



**PROCEDIMIENTO NORMATIVO  
NUM. 08-001 para ENMENDAR EL 95-007**

**NORMAS PARA OTORGAR UN BONO NO RECURRENTE POR  
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS O DE EXCELENCIA A LOS  
EMPLEADOS DE CARRERA Y CONFIANZA DE LA  
CORPORACION DE EMPRESAS DE ADIESTRAMIENTO Y TRABAJO**

**I. INTRODUCCION**

Resulta esencial para el servicio público no sólo reclutar y retener al personal más apto, sino estimular y proveer a estos un clima de armonía y satisfacción que propenda a su vez al mantenimiento de los más altos niveles de productividad y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

Para ello es imprescindible establecer métodos y sistemas que además de propiciar el desarrollo profesional y vocacional de los empleados públicos, compensen adecuadamente sus esfuerzos de modo que se haga realidad la política pública vigente, según reza en la Ley de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Es de sumo interés para la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo (CEAT) buscar nuevas alternativas que den paso a propósitos gerenciales para la consecución de los objetivos propuestos, de manera que los mismos no queden frustrados. A tales efectos, aquí adoptamos un método complementario de compensación. Este consiste en la otorgación de un bono no recurrente por servicios extraordinarios o de excelencia, basado en criterios medibles de productividad y eficiencia.

**II. BASE LEGAL**

Se adopta este procedimiento conforme al Artículo 9 del Reglamento de Recursos Humanos vigente y la sección 8.8 (12) del Reglamento de Retribución de la CEAT.

### III. CONCEPTO

El bono por servicios extraordinarios o de excelencia constituye un método complementario de compensación no recurrente que tiene como propósito fundamental compensar y reconocer de manera muy especial la ejecución extraordinaria, de excelencia y de notable compromiso con el servicio público de los empleados de CARRERA CON ESTATUS REGULAR Y LOS DE CONFIANZA, excepto los de nombramiento por el Gobernador, que hayan prestado servicios en la CEAT por un período no menor de doce (12) meses y de conformidad con los criterios medibles de productividad y calidad de los servicios. El mismo constituye un medio adicional de compensación, a ser utilizado por la autoridad nominadora como un incentivo que propicie un mayor compromiso con el servicio público de excelencia. El bono no tendrá el efecto de interrumpir ningún período de elegibilidad de los empleados a cualquier otro aumento de sueldo por otros conceptos.

### IV. ELEGIBILIDAD PARA EL BONO

Serán elegibles para recibir este bono, los EMPLEADOS DE CARRERA CON ESTATUS REGULAR Y LOS DE CONFIANZA, excepto los de nombramiento por el Gobernador, que hubieran prestado servicios en la CEAT por un período no menor de doce (12) meses comprendidos durante cada año natural o período determinado y que de conformidad con los criterios medibles de productividad y eficiencia, estos sean de excelencia. Ningún empleado podrá recibir más de un bono durante un mismo período de doce (12) meses.

### V. MONTO DEL BONO

Los bonos podrán fluctuar entre un mínimo de un 10% y un máximo de un 50% del sueldo mensual de los empleados a la fecha en que se les otorgue el mismo. El bono que se otorgue estará sujeto a los descuentos de Ley, excepto Retiro.

## VI. CRITERIOS A UTILIZAR

La elegibilidad de un empleado al beneficio del bono, se determinará a base de la evaluación de sus ejecutorias y comportamiento personal durante el período cubierto; utilizando los criterios medibles que a continuación se establecen:

### A. CRITERIOS DE EJECUCION

#### 1. *Productividad*

Laboriosidad del empleado que se manifiesta en la rapidez, calidad, cantidad de trabajo que realiza conforme a las funciones de su puesto y cómo impacta dicha laboriosidad en el logro de los objetivos de la organización. Para ser acreedor al bono, la productividad debe exceder a la que razonablemente se espera de un empleado al nivel de clasificación del puesto que ocupa.

#### 2. *Eficiencia*

Capacidad para realizar el trabajo de calidad excepcional con un mínimo de errores.

#### 3. *Organización*

Habilidad para realizar el trabajo en forma ordenada y sistemática dándole prioridad a las tareas que verdaderamente la tienen de acuerdo con el Plan de Trabajo de la división donde presta servicios.

#### 4. *Iniciativa y Creatividad*

Hacer uso de sus talentos y capacidades especiales, para buscar y desarrollar nuevos métodos para realizar sus labores y las del grupo de trabajo al cual pertenece.

#### 5. *Adaptabilidad*

Capacidad para mantener su autocontrol y poder trabajar en forma efectiva aunque se encuentre bajo situaciones de tensión (Ej: presión de tiempo, exceso de trabajo, emergencia, etc.)

#### *6. Compromiso*

La actuación del empleado en el desempeño de sus funciones es de tal excelencia, que puede servir de ejemplo a sus compañeros. Actuar con diligencia y eficacia, poniendo lo mejor de su inteligencia y voluntad en cada tarea que realiza, teniendo como meta el bien común.

### **B. CRITERIOS DE ORDEN Y DISCIPLINA**

#### *1. Asistencia*

Asistir al trabajo con regularidad de manera que los servicios no se vean afectados.

#### *2. Sociabilidad*

Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo, clientela y demás personas con quienes se relaciona en su trabajo. Su tacto, discreción y destrezas de comunicación, contribuyen significativamente a crear un ambiente positivo y saludable de trabajo.

#### *3. Confiabilidad*

Capacidad para realizar eficientemente y con diligencia las tareas asignadas a su puesto y otras compatibles que se le asignen. Asumir responsabilidades, seguir instrucciones y ejecutar las tareas con un mínimo de supervisión.

#### *4. Cooperación*

Consistentemente ir más allá de lo normalmente requerido, colaborando para los objetivos del servicio. Estar en disposición de realizar labores que no le pertenecen directamente, pero que son esenciales para el buen funcionamiento de la CEAT. Estar en disposición para trabajar fuera de su horario regular cuando la necesidad del servicio así lo exija.

## 5. Integridad

Consistentemente se caracteriza por la adhesión sincera y evidente de altos valores morales y profesionales y la estricta conformidad a los postulados de la política pública, la ley y la moral. Mantener la confidencialidad de aquellos asuntos relacionados con su trabajo. Vigilar, proteger y mantener documentos, bienes e intereses públicos bajo su custodia.

## VII. POR CIENTO ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA

Además de lo establecido en los criterios de orden y disciplina, se concederá una compensación adicional de un 10% del sueldo mensual sobre el monto del bono establecido a aquellos empleados que durante los últimos doce (12) meses del período determinado, tuvieron asistencia excelente, se excluye períodos de licencias autorizadas y concedidas por disposiciones ejecutivas y administrativas en la Corporación de Empresas de Adiestramiento y Trabajo, disponiéndose que el empleado tiene que haber cumplido con todos los criterios establecidos dentro de la parte VI (B) de estas normas.

## VIII. DETERMINACION

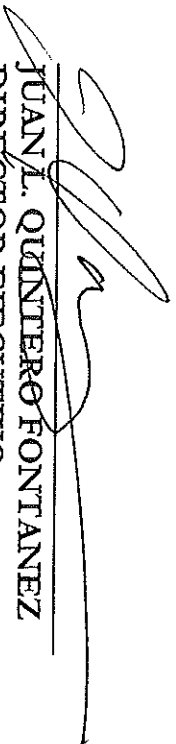
El Director Ejecutivo de la CEAT conforme a las recomendaciones y recursos disponibles para este propósito, hará las determinaciones finales. Los parámetros que utilizará el Director Ejecutivo para determinar la recomendación a estos empleados de CARRERA Y CONFIANZA están contenidos en el procedimiento establecido para la otorgación de BONO NO RECURRENTE.

## IX. DEROGACION

Queda derogada aquella parte del procedimiento normativo núm. 95-007 que esté en conflicto con las disposiciones aquí establecidas.

**X. VIGENCIA**

Las disposiciones de este **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO** NUM. 08-001 son de estricto cumplimiento a partir del 1 de agosto de 2008.



**JUAN L. QUINTERO FONTANEZ**  
**DIRECTOR EJECUTIVO**