

SECCIÓN V
PROGRAMAS DE BENEFICIOS Y MEJORAMIENTO DEL CAPITAL HUMANO

- Introducción
- Academia Judicial Puertorriqueña
- Capacitación y Desarrollo de los Empleados
- Destrezas y Capacitación de Alguaciles
- División de Seguridad y Salud Ocupacional
- Programa de Deportes para el personal de la Rama Judicial
- Otros Beneficios
 - Gimnasios
 - Beneficios Marginales
 - Premios de Excelencia en el Servicio de la Rama Judicial
 - Pasos por Años de Servicio
 - Bono por Economía
 - Aumento a la aportación Patronal al Plan Médico
 - Plan Médico Grupa
 - Obvenciones
 - Pago de Cuotas de Colegiación, Licencia y Educación Continuada
 - Servicio de Intérpretes de Lenguaje de Señas
 - Programa de Educación, Salud y Bienestar
 - Portal de Recursos Humanos
 - Iniciativas administrativas dirigidas a optimizar los recursos

Programas de Beneficios y Mejoramiento del Capital Humano

La Rama Judicial se ha distinguido históricamente por atraer, reclutar y retener los mejores empleados y empleadas del servicio público del Estado Libre Asociado Puerto Rico. Esto ha sido posible, gracias a que las diferentes administraciones de la Rama Judicial han tenido en muy alta estima el desempeño productivo, la conducta ética, y el reconocimiento basado en méritos, a la hora de valorar el trabajo de las cientos de personas que laboran afanosamente por hacer de nuestro sistema de justicia uno de primer orden.

También, se debe al hecho de que la Rama Judicial concibe el valor de su fuerza de trabajo como un activo, más que como un recurso consumible, es decir, como capital humano en el cual hay que invertir como parte del acervo de su riqueza institucional y de Puerto Rico.

Para mantener esta tradición, la Rama Judicial ha instituido y mejorado una serie de iniciativas que persiguen un mismo norte: hacer que sus jueces y juezas, funcionarios(as), y empleados(as) trabajen cada día con diligencia, imparcialidad y sensibilidad hacia las necesidades del pueblo, enalteciendo de esta manera el servicio público. Estas iniciativas buscan atender el bienestar de estos servidores públicos en sus diversas dimensiones, incluyendo la intelectual, emocional, física y material.

A continuación, se podrá apreciar lo que la Rama Judicial ha hecho recientemente y lo que se propone hacer en el futuro inmediato, referente al conjunto de beneficios y programas que ha puesto a la disposición de sus jueces, juezas,

funcionarios(as), y empleados(as). Esto lo ha hecho sin escatimar en recursos, esfuerzos y creatividad a la hora de proveer el mejor ambiente de trabajo posible, que propicie la competencia, la capacidad y el sentido de servicio de este capital humano.

Todos estos programas y beneficios están enmarcados en el Imperativo Estratégico del Plan Estratégico de la Rama Judicial 2007-2011: IV. Desarrollar la competencia y capacidad de su capital humano.

ACADEMIA JUDICIAL PUERTORRIQUEÑA

La Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 201 de 22 de agosto de 2003, reconoció en su artículo 6 la necesidad de establecer de manera coherente un sistema de educación judicial que implante programas educativos periódicos para jueces y juezas de nuevo nombramiento, así como programas dirigidos a atender las necesidades de educación jurídica continua obligatoria de toda la judicatura. Este sistema de educación judicial fue establecido con la creación de la Academia Judicial Puertorriqueña mediante la Orden Administrativa del Juez Presidente, emitida el 30 de septiembre de 2003.

La administración del sistema recae en un Consejo Asesor a cargo del Juez Presidente del Tribunal Supremo de Puerto Rico, Hon. Federico Hernández Denton y una Junta Académica. La Junta está compuesta por la Hon. Liana Fiol Matta, Decana Académica y Jueza Asociada del Tribunal Supremo; la Hon. Sonia Ivette Vélez Colón, Jueza de Apelaciones y Directora Administrativa de la Oficina de Administración de los Tribunales; el Lic. Rafael Ortiz Carrión, Ex Juez del Tribunal de Apelaciones; la Hon. Isabel Llompart Zeno, Jueza Superior y Administradora de la Región Judicial de San Juan; y la Dra. Mildred Enid Negrón Martínez, Directora Ejecutiva.

La Academia Judicial Puertorriqueña tiene por misión contribuir a la excelencia en la administración de la justicia mediante la formación y la capacitación continua de la judicatura puertorriqueña y de los funcionarios y las funcionarias que apoyan directamente a la función judicial.

La Academia Judicial Puertorriqueña se visualiza como una entidad dinámica y de vanguardia reconocida por la excelencia y pertinencia de sus ofrecimientos académicos a la judicatura, tanto en Puerto Rico como en otras jurisdicciones.

Entre los objetivos de la Academia Judicial Puertorriqueña está proveer diversas oportunidades educativas, presenciales y virtuales en Puerto Rico y fuera, tales como: publicaciones, talleres, seminarios, investigaciones, boletines, cursos, grupos de estudio, programas de mentoría, biblioteca virtual de referencia, foros en línea sobre temas particulares, licencias sabáticas y becas para estudios formales, entre otros.

La Academia desarrolla los siguientes programas y servicios:

- Programa de Formación Inicial para la Judicatura.
- Programa para Jueces Administradores y Juezas Administradoras.
- Programa de Educación Continua para Jueces y Juezas de Apelaciones.
- Programa de Educación Jurídica Continua para Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia, según la materia y los años de experiencia.

- Programa de Salas Especializadas en Manejo de Casos de Violencia Doméstica, Tránsito y Salones Especializados en Casos de Sustancias Contraladas.
- Servicio de Consultas Judiciales y Éticas para Jueces y Juezas.
- Programa de Educación Jurídica Continua para Abogados y Abogadas de la Rama Judicial.
- Programa de Acceso a la Justicia.
- Programa para el Desarrollo de la Facultad y de los Recursos Docentes.
- Programa de Mentoría Judicial.
- Programa de Desarrollo del Personal de la Academia.
- Programa de Desarrollo Tecnológico.
- Programa de Intercambio de Experiencias y Conocimientos con otras Entidades y Grupos Profesionales en Puerto Rico y en el Extranjero, que incluye:
 - Coordinación y diseño de actividades para delegaciones extranjeras.
 - Participación de jueces y juezas como recursos docentes en otras jurisdicciones.
 - Participación de la Academia Judicial Puertorriqueña en foros y otras actividades celebradas en Puerto Rico y otras jurisdicciones.
 - Coordinación de la participación de funcionarios, funcionarias y profesionales extranjeros como conferenciantes en nuestra jurisdicción.
 - Establecimiento de enlaces con otras academias judiciales, asociaciones profesionales y otras entidades.
- Colaboración, coordinación y auspicio de actividades educativas con entidades en Puerto Rico y en el Extranjero.
- Diseño, planificación y coordinación de congresos y conferencias nacionales e internacionales.
- Desarrollo de recursos y materiales educativos por diversos medios, incluyendo electrónicos.

Indicadores

A continuación, se presentan los indicadores de la Academia Judicial Puertorriqueña y el valor obtenido durante los años fiscales 2007-08 y 2008-09:

Indicadores	Año Fiscal 2007-08	Año Fiscal 2008-09*
Número total de actividades internas de educación continua	115	113
Número total de participantes en las actividades internas de educación continua	2,586	2,350
Número total de actividades sobre ética, independencia judicial y temperamento judicial para jueces, juezas y otro personal	7	7

Indicadores	Año Fiscal 2007-08	Año Fiscal 2008-09*
Número total de jueces, juezas, abogados y abogadas participantes en actividades sobre ética, independencia judicial y temperamento judicial	311	110
Número total de jueces y juezas participantes en actividades dirigidas a promover la agilidad en la resolución y adjudicación de casos	66	318
Número total de jueces y juezas participantes en cursos de educación a distancia	13	11
Número total de participantes en actividades externas de educación continua (jueces, juezas y funcionarios)	206**	174
Número total de actividades externas de educación continua coordinadas y tramitadas por la Academia	53	40
Número total de actividades para Jueces y Juezas Administradores(as)	0	2
Número total de actividades para jueces y juezas de nuevo nombramiento	61	25
Número total de jueces y juezas participantes en actividades de jueces y juezas de nuevo nombramiento	40	20
Actividades de apoyo a la Comisión de Evaluación Judicial	8	8
Número total de funcionarios y funcionarias de otras oficinas de la Rama Judicial y de agencias de la Rama Ejecutiva que participaron en actividades internas de educación continua	176	121
Número de certificaciones de educación continua emitidas	200	235
Número de actividades ofrecidas a delegaciones extranjeras	15	11
Número total de visitantes de las delegaciones extranjeras	29	103
Número de consultas atendidas (jueces, juezas, y oficinas de la OAT)	60	62

*De julio 08 a abril 09

**El costo de participación en estas actividades ascendió a \$100,000, aproximadamente. Sólo el 6% fue financiado con fondos asignados a la Academia. El 94% restante fue subvencionando con becas y fondos federales u otras ayudas y aportaciones internacionales.

Resultados o logros obtenidos Año Fiscal 2007-08

- Diseño e implantación de Proyecto de Asistencia Tecnológica para proveer herramientas tecnológicas adecuadas a jueces y juezas con necesidades especiales. Se ha completado en un 100% la evaluación de jueces y juezas con estas necesidades.
- Participación en Comité Líder y Comité de Procesos de Trabajo de los Tribunales del Proyecto Sistema Uniforme de Manejo y Administración de Casos (SUMAC).
- Culminación de la redacción del Plan Estratégico de la Academia Judicial Puertorriqueña.
- Integración de la Rama Judicial de Puerto Rico al Centro de Estudios y Formación Constitucional Centroamericano.
- Culminación, implementación y evaluación del currículo para jueces y juezas asignados a Salas de Vista Preliminar.
- Celebración de actividad de capacitación para el personal y facultad de la Academia Judicial Puertorriqueña el 12 y el 13 de junio de 2008, en coordinación con el Leadership Institute on Judicial Education (LIJE) de Memphis, Tennessee.

- Participación en el Comité de Métodos Alternos del Colegio de Abogados de Puerto Rico y en la organización de actividad educativa El Uso de la Mediación en Casos Civiles, celebrada el 2 de abril de 2008.
- Colaboración con el Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial en la organización de la Conferencia Judicial celebrada el 14 y 15 de febrero de 2008. Coordinación y organización de los grupos focales para la discusión de los proyectos de reglas de procedimiento criminal, procedimiento civil y derecho probatorio, con la participación de 256 jueces y juezas.
- Colaboración con el Proyecto de Registro Electrónico de Affidávit de la Oficina de Apoyo y Servicios a Jueces y Juezas.
- Inicio de conceptualización del Programa de Mentoría Judicial y selección de los miembros del Comité de Mentoría.
- Coordinación y facilitación de participación de jueces y juezas como recursos docentes en otras jurisdicciones.
- Diseño del Currículo de Facultad y Recursos Docentes.
- Instalación de tecnología inalámbrica, y equipo audio visual en los salones de la Academia Judicial y culminación de la primera fase de remodelación de las facilidades administrativas de la Academia.
- Sede de la Reunión del Comité de Seguimiento y Evaluación de la Cumbre Judicial Iberoamericana, celebrada del 5 al 7 de febrero de 2009, con la participación de delegados de Brasil, El Salvador, España, Guatemala, Paraguay, Perú y Puerto Rico.
- Divulgación a 224 jueces y juezas del Tribunal de Primera Instancia y Tribunal de Apelaciones de la política pública de la Rama Judicial sobre normas que atienden el hostigamiento sexual en el empleo, mediante actividades educativas en diversas Regiones Judiciales.
- Identificación de equipo para los jueces y las juezas con necesidades tecnológicas especiales.
- Participación en la Reunión de Escuelas Judiciales de Centroamérica y el Caribe celebrada en la Escuela de Estudios Judiciales del Organismo Judicial de Guatemala.
- Participación en la Trigésimo Tercera Conferencia Anual de *National Asociation of Judicial Educators* en Filadelfia.

Resultados o logros obtenidos Año Fiscal 2008-09

- Certificación de los cursos de la Academia Judicial como educación continua para los abogados y abogadas de la Rama Judicial de acuerdo con los requisitos del Reglamento del Programa de Educación Jurídica Continua.

- Participación como ponentes en la XI y XII Jornadas de Derecho Constitucional del Centro de Estudios y Formación Constitucional de Centroamérica y el Caribe celebradas en Honduras y Panamá, del 4 al 6 de febrero y del 10 al 12 de febrero de 2009.
- Participación en el Certamen de Ensayos Monográficos auspiciado por la Comisión Iberoamericana de Ética Judicial, en el que la jueza representante de Puerto Rico obtuvo el tercer lugar.

Desarrollo de Iniciativas y Actividades en lo que resta del Año Fiscal 2008-09

- Celebración del Primer Encuentro de Jueces y Juezas de Asuntos de lo Civil, el 13 y 14 de marzo de 2009, con la participación de 109 miembros de la Judicatura.
- Organización y celebración de la Conferencia Latinoamericana de Justicia Terapéutica y Salones Especializados en Casos de Sustancias Controladas, el 17 de abril de 2009, con la participación de recursos de Panamá, Brasil, Argentina, Estados Unidos y Puerto Rico, y la asistencia de funcionarios de la Rama Judicial, de agencias de la Rama Ejecutiva, y otras organizaciones de Puerto Rico para un total de 165 participantes.
- Organización, junto al *Institute for Court Management* del *National Center for State Courts*, de una actividad educativa de dos días sobre *Court Tools*. Este curso tiene como objetivo mejorar el desempeño y la

confianza del público en la judicatura mediante la aplicación de herramientas para medir el desempeño de los tribunales. La actividad se celebrará el 23 y 24 de abril y participarán 40 funcionarios de la Rama Judicial, incluyendo jueces y juezas administradores y coordinadores y directivos de la Oficina de Administración de los Tribunales.

Planes y Principales Iniciativas para el próximo Año Fiscal 2009-10

- Sede, junto con la República Dominicana, de la XII y XIV Jornadas de Derecho Constitucional del Centro de Estudios y Formación Constitucional de Centroamérica y El Caribe.
- Implementación del currículo del Programa de Formación Inicial de la Judicial.
- Diseño de cursos del Currículo de Facultad y recursos Docentes e implantación con grupo piloto.
- Implementación del Programa de Mentoría.
- Culminación del Manual de Estrado de Órdenes de Protección en Casos de Violencia Doméstica y el Manual de Estrado de Familia y Menores.
- Adquisición e instalación del equipo tecnológico adecuado para los jueces y las juezas con necesidades especiales y continuación de la identificación de otros jueces y otras juezas con estas necesidades.

- Creación de página independiente de la Academia en el Internet.
- Publicación de una revista electrónica y en formato convencional.
- Creación de cursos virtuales y creación, como proyecto piloto, de un curso virtual en el que puedan participar jueces y juezas de Puerto Rico y de otras jurisdicciones.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS

Base Legal: El Reglamento para la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial establece en sus Artículos 20.0, 20.1, 20.2, 20.3 y 20.4, fecha de aprobación 30 de agosto de 1974, según enmendado, lo siguiente, respecto al adiestramiento del personal:

El (La) Director(a) Administrativo(a) de los Tribunales es responsable de desarrollar y administrar un programa específico de adiestramiento para aumentar los conocimientos y la eficiencia de los empleados de la Rama Judicial, en forma tal, que los capacite para hacer un trabajo de calidad y aumentar sus potencialidad para asumir responsabilidades mayores. Esto contribuirá a mantener el sistema de carrera judicial.

La Oficina de Capacitación y Desarrollo (OCADE) le brinda a los (as) funcionarios(as) administrativos(as) una variedad de oportunidades para desarrollar el conocimiento, las destrezas y las aptitudes que les permitan obtener los resultados esperados de su unidad y contribuir con su esfuerzo al logro de la misión de la Rama Judicial. OCADE sirve a los aproximadamente 4,671 empleados(as) de la Rama Judicial. Entre las principales actividades que realiza, se encuentran las siguientes:

- Participar activamente en los diversos proyectos de transformación y mejoramiento de los recursos humanos de la Rama Judicial, según se le requieran.

- Ofrecer asesoramiento técnico y diseñar oportunidades de capacitación para el aprendizaje y uso de nuevos sistemas, procedimientos, tecnologías y modelos gerenciales.
- Apoyar y asesorar en las encomiendas y proyectos asignados, para que sean implantados exitosamente, sin contratiempo en cuanto a adiestramiento se refiere.

Resultados o logros obtenidos en el Año Fiscal histórico 2007- 08

- Se capacitó el 100% de los empleados y supervisores en el uso de los relojes biométricos, esto como parte del Proyecto PRISSA de la O.A.T.
- Se capacitó el 100% de los empleados de las secretarías de los Centros Judiciales de Carolina y San Juan, esto como parte del Proyecto de Mejoramiento de las secretarías.
- Se completó el 100% de la fase de adiestramiento a las Secretarías Jurídicas, como parte del Proyecto ODIN – Afidávit de Jueces.
- Se completó el 100% de la fase de adiestramiento del Proyecto PROPI (Alguaciles y Bibliotecarios).

- En coordinación con la Oficina del Procurador de Personas con Impedimentos, ofrecimos el Taller Igualdad en el Servicio.
- Se diseñó y publicó tres tutoriales de: Word, Outlook Básico y Outlook Avanzado. Los funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial tendrán acceso desde sus computadoras a estos tutoriales a través de las siguientes direcciones:

<http://intranet/ocade/tutoriales/outlook/rvoutlook5.htm>
http://intranet/ocade/tutoriales/outlook_basico.htm
http://intranet/ocade/tutoriales/word_basico.htm

- Se obtuvieron ahorros en gastos de dieta y millaje, haciendo accesibles los adiestramientos a los (as) empleados(as) en la región judicial más cercana, y económicos para la organización.
- A través del establecimiento del Centro de Desarrollo Gerencial- se coordinó dos grupos de adiestramientos para Gerenciales y Supervisores. El currículo está diseñado en dos fases: adiestramientos presenciales y a distancia; y la fase de “On-the-job-training”. Esta nueva modalidad de módulos de instrucción está dirigida a satisfacer las necesidades de destrezas de supervisión.
- Se adiestraron 119 Trabajadores(as) Sociales en el tema de Defensa Personal en el Lugar de Trabajo. El mismo fue ofrecido libre de costos.
- Se reconoció a La Rama Judicial como Patrono Amigo de la Lactancia en una actividad celebrada en Plaza Las

Américas, ya que la Rama Judicial reconoce la importancia que brinda la leche materna, la cual redundará en beneficios tanto para las funcionarias como para el patrono, adoptando la política pública sobre la Protección de la Lactancia Materna. Se diseñó el plan de orientaciones en coordinación con la División de Seguridad y Salud para la difusión de la misma a través del tema Embarazo y Lactancia en el Entorno Laboral. Además, la OCADE y la División de Seguridad y Salud participaron en Convenciones de Lactancias, ofreciendo información escrita sobre las orientaciones que ofrecemos sobre el tema.

- Como Servicio a la Comunidad, se coordinaron los internados académicos de 135 estudiantes a nivel de escuela superior y universidades.

Resultados o logros obtenidos en el Año Fiscal vigente 2008-09

- Se continuó la práctica de ofrecer los adiestramientos en regiones próximas logrando ahorros en gastos de dieta y millaje haciendo accesibles los adiestramientos a los (as) empleados(as).
- Se capacitó el 100% de los (as) empleados(as) participantes que tienen computadora en los programas de tecnología de mayor uso. Los recursos internos capacitaron 499 funcionarios, lo que ahorró aproximadamente \$99,225. Si lo comparamos con los cursos de ORHELA el ahorro sería \$49,900, \$100.x 499 funcionarios.

- Se llevó a cabo la primera Conferencia “Nuestros Niños y Adolescentes: Esperanza del Mañana de la Rama Judicial”, como resultado de un estudio de necesidades y en coordinación con el Programa de Justicia para la Niñez (antes “Court Improvement”) de la Directoría de Programas Judiciales. Participaron 176 funcionarios. Esta actividad se coordinó con el personal de A.S.S.M.C.A., E.S.C.A.P.E., Depto. de Justicia, Prof. Rita Córdova, Hermanas San Agustín del Coquí, Dr. Justo Méndez, y fue libre de costo. Lo comparamos con la Convención Fresh Perpective on Child Welfare Partnerships en Arlington, Virginia, Ahorramos \$52,800 (176 X \$300=\$52,800, sin incluir estimados de boletos aéreo, hospedaje y dietas).
- Se adiestraron 69 Trabajadores(as) Sociales en el tema de Violencia Doméstica. El mismo fue ofrecido libre de costos.
- Segundo grupo de 73 participantes del Centro de Desarrollo Gerencial- El currículo está diseñado en dos fases, adiestramientos presenciales y a distancia y la fase de On-the-job-training. Esta nueva modalidad de módulos de instrucción está dirigida a satisfacer las necesidades de destrezas de supervisión.
- La Rama Judicial reconoce la importancia que brinda la leche materna, la cual redundo en beneficios tanto para las funcionarias como para el patrono, adoptando la política pública sobre la Protección de la Lactancia Materna. Se diseñó el adiestramiento Embarazo y Lactancia en el Entorno Laboral y el uso de espacios designados; convirtiendo a la Rama Judicial en Patronos Amigos de la Lactancia. Los Recursos (adestradores) son externos y ofrecieron los adiestramientos libre de costo.
- Se capacitó el 100% de los empleados y supervisores en el uso de los relojes biométricos, esto como parte del Proyecto PRISSA en la Región Judicial de Fajardo y en el Tribunal Supremo. Se diseñó y comenzamos los adiestramientos para los empleados y supervisores de las regiones judiciales de Aibonito, Humacao y Utuado.
- Se completó la fase de los adiestramientos del Proyecto PRO SE en los Centros Judiciales de: Bayamón y Caguas. Comenzaremos los adiestramientos en el Centro Judicial de Utuado, el 11 de mayo de 2009.
- Se completó la primera fase de adiestramiento de las aplicaciones de Microsoft Office al personal de ODIN, como parte del proyecto.
- Se evaluaron los adiestramientos que se ofrecen en el Centro de Desarrollo Gerencial para medir la efectividad de los mismos. Se utilizó la modalidad de Grupos Focales. Este currículo fue evaluado muy positivamente.
- Como parte del programa de Servicios a la Comunidad de la Rama Judicial, se coordinaron internados académicos que proveen oportunidades a estudiantes de escuelas superiores y universidades de tener una experiencia de trabajo en las facilidades de esta Rama, adscribiéndolos a alguna oficina relacionada con su área de interés en los estudios y donde al final del

internado son evaluados por el supervisor y se informa la evaluación a los profesores de la institución educativa.

- Desarrollo de adiestramientos virtuales de tecnología, ODIN- Affidávit Jueces.
- Publicación del Portal de OCADE. En éste se publicará:
 - Calendario de actividades de adiestramiento
 - Tutoriales y adiestramientos en línea
 - Artículos de interés profesional
 - Foros
 - Y otros

Resumen de Actividades de Capacitación en el Año Fiscal 2008-09

Indicadores		Valores
Núm. de adiestramientos llevados a cabo		355
Tipo de Adiestramiento	Número de Adiestramientos	Núm. de Empleados(as) Capacitados(as)
Programa de Tecnología	59	547
Centro de Desarrollo Gerencial	13	73
Graduación CDG	1	65
Programa de Destrezas	46	1,341
Programa de Alguaciles	18	176
Programa de Trabajo Social	14	443
Programa de Orientación:		
• Código de Ética	4	108
• Hostigamiento Sexual	5	344
• Orientación Inicial	24	298
• Preretiro	1	65
Programa de Recursos Internos	2	40
Programa Mediadores Conflicto	4	31
Programa de Contabilidad	9	232
Programa de Violencia Domestica	24	351
Programa Justicia para la Niñez (Court Improvement)	1 Conferencia	176
	2 (Implantación Proyecto en Bayamón)	30

Tipo de Adiestramiento	Número de Adiestramientos	Núm. de Empleados(as) Capacitados(as)
Ley Núm. 177	4	95
Lactancia (Servicio a la Comunidad Convenciones)	1	25
Proyecto Mejoramiento Programas Judiciales	1	26
Proyecto Mejoramiento Secretaría San Juan última fase	2	82
Proyecto PRO SE	17	224
Proyecto PRISSA (Asistencia digitalizada)		
Región Fajardo	6	320
Tribunal Supremo	4	206
Región Utuado-proyectado	6	178
Región Aibonito-proyectado	6	160
Región Humacao-proyectado	6	265
Semana del Servidor Público		
Semana Prof. Administrativo	17	859
Semana Alguaciles		
Semana Bibliotecario		
Proyecto ODIN	14	122
Proyecto CUCANET	11	103
Cursos Especiales	18	63
Viajes al Exterior y Cursos	15	25

Tipo de Adiestramiento	Número de Adiestramientos	Núm. de Empleados(as) Capacitados(as)
Programa de Incentivos- Pago de Matrícula y Reembolso (estudios conducentes a un grado académico)	---	191
Programa de Prácticas Supervisada (Servicio a la Comunidad estudiantil)	---	181
Número de Asistentes a Adiestramientos, orientaciones y convenciones	355	7,445

- Habilitar un salón en el Centro Judicial de Bayamón para adiestramiento de tecnología con capacidad para 12 personas y un salón en el Centro Judicial de San Juan para adiestramientos de tecnología con capacidad para 15 personas. Esta iniciativa nos ayudará a ahorrar dinero en la partida de millaje y nos ayudará en la OAT con el problema de estacionamiento.

Planes y Principales Iniciativas para el próximo Año Fiscal 2009-10

- Aumentar el número de Recursos Internos (adiestradores). Esto generará ahorros, ya que disminuirémos la contratación de Servicios Profesionales (Recursos Externos).
- Evaluar los adiestramientos que se ofrecen en el Centro de Desarrollo Gerencial para medir la efectividad de los mismos en el segundo grupo gerencial.
- Medir los adiestramientos de tecnología, a través de exámenes.
- Diseñar y producir los módulos instruccionales para los adiestramientos de Microsoft Office 2007.

DESTREZAS Y CAPACITACIÓN PARA ALGUACILES

Programa de Adiestramiento para Alguaciles de la Rama Judicial

La Oficina del Alguacil General (OAGE) presta servicios a 931 alguaciles integrados por el Alguacil General, Alguacil General Auxiliar, Alguacil General del Tribunal Supremo, Alguacil del Tribunal de Apelaciones, Alguaciles Regionales, Alguaciles, Alguaciles Investigadores(as) y Alguaciles Auxiliares. Se ofrecen, además, servicios a 90 jueces y juezas, dos funcionarios(as) y nueve guardianes con armas de fuego.

A través del Programa de Adiestramiento para Alguaciles, la Oficina del Alguacil General (OAGE) ofrece actividades de capacitación y desarrollo relacionadas con las funciones de los y las alguaciles de la Rama Judicial. Entre los componentes principales del Programa están los siguientes:

- **Academia de Alguaciles – Adiestramiento compulsorio** - Representa la actividad de capacitación más larga, ya que tiene una duración de quince días en los que los participantes pernoctan en las facilidades. Esta dirigido a alguaciles de nuevo nombramiento, que se adiestran para adquirir o reforzar sus conocimientos básicos y desarrollar las destrezas que le permitan realizar sus funciones en forma eficiente, efectiva y segura. Desde la creación de esta Oficina en 1998 hasta marzo de 2006, se celebraron siete Academias con un total de 250 alguaciles participantes. En el 2007 no se ofrecieron

academias, ya que se estaba estudiando la posibilidad de cambiar el formato de la misma. Se comenzó a trabajar con una nueva academia bajo este nuevo formato en enero de 2008, donde se incluían los mismos temas, pero sin pernoctar, se dan charlas individuales dos veces en semana. De enero a mayo se ofreció una academia donde participaron 40 alguaciles de nuevo nombramiento.

- **Adiestramiento en el Uso, Manejo y Mantenimiento de Armas de Fuego** - Este adiestramiento es un requisito para portar las armas de fuego oficiales, en el que también se incluyen a los jueces y las juezas que desean portar un arma y a los(as) funcionarios(as) a quienes se les autoriza la portación por motivo de sus funciones. Se ofrece además, a los guardianes del Tribunal Supremo y del Tribunal de Apelaciones.
- **Adiestramiento en el Uso, Manejo y Mantenimiento de Armas Largas** – Se ofrece de escopeta y sub-ametralladora. Es requisito para la portación y uso de este tipo de arma de fuego.
- **Adiestramiento “Operación Táctica en Estructura” o (CQB) Close Quarters Battle** – Este adiestramiento va dirigido a los Alguaciles Auxiliares asignados a las Unidades de Citaciones y Arrestos y miembros de la Unidad Especial de Alguaciles.

- **Educación Continua en Áreas Técnicas Especializadas** - Los adiestramientos de armas de fuego oficiales serán recurrentes según establecido en la Ley Núm. 404 del 11 de septiembre de 2000, según enmendada, conocida como “Ley de Armas de Puerto Rico”. Estos ofrecimientos serán para certificar la participación compulsoria en un adiestramiento de armas de fuego, por lo menos una vez al año. En el año 2008 se adiestraron 34 jueces y juezas, 870 alguaciles, tres funcionarios y 9 guardianes. De igual forma, se coordinan adiestramientos con agencias federales para reforzar conocimientos y actualizar técnicas para el desempeño efectivo en las áreas de seguridad.
- **Recursos Internos/Instructores(as) de Armas de Fuego** - Constituyen el banco de recursos internos de la OAGE para realizar las actividades del Programa de Adiestramiento. Son capacitados(as) por medio de distintos adiestramientos dirigidos específicamente para ellos(as). Actualmente la oficina cuenta con 58 recursos internos. De éstos(as), 47 son instructores(as) de armas de fuego, diez de los cuales también ofrecen servicios en la Academia de Alguaciles. Los (as) instructores(as) de armas de fuego, participan de un adiestramiento de una semana de duración como requisito para la certificación inicial y posteriormente en uno cada tres años para la re-certificación.

En la tabla de la página siguiente se muestran los adiestramientos, que se llevaron a cabo en los años fiscales 2007-08 y 2008-09 y el número de participantes (alguaciles, jueces y juezas y otros funcionarios). También, se presenta el plan de adiestramientos programado para el nuevo año fiscal 2009-10, con el número de participantes a los (as) cuales se les ofrecerán.

Indicadores

Adiestramientos ofrecidos a los Alguaciles y Jueces en los Años Fiscales 2007-08 y 2008-09 y Programados para el Año Fiscal 2009-10

Número de Participantes por Tipo de Adiestramiento o Porcentaje de Participación

Descripción de los adiestramientos	Año Fiscal 2007-08			Año Fiscal 2008-09			Próximo Año Fiscal 2009-10		
	Alguaciles	Jueces	Otros	Alguaciles	Jueces	Otros	Alguaciles	Jueces	Otros
Radiestramiento anual en armas de fuego oficial para certificación	759	37	6	870	34	10	932	50	13
Adiestramiento de "Operación Táctica en Estructuras"	40	-	-	-	-	-	-	-	-
Adiestramiento en Técnicas de Arrestos	40	-	-	-	-	-	60	-	-
Adiestramientos en Sub-Ametralladoras	43	-	-	1	-	-	200	-	-
Adiestramiento de Escopeta	43	-	-	1	-	-	200	-	-
Adiestramiento inicial de armas de fuego para: Alguaciles de nuevo nombramiento.	37(100%)	-	-	40(100%)	-	-	40	-	-
Academia (21 días Nuevo Formato): Adiestramiento a Alguaciles de nuevo nombramiento: incluye Tiro Táctico, Tiro Nocturno, Baton Expandible, Escopeta y Sub-Ametralladora.	40	-	-	-	-	-	40	-	-
Adiestramientos en seguridad con agencias estatales y federales.	30	-	-	-	-	-	30	-	-
Adiestramiento de "Tiro Táctico"	180	-	-	-	-	-	180	-	-
Adiestramiento de "Tiro Nocturno"	132	-	-	2	-	-	180	-	-
Adiestramiento de "Baton Expandible"	136	-	-	152	-	-	200	-	-

Descripción de los adiestramientos	Año Fiscal 2007-08			Año Fiscal 2008-09			Próximo Año Fiscal 2009-10		
	Alguaciles	Jueces	Otros	Alguaciles	Jueces	Otros	Alguaciles	Jueces	Otros
Adiestramiento a Jueces que solicitaron armas de fuego.	-	3 (100%)	-	-	5	-	-	10	-
Adiestramientos para la certificación de instructores(as) nuevos(as) que incluye: Pistola, Revólver, Sub-Ametralladora, Escopeta y Tiro Nocturno.	-	-	-	-	14	-	3	-	-
Readiestramiento para recertificación de instructores(as) que incluyó: Pistola, Revólver, Sub-Ametralladora, Escopeta y Tiro Nocturno. Grupo I y III.	16	-	-	-	28	-	20	-	-
Práctica para instructores(as) que incluyó: Pistola, Revólver, Sub-Ametralladora, Escopeta, Tiro Táctico y Tiro Nocturno. Grupo IV.	16	-	-	-	-	-	47	-	-
Adiestramiento en curso de "Protección a Dignatarios" a Alguaciles Auxiliares.	100	-	-	-	-	-	100	-	-
Adiestramientos en el uso de la Pistola Glock para miembros de la Unidad Especial y Alguaciles Tribunal Supremo.	-	-	-	-	-	-	30	-	-
Adiestramiento en el uso de la Pistola Glock para Alguaciles y Alguaciles Auxiliares – armas nuevas.	84	-	-	5	-	-	-	-	-
Adiestramiento sobre "Intervención Vehicular"	25	-	-	-	-	-	25	-	-
Adiestramiento diferentes tipos de armas	-	-	-	36	-	-	80	-	-

DIVISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Esta oficina se establece para cumplir con leyes estatales y federales dirigidas a proveer seguridad y salud a todos los empleados en sus respectivas áreas de trabajo, a través de los siguientes programas:

Programa de Seguridad y Salud Ocupacional: Este programa tiene la misión de identificar todos los puestos que por su naturaleza tienen condiciones de alto riesgo para su seguridad. Una vez identificados los riesgos, se notifican al (a) Director(a) Administrativo(a) con recomendaciones de acciones correctivas para atender los mismos.

Programa de Acomodo Razonable: Son ajustes que se hacen a las condiciones de trabajo de empleados(as) o aspirantes a ser empleados(as), con condiciones de salud que les limitan física, mentalmente para que puedan realizar las funciones esenciales del puesto.

Programa de Equipo Especial Ergonómico: Provee equipos ergonómicos especiales (de costo razonable), necesarios para aliviar lesiones o condiciones de salud, de aquellos(as) empleados(as) cuya condición ha sido certificada por médicos especializados, para que los mismos puedan desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Ejemplos de estos equipos ergonómicos son: sillas, butacas, soportes lumbares, descanso para las muñecas, entre otros.

- **Programa de Vacunación control de Hepatitis B:** Bajo este programa se identifican los puestos que por su naturaleza son de alto riesgo de contraer la Hepatitis B; una vez identificados se les provee orientación y vacunación a los (as) empleados(as) que ocupan los mismos. En los Tribunales se han incluido: Alguaciles; Personal Clerical del Alguacilazgo, Secretarias de Servicios a Sala, Mantenedores(as) de Área, Trabajadores(as) Sociales, Personal de los Centros de Mediación de Conflictos, Coordinadores(as) de Drug Court, las enfermeras y Secretarias Auxiliares del Tribunal I del Área Criminal.
- **Programa de Ayuda al Empleado (PAE):** Es un programa de orientación y consejería dirigido a prevenir, identificar y manejar adecuadamente problemas de productividad de empleados(as) afectados(as) por asuntos personales, familiares y ocupacionales. La participación del (de la) empleado(a) es voluntaria, a menos que sea referido por la Autoridad Nominadora, la Oficina de Asuntos Legales o el Programa de Detección de Sustancias Controladas. El PAE le brinda a los (las) empleados(as) afectados(as) orientación y consejería. En algunos casos podría referírsele para evaluación psicológica o al Departamento de Salud para tratamiento.

Programa de Prevención y Detección de Sustancias Controladas: Bajo este programa, mediante toma de muestras a grupos identificados, se coordinan y realizan pruebas confiables a los (as) empleados(as) de la Rama Judicial, sin previo aviso. Los resultados se tramitan con entera confidencialidad y se refieren a la oficina de Salud y Seguridad para coordinar orientación y referido a tratamiento de aquellos que den positivo.

Además de estos seis programas, la División de Seguridad y Salud Ocupacional, coordina otros dos servicios a los (as) empleados(as) y funcionarios(as);

Salones de Primeros Auxilios: Éstos están ubicados en los Centros Judiciales, a cargo de enfermeras(os) graduadas(os) con licencias para ofrecer los primeros auxilios a visitantes o empleados y empleadas del Centro Judicial.

También, las (os) enfermeras(os) participan en campañas de vacunación; toman los signos vitales (pulso, presión y temperatura); administran medicamentos de botiquín provistos y refieren a instituciones de salud y exámenes de sangre de

emergencia a diabéticos e hipoglicémicos. Estos salones cuentan con medicinas de botiquín, y tienen desfibradores, entre otros equipos.

Actualmente hay establecidos salones en once de los trece Centros Judiciales Regionales y en la Oficina de Administración de Tribunales.

- **Salones de Lactancia:** Desde abril de 2005 comenzaron a establecerse en las facilidades de la Rama Judicial, salones de lactancia para que aquellas empleadas madres lactantes cuenten con un espacio donde puedan extraer la leche materna o lactar a su bebé en un ambiente con la higiene y privacidad que esta actividad requiere. Al presente contamos con salones de lactancia en:

- Doce Centros Judiciales
- Tribunal de Apelaciones
- Oficina de Administración de los Tribunales

PROGRAMA DE DEPORTES PARA EMPLEADOS DE LA RAMA JUDICIAL

La Rama Judicial, reconociendo que mediante la recreación y los deportes se fomenta el compartir y la sana convivencia, mantiene una Unidad de Actividades asignada al Área de Recursos Humano. A través de actividades deportivas se fomenta el ejercicio físico, la confraternización, la cooperación, la sana competencia deportiva y el compañerismo, ayudando a combatir el estrés y desarrollando mayor sentido de pertenencia hacia la organización. En las competencias deportivas participan empleados y empleadas de toda la Rama Judicial.

El Reglamento del Programa de Deportes autoriza al disfrute una licencia deportiva anual con paga hasta un máximo de diez días para todos los empleados que se inscriben para participar en aquellos deportes donde se requiere la práctica. La mayoría de los empleados y empleadas utilizan menos de cinco días.

Los eventos y actividades deportivas son los siguientes:

- Justas de la Rama Judicial
- Copa de Baloncesto
- Copa de Voleibol
- Carnaval de *Softball*
- Copa de Tiro
- Torneo de Ajedrez
- Torneo de Dómino
- Torneo de Bolos
- Torneo de Billar

- Participación en competencias nacionales e internacionales por algunos atletas pertenecientes al Comité Olímpico o a las Federaciones Nacionales.
- Participación en competencias interagenciales auspiciadas por AEELA.

La tabla a continuación detalla la participación en estas actividades:

Evento	Número de Empleados Participantes	Licencia Autorizada	Comentarios
Competencias Nacionales	10	Podrían utilizar hasta 10 días	Son para campeones
Justas de la Rama Judicial	680	3 horas Semanales por 6 semanas	Incluye: tiros de jabalina, disco, carreras, salto, etc.
Copa de Baloncesto	141	2 horas Semanales por 6 semanas	Masculino
Copa de Voleibol	290	idem	Masc. y Fem.
Carnaval de <i>Softball</i>	270	idem	Masculino
Carnaval de <i>Softball</i>	181	idem	Femenino
Copa de Tiro	80	idem	Masc. y Fem.
Torneo de Bolos	264	idem	Masc. y Fem.
Torneo de Ajedrez	15	No aplica	Masc. y Fem.
Torneo de Dómino	76	No aplica	Masc. y Fem.
Torneo de Billar	80	No aplica	Masc. y Fem.
TOTALES	2,087	-	-

OTROS BENEFICIOS

Gimnasios

La Rama Judicial, en su empeño de mantener saludable a sus miles de empleados(as), ha establecido gimnasios en las siguientes regiones:

- Ocho de los trece Centros Judiciales
- OAT

Beneficios Marginales

La Rama Judicial siempre ha considerado que su recurso más valioso es su capital humano, como claramente se establece en su Plan Estratégico. Por esa razón, ha retenido a su personal con unos beneficios marginales atractivos y competitivos con los de las otras dos ramas y el sector privado.

Los beneficios marginales por concepto de licencias se explican en la tabla a continuación:

Licencia por concepto de:	Número de días	Comentarios
Vacaciones regulares	30 días	-
Licencia de enfermedad	18 días	-
Licencia de maternidad	84 días	-
Licencia de paternidad	5 días	-
Licencia de Cumpleaños	1 día	Sin cargo
Licencia funeral	3 días	Por hijos, padres, esposos(as), hermanos

Licencia por concepto de:	Número de días	Comentarios
Licencia Deportiva	Hasta 10 días (Véase tabla en pág. V-21)	En el caso de atletas certificados por el Secretario de Recreación y Deportes o el Comité Olímpico, se permite hasta 45 días anuales
Licencia de Desastre Natural	-	Número de días que afecte el desastre
Licencia para Vacunación de hijos	2 horas	Todos los niños
Licencia para Lactancia	1 hora diaria	Lactar al bebé o extraer la leche
Licencia para donaciones de sangre	4 horas	-
Licencia militar	30 días anuales con paga	-
Licencia judicial	Con paga	-
Licencia Médico Familiar	12 semanas al año	Atender condición causada por enfermedad de padre, madre e hijo
Licencia para Renovación de Licencia de Conducir	2 horas	Aplica a todo el personal.
Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia	30 días anuales con paga	Solicitados por la Cruz Roja Americana
Licencia para visita a instituciones Educativas	4 horas por semestre escolar	-

Premios de Excelencia en el Servicio de la Rama Judicial

El 13 de julio de 2005, con la aprobación del Reglamento del Premio Excelencia en el Servicio de la Rama Judicial, se institucionalizó este reconocimiento a la labor de excelencia para los Servidores Públicos de la Rama.

El propósito fundamental de este premio es reconocer aquellas ejecutorias llevadas a cabo por nuestros empleados que sobrepasan los niveles de desempeño esperados, ofreciendo sus servicios con un alto sentido de responsabilidad, dedicación y compromiso inquebrantable hacia la Rama Judicial.

Un Comité especialmente creado a esos efectos evalúa los (as) candidatos(as) sometidos(as) por sus supervisores y selecciona tres de aquellos cuya ejecutoria resalta entre el grupo de los nominados.

Se otorgan tres premios en efectivo:

- un primer premio de \$2,000 dólares
- dos premios de \$1,000 cada uno
- A todos los nominados se les conceden tres días libres sin cargos a ninguna licencia
- A todos los nominados se les concede un paso por mérito

Pasos por Años de Servicio

Además de estos reconocimientos económicos, la Rama Judicial, conforme a la reglamentación establecida para estos propósitos, otorga un aumento de salario consistente en un paso en la escala salarial en la que está asignado el puesto, cuando el empleado cumple cinco, quince y treinta años de trabajo ininterrumpido en la Rama Judicial.

Bono por Economía

El Juez Presidente, en reconocimiento a los esfuerzos realizados por todos los empleados, autorizó que de las economías generadas se le otorgase un bono de \$300, efectivo el 15 de septiembre de 2008, a cada empleado que estuviera activo entre el 1 de enero de 2008 al 1 de julio de 2008.

Aumento en la aportación patronal del plan médico

A partir de enero 2009, se otorgó un aumento de \$25 dólares mensuales a la aportación patronal del plan médico, para establecer una aportación de \$175 mensuales a todos los empleados de la Rama Judicial.

Plan Médico Grupal

El 29 de diciembre de 2003, mediante la Ley Núm. 324, se otorgó a la Rama Judicial el poder para negociar y contratar directamente las compañías proveedoras de servicios médicos. Se designó un Comité integrado por empleados(as), y un juez. Se obtuvieron los servicios de unos corredores de seguros quienes tuvieron a su cargo junto al comité la redacción y

preparación de las propuestas sometidas a las diferentes compañías de Seguros Médicos.

Luego de evaluar las propuestas recibidas, se seleccionó a Preferred Health Plan por ofrecer la mejor oferta de cubierta de servicios, con mayores beneficios a una cuota más baja para el año 2009.

El número de contratos de empleados(as) en cubiertas individuales, familiares o parejas fue de 2,570 hasta febrero de 2009.

Obvenciones

La Rama Judicial para asegurarse que la imagen que se proyecta de nuestros servicios públicos sea una cónsona con la seriedad y el ambiente de sobriedad que debe reflejar en todo momento, tiene como parte de los beneficios marginales para algunos de sus empleados los pagos de obvención por vestimenta y la compra de uniformes para otros. Las obvenciones provistas son para los alguaciles a quienes se le otorgan \$500 anuales y a las enfermeras(os) \$300 anuales. Comenzando en abril de 2008, se comenzó a proveer uniforme al personal de las secretarías en los tribunales por \$284 anuales para damas y \$243 anuales para caballeros.

En total hay 1,773 empleados beneficiados con el pago de obvenciones o la compra de uniformes, lo cual alcanza el costo de \$661,000 dólares anuales.

Puesto	Pago por Empleado	Número Beneficiados	Pago Anual
Alguaciles	\$500	824	\$412,000
Enfermeras	300	12	3,600
Mantenedores y trabajadores *	224	236	52,864
Empleados de almacén, imprenta y Servicios Auxiliares*	224	55	12,320
Mensajeros y de transportación (Correo)*	224	44	9,856
Personal de Secretaría (damas) **	284	584	165,856
Personal de Secretaría (caballeros) **	243	21	5,103
Total		1,776	\$661,599

* Se compra el uniforme. **Regiones: Utuado, Aibonito, San Juan y Carolina

Pago de Cuotas de Colegiación, Licencia y Educación Continuada

La Rama Judicial también sufraga el pago de cuotas para la colegiación de sus abogados(as), enfermeras(os), trabajadores(as) sociales, planificadores(as) e ingenieros(as)

En el caso de las enfermeras, la Rama paga \$40 por la cuota anual de colegiación; \$40 por la renovación cada tres años de la licencia; y el pago de la matrícula de los cursos de educación continua, de 36 horas por un periodo de tres años.

En el caso de los abogados y las abogadas, este beneficio sólo aplica a profesionales que están en funciones de asesoramiento legal o de litigio, es decir, que no está disponible para abogados(as) que son miembros de la judicatura o que se encuentran en funciones estrictamente administrativas. El beneficio incluye a 23 asesores(as) legales y 133 oficiales jurídicos(as), 28 Examinadores de Pensiones Alimentarias y 19 Inspectores de Protocolo que trabajan en el presente en la Rama Judicial, se les paga \$250 en el pago de cuotas anuales para la colegiación, lo que suma \$50,750 al año.

En el caso de los (as) trabajadores(as) sociales, la Rama paga \$100 por la cuota anual de colegiación. Para los (as) planificadores(as) se paga \$125 por la de colegiación. En el caso de los (la) ingenieros(as), la Rama paga \$200 por la cuota anual de colegiación.

Servicio de Intérpretes de Lenguaje de Señas

El Área de Recursos Humanos revisó la solicitud de empleo de la Rama Judicial para establecer un registro o un banco de recursos para servicio de intérpretes de lenguaje de señas al público que visita los tribunales. Actualmente, contamos con un registro de diez empleados.

Programa de Educación, Salud y Bienestar

La Rama Judicial, manteniendo propuestas innovadoras que identifiquen y atiendan las necesidades de los empleados y funcionarios de la Rama, creó este Programa que tiene como misión promover hábitos de trabajo y estilos de vida saludables para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales y no ocupacionales.

El Programa consiste de una serie de conferencias y talleres con el propósito de educar a los empleados en temas de ergonomía, nutrición, salud física y emocional, que incluyen métodos de relajación mediante la música, la pintura y las manifestaciones del arte en general.

Como parte del componente de ergonomía, se realizó una evaluación individualizada de las áreas de trabajo de los participantes del Programa, con personal de la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

El propósito de estas evaluaciones es evaluar el equipo que utilizan los empleados y si está acomodado o ajustado a la necesidad particular de cada uno. De este modo, se previenen lesiones y nuestros empleados aprenden las técnicas básicas para configurar su estación de trabajo, utilizando la ergonomía y sus beneficios como norte.

Estas evaluaciones nos sirvieron para crear conciencia sobre la importancia de conocer qué es la ergonomía y cómo nos podemos beneficiar de ésta. Se ofreció el curso *Diseño e Implementación de Procesos de Ergonomía*, del 12 al 27 de junio de 2008, en las instalaciones de la OAT contando con el recurso de la doctora Lida Orta Anés, Ergonomista y Catedrática Asociada de la Escuela Graduada de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico.

Mediante este curso se adiestraron 20 empleados de la Rama Judicial para que pudiera establecer criterios válidos para la compra de equipos o herramientas de trabajo que se proveen a nuestros empleados para obtener condiciones óptimas de trabajo. Como pioneros en esta iniciativa, llevamos a cabo evaluaciones de las áreas de trabajo de los participantes del Programa, sin depender de recursos externos para recomendar, implementar o fomentar los cambios necesarios. Desde su implantación, el Programa ha impactado alrededor de 380 empleados de las tres Regiones Judiciales participantes hasta ahora, que son: Caguas, Guayama y Humacao.

Con una inversión de aproximadamente \$32,000, se adquirió equipo ergonómico para los participantes del Programa, en los que se incluyó, entre otros: *headset* para el teléfono, bases para ajustar la altura del monitor de las computadoras, grapadoras y perforadoras eléctricas, descansa pies, bases para computadoras portátiles, teclados y *mouse* inalámbricos, entre otros.

Está planificado para el próximo año fiscal continuar con la expansión de este Programa a otras Regiones Judiciales y darle continuidad a las actuales, mediante la creación de unos Comités Regionales, quienes tendrán un plan de trabajo establecido, enfocado en las necesidades de los participantes, además de promover los beneficios del Programa.

Portal del Recurso Humano

La Rama Judicial diseñó una herramienta para el fácil acceso de nuestros empleados a toda la información relacionada con los ofrecimientos del Área de Recursos Humanos y de las oficinas y dependencias administrativas. Se incluye, además, el acceso a los formularios para realizar diferentes

transacciones de personal, y un directorio con el personal de contacto y la descripción detallada sobre las funciones y responsabilidades de las diferentes divisiones están disponibles en el Portal.

En este medio, se publican y promueven las actividades en todas las dependencias judiciales y administrativas de la Rama, incluyendo un amplio despliegue del Programa de Deportes en la Rama Judicial.

Mediante el uso de las nuevas tecnologías, este recurso nos permite ampliar los canales de comunicación y de orientación disponibles para los empleados y funcionarios de la Rama Judicial. Las estadísticas confirman el éxito de esta herramienta, reflejándose actualmente un registro de 2,500 usuarios, con 4,000 entradas al portal por mes.

Por la acogida que este sistema de comunicación ha tenido, se ha programado para que el Portal del Recurso Humano cuente con una nueva versión a partir del próximo año fiscal, la cual esperamos concluir para el 2010, la cual añadirá más elementos multimediales.

Iniciativas Administrativas dirigidas optimizar los Recursos

Establecimiento de un Sistema de Registro de Asistencia mecanizado mediante el uso de tarjeta y biometría, garantizando mayor confiabilidad en los registros de asistencia, mayor control y exactitud en los cálculos matemáticos para la acumulación, descuentos y control en el uso y balances de las diferentes licencias. Durante el año fiscal 2007-08 se implantó en la OAT, en el 2008-09 se ha implementado en la Región

Judicial de Fajardo, Tribunal y el Tribunal Supremo. Esperamos concluir para el año fiscal 2008-09, la implantación del nuevo sistema en las Regiones Judiciales de Utuado, Aibonito y Humacao.

Durante el año fiscal 2008-09 se llevó a cabo un Estudio del Plan de Clasificación del Servicio Uniforme en la Rama Judicial para verificar si las clases vigentes reflejaban la realidad de las funciones que se llevan a cabo en dicho servicio. El informe final de este análisis concluyó que el 97% de los puestos encuestados estaban clasificados de conformidad con las funciones asignadas. Lo que en términos generales indica que las funciones realizadas en los puestos del Servicio Uniforme enmarcan en los conceptos de las especificaciones de clases vigentes, lo que no requiere en estos momentos derogar el Plan de Clasificación vigente para sustituirlo por uno nuevo.

En el segundo semestre del año fiscal 2008-09, se comenzó un estudio para la revisión del Plan de Retribución de la Rama Judicial para considerar los salarios prevalecientes en el mercado de empleo en clases comparables con las de la Rama Judicial y el nuevo salario mínimo federal que entrará en vigor el 24 de julio de 2009. Además, se incluye el pesaje y valoración de las clases vigentes y su asignación en las respectivas escalas salariales. El estudio requirió que se revisaran los sistemas y procedimientos actuales de reclutamiento para identificar qué otras alternativas con herramientas más actualizadas existen, que permitan atraer los mejores recursos. En este año 2009, se ha estado analizando el actual reclutamiento de Personal desde los puntos de vista administrativo, organizacional, normativo y de resultados, así como la operabilidad de los diferentes procesos y técnicas aplicadas para los procesos de reclutamiento.

El Área de Recursos Humanos se encuentra en un proceso de revisión interna de sus procedimientos y estructura organizacional, con el propósito de establecer sistemas de trabajo innovadores que nos permitan el desarrollo óptimo de los empleados, de acuerdo a sus capacidades e intereses y a las necesidades de la Rama Judicial.

Se han revisado y rediseñado algunos de los procedimientos en las Divisiones de Transacciones de Personal y de Clasificación y Reclutamiento para hacerlos más ágiles y eficientes en atención a las necesidades de nuestros clientes internos y externos. Esto incluye el rediseño de formularios para que se provea la información necesaria y específica como requisito para evaluar y atender cada pedido.