

INFORME ESTADÍSTICO DE DISCIPLINA DE EMPLEADOS Diciembre 2020

| | |
|--|---|
| 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: | <ol style="list-style-type: none">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: | AF Julio 2020-Junio 2021 |
| 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.

Dirección de portal de Internet:

<http://dcr.pr.gov>

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 2021

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**, según enmendado, 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:

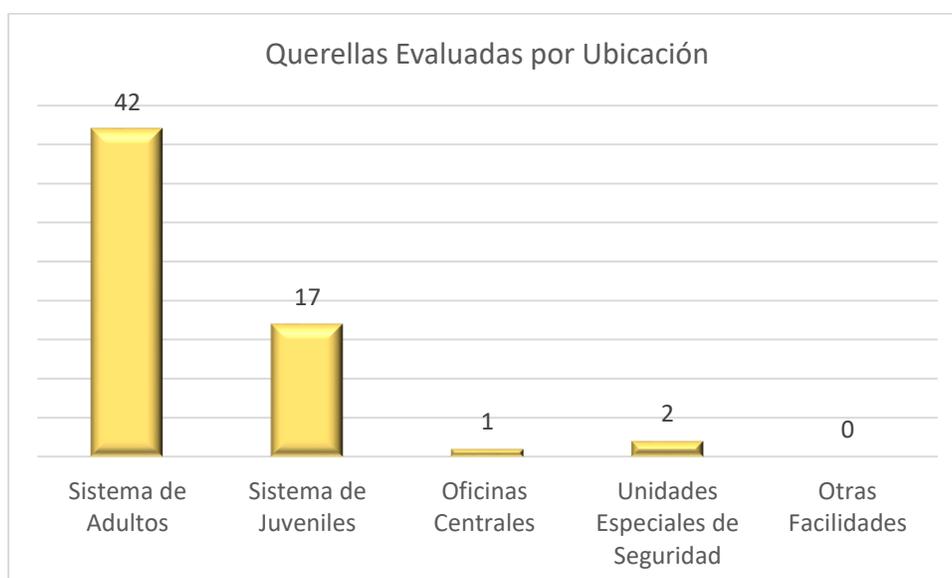
1. **Acciones Disciplinarias:** Son aquellas sanciones o medidas disciplinarias impuestas por el Secretario a un empleado, en el ejercicio de su discreción, de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.
2. **Amonestación:** Advertencia y orientación formal escrita al empleado en la cual se le 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 93, de las cuales 11 son del mes anterior y 82 corresponden a querellas nuevas. El 67% (62) fueron evaluadas en el mes.

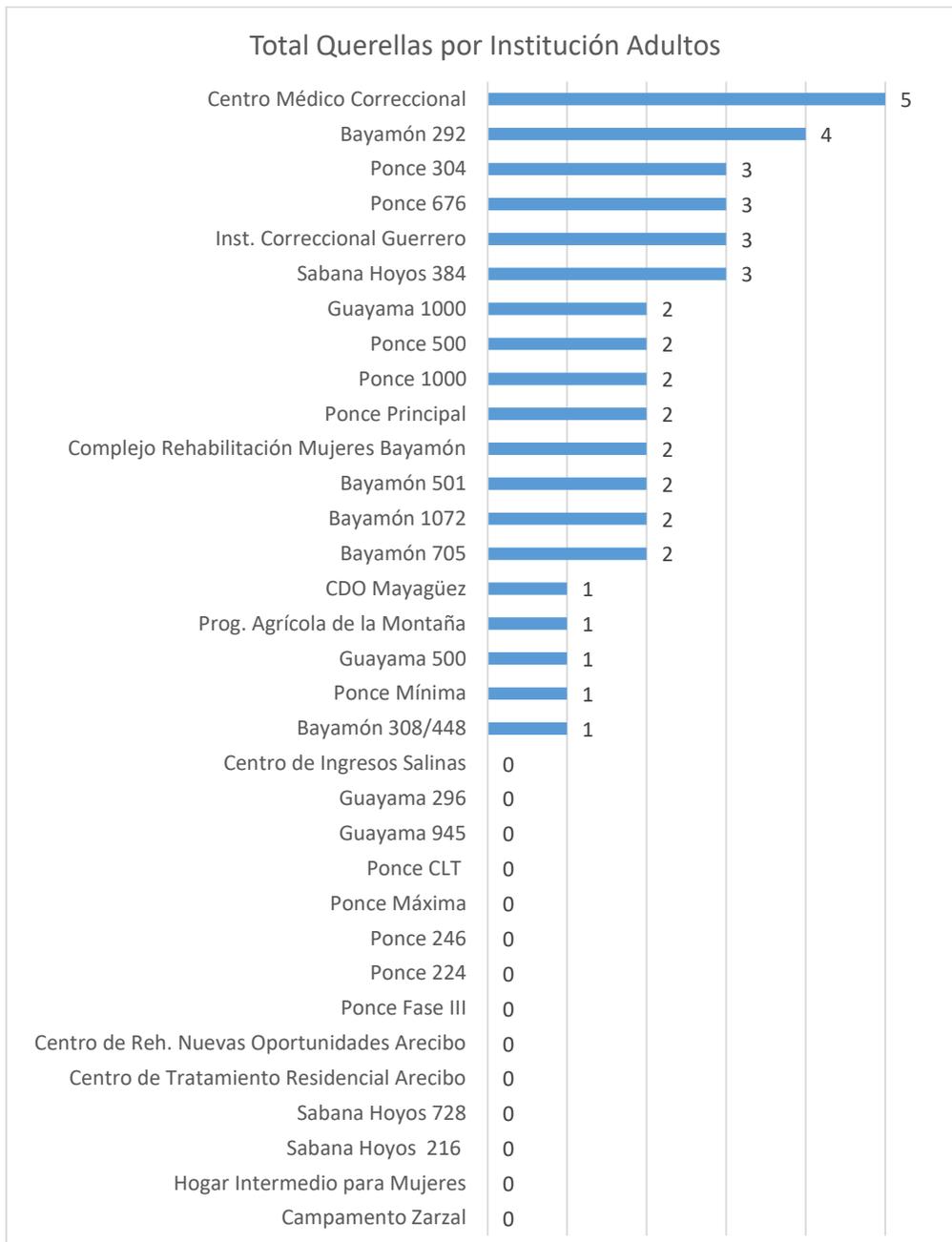
Las 62 querellas evaluadas en el mes se dividen en: 68% (42) en el Sistema de Adultos, 27% (17) en el Sistema de Juveniles, 2% (1) en las Oficinas Centrales, 3% (2) en las Unidades Especiales de Seguridad y 0% (0) en otras facilidades.



SISTEMA DE ADULTOS

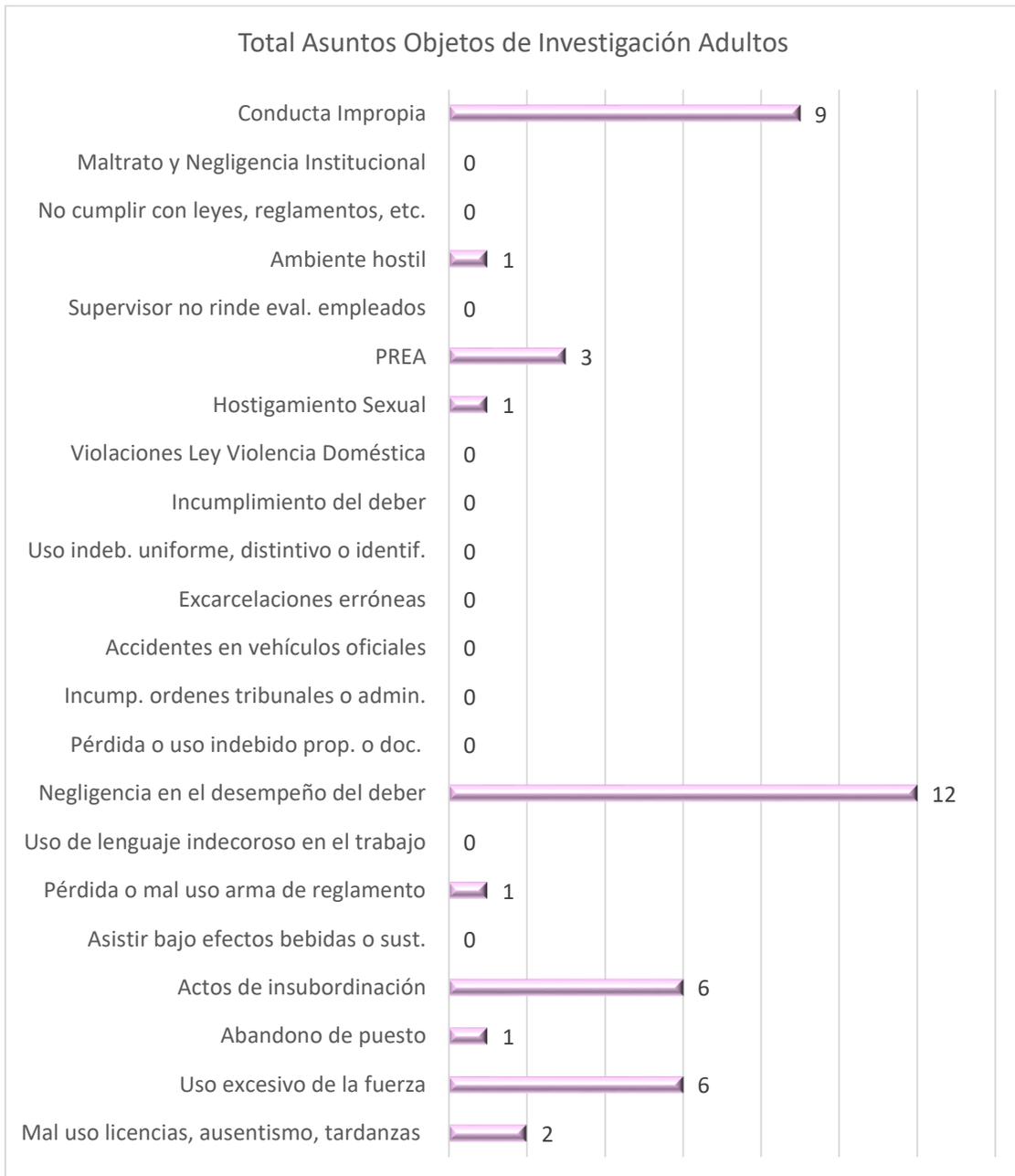
Querellas del Sistema de Adultos

La cantidad de querellas reportadas para el sistema de adultos fue de 42. La siguiente figura las desglosa por institución.

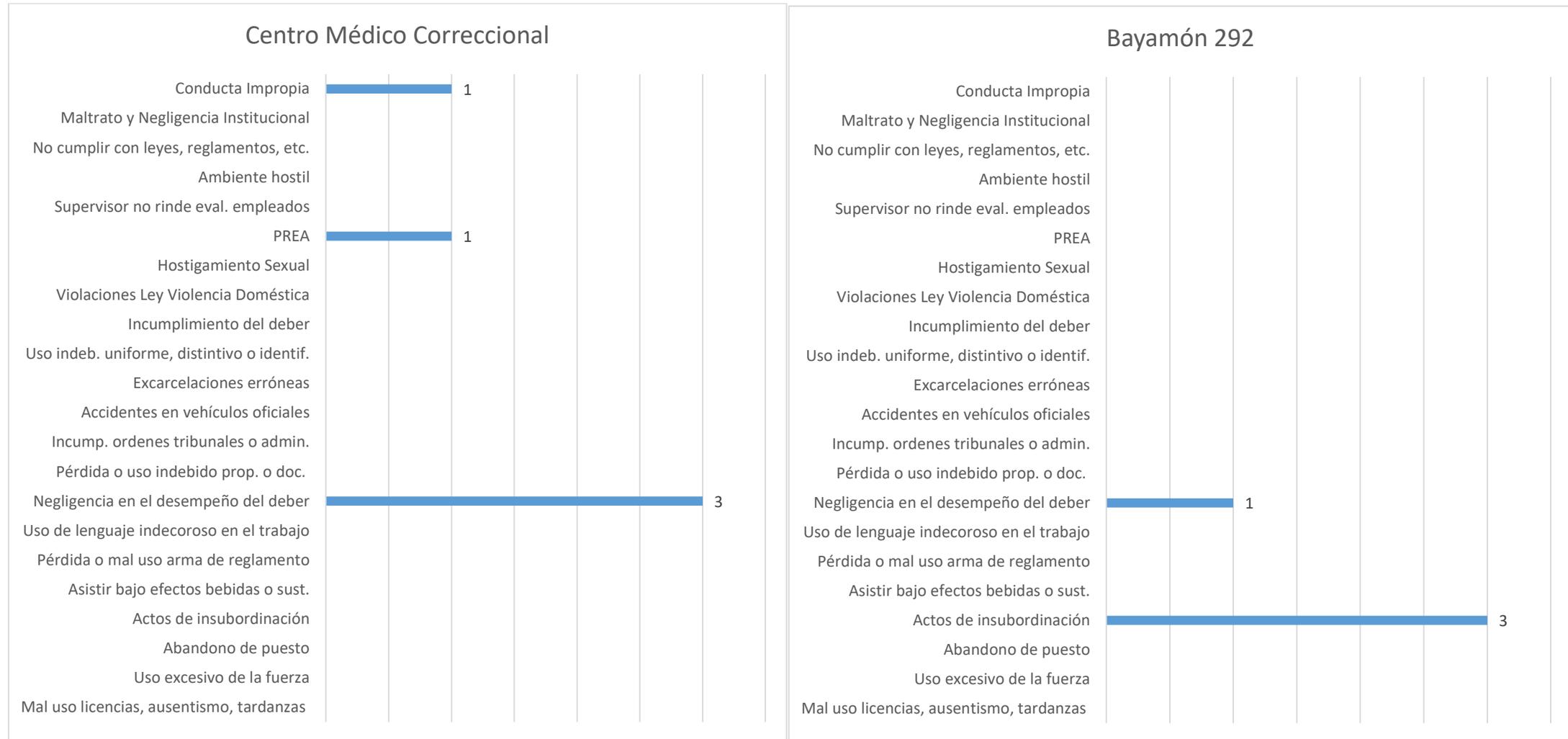


Asuntos Objetos de Investigación en el Sistema de Adultos

El 29% de los asuntos objeto de investigación fue por negligencia en el desempeño del deber; 21% conducta impropia; 14% uso excesivo de la fuerza; 14% actos de insubordinación; 7% PREA; 5% mal uso licencias, ausentismo, tardanzas; 2% en cada uno de los siguientes: abandono de puesto, pérdida o mal uso arma de reglamento, hostigamiento sexual y ambiente hostil.



Asuntos Objetos de Investigación por Institución para Adultos



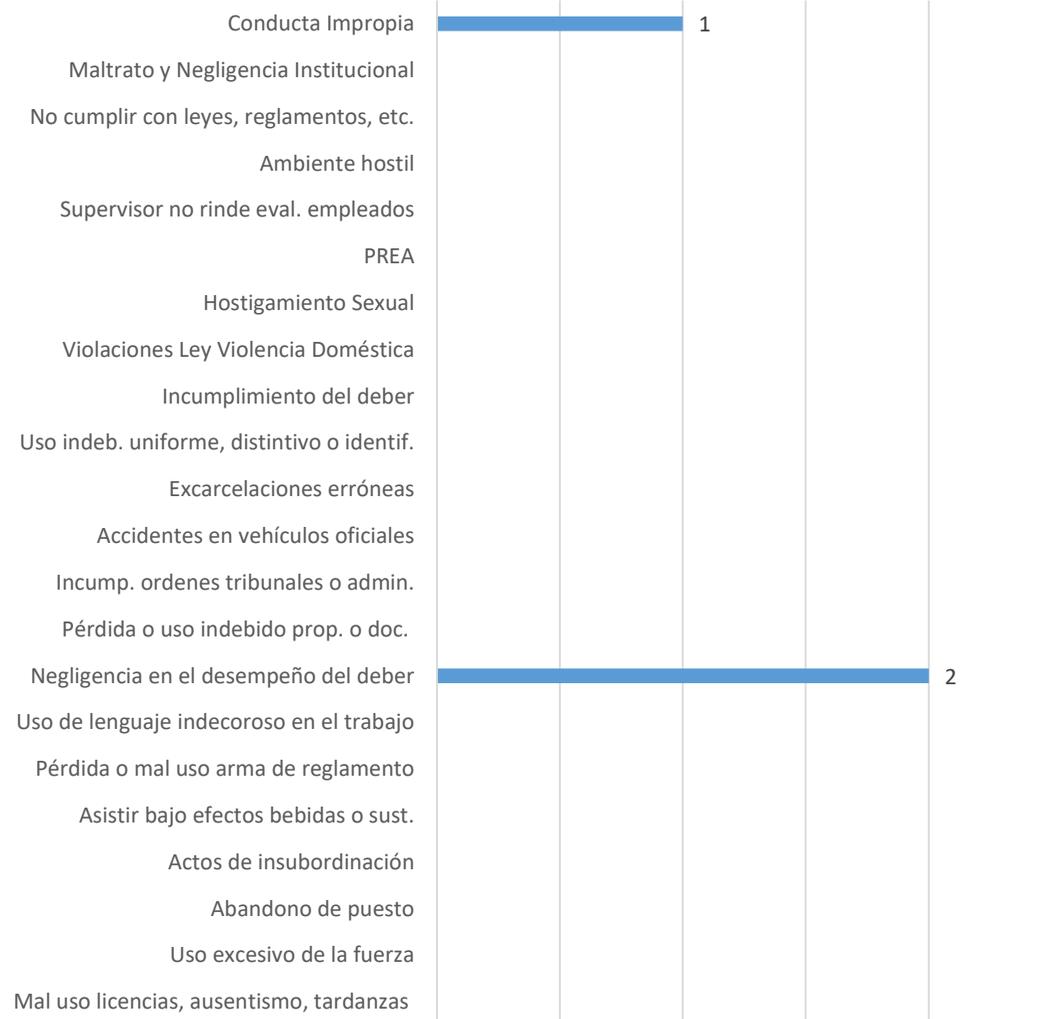
Sabana Hoyos 384

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| 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 | | | | | | 3 |
| Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas | | | | | | |

Inst. Correccional Guerrero

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|
| 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 | | | | | | 2 |
| Abandono de puesto | | | | | | |
| Uso excesivo de la fuerza | | | | | | |
| Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas | | | | | | |

Ponce 676



Ponce 304



Bayamón 705

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| 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 | | | | | 2 |
| 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 | | | | | |

Bayamón 1072

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| Conducta Impropia | | | | | | 1 |
| 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 | | | | | | |

Bayamón 501

| | |
|--|---|
| Conducta Impropia | 1 |
| Maltrato y Negligencia Institucional | |
| No cumplir con leyes, reglamentos, etc. | |
| Ambiente hostil | |
| Supervisor no rinde eval. empleados | |
| PREA | |
| Hostigamiento Sexual | 1 |
| 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 | 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 | 1 |
| Asistir bajo efectos bebidas o sust. | |
| Actos de insubordinación | |
| Abandono de puesto | |
| Uso excesivo de la fuerza | |
| Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas | |

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 | |
| 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 | 1 |
| Uso excesivo de la fuerza | |
| Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas | 1 |

Ponce 1000

| | |
|--|---|
| 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 | 1 |
| Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas | |

Ponce 500

| | |
|--|---|
| 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 | 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 | |

Guayama 1000

| | |
|--|---|
| 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 | 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 | |

Bayamón 308/448

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| 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 | | | | | |

Ponce Mínima

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| 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 | | | | | |

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 | | | | | |

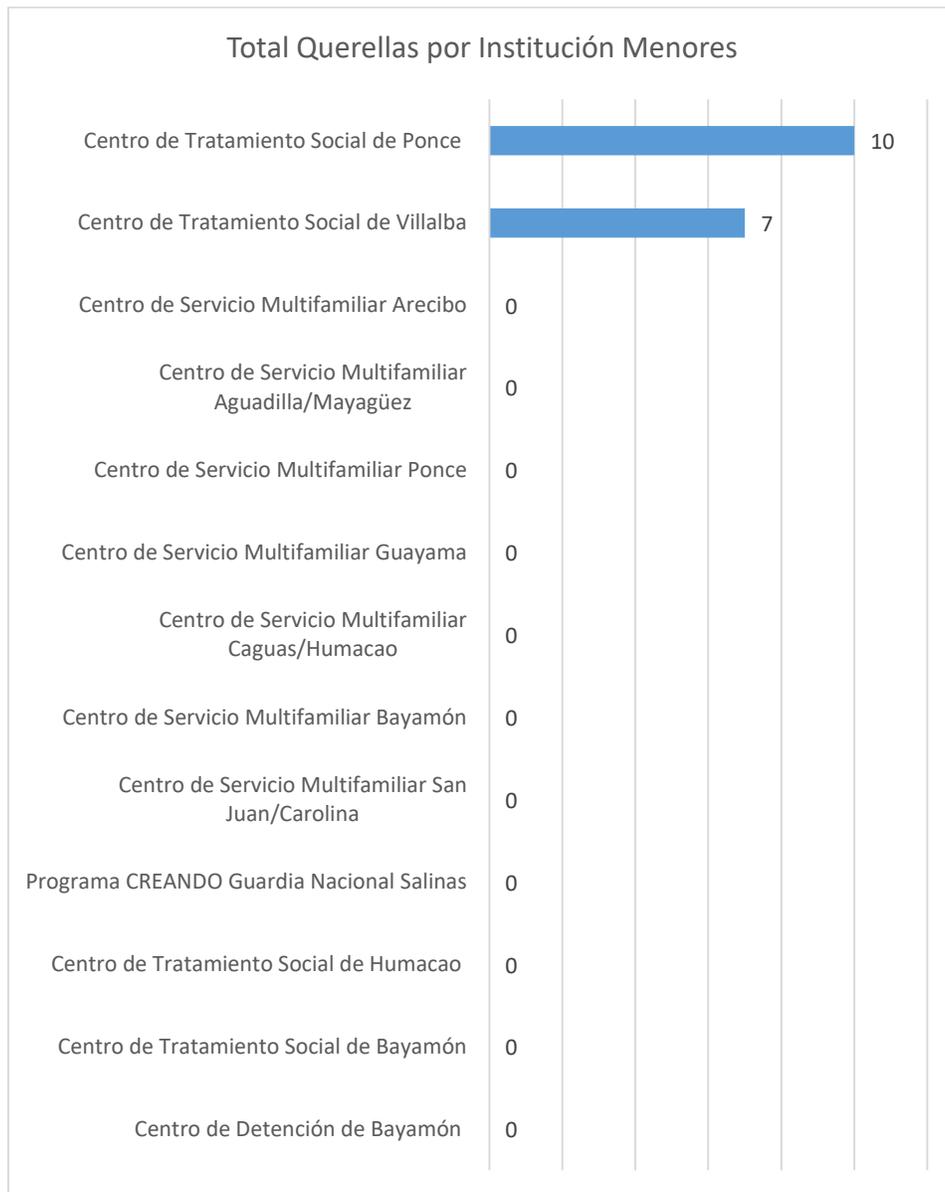
Prog. Agrícola de la Montaña

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| 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 |

SISTEMA DE MENORES

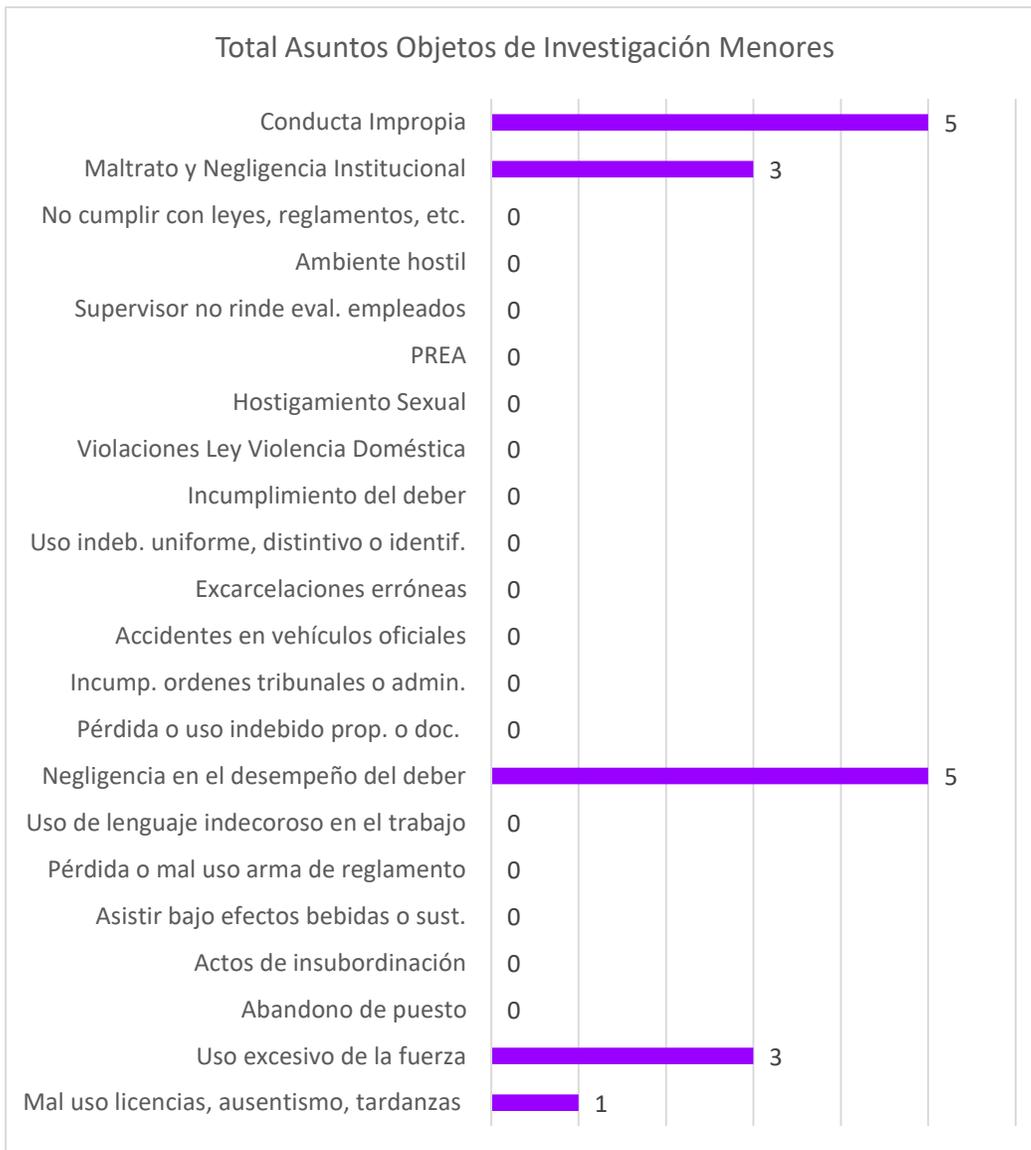
Querellas del Sistema de Menores

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

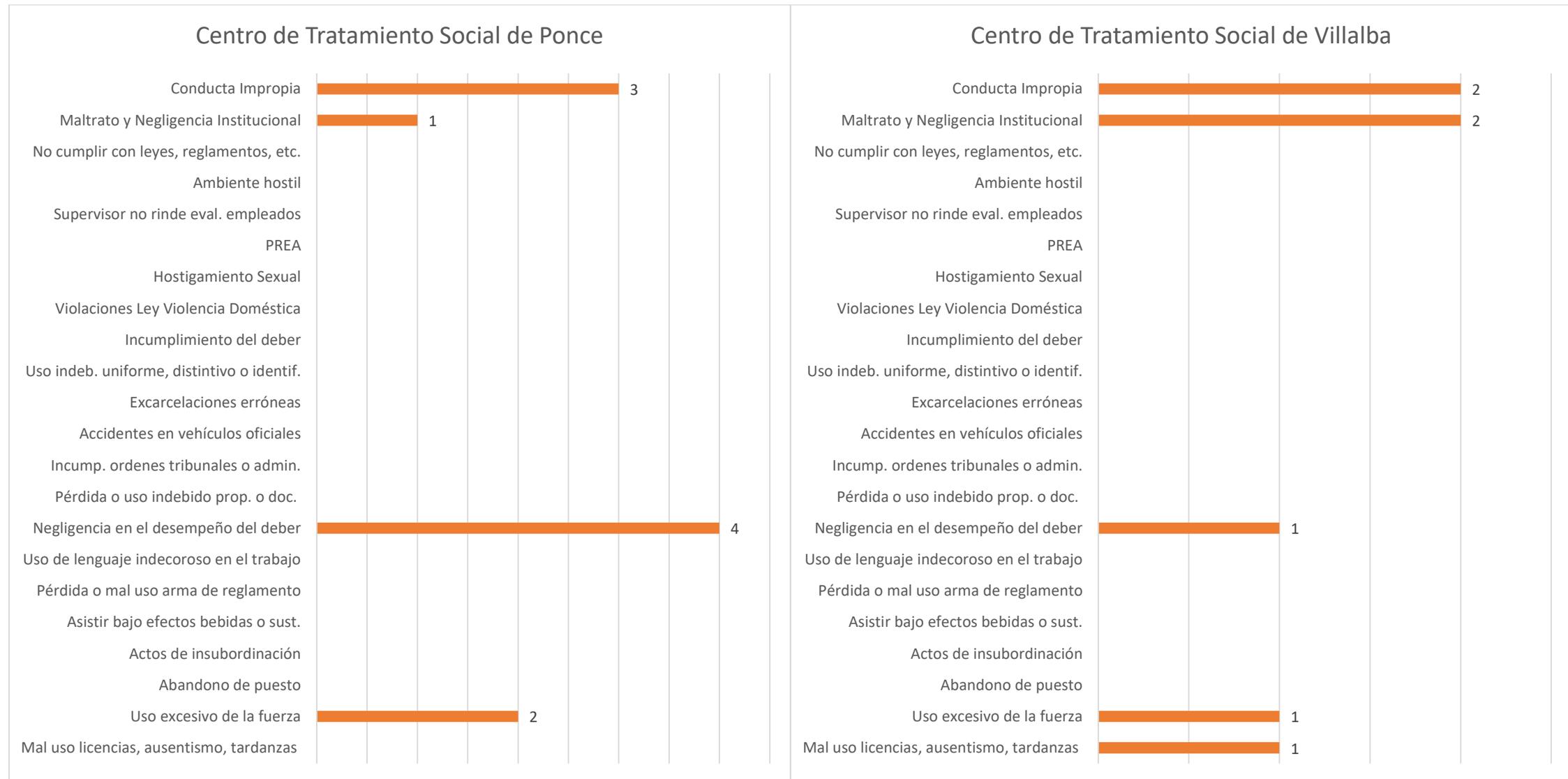


Asuntos Objetos de Investigación en el Sistema de Menores

El 29% de los asuntos objeto de investigación fue por negligencia en el desempeño del deber; 29% conducta impropia; 18% uso excesivo de la fuerza; 18% maltrato y negligencia institucional; 6% mal uso licencias, ausentismo, tardanzas.



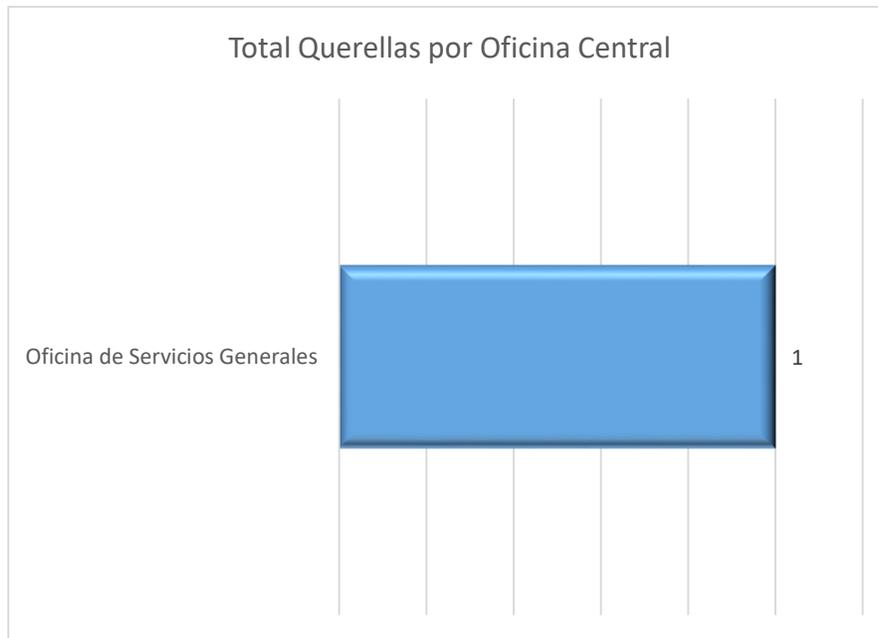
Asuntos Objetos de Investigación por Institución para Menores



OFICINAS CENTRALES

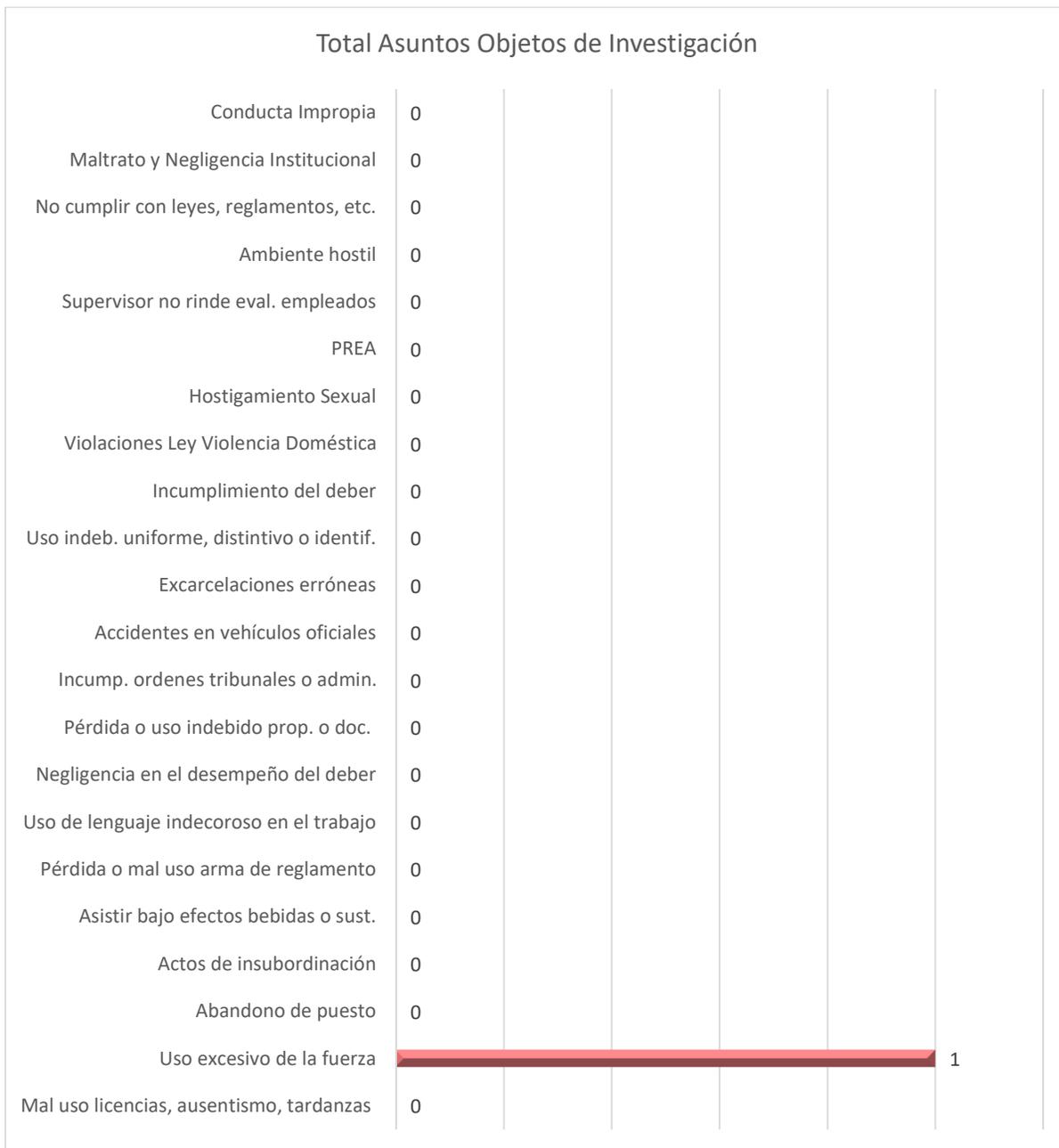
Querellas de Oficinas Centrales

La cantidad de querellas reportadas en las oficinas centrales fue 1. La siguiente figura las desglosa por oficina.



Asuntos Objetos de Investigación en las Oficinas Centrales

El 100% de los asuntos objeto de investigación fue por uso excesivo de la fuerza.



Asuntos Objetos de Investigación por Oficinas Centrales

| Oficina de Servicios Generales | |
|--|---|
| 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 | 1 |
| Mal uso licencias, ausentismo, tardanzas | |

UNIDADES ESPECIALES DE SEGURIDAD

Querellas de Unidades Especiales de Seguridad

Reportaron 2 casos por violaciones a las normas en las unidades especiales de seguridad.



Asuntos Objetos de Investigación en las Unidades Especiales de Seguridad

El 50% de los asuntos objeto de investigación fue por pérdida o mal uso arma de reglamentoy 50% por violaciones Ley Violencia Doméstica.



Asuntos Objetos de Investigación por Unidad Especial de Seguridad

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

OTRAS FACILIDADES

Querellas de Otras Facilidades

No reportaron casos por violaciones a las normas en otras facilidades.

Asuntos Objetos de Investigación en Otras Facilidades

No corresponden respuestas para este mes.

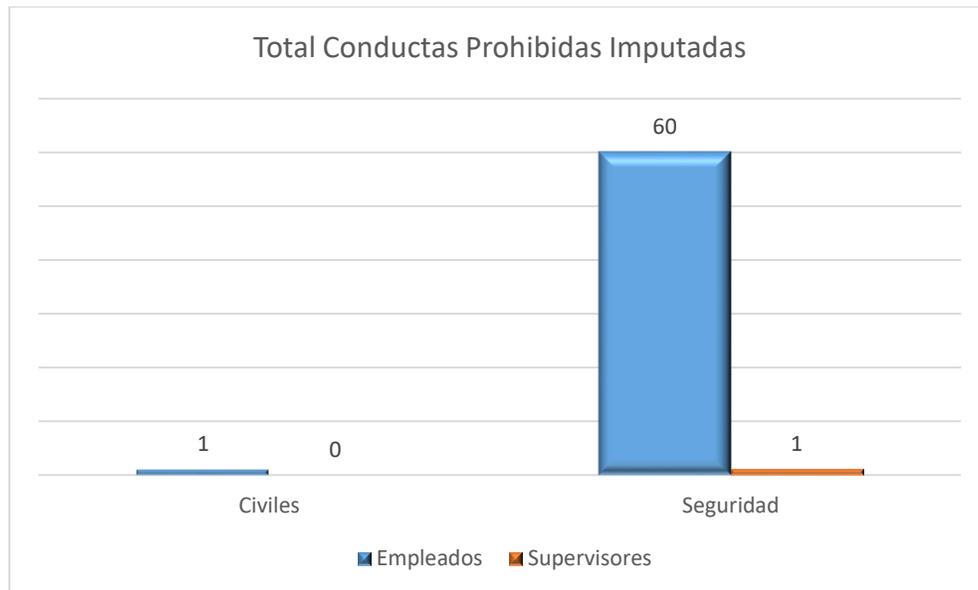
Asuntos Objetos de Investigación por Otras Facilidades

No corresponden respuestas para este mes.

CONDUCTAS PROHIBIDAS IMPUTADAS

Las conductas prohibidas se agrupan en 11 categorías. Reportaron 62 evaluaciones de conductas prohibidas.

- 2% (1) corresponden a personal civil
 - 1 empleados
 - 0 supervisores
- 98% (61) a personal de seguridad
 - 60 empleados
 - 1 supervisor



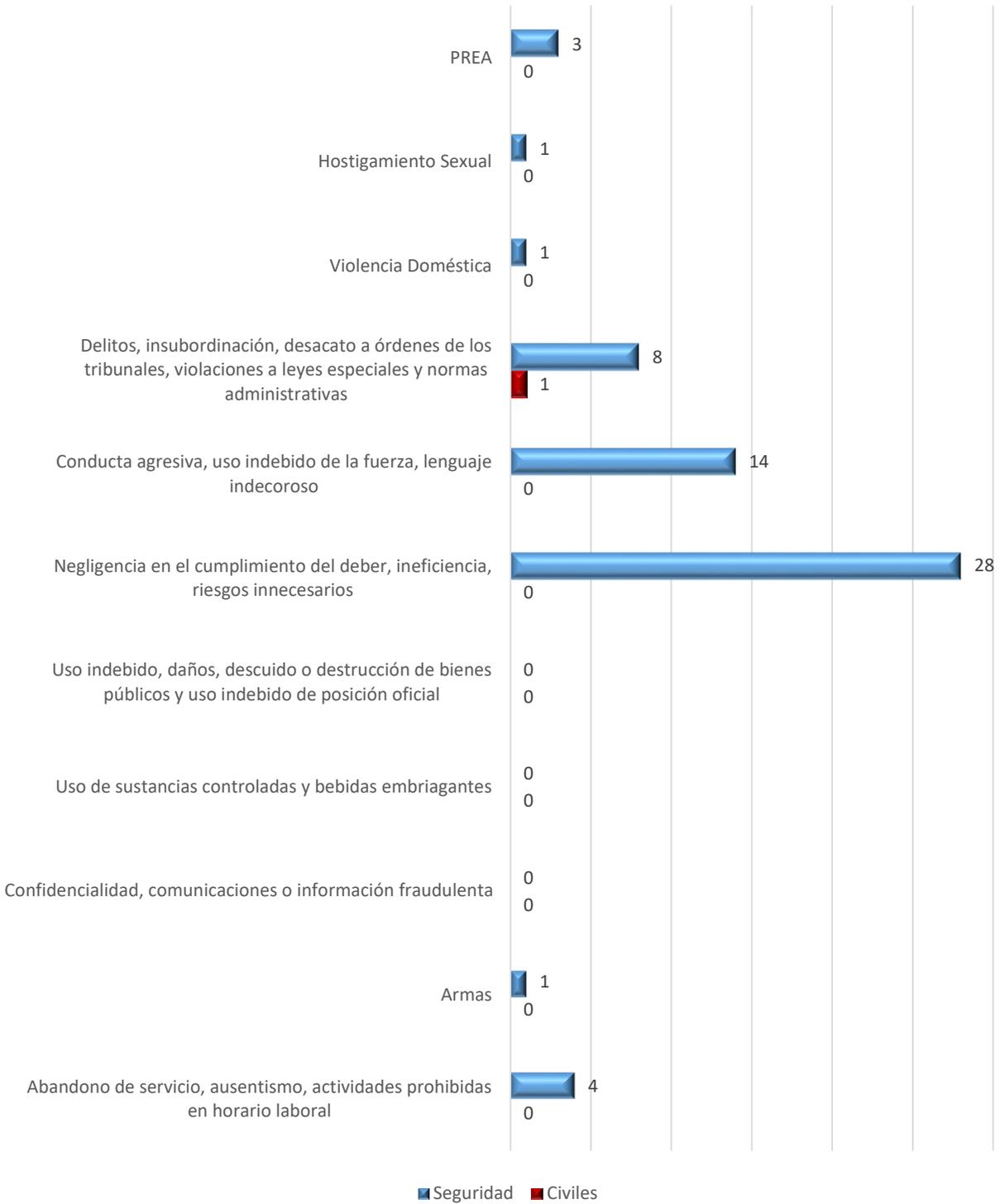
Conductas Imputadas a Empleados

En general, las conductas prohibidas imputadas a los empleados se desglosan como sigue: 46% negligencia en el cumplimiento del deber, ineficiencia, riesgos innecesarios; 23% conducta agresiva, uso indebido de la fuerza, lenguaje indecoroso; 15% delitos, insubordinación, desacato a órdenes de los tribunales, violaciones a leyes especiales y normas administrativas; 7% abandono de servicio, ausentismo, actividades prohibidas

en horario laboral; 5% PREA; 2% armas; 2% violencia doméstica; 2% hostigamiento sexual.



Conductas Empleados Civiles vs Empleados Seguridad



Conductas Imputadas a Supervisores

En general, las conductas prohibidas imputadas a los supervisores se desglosan como sigue: 100% negligencia en el cumplimiento del deber, ineficiencia, riesgos innecesarios.



Conductas Supervisores Civiles vs Supervisores de Seguridad

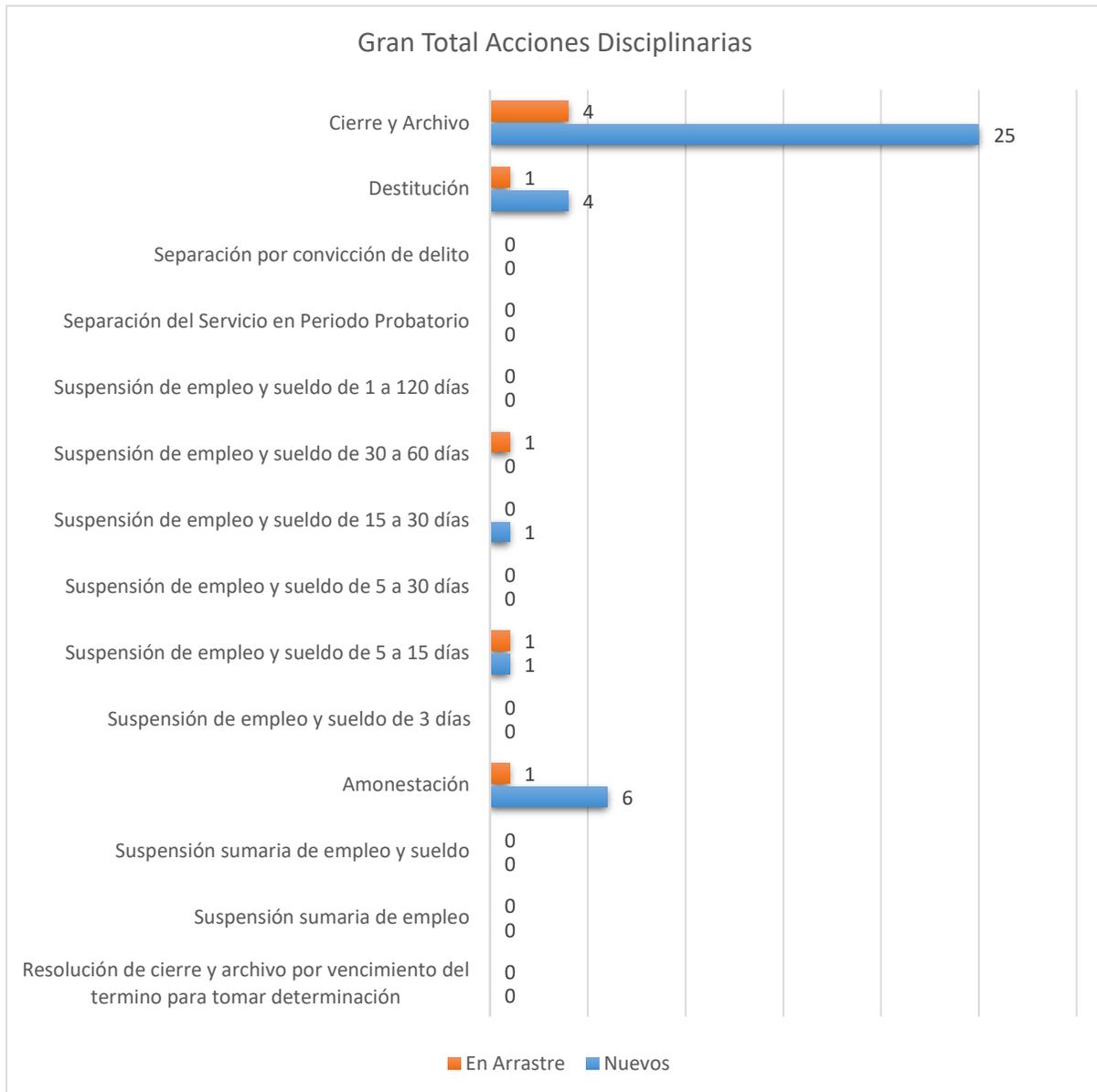


■ Seguridad ■ Civiles

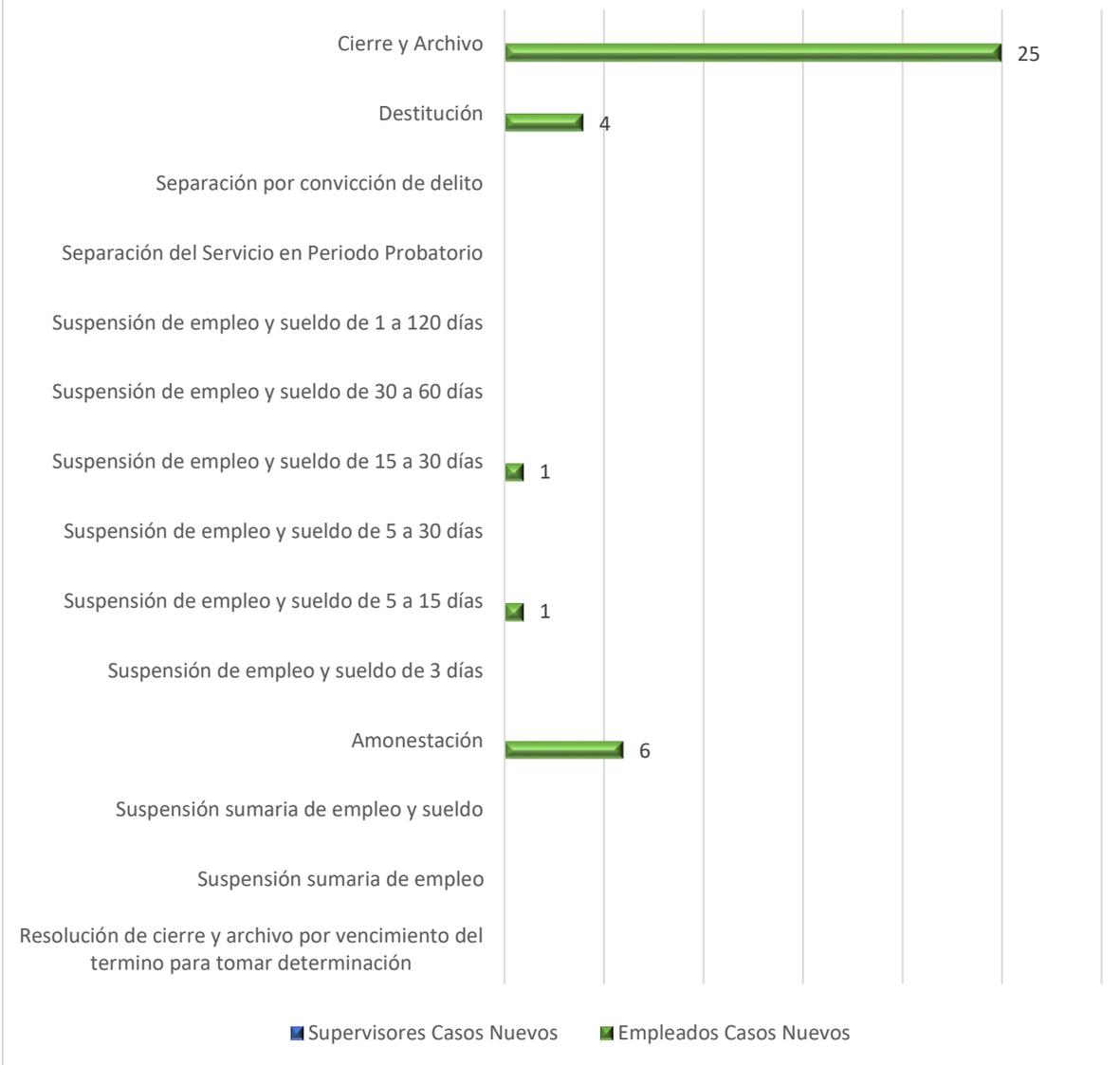
ACCIONES DISCIPLINARIAS

Acciones Disciplinarias

Los Oficiales Examinadores recomendaron un total de 35 acciones disciplinarias, las cuales se desglosan de la siguiente manera: 64% Cierre y Archivo; 16% Amonestación; 11% Destitución; 4% Suspensión de empleo y sueldo de 5 a 15 días; 2% Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días; 2% Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días.

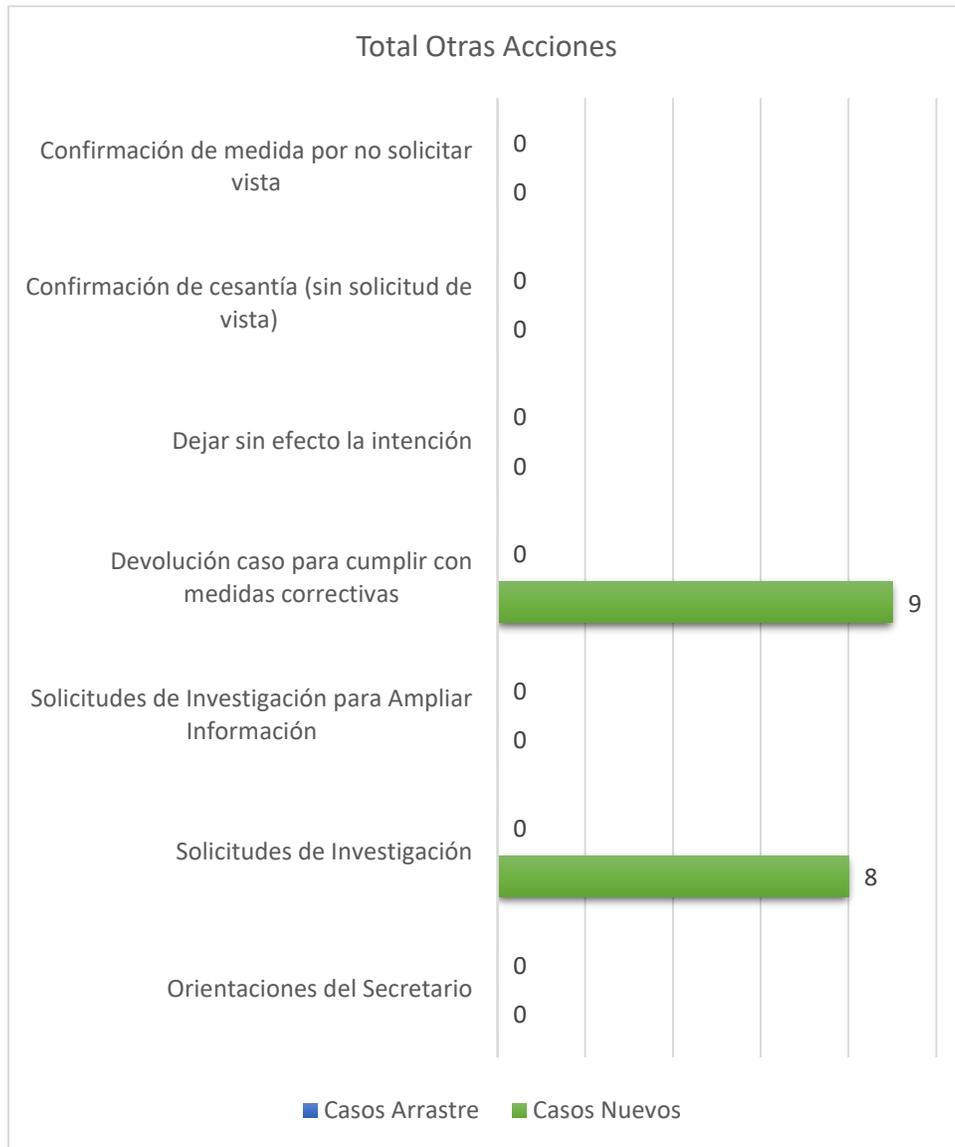


Acciones Disciplinarias para Empleados y Supervisores

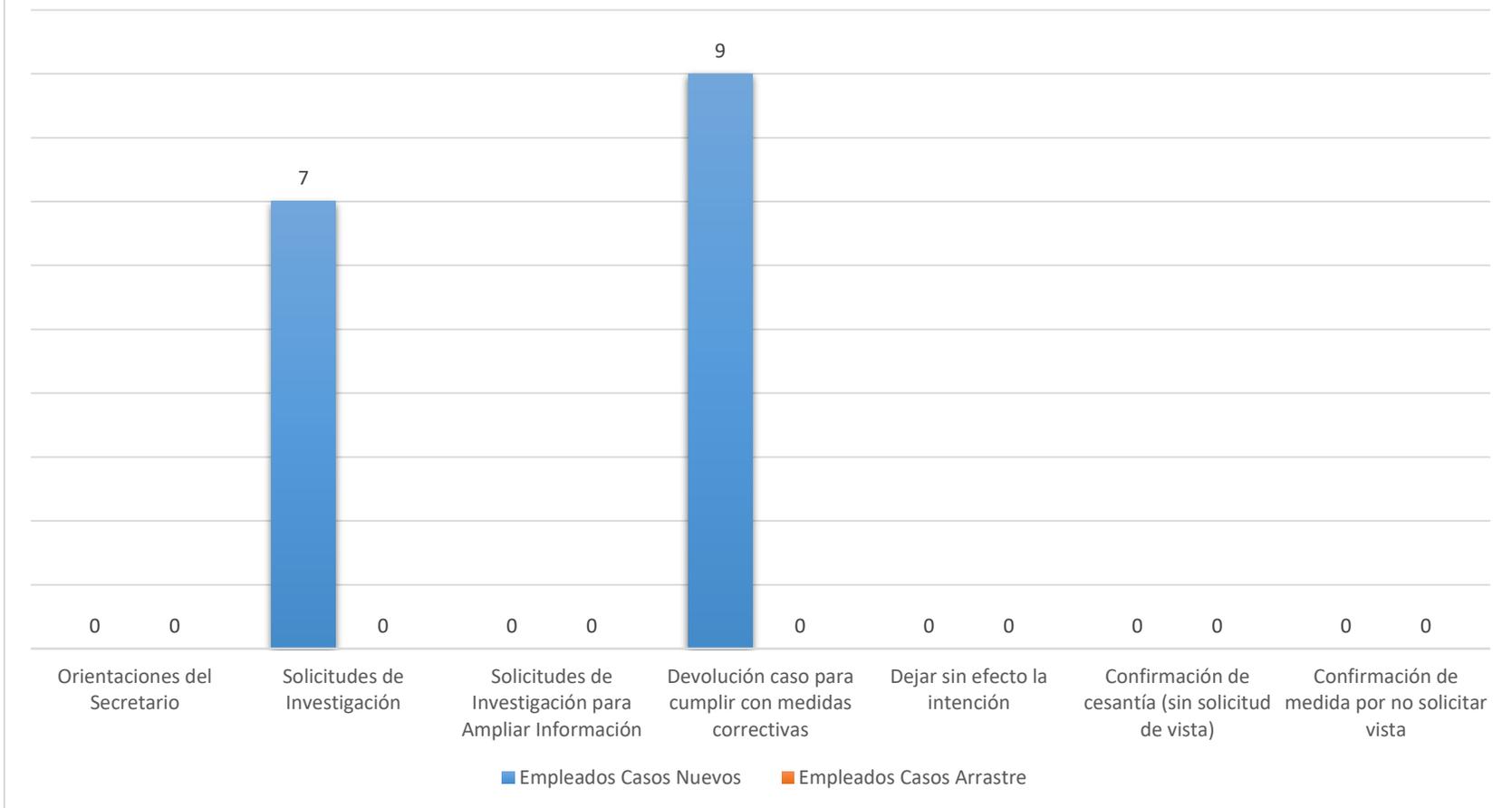


Otras Acciones

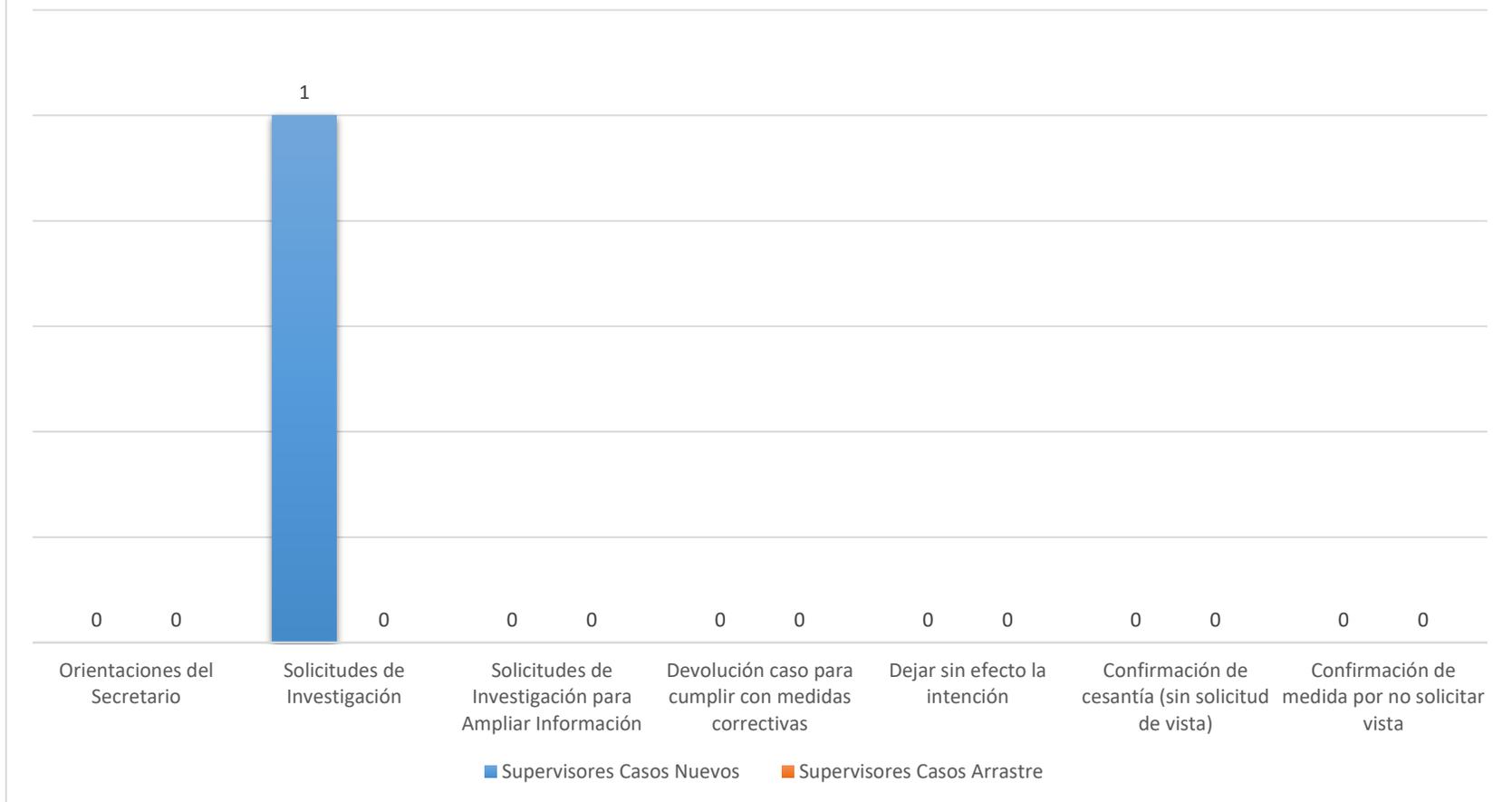
Los Oficiales Examinadores tomaron otras determinaciones en 17 casos, tales como: 53% devolución caso para cumplir con medidas correctivas; 47% solicitudes de investigación.



Otras Acciones para Empleados



Otras Acciones para Supervisores



VISTAS ADMINISTRATIVAS

Vistas Informales

Este equipo de trabajo reportó que participaron en 29 vistas informales, de las cuales 2 fueron para empleados civiles y 27 para empleados de seguridad.

