

CORPORACIÓN DE LAS
ARTES
MUSICALES

NORMA Y MANUAL DE ORIENTACIÓN A EMPLEADOS NUEVOS



Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico

Corporación de las Artes Escénico-Musicales

INDICE TEMÁTICO

| | |
|---|-----------|
| SALUDOS! | 3 |
| ¿QUÉ ES LA CORPORACIÓN DE LAS ARTES MUSICALES? | 4 |
| ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE PERSONAL DE LA CAM Y SUBSIDIARIAS? | 5 |
| ¿QUÉ ES LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS? | 6 |
| ¿QUÉ ES EL PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO (PAE)? | 7 |
| ¿QUÉ ES EL ÁREA DE RELACIONES LABORALES? | 8 |
| ¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL? | 9 |
| ¿QUÉ ES EL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS? | 9 |
| ¿QUÉ ES LA POLÍTICA SOBRE PARTICIPACIÓN EN OTROS TRABAJOS U OTRAS ACTIVIDADES? | 10 |
| ¿QUÉ ES LA CULTURA ÉTICA Y VALORES INSTITUCIONALES? | 10 |

Saludos!

Bienvenidos estimados(as) Compañeros(as):

Deseamos extenderle la más cordial bienvenida al excelente equipo de trabajo que laboran en la Corporación de las Artes Musicales y Subsidiarias.

La Ley Núm. 4 del 31 de julio de 1985 creó la Corporación de las Artes Musicales (CAM), la cual se estableció como una corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico pero, como ya hemos explicado al relatar la historia de la Corporación, las dos unidades centrales de esta Corporación, el Festival Casals y la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico fueron creadas en los años 1956 y 1958, respectivamente. La CAM es responsable de promover y fomentar el máximo desarrollo y el enriquecimiento de la música y del arte escénico-musical en Puerto Rico y, a través de misiones e intercambios culturales, en el exterior. Nos hemos dado a la tarea de llevar el más variado ofrecimiento musical al mayor número de personas al más alto grado de excelencia interpretativa, a través de nuestros programas y subsidiarias: la Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico (COSPR) y la Corporación de las Artes Escénico-Musicales (CAEM), con sus programas, el Festival Casals, el Festival Iberoamericano de las Artes (FIA) y el Festival de la Orquesta Sinfónica Juvenil de las Américas (FOSJA). El Museo Pablo Casals contiene memorabilia del Maestro Casals y también guarda una colección valiosísima de material audiovisual de pasados Festivales Casals.

- Orquesta Sinfónica de Puerto Rico
- Programa Educativo "Conoce tu Orquesta"
- Festival Casals
- Festival Iberoamericano de las Artes
- Museo Pablo Casals
- Programa de Orquestas Sinfónicas Juveniles
- Becas y Ayudas a Organizaciones sin fines de **lucro**

Este manual tiene el propósito de ofrecerle información fundamental y necesaria para facilitar su integración a la cultura organizacional de la CAM. Luego de haber estudiado el mismo, entenderá que lograr y mantener el alto nivel de calidad en todos los servicios que ofrecemos es nuestro valor medular. Esperamos que dicho valor guíe su conducta laboral desde el presente hasta su futuro retiro del servicio público en la CAM y Subsidiarias.

Cordialmente,

Melissa M. Santana, MBA
Directora Ejecutiva



A. ¿QUÉ ES LA CORPORACIÓN DE LAS ARTES MUSICALES?

La Corporación de las Artes Musicales (CAM), corporación pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada por la Ley Núm. 4 del 31 de julio de 1985, tiene como misión el promover al máximo el enriquecimiento de la expresión musical y de las artes escénico- musicales en y fuera de Puerto Rico.

Las tres unidades centrales de la Corporación al momento de su creación fueron el Festival Casals (1956), La Orquesta Sinfónica de Puerto Rico (1957) y el Conservatorio de Música de Puerto Rico (1959).

La Ley Núm. 4 del 31 de julio de 1985, convirtió en subsidiarias de la CAM a la Corporación de las Artes Escénico-Musicales (CAEM) en virtud de la Ley Núm. 6 del 31 de julio de 1985 y la Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico (COSPR) en virtud de la Ley Núm. 3 del 31 de julio de 1985.

La Corporación de las Artes Musicales es una importante herramienta de transformación social, cultural y espiritual. Mediante sus programas, cumple con el compromiso ineludible de educar e influenciar positivamente en la calidad de vida del puertorriqueño y la comunidad internacional contribuyendo al que hacer cultural a través de la promoción y difusión de las artes y la música, facilitando el desarrollo profesional de estudiantes, músicos y artistas. Provee el marco estructural corporativo que ampara y sirve, no sólo a la CAEM y la COSPR, sino, además, a otras iniciativas posteriores que amplían y refuerzan su objetivo y misión.

La labor principal de la CAM consiste en proveer los servicios administrativos y el apoyo gerencial necesario a sus dos corporaciones subsidiarias y programas músico-sociales. Fomenta además el desarrollo de la actividad musical mediante sus programas. Así también la CAM administra fondos de asistencia económica y becas para jóvenes músicos y recibe los fondos públicos otorgados por la Legislatura para el Teatro de la Opera y Ballets de San Juan. De otra parte la CAM actúa como brazo Ejecutivo de su Junta de Directores, organismo donde residen todos los poderes y el cual determina la política pública en torno a nuestra música y nuestro arte escénico-musical. Administra el Programa de Bandas de Marcha (PBM), el cual tiene como objetivo principal utilizar la música como instrumento de transformación social. Los beneficiarios son niños y jóvenes que provienen de residenciales públicos, comunidades especiales y otras comunidades, consideradas de alto riesgo. Los servicios se ofrecen dentro del horario extendido durante el año escolar, es decir de 3:30 a 5:30 PM y campamentos de verano.

La CAEM promueve el desarrollo de las artes escénico-musicales en Puerto Rico mediante la administración y coordinación de varios programas entre los cuales se encuentran el Festival Casals de Puerto Rico, evento internacional con el más alto grado de excelencia musical local e internacional y el Festival Iberoamericano de las Artes (FIA) dirigido a resaltar el desarrollo de la herencia cultural puertorriqueña e iberoamericana a través de las diversas manifestaciones del arte. El Museo Pablo Casals (MPC) el cual abrió sus puertas en junio de 1977, está encargado de conservar y difundir el legado del Maestro Pablo Casals a través de su memorabilia y archivos documentales. Una de las colecciones más preciadas del Museo son los vídeos de los pasados conciertos del Festival Casals. En ellas están grabadas para la posteridad las grandes glorias de la música clásica internacional y sus ejecuciones magistrales. El Museo también cuenta con un amplio programa de actividades educativas para la comunidad local e internacional.

La COSPR es la primera institución musical permanente para la interpretación de la música sinfónica, tanto puertorriqueña como internacional. La COSPR administra, coordina y realiza los conciertos de temporada de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico y de organizaciones culturales. Su Programa Músico-Social Educativo "Conoce tu Orquesta" (PEDCO) cumple un importante rol educativo mediante el ofrecimiento de charlas musicales ilustradas y conciertos especiales para los niños (as) y jóvenes de las escuelas públicas y privadas del País.

B. ¿QUÉ ES EL SISTEMA DE PERSONAL DE LA CAM Y SUBSIDIARIAS

La CAM y Subsidiarias se rigen por un Reglamento de Personal para empleados de Carrera y Confianza. En la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico existe un Convenio Colectivo y de varios procedimientos a base de la reglamentación establecida para cubrir las diferentes actividades. Su sistema de personal está basado en el "Principio de Mérito", regido por la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004. La Ley Núm. 4 de 30 de julio de 1985 faculta a la Corporación a establecer, organizar y administrar su propio sistema de personal.

Al ingresar en esta Organización, usted y la Corporación contraen una responsabilidad mutua. La Corporación se esforzará por proveerle un clima saludable de trabajo, una remuneración equitativa y oportunidades continuas de adiestramiento y progreso. A cambio, usted recíprocará estos esfuerzos de la Corporación al brindarle el máximo de sus habilidades y capacidades en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de las normas de conducta y medidas disciplinarias de la CAM, al mantener buena conducta, al demostrar un alto espíritu de cooperación y compañerismo y al ser leal a la Organización y al servicio en general. Todas estas conductas estarán dirigidas al logro de nuestra misión.

Para lograr los empleados su permanencia en CAM es fundamental el cumplimiento fiel y puntal de la jornada de trabajo asignada, sus deberes y responsabilidades conforme al cuestionario de deberes, estándares y competencias que le son entregados al inicio de sus funciones en CAM. Al iniciarse en sus funciones como empleado nuevo, el supervisor se

obliga a discutir con el empleado sus deberes, responsabilidades y la medida en que se entenderá que cumplió con los mismos al igual que la evaluación y certificación de las competencias iniciales. El empleado debe estar bien atento a que se cumpla con este proceso, el cual es fundamental para su permanencia en CAM, ya que el proceso de evaluación es continuo. Los empleados, como condición de empleo, se obligan a cumplir con los requisitos del puesto a ocupar.

C. ¿QUÉ ES LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS?

La Oficina de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de administrar el Sistema de Personal de la CAM y Subsidiarias y la política de desarrollo organizacional promoviendo un ambiente de paz laboral con el objetivo de atraer, colocar, adiestrar y retener el personal más idóneo y competente. Los servicios que presta la Oficina de Recursos Humanos responden a las necesidades de los diferentes departamentos que comprende la CAM a los efectos de que estos puedan cumplir su encomienda de prestación de servicios eficientes y al costo más bajo posible.

La Oficina de Recursos Humanos está organizada de la siguiente forma:

ÁREAS QUE LA COMPONEN:

I. Compensaciones

Entre sus funciones está el evaluar las necesidades de puestos que pueda tener la agencia, realizar estudios relacionados de manera que los puestos y salarios estén a tono con el mercado, trabajar en la creación de nuevos puestos y ofrecer consultoría a los empleados y a la gerencia. Además, tiene a su cargo el Sistema de Evaluación de Ejecución de Empleados.

II. Área de Reclutamiento y Beneficios

Esta área cumple la tarea de evaluar, certificar y seleccionar el personal profesional más idóneo para nuestra institución. Custodia los expedientes y facilita al personal de aquellos recursos o beneficios adquiridos como empleados de CAM, entiéndase licencias especiales, beneficios marginales y otros.

III. Área de Desarrollo Organizacional

Provee a la administración de las herramientas necesarias para desarrollar un clima organizacional adecuado con un personal competente mediante las siguientes actividades: Diagnóstico Organizacional, Programas de Adiestramiento y Educación, y Programas de

Motivación. Éstos desarrollan y capacitan el empleado para lograr la excelencia en la prestación de los servicios. Cuenta con un equipo de trabajo especializado que ayuda a desarrollar el recurso humano de la organización, asesora con relación a los programas que ofrece la oficina y colabora para superar aquellas situaciones que afectan el clima organizacional de la CAM. Su objetivo es promover un mejor ambiente de trabajo.

Programa de Adiestramiento y Educación

En el Área de Desarrollo Organizacional se centraliza toda la actividad educativa que es de carácter general institucional. Se programa actividades educativas para satisfacer las necesidades comunes de los servicios y otras actividades que respondan a sus necesidades, en particular cuando así lo solicitan. Estas actividades se promueven a través del calendario mensual de adiestramientos de actividades educativas. Promovemos el desarrollo profesional y personal de los empleados autorizados a participar en adiestramientos fuera de la institución con o sin costo. El otorgamiento de licencias con o sin sueldo para estudios, el reembolso por educación continuada y las pasantías para estudiantes de distintas profesiones son gestionadas y autorizadas a través del Área de Desarrollo Organizacional.

IV. Área de Sistema de Informática de Recursos Humanos

Dirige sus esfuerzos a mantener el registro de la asistencia que por ley y reglamentos tiene derecho el personal de la Corporación, facilitando que éstos reciban una justa compensación por su trabajo. Es responsable de tramitar y verificar cambios y ajustes para el procesamiento de la nómina correspondiente a las transacciones que generan las unidades de trabajo de la Oficina de Recursos Humanos.

D. ¿QUÉ ES EL PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEDO (PAE)?

La Ley 167 del 11 de agosto de 2002, requiere que todas las dependencias el Estado Libre Asociado de Puerto Rico tienen que establecer los Programas de Ayuda al Empleado

Los Objetivos del PAE son:

1. Ayudar al empleado a mantener el funcionamiento y productividad en el trabajo, si se ha afectado por situaciones personales, familiares y ocupacionales, mediante consejerías psicológicas y/o referidas a recursos externos para otros tratamientos.
2. Reducir situaciones que ocasionan pérdida en esfuerzo y tiempo para el patrono y organizaciones laborales tales como las uniones y asociaciones de empleados.

3. Ofrecer programas educativos y orientaciones al empleado como medida preventiva.

E. ¿QUÉ ES EL ÁREA DE RELACIONES LABORALES?

La Unidad de Relaciones Laborales está adscrita a la Oficina de Recursos Humanos de la CAM. Su función es administrar el convenio colectivo con el propósito de lograr la paz laboral en la Corporación, con esto en mente los servicios que se prestan responden a las necesidades de los servicios en el área laboral. En dicha Unidad se atienden planteamientos de problemas y situaciones laborales de los servicios y se coordinan los trabajos de los foros donde se ventilan las querellas y recomendaciones para la aplicación de acciones. A saber:

- Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Unidad de Relaciones Laborales promueve y contribuye a mantener relaciones laborales armoniosas y saludables, mediante el asesoramiento, intervención y seguimiento necesario a las partes. A tales efectos tiene la responsabilidad de asistir a la Directora Ejecutiva y todos los servicios que lo requieran en la forma siguiente:

- 1) Velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones de convenios colectivos y de estipulaciones y resoluciones del(de la) Director(a) Ejecutivo(a) y Junta aplicables a la OSPR.
- 2) Fomentar el desarrollo de condiciones de trabajo adecuados para los recursos humanos en coordinación con los servicios.
- 3) Proveer mecanismos adecuados y efectivos para atender y resolver todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración de convenios colectivos y de estipulaciones y resoluciones de la Junta y el Director(a) Ejecutivo(a) y otros acuerdos entre las partes.
- 4) Fomentar acciones afirmativas dirigidas a mantener la paz laboral mediante unas relaciones obrero-patronales armoniosas.
- 5) Representar y defender la posición de la Corporación en casos de conflictos obrero-patronal radicados ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Junta de Relaciones del Trabajo y otros organismos apelativos gubernamentales o establecidos en los convenios o reglamentos.
- 6) Ofrecer asesoramiento al personal directivo y de supervisión y orientación a empleados sobre la interpretación y aplicación de disposiciones en los convenios colectivos, Reglamento de Personal y procedimiento en el área laboral.

- 7) Estudiar decisiones emitidas, por tribunales de justicia, Árbitros y Comités apelativos, así como nueva legislación en el área laboral con el fin de determinar su aplicabilidad en la Corporación.
- 8) Ofrecer adiestramientos de orientación y capacidad sobre temas del área laboral.

F. ¿QUÉ ES LA POLÍTICA DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL?

Parte de los esfuerzos y gestión afirmativa de la Corporación de las Artes Musicales, (de ahora en adelante CAM) es continuar dando fiel cumplimiento a las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, que declara como política pública del Gobierno de Puerto Rico, que el hostigamiento sexual en el empleo es una modalidad de discrimen por razón de sexo y constituye una práctica ilegal e indeseable, que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. Esta política es extensiva y de aplicación no solo a los empleados de la corporación y a terceros (visitantes y contratistas) así como el término empleado se extiende a los adscritos al servicio de carrera como a los del servicio de confianza. La CAM y sus subsidiarias serán responsables de mantener un ambiente libre de hostigamiento sexual. Se le proveerá a todo empleado(a) nuevo el Reglamento de Hostigamiento Sexual y el procedimiento para atender las querellas. La Oficina de Recursos Humanos tendrá esta información disponible y será la encargada de tramitar cualquier querella de esta naturaleza.

G. ¿QUÉ ES EL PROGRAMA DE PRUEBAS PARA LA DETECCIÓN DE SUSTANCIAS CONTROLADAS?

Es política pública de la CAM y sus subsidiarias contribuir a combatir el grave problema del uso ilegal de sustancias controladas en Puerto Rico mediante la implantación de un Programa de pruebas para la detención de sustancias controladas en funcionarios y empleados. Con el fin de cumplir con la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, conocida como la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detención de Sustancias Controladas en el Sector Público y la Ley Núm. 100-690 de 18 de noviembre de 1988, conocida como "Drug Free Workplace Act of 1988", la CAM y sus subsidiarias tienen un Reglamento para el programa de pruebas para la detección de sustancias controladas. La Oficina de Recursos Humanos le proveerá a todo empleado de nuevo ingreso copia del mismo.

H. ¿QUÉ ES LA POLÍTICA SOBRE PARTICIPACIÓN EN OTROS TRABAJOS U OTRAS ACTIVIDADES?

La Corporación tiene la Orden Administrativa 2011-01- Política sobre la participación de Funcionarios o Empleados en otros Trabajos u otras Actividades- para cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 12 del 24 de julio de 1985, según enmendada y sus reglamentos. La finalidad de esta política es que todo funcionario y empleado público cumpla a cabalidad con las funciones de su cargo, evitar conflictos de intereses, fraude, malversación de fondos públicos y cualquier actividad incompatible con el servicio público de excelencia. La Oficina de Recursos Humanos tendrá disponible la misma para los empleados de nuevo ingreso.

I. ¿QUÉ ES LA CULTURA Y VALORES INSTITUCIONALES?

La CAM conforme a la Ley y el Reglamento de la Oficina de Ética Gubernamental a establecido sus valores institucionales. Estos valores promueven al máximo el enriquecimiento de la expresión musical y de las artes escénico-musicales en y fuera de Puerto Rico. Estimular y fomentar al máximo el desarrollo y enriquecimiento de la música y el arte escénico musical en Puerto Rico mediante programas artísticos, educativos e internacionales.

Estos valores, son parte fundamental de nuestra cultura organizacional, nos orienta y enfoca al mejoramiento continuo y la transformación social, cultural y espiritual. Mediante sus programas, cumple con el compromiso ineludible de educar e influenciar positivamente en la vida del puertorriqueño y la comunidad internacional contribuyendo al que hacer cultural a través de la promoción y difusión de las artes y la música facilitando el desarrollo profesional de estudiantes, músicos y artistas.

Declaramos que nuestros valores organizacionales son los siguientes:

Funcionarios y Servidores Públicos de la CAM y sus subsidiarias: Como parte de nuestra cultura, valores y ética organizacional será obligación de todos los que aquí laboramos participar en Adiestramientos conducentes al mejoramiento de estas áreas. Todos tendrán la obligación de tener seis (6) horas contacto anual.

Servicio a la Ciudadanía: Nuestra razón de ser es el pueblo puertorriqueño que mediante las artes musicales, ofrece al pueblo el esparcimiento tan necesario, que a

la vez que educa, eleva su espíritu para ayudarle a enfrentar sus situaciones cotidianas.

Además, utiliza la música como herramienta de transformación social dirigida al rescate de nuestros niños y jóvenes de comunidades en desventaja económica. Pretendemos lograr nuestro objetivo, fortaleciendo nuestros programas músico-sociales e integrando, nuestra oferta musical, una más variada, para de esta forma, abarcar un mayor número de sectores poblacionales.



Gobierno de Puerto Rico

CORPORACIÓN DE LAS ARTES MUSICALES

Corporación de la Orquesta Sinfónica de Puerto Rico

Corporación de las Artes Escénico-Musicales

MANUAL DE ORIENTACIÓN A EMPLEADOS NUEVOS

Esto constituye una Orientación Formal para todos los empleados(as) de nuevo ingreso. La misma se le dará a todo empleado(a) en o antes de los treinta (30) días a partir de su nombramiento.

RECOMENDADO: M. J. Hu

Fecha: 1-3-2011

APROBADO: [Signature]

Fecha: 8-3-2011