

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PLAN DE CLASIFICACION Y EVALUACION DE PUESTOS  
PERSONAL EJECUTIVO Y GERENCIAL**

<b>FACTORES DE EVALUACION</b>	<b>PESO</b>
Preparación Académica	19%
Experiencia	16%
Supervisión	14%
Responsabilidad y Buen Juicio	13%
Complejidad y Alcance del Trabajo	10%
Iniciativa	08%
Relaciones del Trabajo	07%
Condiciones del Trabajo	06%
Destrezas	05%
Creatividad	02%

**TOTAL DE PUNTOS: 700**

El Plan de Clasificación y Evaluación de Puestos constituye un instrumento eficaz en el establecimiento y mantenimiento de una estructura racional y objetiva para la valoración de los puestos en la Autoridad.

Los factores son la medida que se utiliza para evaluar los puestos bajo el plan propuesto. Aún, cuando estos deben aparecer en la mayoría de los puestos que van a clasificarse, no necesariamente se encuentran en la misma proporción. Por ejemplo, cada puesto puede requerir cierto grado de experiencia, sin embargo, la cantidad requerida no es la misma para todos los puestos. Se debe entonces proveer unos grados de intensidad para medir las diferencias en estos requisitos.

Los factores y peso de los mismos se hacen en base a los puestos que se van a clasificar: los tipos y categorías. De igual forma la cultura, idiosincrasia, particularidades, naturaleza y propósitos o razón de ser de la organización.

El Plan de Clasificación y Evaluación de Puestos conlleva un estudio analítico y detallado de los puestos, es un proceso cuantitativo y cualitativo.

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PLAN DE CLASIFICACION  
FACTORES DE EVALUACION Y PUNTOS**

**PREPARACION ACADEMICA**

**PUNTOS: 133**

En este factor se considera la escolaridad formal necesaria para garantizar los conocimientos con los cuales el ocupante del puesto deba producir unos resultados satisfactorios en el desempeño de las funciones. Se considera además los cursos especializados y licencias especiales profesionales que fuesen requeridos para complementar la escolaridad y preparación académica.

<b>ESCOLARIDAD</b>	<b>PUNTOS</b>
Escuela Superior	12
Grado Asociado	22
Bachillerato	36
Estudios Post Graduados	54
Cursos Especializados / Licencias	
Cursos	03
Licencias	06

**EXPERIENCIA**

**PUNTOS: 112**

Este factor se refiere a la naturaleza y cantidad de competencias prácticas necesarias para ejecutar los deberes del puesto con un mínimo de satisfacción. Experiencia significa la aplicación de competencias requeridas previo a la asignación en el puesto.

<b>CANTIDAD DE COMPETENCIA</b>	<b>PUNTUACION</b>
Ninguna	00
Seis meses	02
Un año	04
Dos años	08
Tres años	14
Cuatro años	20
Cinco años	28
Más de seis años	36

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PLAN DE CLASIFICACION  
FACTORES DE EVALUACION Y PUNTOS**

**SUPERVISION**

**PUNTOS: 98**

En este factor se considera el número de empleados supervisados directa e indirectamente y la responsabilidad que requiere el puesto por la ejecución del trabajo del personal supervisado. La supervisión directa es la que se ejerce con total responsabilidad sobre un número de empleados en cuando a organización y verificación de trabajo y sobre los cuales tiene potestad para cambiar o varias su "status". La supervisión indirecta es la que se ejerce parcialmente a través de subalternos y esta limitada a algunas tareas del trabajo dentro de las líneas de supervisión.

<b>NUMERO DE EMPLEADO SUPERVISADOS</b>	<b>TOTAL</b>	<b>PARCIAL</b>
0	0	0
1 a 5	1	0
6 a 11	2	1
12 a 20	4	2
21 a 43	6	3
más de 44	8	4

<b>CLASES DE SUPERVISIÓN</b>	<b>PUNTOS</b>
No ejerce supervisión.	0
Supervisión que consiste solamente a asignar trabajos oficinescos, semidiestros, técnicos y/o de campo para instruir sobre tareas sencillas, rutinarias y repetitivas, dándole seguimiento y cotejándolo para asegurar la realización a tiempo.	2
Supervisión total de empleados responsables de ejecutar tareas de alguna complejidad y variedad. Debido a esto, se requiere dar instrucciones más frecuentes y ayudar más a los empleados.	4
Supervisión total de empleados administrativos y/o técnicos responsables por la ejecución y conclusión de trabajos de complejidad moderada, donde se requiera tomar decisiones dentro de unas normas establecidas para realizar las tareas.	7
Supervisión total de empleados responsables de planificar y dirigir actividades administrativas y/o técnicas de naturaleza semicompleja donde la toma de decisiones ocasionalmente trasciende las normas establecidas.	12

<b>CLASES DE SUPERVISIÓN</b>	<b>PUNTOS</b>
Supervisión total del personal de una unidad organizacional responsable de actividades de amplia complejidad en apoyo técnico y/o administrativo en la planificación, dirección y control del personal donde la facultad decisional generalmente trasciende las normas establecidas.	18
Supervisión total del personal de una o varias unidades organizacionales responsable de unas actividades funcionales de alta y total complejidad en la planificación, dirección, control y apoyo técnico y/o administrativo, donde la facultad decisional consistentemente trasciende las normas establecidas.	24

**RESPONSABILIDAD Y BUEN JUICIO****PUNTOS: 91**

Este factor considera la amplitud y el alcance, luego de evaluar diferentes alternativas, de las decisiones y juicios emitidos en el ejercicio de las funciones El impacto de estos dentro y fuera de la agencia y el grado de supervisión que recibe en el descargo de las responsabilidades. Los juicios equivocados pueden afectar el desarrollo normal de las operaciones, la imagen y pérdida de equipo, materiales o recursos económicos. No se refiere a pérdidas por deshonestidad, negligencia, descuido o errores mecánicos.

<b>SUPERVISION RECIBIDA</b>	<b>PUNTUACION</b>
Continuamente	0
Frecuentemente	1
Moderadamente	2
Casi nunca / nunca	4

<b>GRADO DE JUICIO</b>	<b>PUNTUACION</b>
El trabajo requiere un grado mínimo de juicio. Los errores son fáciles de detectar y solo afectan el trabajo del propio empleado.	4
El trabajo requiere ejercer juicio limitado. Los errores probables se detectan en la propia unidad de trabajo. No conlleva impacto económico y sólo afectan el trabajo de otros en la misma unidad.	8
El trabajo requiere el uso de juicio moderado. Los errores son más difíciles de detectar y pueden resultar en el suministro de información incompleta o imprecisa a otras unidades, afectando las actividades de estas y el uso efectivo del recurso humano. Los errores son descubiertos antes de que tengan consecuencias mayores. No afectan la imagen de la Autoridad y conllevan un impacto mínimo.	12
El trabajo requiere el uso de juicio considerable. Los errores probablemente pueden causar atrasos significativos en programas u operaciones de la Autoridad; pueden ocasionar pérdidas de tiempo, materiales o equipos de calidad del producto/servicio. Los errores son descubiertos generalmente después de ocurridos los daños y pueden afectar la imagen de la Autoridad creando un impacto moderado.	24
El ejercicio de juicio es esencial para la ejecución de las responsabilidades. Los errores probables pueden tener efectos adversos de gran impacto en la Autoridad ante el personal, suplidores y clientes públicos y privados. Conllevan un impacto económico significativo final a corto y largo plazo.	36

**COMPLEJIDAD Y ALCANCE DEL TRABAJO****PUNTOS: 70**

En este factor se considera el número, naturaleza y dificultad de los métodos, procedimientos y pasos requeridos por las funciones del puesto y el nivel en el cual se debe desenvolver, aplicar y desarrollar los mismos.

<b>GRADO</b>	<b>PUNTOS</b>
Trabajo rutinario regido por reglas y procedimientos establecidos de fácil comprensión y ejecución, pero que requiere seleccionar los procedimientos adecuados.	4
Trabajo que requiere la aplicación de principios, prácticas y procedimientos existentes a problemas y situaciones que no están cubiertos por las normas precedentes establecidas	6
Trabajo que incluye, normal y frecuentemente, la atención de condiciones y problemas diferentes que pueden exigir el uso de la experiencia para la creación y desarrollo de técnicas para la solución de los problemas.	10
Trabajo especializado que requiere colaborar en la dirección, coordinación y supervisión de operaciones específicas o programas técnicos/administrativos importantes y en ocasiones la coordinación del trabajo de más de una unidad organizacional de la Autoridad. Puede exigir la creación y desarrollo de técnicas y procedimientos.	20
Trabajo especializado que conlleva a la responsabilidad de dirigir, coordinar y supervisar un programa y la coordinación del trabajo en más de una unidad organizacional; así como analizar y hacer recomendaciones de importancia que pueden exigir la creación y desarrollo de técnicas y procedimientos.	30

**RELACIONES DEL TRABAJO****PUNTOS: 49**

En este factor se considera la relevancia, involucramiento, alcance y frecuencia de los contactos oficiales dentro y fuera de la Autoridad, en el país y fuera de este. Se considera el tipo de relación que debe establecerse conforme a las responsabilidades del puesto.

<b>GRADOS</b>	<b>EN LA EMPRESA</b>	<b>EN PUERTO RICO</b>	<b>FUERA DE PUERTO RICO</b>
Contactos ocasionales dirigidos a ofrecer u obtener información.	1	2	3
Contactos frecuentes sobre asuntos que requieren tacto para coordinar esfuerzos y obtener la cooperación de personas.	2	3	4
Contactos frecuentes que requieren tacto y habilidad para coordinar esfuerzos, presentar información, hacer recomendaciones y discutir problemas. No conllevan responsabilidades para actuar y tomar decisiones.	4	5	6
Contactos frecuentes que requieren juicio y tacto considerables en la presentación y consulta de problemas administrativos, técnicos de importancia y conlleva el obtener el concurso de otros y la aprobación de las acciones a tomarse.	5	6	8

**INICIATIVA****PUNTOS: 56**

En este factor se considera el nivel y frecuencia de la actuación con independencia de criterio.

<b>PUNTOS</b>	<b>GRADO</b>
0	No ejerce iniciativa.
2	Poca iniciativa en trabajos de carácter rutinario realizado bajo supervisión inmediata.
5	Iniciativa mínima en trabajos regidos por procedimientos establecidos, de poca variedad y repetitivos realizados bajo supervisión directa.
9	Alguna iniciativa en trabajos variados que no están cubiertos por normas y procedimientos establecidos, pero que la experiencia señala el curso de acción a tomar. El trabajo es realizado bajo supervisión general.
16	Ejerce iniciativa moderada en trabajos semicomplejos que requieren la aplicación de la experiencia en las funciones a realizarse para logra los objetivos. El trabajo se ejecuta bajo poca supervisión.
24	Ejerce iniciativa amplia en trabajos variados y complejos donde se requiere desarrollar y establecer procedimientos detallados con bastante independencia, bajo guías generales o ninguna supervisión.



**CONDICIONES DE TRABAJO**

**PUNTOS: 42**

Este factor considera el entorno dentro del que se ejecutan las actividades, el ambiente, los elementos y la intensidad de éstos, que afectan el desempeño, el esfuerzo físico y mental, y el riesgo.

<b>JORNADA DE TRABAJO</b>	<b>PUNTOS</b>
Horario regular.	0
Turno rotativo.	1
Disponibilidad.	1
Sujeto a llamadas.	1
Otras.	1

<b>AMBIENTE</b>	<b>PUNTOS</b>
Oficina.	0
Oficina / Taller.	1
Taller.	2
Puerto Aéreo / Marítimo.	4

<b>CONDUCCION DE VEHICULOS</b>	<b>PUNTOS</b>
Nunca.	0
Ocasional.	2
Frecuente.	4

<b>ELEMENTOS DESAGRADABLES</b>	<b>PUNTOS</b>
Nunca.	0
25% del tiempo ó combinación de 2 elementos.	2
25% a 50% del tiempo ó combinación hasta 4 elementos.	4
Más del 50% del tiempo ó combinación de 5 ó más elementos.	7

<b>ESFUERZO MENTAL</b>	<b>PUNTOS</b>
Nunca.	0
25% del tiempo.	2
25% a 50% del tiempo.	4
Más del 50% del tiempo.	6

**IMPLANTACIÓN PLAN DE CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN  
APROBADO EL 16 DE ABRIL DE 2003, SEGUN REVISADO.**

<b>GRADO</b>	<b>PUNTOS</b>
No requiere esfuerzo creativo.	0
Creatividad limitada en tareas sencillas y definidas.	2
Creatividad moderada en desarrollo y aplicación de ideas, diseños de formularios, programas de trabajo y operaciones.	4
Uso extenso de la creatividad para el desarrollo de ideas para publicidad, trabajo artístico y diseño.	8

En este factor se considera si las funciones del puesto requieren que se desarrollen ideas innovadoras sobre métodos, conceptos, procesos, promociones, diseños, programas y otros que se destaquen por la originalidad e inventiva de lo producido.

**PUNTOS: 14**

**CREATIVIDAD**

<b>GRADO</b>	<b>OCCASIONAL</b>	<b>FRECUENTEMENTE</b>
Coordinación de manos y vista.	1	2
Percepción de profundidad y altura.	1	2
Manejo de objetos con las manos.	3	5
Subir, bajar escaleras y andamios, moverse sobre alturas.	3	7
Correr, saltar y pasar obstáculos.	4	7

En este factor se considera la relación entre la condición física requerida, el esfuerzo, habilidad y coordinación de movimientos corporales en el ejercicio las funciones así como la importancia en el grado de intensidad y frecuencia.

**PUNTOS: 35**

**DESTREZAS**