplir cabalmente con sus deberes y funciones. Es importante que los empleados se sientan motivados y productivos.
- Establecer una unidad en el área de Relaciones Laborales de Mediación de Conflictos.
- Reforzar el recurso humano con el reclutamiento de personal para el área técnica en el Departamento de Recursos Humano y Relaciones Laborales.

### **C. Cumplimientos Legales**

- a. Ley 100 de 30 de junio de 1959, Ley Contra Discrimen en el Empleo.
- b. Ley 130 de 8 de mayo de 1945, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.
- c. Ley 16 de 5 de agosto de 1975, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Ley 17 de 22 de abril de 1988, Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo.
- e. Ley 90-2020, Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico.
- f. Ley 8-2017, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico.
- g. Ley 26-2017, "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal".

# VII. Anejos

---

## A. Informes

- a. Informes de Puestos Ocupados y Vacantes
- b. Organigrama Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

# Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

