

INFORME ESTADÍSTICO DE DISCIPLINA DE EMPLEADOS
Diciembre 2019

Nombre del Informe Estadístico: Informe Estadístico De Disciplina De Empleados

Nombre de la entidad responsable: Departamento de Corrección y Rehabilitación
Oficina Responsable: Oficina de Asuntos Legales, División de Procedimientos Administrativos

Unidad de información: Disciplina de Empleados

Clasificación Temática: 1.8 Otras estadísticas sociales, demográficas y conexas

Descripción: Este informe estadístico presenta la cantidad de querellas evaluadas, los asuntos objeto de investigación, las vistas celebradas y las acciones disciplinarias de los empleados del Departamento de Corrección y Rehabilitación.

Objetivos:

1. Ofrecer datos del número de querellas evaluadas por localidad y tipo de querella.
2. Proporcionar la cantidad de asuntos objetos de investigación.
3. Brindar información sobre las conductas imputadas a Empleados y a Supervisores.
4. Suministrar datos de las acciones disciplinarias adjudicadas.

5. Evaluar las tendencias de cada objetivo a través del tiempo.
6. Proveer información para desarrollar política pública sobre las medidas disciplinarias a empleados y supervisores.

Población de referencia:	Empleados
Variable(s) principal(es):	Número de acciones disciplinarias y número de asuntos objetos de investigación
Cobertura:	Nivel Isla
Unidad de análisis:	Sanciones
Nivel de estimación:	El informe estadístico proviene de un registro administrativo de datos, por lo que la estadística no tiene niveles de estimación.
Fuente(s) de información:	Registro administrativo.
Instrumento de recopilación:	Formulario de entrada de datos en MS Excel para recopilar la información mediante un proceso administrativo.
Periodo de recopilación:	Mensualmente
Periodo de referencia:	AFJulio 2019-Junio 2020
Información presentada en el informe es desglosada por género:	Si

**Política de revisión de datos
previamente publicados:**

Este informe constituye un documento oficial del D.C.R. que está sujeto a los cambios y correcciones del proceso de compilación, evaluación y publicación oficial.

Frecuencia de divulgación:

Mensual/Anual

Medios de divulgación de informe:

En archivo PDF (readable) o PDF (scan). Las letras PDF o el logo de PDF indican que un documento está en el Formato de Documento Portátil (PDF, por sus siglas en inglés). Para abrir el archivo usted necesita Adobe® Reader, que está disponible gratis en el sitio web de Adobe.

Costo del informe:

No.

- Las letras PDF o el logo de PDF  indican que un documento está en el Formato de Documento Portátil (PDF, por sus siglas en inglés). Para abrir el archivo usted necesita Adobe® Reader, que está disponible **gratis** en el sitio web de Adobe. Su distribución electrónica se hace como un servicio público a la comunidad.

12 de febrero de 2020

Oficina de Desarrollo Programático

DISCIPLINA DE EMPLEADOS

El **Manual para la aplicación de medidas correctivas y disciplinarias a los empleados del Departamento de Corrección y Rehabilitación** (DCR-2014-03) del 17 de octubre de 2014, informa al empleado cuáles son sus deberes y obligaciones y las sanciones que se pueden tomar en su contra en caso de incumplimiento. Define las medidas correctivas y disciplinarias e implanta un sistema uniforme y progresivo para hacer más efectivo el proceso disciplinario. Además, establece procedimientos uniformes a seguir en casos de incumplimiento o negligencia por los empleados y supervisores en el desempeño de sus labores y las sanciones que se pueden recomendar al Secretario en cada situación.

Definiciones:

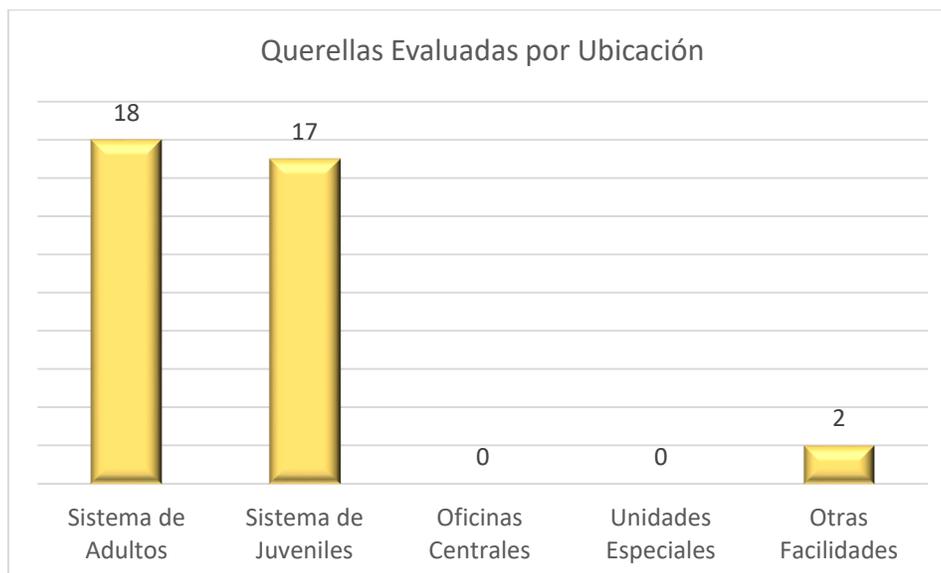
1. **Acciones Disciplinarias:** Son aquellas sanciones o medidas disciplinarias impuestas por el Secretario a un empleado, en el ejercicio de su discreción, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.
2. **Amonestación:** Advertencia y orientación formal escrita al empleado en la cual se le imputa haber incurrido en una violación a las normas de conducta en el empleo o que ha incumplido los deberes y responsabilidades de su puesto, exhortándolo a corregir su conducta. Esta medida formará parte del expediente del empleado en la Oficina de Recursos Humanos.
3. **Destitución:** Separación permanente de un empleado de la Agencia.
4. **Separación del Servicio en Período Probatorio:** Acción de terminar el empleo en el transcurso o al final del período probatorio, cuando se determina que el empleado no cumple con las normas de productividad, eficiencia, conducta, hábito o actitudes requeridas.
5. **Separación por Convicción de Delito:** Acción de terminar el empleo y sueldo de un funcionario convicto por cualquier delito grave o menos grave, o la acción de terminar el empleo y sueldo de un funcionario contra quien se encontró causa probable para el arresto por cualquier delito grave u otro que implique depravación moral o infracción de sus deberes oficiales.

6. Suspensión de Empleo y Sueldo de 1 a 120 días: Separación temporal del servicio y pérdida de salario por el término durante el cual fue suspendido un empleado como consecuencia de haber incurrido en violación a las normas de conducta reglamentarias o a los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa.
7. Suspensión Sumaria de Empleo y Sueldo: Cuando un funcionario o empleado es arrestado o se determina causa probable para arresto por la presunta comisión de un delito grave, será suspendido de empleo y sueldo sin sujeción a la celebración de la vista administrativa informal.
8. Suspensión Sumaria de Empleo: En caso de que el empleado incurra en conducta impropia o ilegal que constituya un riesgo significativo al interés gubernamental o un peligro real para la salud, seguridad, vida o moral de los empleados, los miembros de la población correccional, menores transgresores o del pueblo en general, o en casos de delito de malversación de fondos públicos o posesión, uso o distribución de sustancias controladas, o sea denunciado en la Policía de Puerto Rico por incurrir en cualquier delito grave u otro que implique depravación moral, la Autoridad Nominadora podrá suspenderlo sumariamente de empleo, pero no de sueldo, sin que sea necesaria la celebración de una vista previa a la separación sumaria del servicio. El empleado suspendido sumariamente, al igual que en los demás casos de empleados que hayan recibido la intención de la Autoridad Nominadora de disciplinarios, tendrá derecho a vista administrativa informal dentro del término de diez (10) días siguientes a la suspensión sumaria.
9. Vista Administrativa Informal: Audiencia ante un Oficial Examinador interno o externo en la que se concede al empleado la oportunidad de ser oído, presentar evidencia y sus defensas en torno a una formulación de cargos y posible imposición de medidas disciplinarias.

QUERELLAS

El total de querellas trabajadas ascendió a 39, de las cuales 0 son del mes anterior y 39 corresponden a querellas nuevas. El 95% (37) fueron evaluadas en el mes.

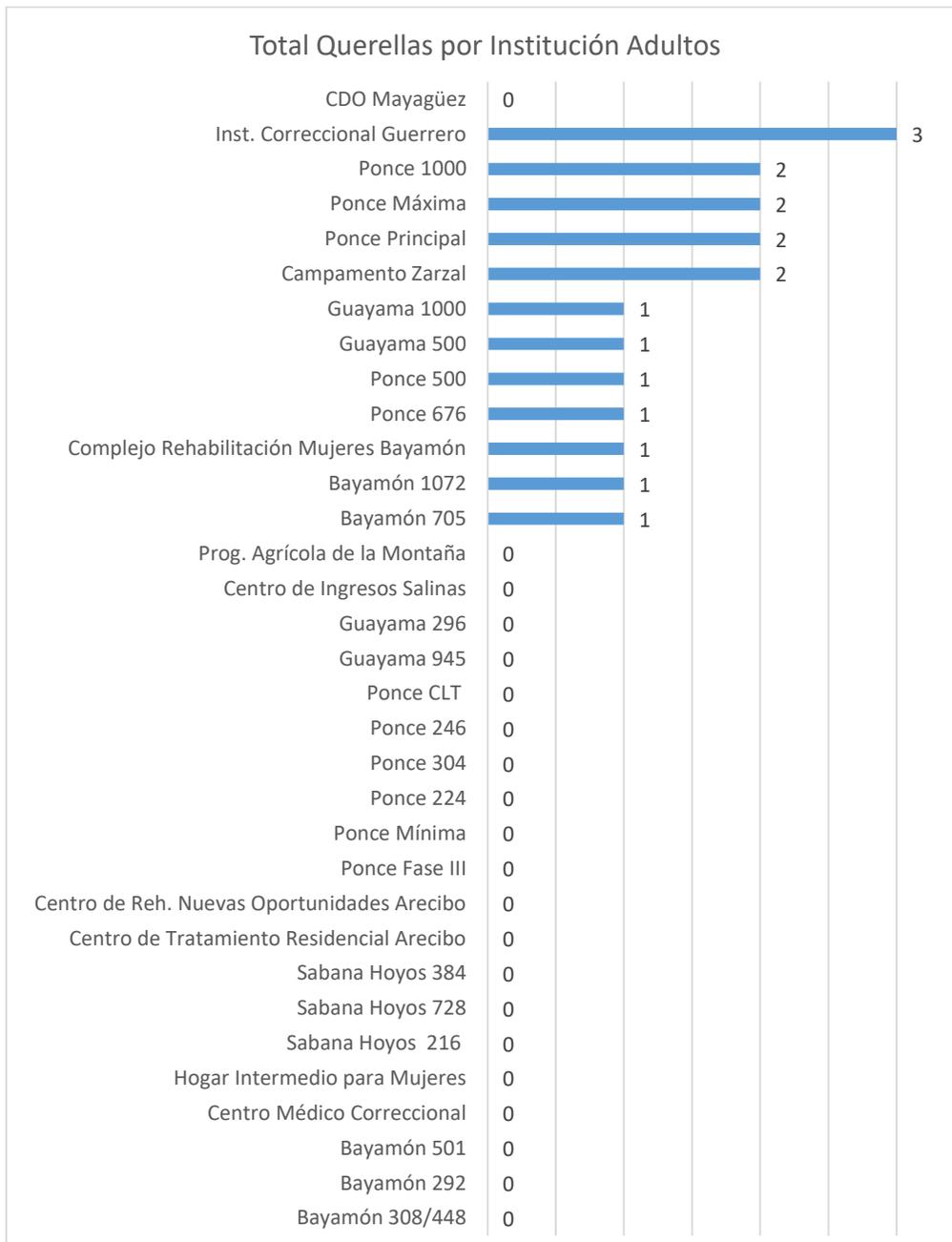
Las 37 querellas evaluadas en el mes se dividen en 49% (18) en el Sistema de Adultos, 46% (17) en el Sistema de Juveniles, 0% (0) en las Oficinas Centrales, 0% (0) en las Unidades Especiales y 5% (2) en otras facilidades.



SISTEMA DE ADULTOS

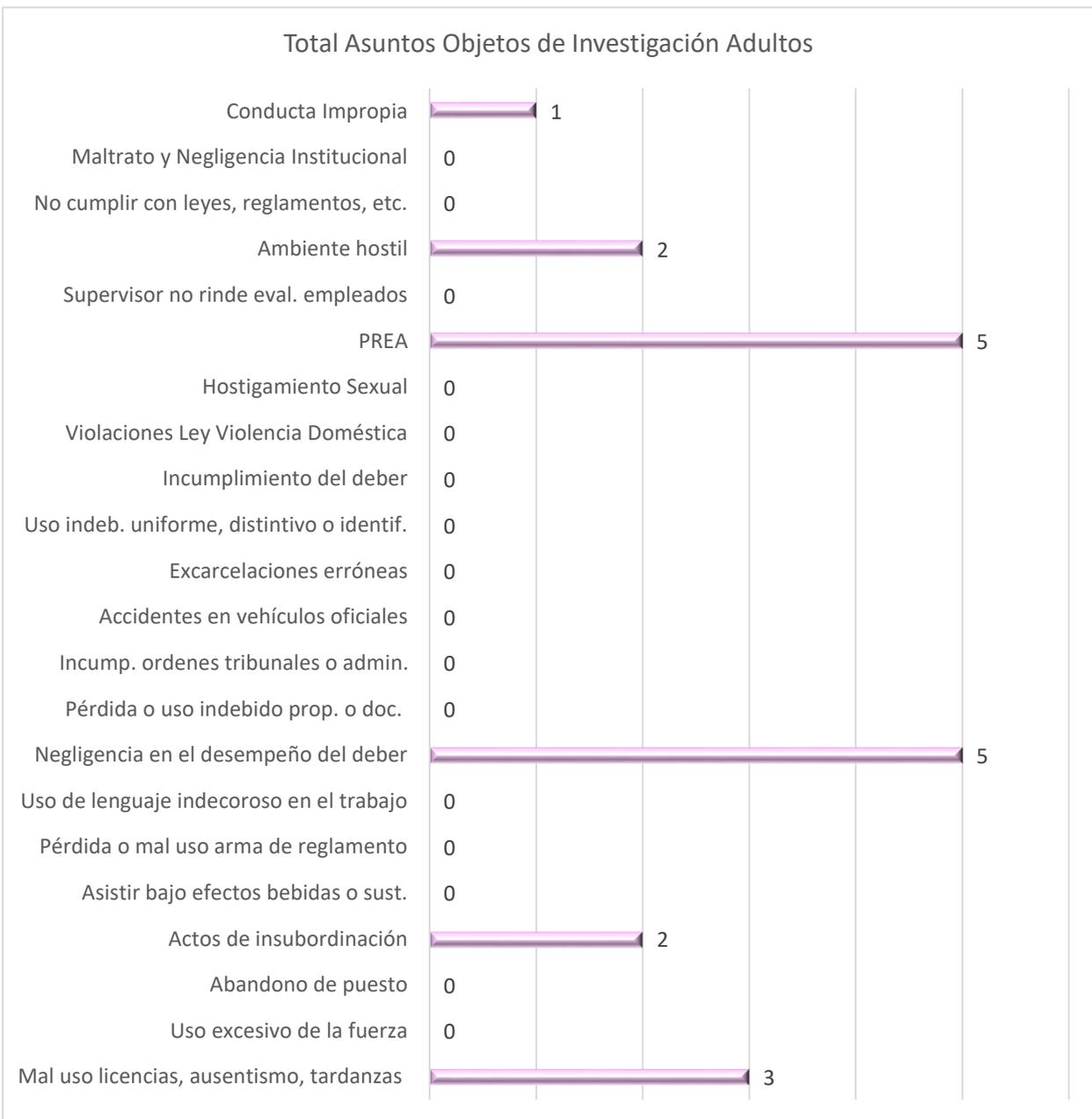
Querellas del Sistema de Adultos

La cantidad de querellas reportadas para el sistema de adultos fue de 18. La siguiente figura las desglosa por institución.

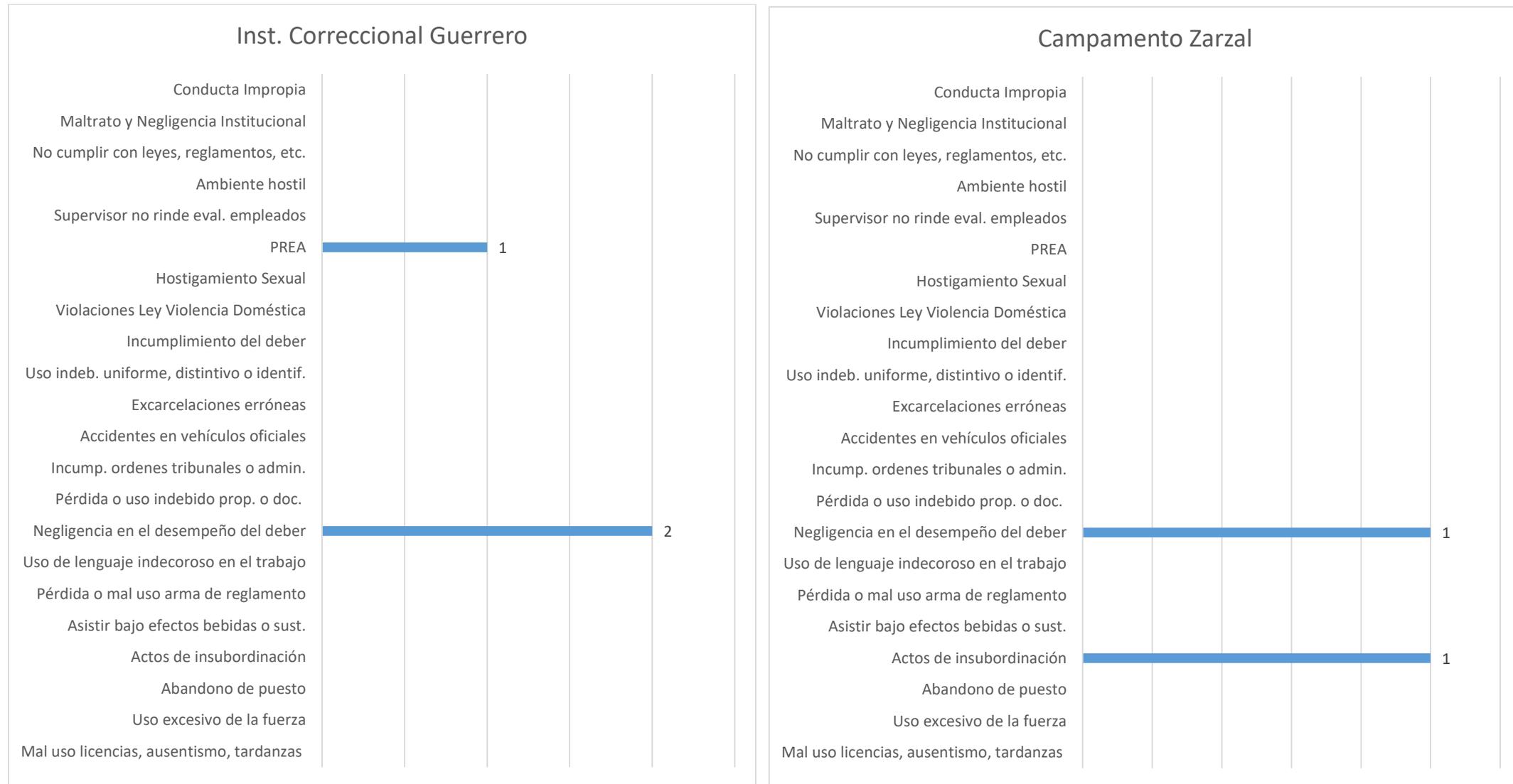


Asuntos Objetos de Investigación en el Sistema de Adultos

El 28% de los asuntos objeto de investigación fue por negligencia en el desempeño del deber; 28% PREA; 17% mal uso licencias, ausentismo, tardanzas ; 11% actos de insubordinación; 11% ambiente hostil; 6% conducta impropia.



Asuntos Objetos de Investigación por Institución para Adultos



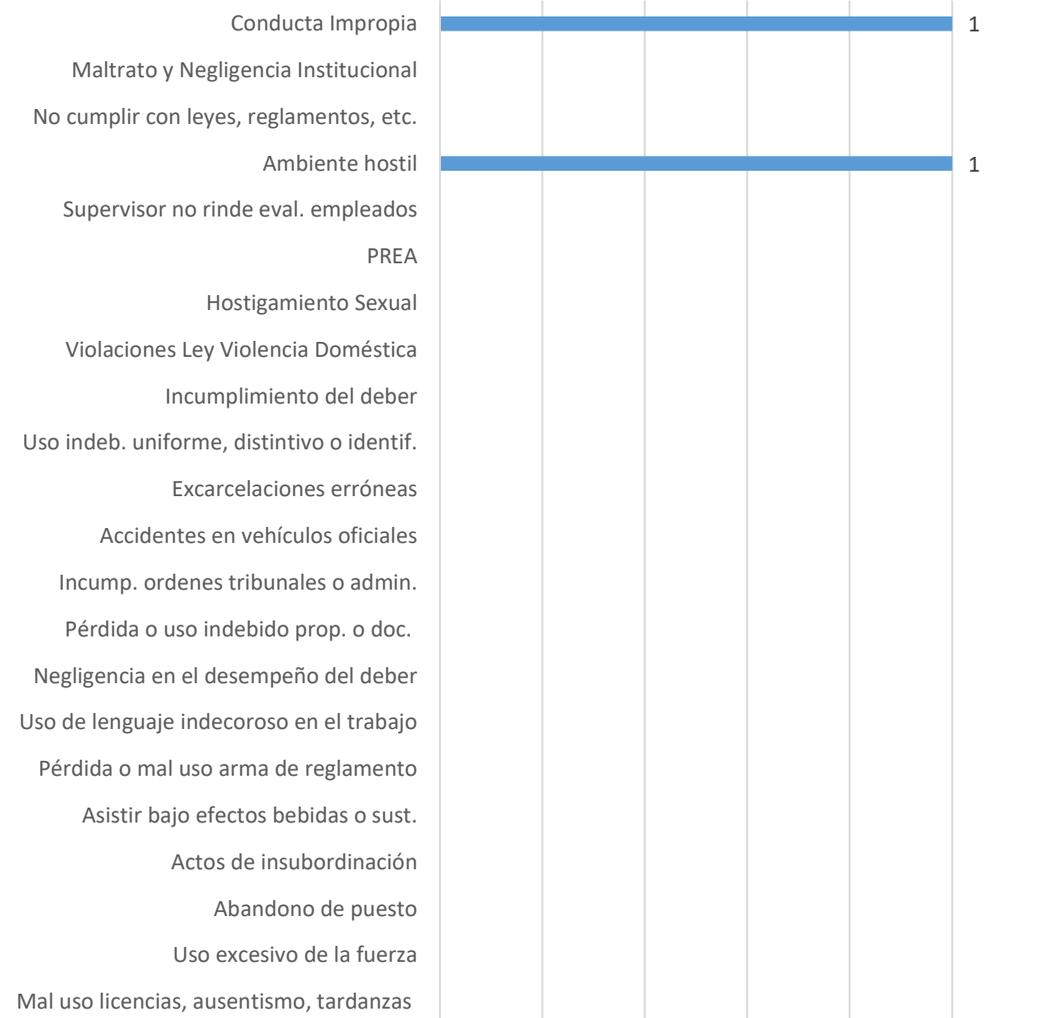
Ponce Principal

Conducta Impropia	
Maltrato y Negligencia Institucional	
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.	
Ambiente hostil	
Supervisor no rinde eval. empleados	
PREA	
Hostigamiento Sexual	
Violaciones Ley Violencia Doméstica	
Incumplimiento del deber	
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.	
Excarcelaciones erróneas	
Accidentes en vehículos oficiales	
Incump. ordenes tribunales o admin.	
Pérdida o uso indebido prop. o doc.	
Negligencia en el desempeño del deber	1
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo	
Pérdida o mal uso arma de reglamento	
Asistir bajo efectos bebidas o sust.	
Actos de insubordinación	
Abandono de puesto	
Uso excesivo de la fuerza	
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas	1

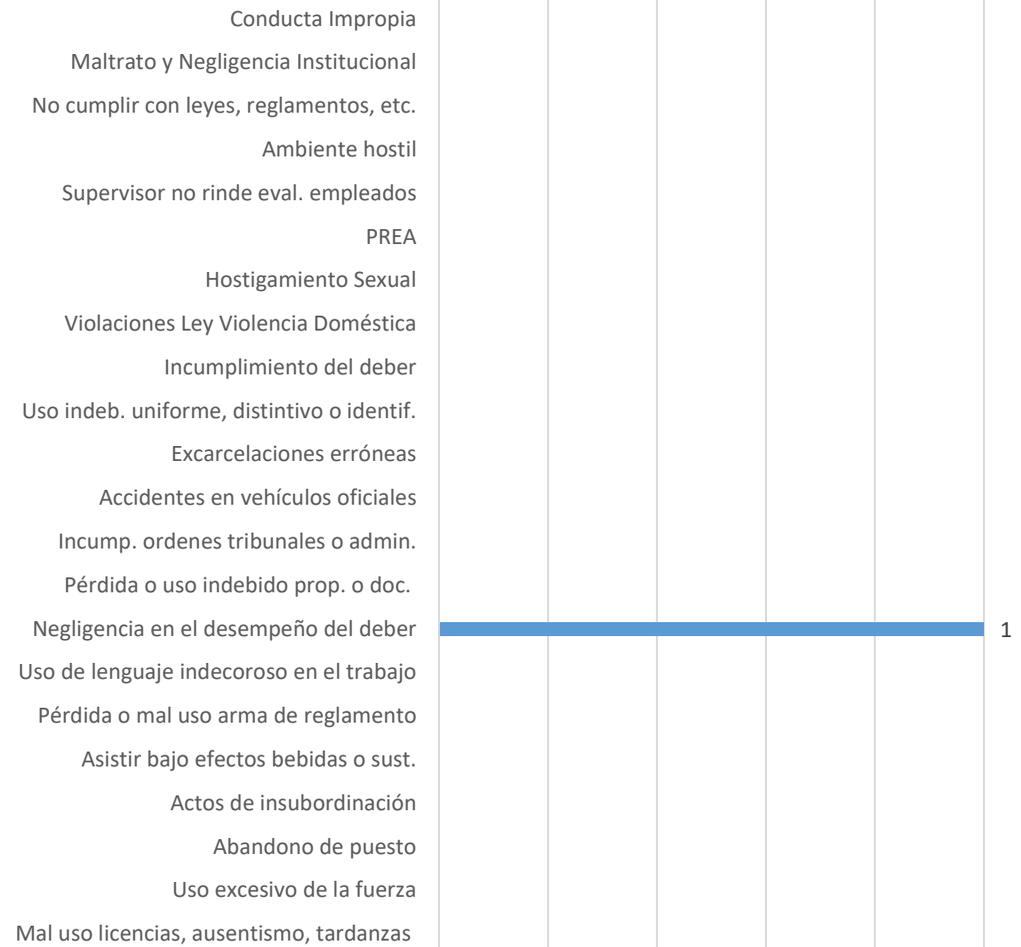
Ponce Máxima

Conducta Impropia	
Maltrato y Negligencia Institucional	
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.	
Ambiente hostil	
Supervisor no rinde eval. empleados	
PREA	2
Hostigamiento Sexual	
Violaciones Ley Violencia Doméstica	
Incumplimiento del deber	
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.	
Excarcelaciones erróneas	
Accidentes en vehículos oficiales	
Incump. ordenes tribunales o admin.	
Pérdida o uso indebido prop. o doc.	
Negligencia en el desempeño del deber	
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo	
Pérdida o mal uso arma de reglamento	
Asistir bajo efectos bebidas o sust.	
Actos de insubordinación	
Abandono de puesto	
Uso excesivo de la fuerza	
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas	

Ponce 1000



Bayamón 705



Bayamón 1072

Conducta Impropia						
Maltrato y Negligencia Institucional						
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.						
Ambiente hostil						1
Supervisor no rinde eval. empleados						
PREA						
Hostigamiento Sexual						
Violaciones Ley Violencia Doméstica						
Incumplimiento del deber						
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.						
Excarcelaciones erróneas						
Accidentes en vehículos oficiales						
Incump. ordenes tribunales o admin.						
Pérdida o uso indebido prop. o doc.						
Negligencia en el desempeño del deber						
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo						
Pérdida o mal uso arma de reglamento						
Asistir bajo efectos bebidas o sust.						
Actos de insubordinación						
Abandono de puesto						
Uso excesivo de la fuerza						
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas						

Complejo Rehabilitación Mujeres Bayamón

Conducta Impropia						
Maltrato y Negligencia Institucional						
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.						
Ambiente hostil						
Supervisor no rinde eval. empleados						
PREA						
Hostigamiento Sexual						
Violaciones Ley Violencia Doméstica						
Incumplimiento del deber						
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.						
Excarcelaciones erróneas						
Accidentes en vehículos oficiales						
Incump. ordenes tribunales o admin.						
Pérdida o uso indebido prop. o doc.						
Negligencia en el desempeño del deber						
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo						
Pérdida o mal uso arma de reglamento						
Asistir bajo efectos bebidas o sust.						
Actos de insubordinación						
Abandono de puesto						
Uso excesivo de la fuerza						
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas						1

Ponce 676

Conducta Impropia	
Maltrato y Negligencia Institucional	
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.	
Ambiente hostil	
Supervisor no rinde eval. empleados	
PREA	1
Hostigamiento Sexual	
Violaciones Ley Violencia Doméstica	
Incumplimiento del deber	
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.	
Excarcelaciones erróneas	
Accidentes en vehículos oficiales	
Incump. ordenes tribunales o admin.	
Pérdida o uso indebido prop. o doc.	
Negligencia en el desempeño del deber	
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo	
Pérdida o mal uso arma de reglamento	
Asistir bajo efectos bebidas o sust.	
Actos de insubordinación	
Abandono de puesto	
Uso excesivo de la fuerza	
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas	

Ponce 500

Conducta Impropia	
Maltrato y Negligencia Institucional	
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.	
Ambiente hostil	
Supervisor no rinde eval. empleados	
PREA	
Hostigamiento Sexual	
Violaciones Ley Violencia Doméstica	
Incumplimiento del deber	
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.	
Excarcelaciones erróneas	
Accidentes en vehículos oficiales	
Incump. ordenes tribunales o admin.	
Pérdida o uso indebido prop. o doc.	
Negligencia en el desempeño del deber	
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo	
Pérdida o mal uso arma de reglamento	
Asistir bajo efectos bebidas o sust.	
Actos de insubordinación	
Abandono de puesto	
Uso excesivo de la fuerza	
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas	1

Guayama 500

Conducta Impropia	
Maltrato y Negligencia Institucional	
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.	
Ambiente hostil	
Supervisor no rinde eval. empleados	
PREA	1
Hostigamiento Sexual	
Violaciones Ley Violencia Doméstica	
Incumplimiento del deber	
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.	
Excarcelaciones erróneas	
Accidentes en vehículos oficiales	
Incump. ordenes tribunales o admin.	
Pérdida o uso indebido prop. o doc.	
Negligencia en el desempeño del deber	
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo	
Pérdida o mal uso arma de reglamento	
Asistir bajo efectos bebidas o sust.	
Actos de insubordinación	
Abandono de puesto	
Uso excesivo de la fuerza	
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas	

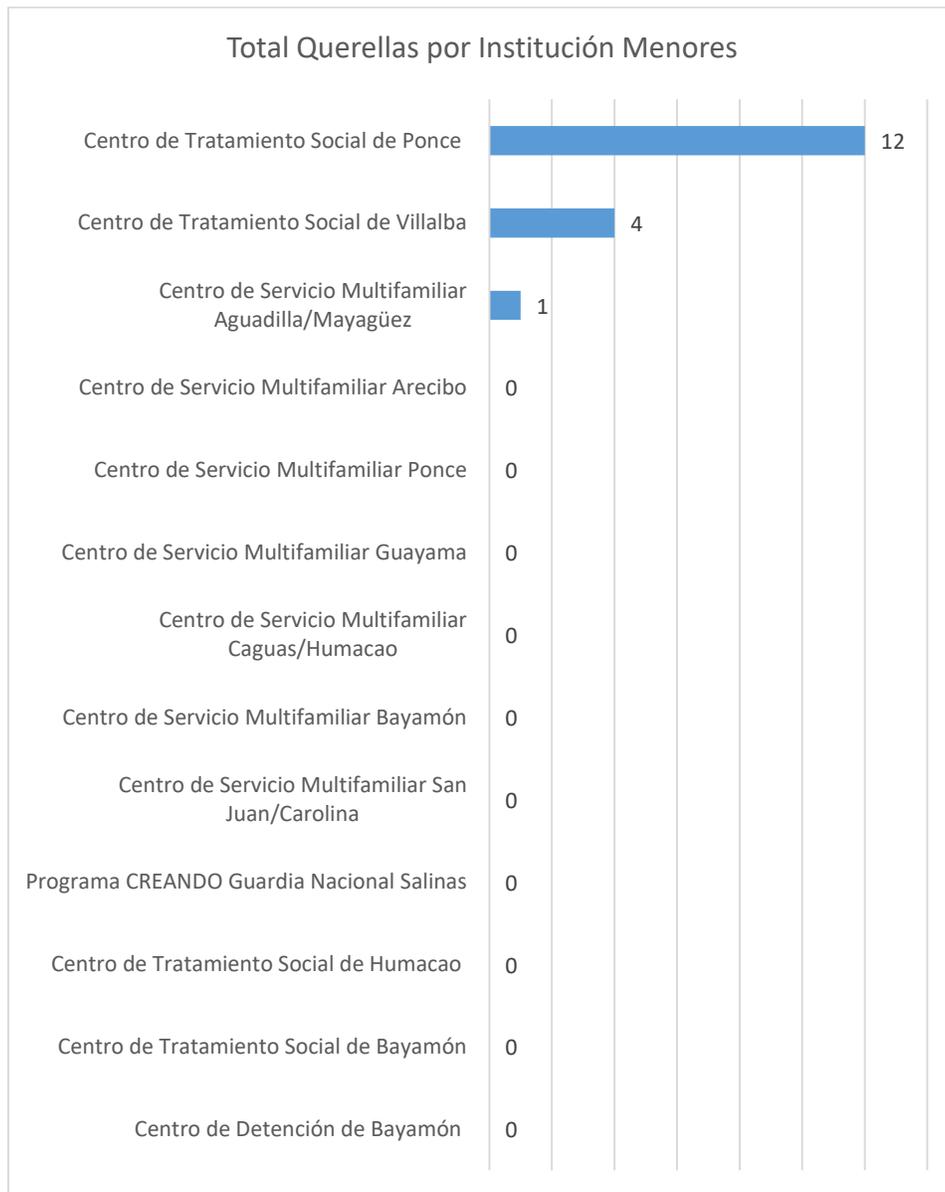
Guayama 1000

Conducta Impropia	
Maltrato y Negligencia Institucional	
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.	
Ambiente hostil	
Supervisor no rinde eval. empleados	
PREA	
Hostigamiento Sexual	
Violaciones Ley Violencia Doméstica	
Incumplimiento del deber	
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.	
Excarcelaciones erróneas	
Accidentes en vehículos oficiales	
Incump. ordenes tribunales o admin.	
Pérdida o uso indebido prop. o doc.	
Negligencia en el desempeño del deber	
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo	
Pérdida o mal uso arma de reglamento	
Asistir bajo efectos bebidas o sust.	
Actos de insubordinación	1
Abandono de puesto	
Uso excesivo de la fuerza	
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas	

SISTEMA DE MENORES

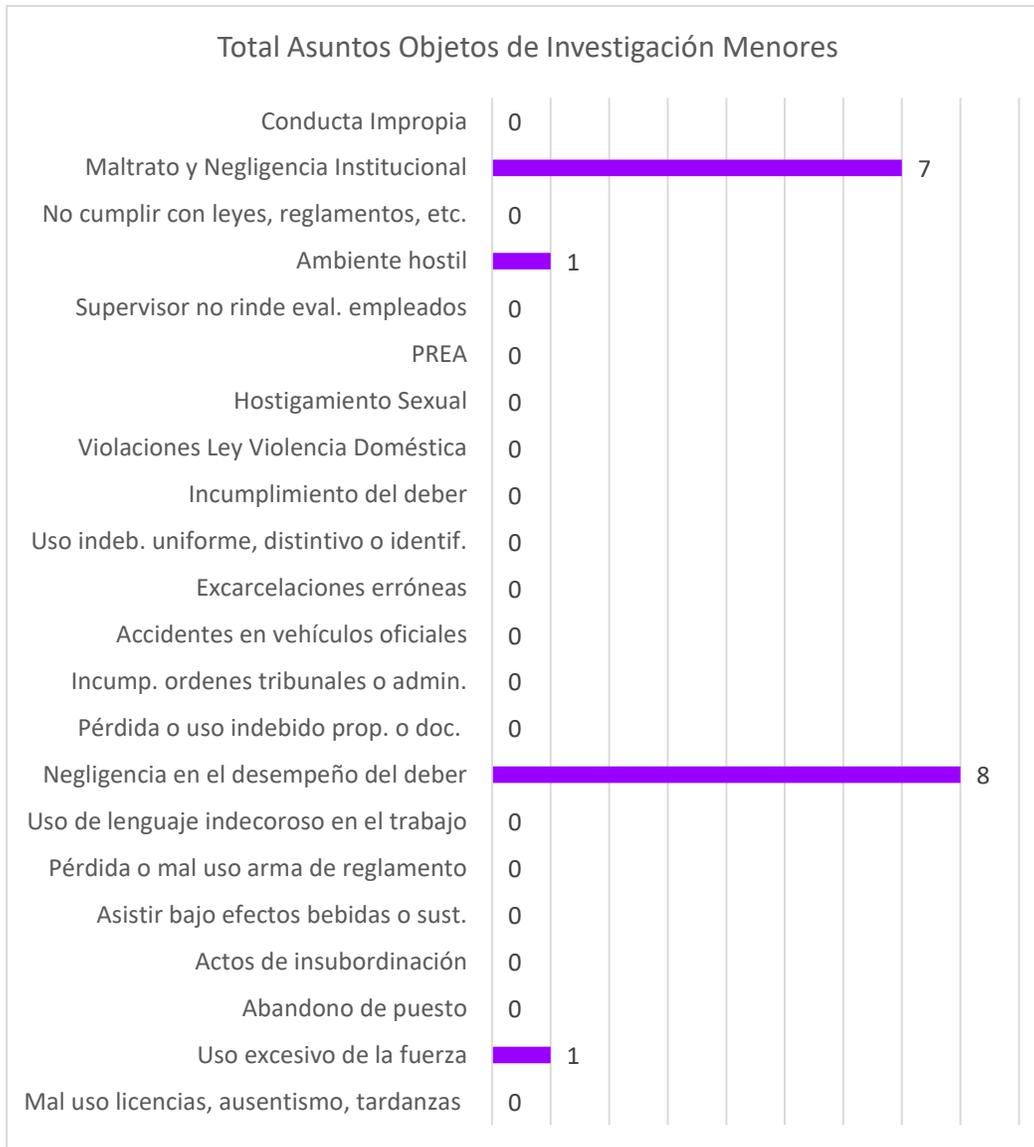
Querellas del Sistema de Menores

La cantidad de querellas reportadas para el sistema de menores fue de 17. La siguiente figura las desglosa por institución facilidad.

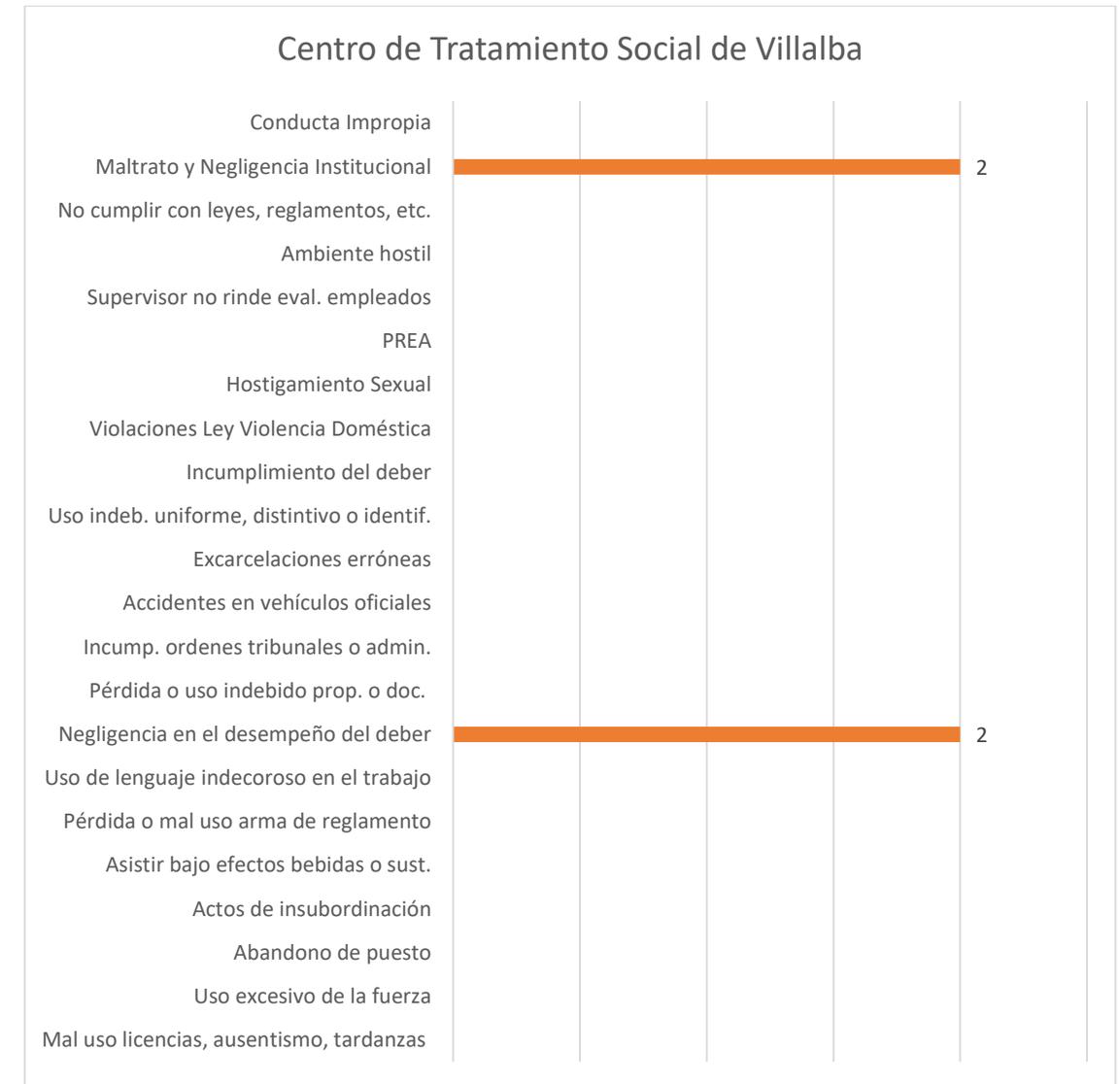


Asuntos Objetos de Investigación en el Sistema de Menores

El 47% de los asuntos objeto de investigación fue por negligencia en el desempeño del deber; 41% Maltrato y Negligencia Institucional; 6% Uso excesivo de la fuerza; 6% Ambiente hostil.



Asuntos Objetos de Investigación por Institución para Menores



Centro de Servicio Multifamiliar Aguadilla/Mayagüez

Conducta Impropia						
Maltrato y Negligencia Institucional						
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.						
Ambiente hostil						1
Supervisor no rinde eval. empleados						
PREA						
Hostigamiento Sexual						
Violaciones Ley Violencia Doméstica						
Incumplimiento del deber						
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.						
Excarcelaciones erróneas						
Accidentes en vehículos oficiales						
Incump. ordenes tribunales o admin.						
Pérdida o uso indebido prop. o doc.						
Negligencia en el desempeño del deber						
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo						
Pérdida o mal uso arma de reglamento						
Asistir bajo efectos bebidas o sust.						
Actos de insubordinación						
Abandono de puesto						
Uso excesivo de la fuerza						
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas						

OFICINAS CENTRALES

Querellas de Oficinas Centrales

No reportaron casos por violaciones a las normas en las oficinas centrales.

Asuntos Objetos de Investigación en las Oficinas Centrales

No reportaron asuntos objetos de investigación en las oficinas centrales.

Asuntos Objetos de Investigación por Oficinas Centrales

No se ilustran gráficas para asuntos objetos de investigación en las oficinas centrales.

UNIDADES ESPECIALES

Querellas de Unidades Especiales

No reportaron casos por violaciones a las normas en las unidades especiales de seguridad.

Asuntos Objetos de Investigación en las Unidades Especiales

No reportaron asuntos objetos de investigación en las unidades especiales de seguridad.

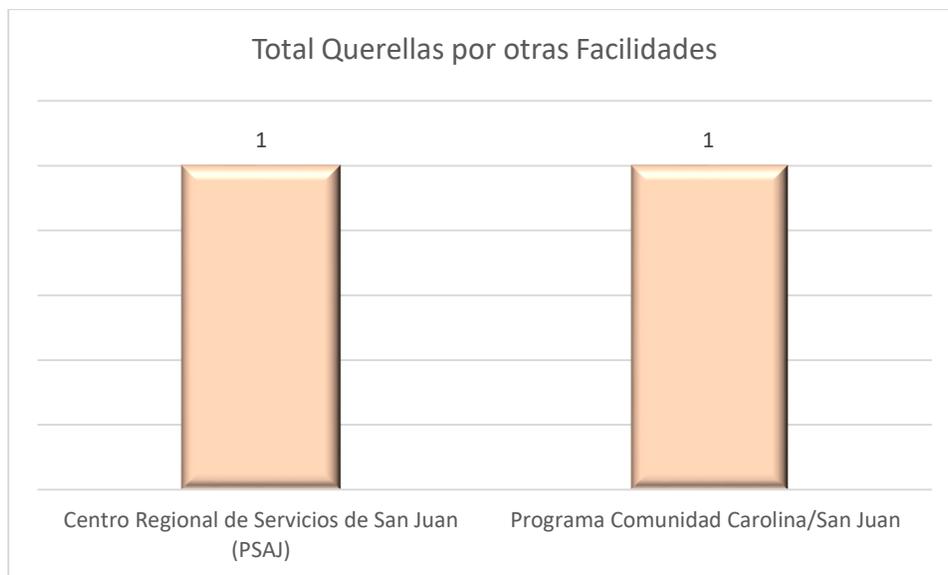
Asuntos Objetos de Investigación por Unidad Especial

No se ilustran gráficas para asuntos objetos de investigación en las unidades especiales de seguridad.

OTRAS FACILIDADES

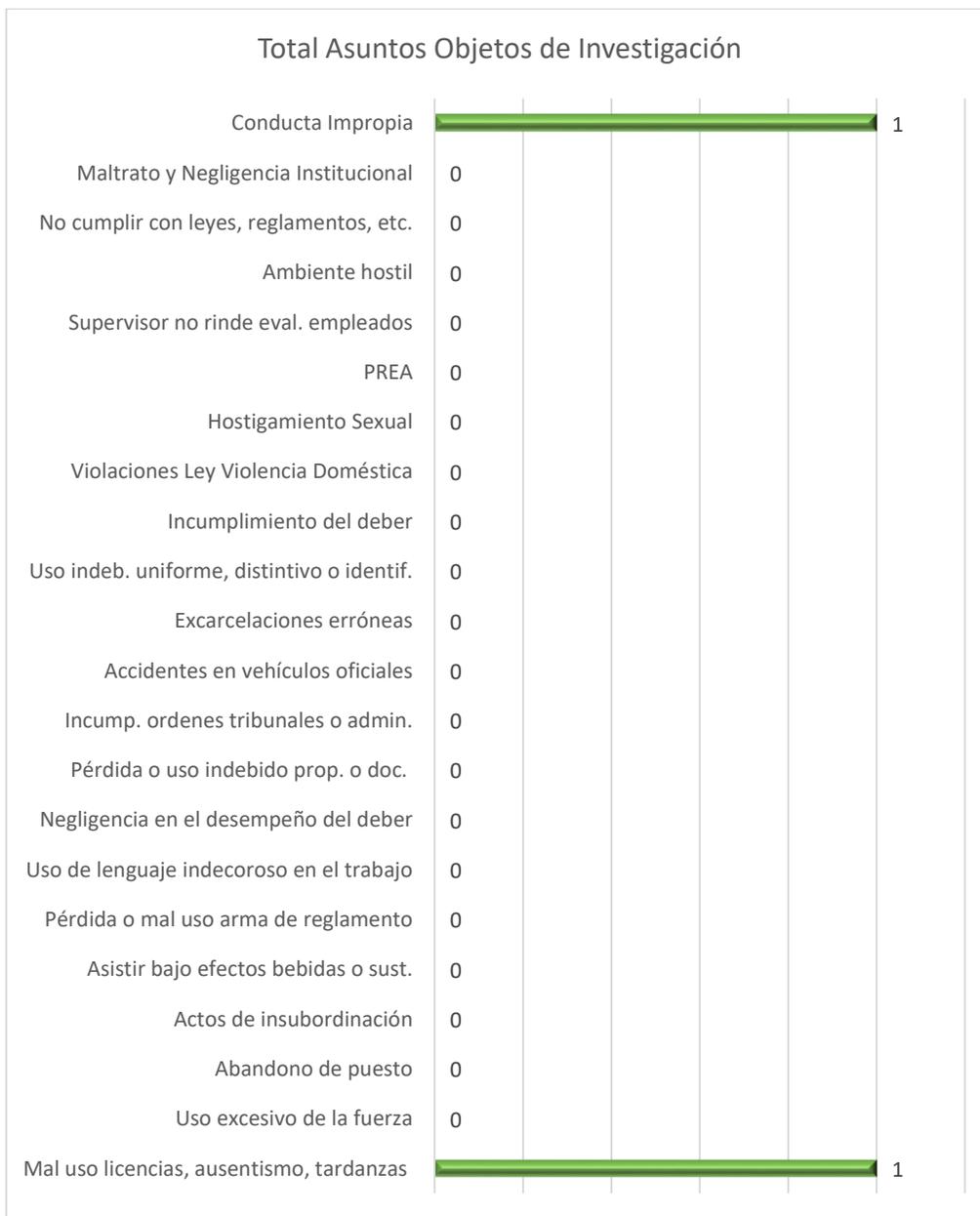
Querellas de Unidades y Otras Facilidades

Clasificamos en la categoría de “facilidades”, programas, talleres y otras oficinas operacionales, las cuales ascienden a 53. La cantidad de querellas reportadas en otras facilidades fue de dos (2): una (1) en el Centro Regional de Servicios de San Juan (PSAJ) y una (1) en el Programa de Comunidad de Mayagüez.



Asuntos Objetos de Investigación en Otras Facilidades

El 50% (1) de los asuntos objetos de investigación fue por conducta impropia y 50% (1) por mal uso licencias, ausentismo, tardanzas.



Asuntos Objetos de Investigación por Otras Facilidades

Centro Regional de Servicios de San Juan (PSAJ)						
Conducta Impropia						
Maltrato y Negligencia Institucional						
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.						
Ambiente hostil						
Supervisor no rinde eval. empleados						
PREA						
Hostigamiento Sexual						
Violaciones Ley Violencia Doméstica						
Incumplimiento del deber						
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.						
Excarcelaciones erróneas						
Accidentes en vehículos oficiales						
Incump. ordenes tribunales o admin.						
Pérdida o uso indebido prop. o doc.						
Negligencia en el desempeño del deber						
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo						
Pérdida o mal uso arma de reglamento						
Asistir bajo efectos bebidas o sust.						
Actos de insubordinación						
Abandono de puesto						
Uso excesivo de la fuerza						
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas						1

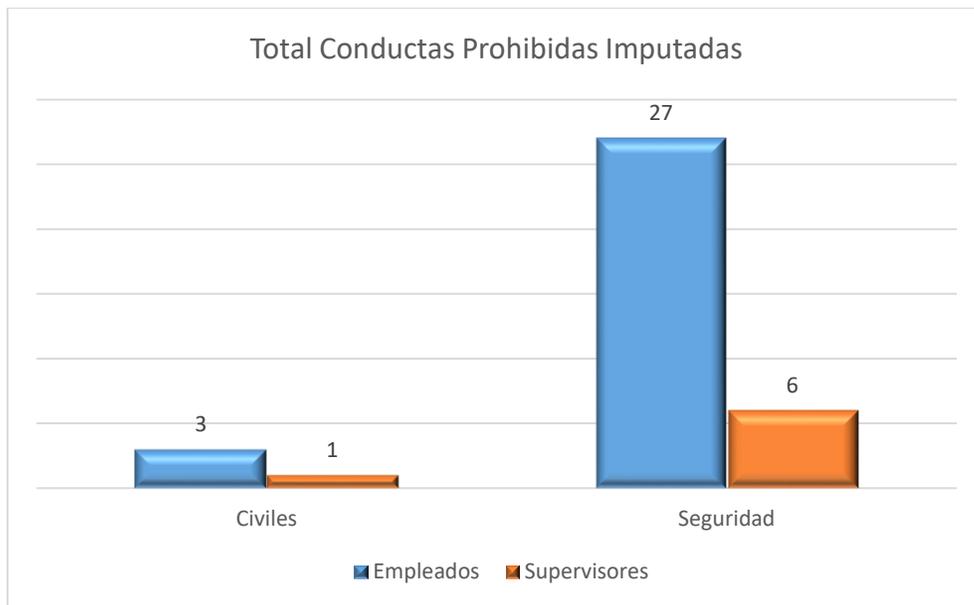
Programa Comunidad Carolina/San Juan

Conducta Impropia	1
Maltrato y Negligencia Institucional	
No cumplir con leyes, reglamentos, etc.	
Ambiente hostil	
Supervisor no rinde eval. empleados	
PREA	
Hostigamiento Sexual	
Violaciones Ley Violencia Doméstica	
Incumplimiento del deber	
Uso indeb. uniforme, distintivo o identif.	
Excarcelaciones erróneas	
Accidentes en vehículos oficiales	
Incump. ordenes tribunales o admin.	
Pérdida o uso indebido prop. o doc.	
Negligencia en el desempeño del deber	
Uso de lenguaje indecoroso en el trabajo	
Pérdida o mal uso arma de reglamento	
Asistir bajo efectos bebidas o sust.	
Actos de insubordinación	
Abandono de puesto	
Uso excesivo de la fuerza	
Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas	

CONDUCTAS PROHIBIDAS IMPUTADAS

Reportaron 37 conductas prohibidas. El 11% (4) de las conductas evaluadas corresponden a personal civil y 89% (33) a personal de seguridad.

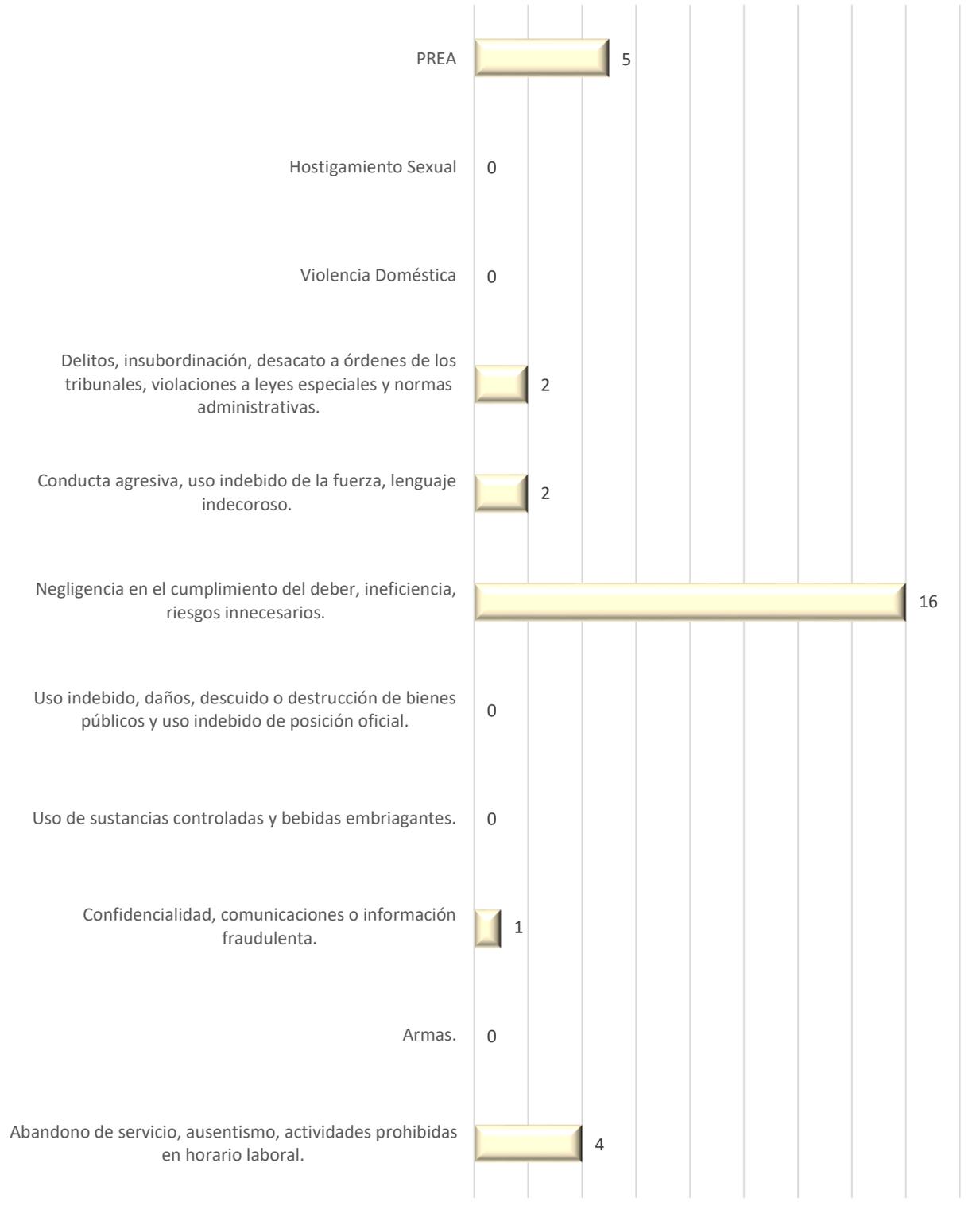
De esas 37 conductas imputadas, 30 fueron a empleados y 7 a supervisores.



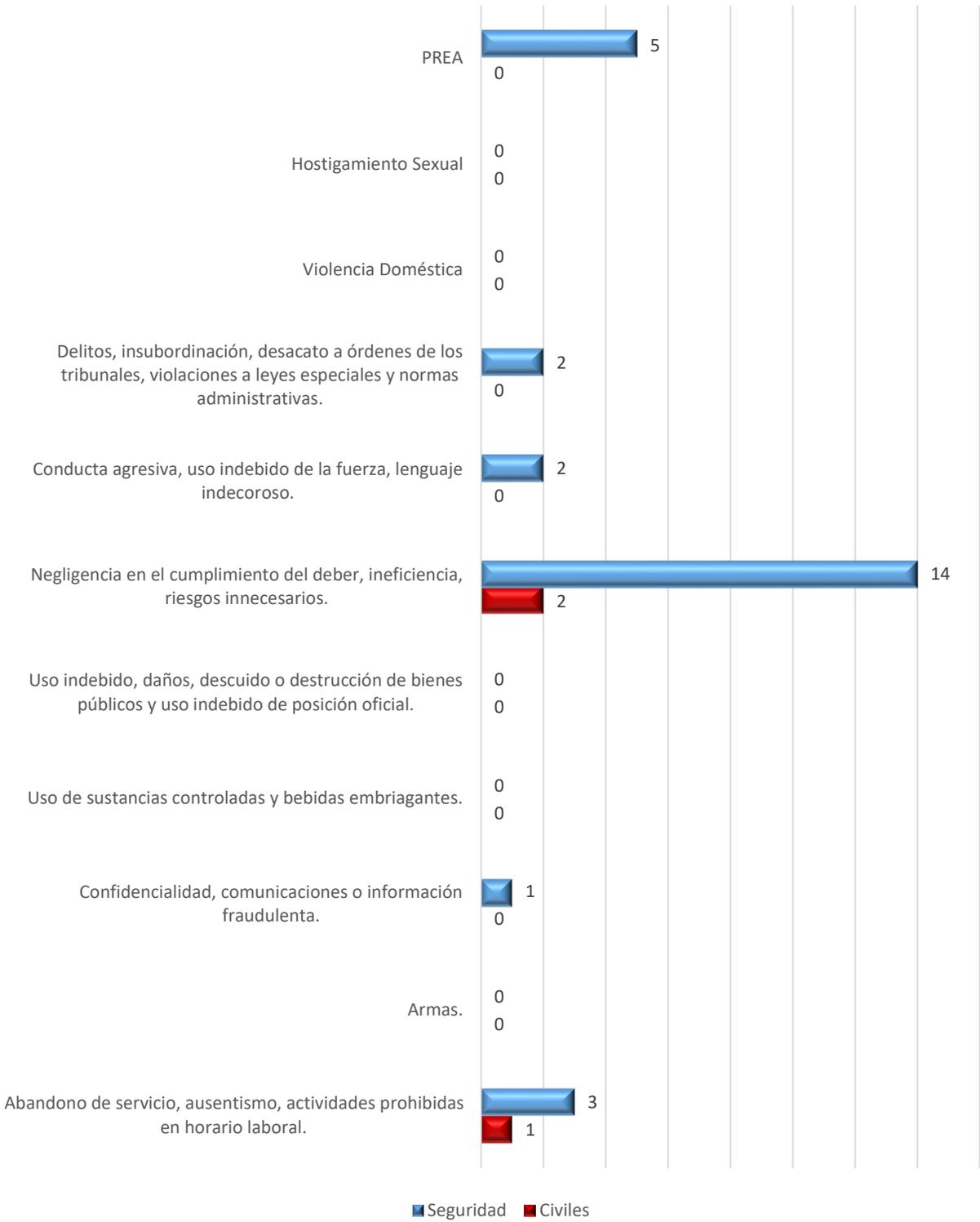
Conductas Imputadas a Empleados

El 53% de las conductas prohibidas imputadas a los empleados fue por negligencia en el cumplimiento del deber, ineficiencia, riesgos innecesarios; 17% PREA; 13% abandono de servicio, ausentismo, actividades prohibidas en horario laboral; 7% conducta agresiva, uso indebido de la fuerza, lenguaje indecoroso; 7% delitos, insubordinación, desacato a órdenes de los tribunales, violaciones a leyes especiales y normas administrativas; 3% confidencialidad, comunicaciones o información fraudulenta.

Total Conductas Prohibidas Imputadas a Empleados

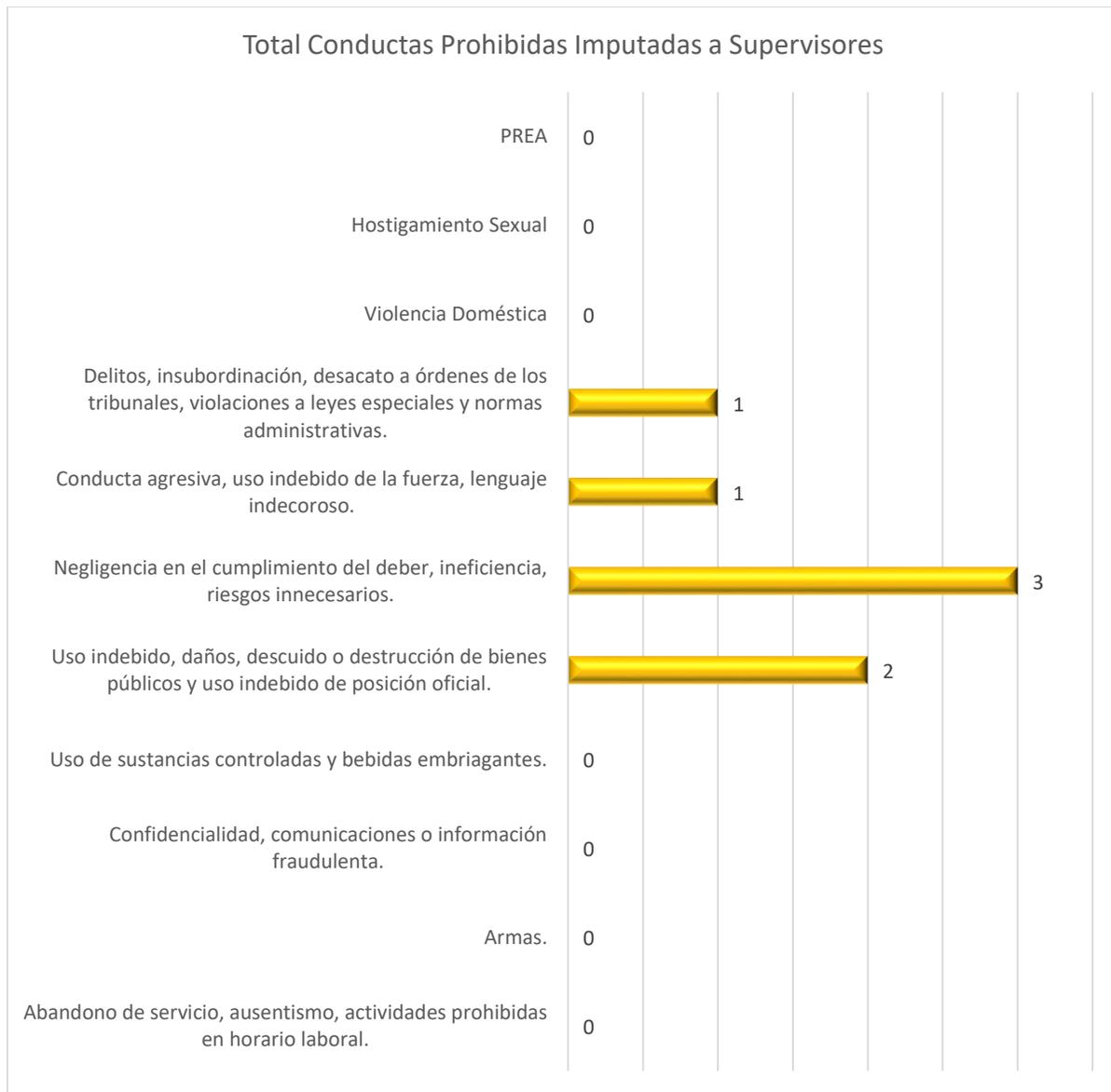


Conductas Empleados Civiles vs Empleados Seguridad



Conductas Imputadas a Supervisores

El 43% de las conductas prohibidas imputadas a los supervisores fue por 43% negligencia en el cumplimiento del deber, ineficiencia, riesgos innecesarios; 29% uso indebido, daños, descuido o destrucción de bienes públicos y uso indebido de posición oficial; 14% conducta agresiva, uso indebido de la fuerza, lenguaje indecoroso; 14% delitos, insubordinación, desacato a órdenes de los tribunales, violaciones a leyes especiales y normas administrativas.



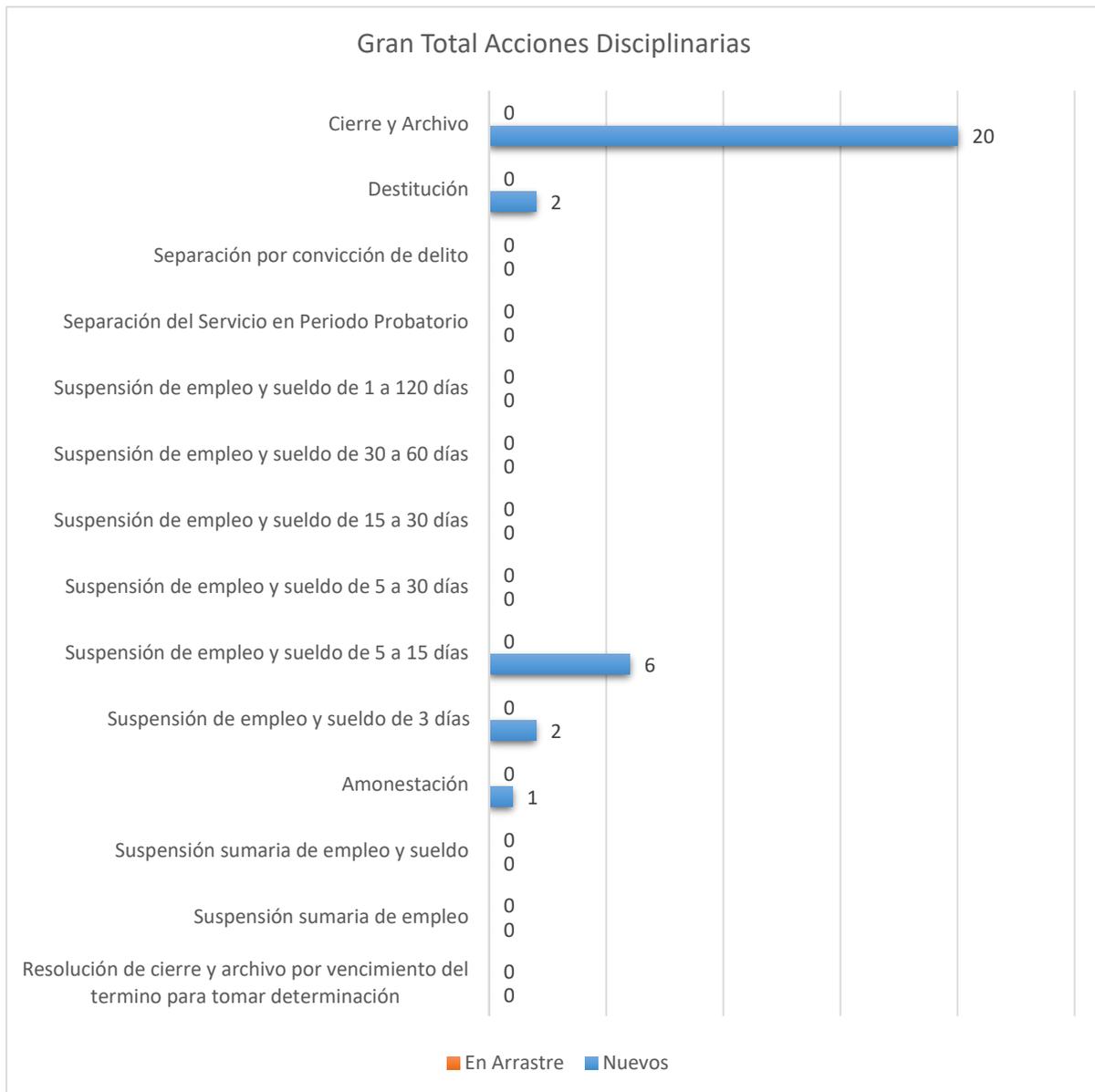
Conductas Supervisores Civiles vs Supervisores de Seguridad



ACCIONES DISCIPLINARIAS

Acciones Disciplinarias

Recomendaron un total de 31 acciones disciplinarias. El 65% fue de Cierre y Archivo; 19% Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días; 6% Suspensión de empleo y sueldo de 3 días; 6% Destitución; 3% Amonestación.

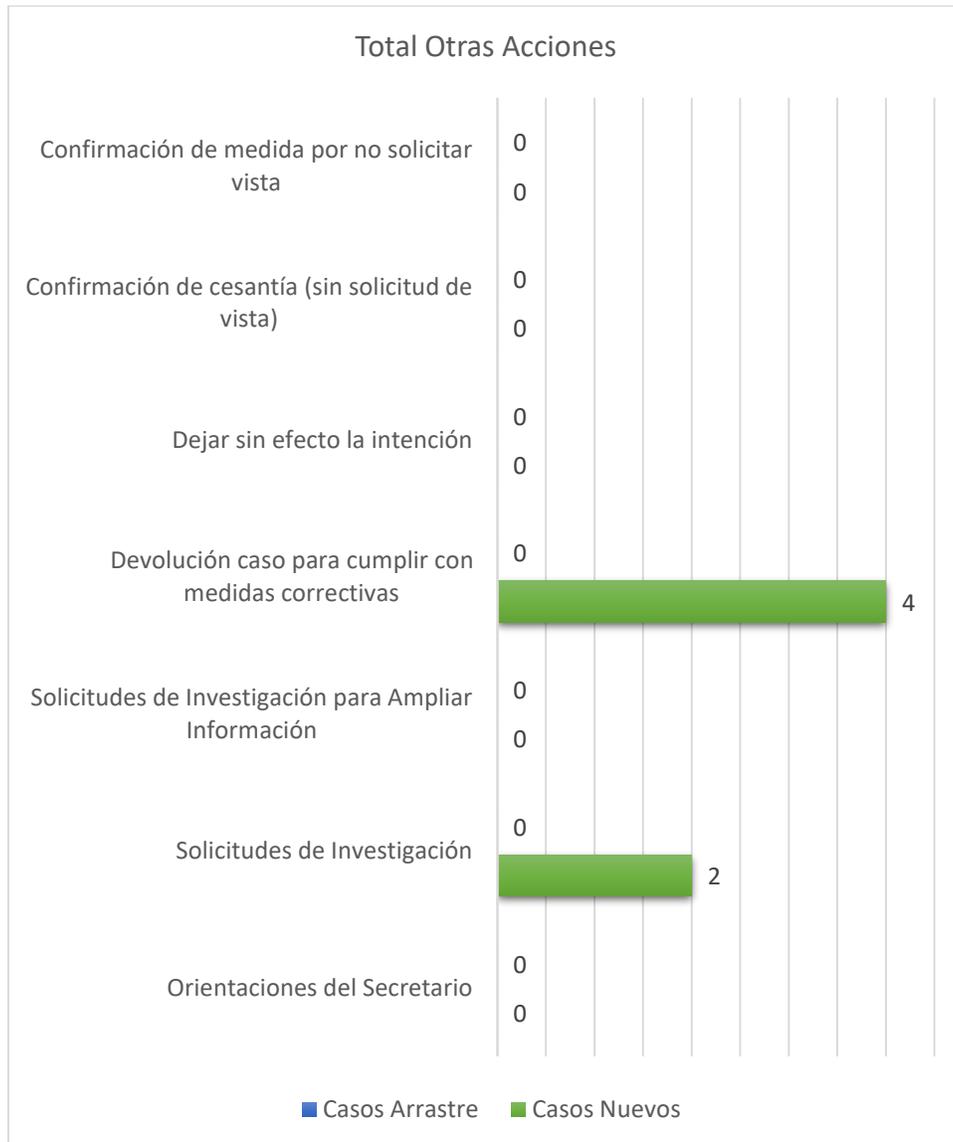


Acciones Disciplinarias para Empleados y Supervisores

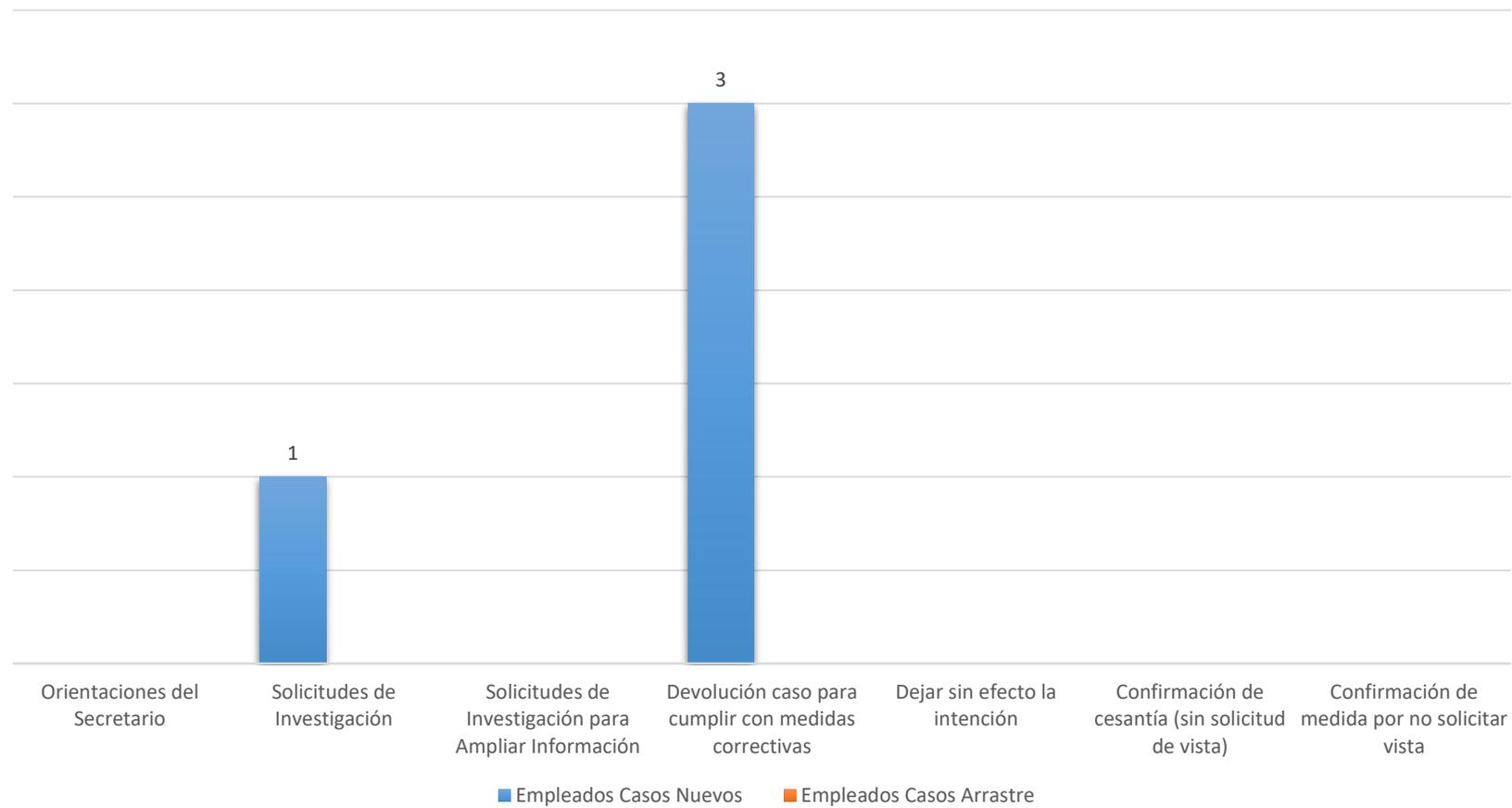


Otras Acciones

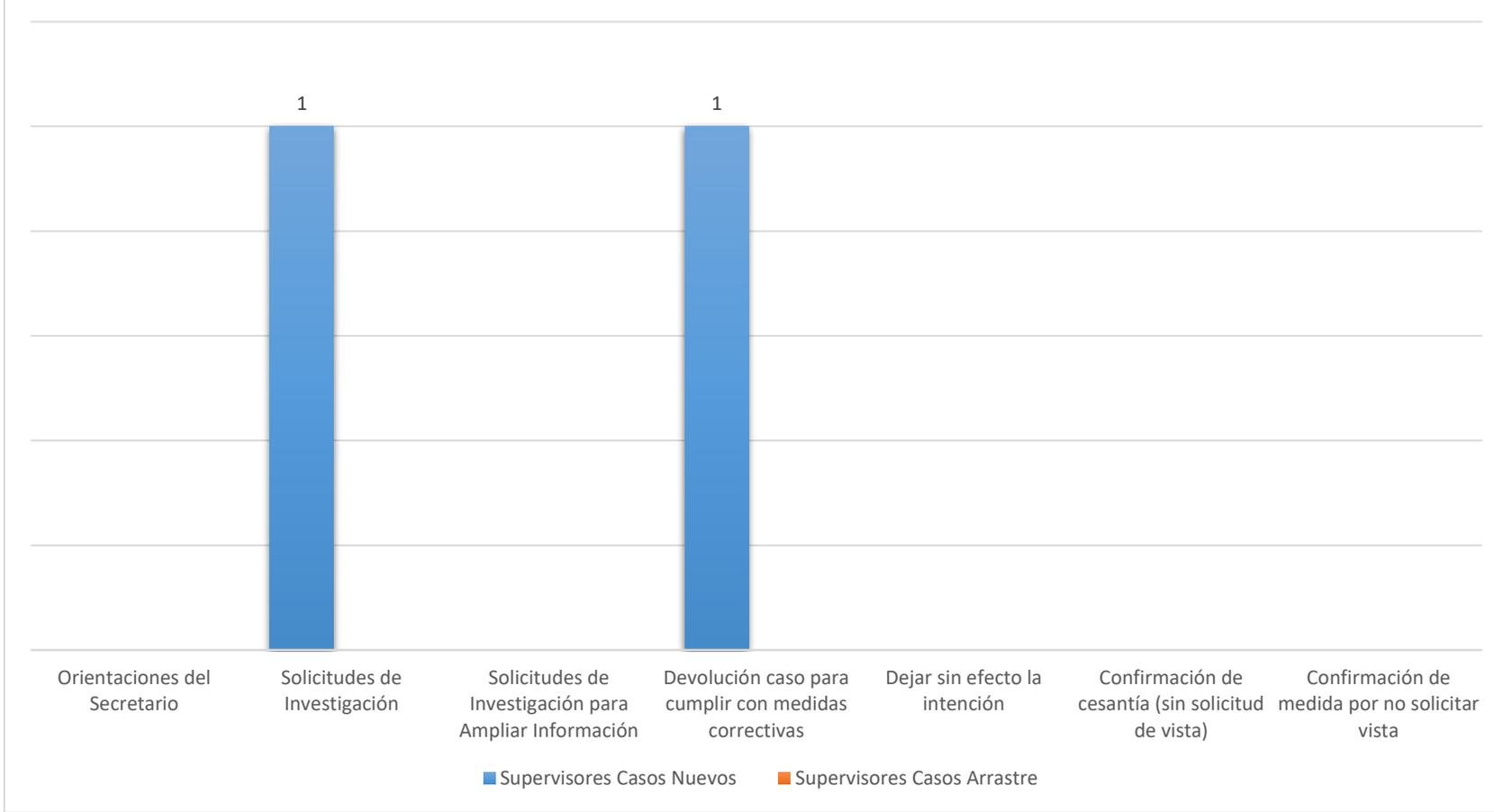
Tomaron otras determinaciones en 6 casos, tales como: 67% Devolución caso para cumplir con medidas correctivas; 33% Solicitudes de Investigación.



Otras Acciones para Empleados



Otras Acciones para Supervisores



VISTAS ADMINISTRATIVAS

Vistas Informales

Este equipo de trabajo participó de 3 vistas informales, de las cuales ninguna fue para empleados civiles y 3 para para empleados de seguridad.

