CORPORACIÓN DEL CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

PLANES DE EVALUACIÓN DE PUESTOS Y DE RETRIBUCIÓN
GERENCIA
SERVICIO DE CARRERA

CONTENIDO

Página

I. Introducción 1

II. Base Legal 2

III. Información general sobre el desarrollo, implantación y administración del Plan de Evaluación y Retribución de la Gerencia del Servicio de Carrera 5

IV. Explicación y uso de los documentos y suplementos del Plan de Evaluación de Puestos 16

V. Definiciones e instrumentos de evaluación utilizados en los Planes de Evaluación y de Retribución 22

VI. Suplementos 42

VII. Descripciones de las Clases de Puestos 43

VIII. Archivos Electrónicos 44

PARTE I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCION

Un sistema de evaluación de puestos es el mecanismo mediante el cual se agrupan en clases todos los puestos según éstos sean iguales o sustancialmente similares de acuerdo con la naturaleza y complejidad de los deberes y el grado de autoridad y responsabilidad asignada a los mismos. A cada clase de puestos se le denomina con un título corto que es descriptivo de la naturaleza y el nivel de complejidad y responsabilidad del trabajo. Dicho título se utiliza en los asuntos de recursos humanos, presupuesto y finanzas. Para cada agrupación de trabajos se redacta una descripción de la clase que consiste en una narración clara y precisa de los factores determinantes de la evaluación del grupo de puestos, en términos de factores de habilidad aplicables, esfuerzo necesario, responsabilidades y condiciones de trabajo. Los puestos se asignan a una clase de puestos en particular. Cada clase consiste de un puesto o grupo de puestos cuyos deberes, naturaleza del trabajo, autoridad y responsabilidad son de tal modo semejantes que pueden razonablemente denominarse con el mismo título, exigirse a sus ocupantes los mismos requisitos académicos y experiencias de trabajo mínimas, utilizarse los mismos criterios de aptitud para la selección de lo(a)s empleado(a)s y aplicarle el mismo nivel de retribución bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales. A cada puesto se le identifica oficialmente bajo el título de la clase de puestos que ha sido definida por la descripción de la clase. De esta forma se determina e identifica la naturaleza del trabajo de cada puesto y se reduce en forma lógica, sistemática y en proporción manejable el cúmulo de información sobre los deberes y responsabilidades de todos los puestos de la organización.

El plan de evaluación de puestos refleja la situación de todos los puestos comprendidos en el mismo a una fecha determinada constituyendo así un inventario de los puestos autorizados en todo momento. Para lograr que el plan de evaluación de puestos resulte en un instrumento de trabajo adecuado y efectivo en la administración de los recursos humanos, debe actualizarse mediante el registro de los cambios que ocurran, de forma que en todo momento el plan refleje exactamente los hechos y condiciones reales presentes en dicho inventario de puestos. De aquí que el Plan de Evaluación de Puestos debe tener los mecanismos necesarios para hacer que el mismo sea susceptible a una revisión y modificación continua de forma que resulte en una herramienta de trabajo efectiva para la Institución.

PARTE II

BASE LEGAL

II. INFORMACION GENERAL SOBRE LA JURISPRUDENCIAY AMBITO LEGAL APLICABLE

A. Leyes

1. Ley orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe

   (Ley Número 51 del 30 de junio de 1986), según enmendada.

2. Ley ADA (Americans With Disabilities Act)

   Ley Pública 101-336 aprobada por el Congreso de los Estados Unidos el 26 de julio de 1990, la cual obliga a todos los organismos públicos a revisar y modificar aquellas normas, procedimientos y formularios que de una u otra forma en su contenido puedan resultar en discrimen notorio para el empleo de personas con impedimentos cualificados.

B. Reglamentos

1. Reglamento de Personal del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe.

C. Otros

1. Convenio de negociación colectiva entre la Corporación y el Sindicato que representa al personal que desempeña puestos asignados a la gerencia de la Corporación.

2. Información General sobre la Ley Federal de Personas con Impedimentos (Ley ADA) y su impacto en la evaluación de los puestos.

   a. Descripción de Deberes del Puesto de acuerdo con la Ley"Americans With Disabilities Act"(ADA)

      Documento en el cual se recopila información relacionada con las funciones esenciales y marginales de cada uno de los puestos que integran la organización, así como información necesaria que requiere la Ley "Americans With Disabilities Act" en lo relativo a condiciones de trabajo que enfrenta el(la) empleado(a) al realizar las funciones del puesto tales como: riesgos en el ambiente de trabajo; grado o niveles de riesgos; esfuerzo físico, visual y mental requeridos; viajes requeridos y su frecuencia.

b. Individuos Incapacitados cualificados conforme ADA

Un individuo con incapacidad que satisface los requisitos de destreza, experiencia, educación y otros requisitos relacionados al puesto que ocupa o desea ocupar, con o sin acomodo razonable y que puede desempeñar las *funciones esenciales* de esa posición.

c. Acomodo Razonable

Constituye un cambio en un puesto en particular o en el ambiente de trabajo con el propósito de que un(a) aspirante a empleo o una persona con impedimentos físicos o mentales conocidos de individuos incapacitados cualificados tenga acceso y participe del proceso de reclutamiento y selección, salvo que tal acomodo sea de dificultad o sacrificio excesivo o que conlleve inconvenientes o gastos desmedidos para el patrono. Incluye además, cualquiera de las necesidades de un individuo incapacitado cualificado que provea a éste con una oportunidad igual para ser empleado(a) o para ser considerado(a) para desempeñar un puesto o para que pueda disfrutar los beneficios y privilegios del empleo de la misma manera que otro(a)s empleado(a)s que no tienen impedimentos.

d. Funciones Esenciales

Son los deberes fundamentales del puesto que el(la) empleado(a) incapacitado(a) desempeña o desea desempeñar. La función se considerará esencial por las siguientes razones: si la razón de la existencia del puesto es para llevar a cabo dicha función; si existe un número limitado de empleado(a)s disponibles para realizar la función; la función es altamente especializada y la persona es empleada por una pericia o habilidad especial o necesaria para realizar la función 29 C. F. R. 16302 (n).

e. Funciones Marginales

Tareas que son secundarias al puesto.

f. Impedimento Sustancial

Limitación que impide en forma significativa una actividad vital fundamental, tal como: ver, oír, hablar, respirar, efectuar trabajos manuales, caminar, valerse por sí mismo, aprender o trabajar.

La Ley ADA requiere que toda persona con impedimentos esté cualificada para realizar los deberes y responsabilidades esenciales del puesto, con o sin acomodo razonable. De lo contrario, la persona no estará protegida por la Ley. Para ello la persona con Impedimento debe cumplir con las siguientes condiciones:

1) Reunir los requisitos mínimos de preparación académica, experiencias de trabajo, capacitación, certificación, licencias, colegiación o cualquier otro requerimiento establecido para el puesto.

2) Estar capacitado(a) para desempeñar los deberes y responsabilidades esenciales del puesto (con o sin acomodo razonable).

PARTE III

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL DESARROLLO, IMPLANTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

III. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL DESARROLLO, IMPLANTACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL PLAN DE EVALUACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

A. Metodología utilizada en el desarrollo del Plan de Evaluación de los Puestos de la Gerencia del Servicio de Carrera

Introducción

Los estudios comenzaron con reuniones con vario(a)s directivo(a)s en las cuales se elaboró un plan de trabajo con las actividades necesarias para el desarrollo de los estudios de evaluación de los puestos de la gerencia del *Centro*. Inicialmente se nombró y adiestró a un Comité de Evaluación Ocupacional el cual desarrolló los subfactores de evaluación y los instrumentos de medición del valor relativo que se utilizaron para la administración de los salarios del personal adscrito a la gerencia de la Corporación mediante el sistema de puntuación de factores utilizado para analizar y valorizar las ocupaciones de la organización. El comité de evaluación de ocupaciones o trabajos fue el grupo de personas que en realidad diseñaron y desarrollaron los fundamentos en que se basó el programa de evaluación de los trabajos de la gerencia del *Centro*.

El comité de evaluación de puestos estuvo compuesto por gerentes de línea, especialistas en recursos humanos y relaciones laborales y por empleado(a)s pertenecientes a algunos de los grupos ocupacionales de puestos de la gerencia bajo estudio. Lo(a)s gerentes de línea de dicho comité proveyeron el conocimiento del trabajo y una visión legítima en cuanto al valor relativo de los trabajos. Lo(a)s especialistas aportaron su experiencia y peritaje en los conceptos, mecanismos y herramientas a utilizarse en la evaluación de los trabajos. Lo(a)s representantes de lo(a)s empleado(a)s sirvieron de recurso para aclarar y evaluar situaciones particulares relativas a los análisis y el valor a asignarse a los trabajos de la gerencia dentro de la organización corporativa.

1. Desarrollo del Plan

El desarrollo del plan de evaluación ocupacional mediante el sistema de puntos por factores conllevó esencialmente los pasos que se describen a continuación:

a. Selección de los subfactores compensables.

Los factores compensables son los elementos que describen y diferencian un trabajo del otro; son los componentes del trabajo por los cuales una organización paga cuando compensa a un(a) empleado(a) por el desempeño de un puesto en dicha organización.

b. Definición de los subfactores.

Esta actividad consistió en definir la naturaleza y el alcance de cada uno de los referidos subfactores. El desarrollo de estas definiciones fue una de las partes más importantes de todo el proceso porque se convirtió en la base que se utilizó para evaluar y valorizar los trabajos de los

puestos de la gerencia del servicio de carrera de la organización.

c. Definición de cada uno de los grados de los subfactores.

Esta actividad consistió en determinar las gradaciones o la cantidad de los grados para cada uno de los subfactores y en el desarrollo de las definiciones para cada uno de los grados identificados. Cada subfactor se subdividió en ciertas gradaciones para poder medir de forma más precisa la cantidad del subfactor contenida en el trabajo. Luego de determinado y desarrollado el número apropiado de grados para cada subfactor se desarrollaron las definiciones para cada grado.

d. Determinación del valor relativo de cada subfactor y la asignación de la puntuación correspondiente.

En este paso se estableció y se determinó el peso a asignarse a cada subfactor y el valor específico para cada uno de los grados de los subfactores. El comité llegó a sus decisiones mediante un proceso de cuatro etapas:

1) Primero: cada miembro del comité colocó los subfactores en el orden de importancia de acuerdo con su criterio y luego el comité en pleno determinó el orden final a base de los resultados de cada uno de los integrantes.

2) Segundo: a cada miembro del comité se le solicitó que le asignara un valor mediante relación porcentual para cada uno de los subfactores.

3) Tercero: estos resultados se promediaron y luego el comité en pleno llegó a los acuerdos que sirvieron para la fijación de los valores de cada subfactor.

4) Cuarto: el comité decidió el total de puntos a utilizarse en el plan y se asignaron los puntos a cada subfactor de acuerdo con el peso previamente asignado a cada uno de éstos.

e. El comité de evaluación colaboró en el desarrollo de un Cuestionario de Evaluación del Puesto en el cual se incluyó la información de los subfactores con sus respectivos grados y una serie de preguntas relacionadas para que el personal de la gerencia las contestara con el propósito de que lo(a)s analistas evaluaran las contestaciones y a la luz del contenido de cada uno de los puestos de organización. Los referidos cuestionarios se distribuyeron a todo el personal del *Centro* en varias sesiones de orientación.

f. Mediante las respuestas provistas por el personal a las preguntas del cuestionario y de acuerdo con la información recopilada por los analistas durante los procesos de los análisis ocupacionales, se identificó información y elementos de los puestos de la gerencia a base de los cuales se determinó la naturaleza y del nivel de los trabajos. Durante este proceso de evaluación se

obtuvo, se identificó y agrupó la información de los distintos trabajos que se desempeñan en las diferentes unidades funcionales de la organización. Se efectuó una evaluación del contenido de los puestos mediante la recopilación de la información de los trabajos a través de un proceso sistemático y lógico de análisis ocupacional para evaluar y determinar lo siguiente:

1) Objetivo de los puestos.

2) Deberes y responsabilidades.

3) Demandas, requerimientos esenciales y los elementos más importantes de los puestos.

4) Requerimientos mentales y físicos.

5) Requisitos, cualificaciones, competencias y formación necesaria para desempeñar las funciones de manera aceptable y competentemente.

6) Nivel de supervisión recibida y ejercida.

7) Condiciones de los trabajos.

g. Después de la recopilación de la información de cada uno de los puestos activos (ocupados y vacantes) de la gerencia del servicio de carrera de la organización, lo(a)s especialistas y analistas desarrollaron los procesos de la evaluación del contenido de los puestos y la aplicación de los subfactores compensables a cada uno de los trabajos o agrupaciones ocupacionales identificadas dentro del referido grupo ocupacional.

h. De acuerdo con la información recopilada se estudió además, la organización de todas las unidades de trabajo del *Centro*, con el propósito de definir las líneas de autoridad y de supervisión y otros aspectos relacionados con la distribución de las unidades funcionales de la organización.

i. Luego de recopilar dicha información se entrevistó a cada uno de lo(a)s directivo(a)s de los departamentos y programas de la *organización* para aclarar dudas y recopilar información adicional.

j. Concluido este proceso se desarrollaron los análisis que dieron origen a la estructuración y redacción de los conceptos de las clases de puestos identificadas.

k. Se evaluaron los puestos y se asignaron a las clases de puestos correspondientes de acuerdo con los deberes esenciales determinados.

l. Se aplicaron los factores de evaluación a los conceptos de las clases de puestos y se determinó la cantidad de puntos de acuerdo con el sistema de puntuación desarrollado.

m. La puntuación obtenida por cada clase de puestos se utilizó para asignarla al nivel salarial correspondiente de la estructura retributiva del Plan de Retribución mediante el cual se determinó a su vez la paga del personal que desempeña los puestos de la gerencia.

B. Evaluación de los Puestos

El plan de evaluación de los puestos comprende las clases de puestos que describen el trabajo propio de los puestos de la gerencia del servicio de carrera con que cuenta la Corporación, los cuales quedaron cubiertos por los estudios realizados. Para cada una de las clases de puestos resultantes se redactó una descripción amplia o un perfil del trabajo indicativo de las características más sobresalientes de dicho trabajo y de las cualificaciones requeridas para el desempeño de las funciones de los puestos. Para el logro de la mayor efectividad posible en el proceso de evaluación de los puestos es necesario que las descripciones de las clases sean aplicadas con uniformidad y consistencia mediante la interpretación correcta de los términos y conceptos contenidos en las mismas. Las descripciones de las clases de puestos son descriptivas de todos los puestos comprendidos en las clases de puestos correspondientes. Las referidas descripciones no tienen intención de imponer restricciones o limitaciones a los puestos. Por tal razón éstas deben interpretarse y aplicarse en su contexto completo y en relación con otras clases de puestos y sus correspondientes descripciones y de acuerdo con los factores que componen el Plan de Evaluación de los Puestos.

El plan de evaluación de puestos está basado en un sistema de puntuación de factores. Este sistema de puntos depende de la aplicación de una serie de subfactores compensables que contienen los elementos y criterios que se utilizan para finalmente valorizar y diferenciar un trabajo del otro en términos de la paga. Para que la evaluación ocupacional mediante este sistema de puntos sea efectiva los factores y subfactores deben tener las siguientes características:

- relación con el trabajo; deben reflejar, describir y diferenciar con la mayor precisión posible los elementos más importantes de los trabajos que se realizan una variedad de puestos.

- cantidad de subfactores; debe identificarse la cantidad suficiente de subfactores que permitan la diferenciación o gradación de los criterios que se utilicen para la evaluación de los trabajos.

- definición; que se distinga claramente un subfactor del otro para que no provoque confusión y no se repitan los criterios de evaluación entre uno y otro.

- aceptación; las definiciones de los subfactores deben ser aceptadas por aquellos que lo utilizan o estén incluidos en el Plan de Evaluación de Puestos.

El plan de evaluación de puestos para la gerencia del servicio de carrera está compuesto por cuatro factores para los cuales se han desarrollado 11 subfactores agrupados de la siguiente forma:

Factor de Habilidad

1. Preparación académica (simple).
2. Experiencia (simple).
3. Certificaciones profesionales (simple).

Factor de Esfuerzo

4. Esfuerzo mental (simple).

Factor de Responsabilidad

5. Equipos, materiales y propiedad (simple).
6. Impacto Fiscal (simple).
7. Información (simple).
8. Seguridad por otros (simple).
9. Supervisión (compuesto).

Factor de Condiciones de Trabajo

10. Ambiente de trabajo (simple).
11. Riesgos (simple).

Cada subfactor está compuesto a su vez por una definición y una serie de grados. La definición indica el objetivo del subfactor o qué elemento del trabajo pretende medir y en qué criterios se basa la calificación del mismo. Los grados son indicativos de los criterios que se utilizan para medir y aplicar el subfactor a los trabajos agrupados bajo las clases de puestos. El plan de evaluación de puestos se compone de 10 subfactores simples y un subfactor compuesto. Los subfactores simples están constituidos por una definición general y una serie de grados identificados con letras en orden ascendente de importancia. El subfactor compuesto tiene dos definiciones para dos series de grados separados que contienen criterios de medición y calificación identificados con números y letras y dispuestos en orden ascendente de importancia dentro de cada serie de grados. La aplicación de este tipo de subfactor al momento de la evaluación consiste en combinar una de las definiciones de cada una de las series de grados definidos.

La cantidad de grados de cada uno de los subfactores varía de de acuerdo con el criterio que se quiere medir y dependiendo de su importancia, fluctúa entre tres a seis grados.

Los subfactores a su vez tienen un valor relativo específico entre ellos. El valor relativo del subfactor determina el peso y el valor en puntos que finalmente se le asigna a cada trabajo en la organización. El valor relativo del subfactor se determinó mediante la utilización del juicio del Comité de Evaluación Ocupacional. El referido Comité determinó la importancia de los factores de acuerdo con el juicio particular asignado por cada uno de sus miembros. De un valor total de 100 por ciento, cada miembro le asignó el porcentaje que consideró es representativo en importancia para cada subfactor. Los valores se sumaron y se obtuvo el promedio porcentual de valor relativo para cada factor y subfactor y dichos valores se registraron en la *"Tabla de Valorización de Factores"* del plan.

Concluido y revisado este proceso se determinó la cantidad de puntos a base de la cual se estructuró el sistema de puntos. Para el Plan de Evaluación de los puestos de la gerencia el sistema de puntos se basó en un máximo de 3,000 puntos.

El valor en puntos para cada subfactor se obtuvo multiplicando la cantidad total de puntos del sistema por el por ciento del valor relativo asignado al subfactor.

Los puntos asignados a cada grado se obtuvieron mediante la aplicación de la siguiente fórmula de progresión o gradación geométrica:

$$PV = \frac{FV}{(1+i)^n}$$

PV *es el primer grado o "present value"*
FV *es el grado más lato o "future value"*
i *es el por ciento de intervalo expresado en decimal*
n *es el número de intervalos entre el primero y el más alto*

En la escala geométrica utilizada cada punto de los grados valorizados aumentan en proporción aproximada de 30 por ciento según se mueve de grado a grado (A, B, C, D, etc.) en cada uno de los subfactores. Los números resultantes se redondearon para simplificar el manejo de dichos resultados.

Siguiendo la aplicación de la referida fórmula para cada subfactor se desarrolló una *"Hoja de Evaluación de Factores"* la cual contiene los puntos determinados para cada uno de los grados de cada subfactor. Dicha hoja se utiliza para determinar la cantidad de puntos al momento de la evaluación de los trabajos de las clases de puestos mediante la aplicación de los subfactores correspondientes.

La referida *"Hoja de Evaluación de Factores"* también provee para la tabulación de los puntos obtenidos en la evaluación de cada subfactor aplicado a las clases de puestos. El total de puntos obtenidos es la cifra que se utiliza para determinar el nivel de salarial o de retribución al que se va a asignar una determinada clase de puestos. Esto se obtiene mediante la comparación del total de puntos resultantes del referido proceso de evaluación o aplicación de los factores a la clase de puestos, con una *"Tabla de Conversión de Puntos"*. La Tabla de Conversión de Puntos consiste en una escala con 19 grupos de puntuación dispuestos en orden ascendente los cuales indican el número del nivel

salarial al cual se deben asignar las clases de puestos de acuerdo con la cantidad total de puntos determinada en la evaluación de la clase de puestos. Con este paso concluye el proceso de evaluación de las ocupaciones aplicado a los puestos pertenecientes a la gerencia del servicio de carrera de la Corporación.

El plan de evaluación de los puestos de la gerencia del servicio de carrera provee, como parte integral del mismo, un *"Índice Esquemático Ocupacional"* y profesional de los títulos de las clases de puestos que integran cada grupo laboral identificado en los estudios de evaluación. Además, incluye un *"Índice Alfabético de Títulos"* en el cual aparecen los títulos oficiales de las clases de puestos comprendidas en el plan de evaluación de los puestos. También incluye las definiciones de los subfactores de cada factor y los términos y frases utilizadas en las descripciones generales de los trabajos, con el propósito de orientar a las personas que en una u otra forma intervengan con la administración y la utilización del plan de evaluación de los puestos, de manera que puedan interpretarlo y aplicarlo con uniformidad y consistencia.

Hay una serie de situaciones que influyen o que pueden afectar un plan de evaluación de puestos. Entre ellas podemos señalar la ampliación y reducción de servicios existentes, aumento en la complejidad y responsabilidad de los deberes asignados a los puestos y la asignación de tareas de mayor responsabilidad a lo(a)s empleado(a)s. En algunas de estas situaciones habrá que crear puestos, reevaluar clases de puestos, ampliar, consolidar y crear nuevas clases de puestos o eliminar clases de puestos existentes. En todos los casos las descripciones de las clases de puestos deben revisarse para determinar si su contenido ha cambiado. Si se ejerce cuidado en el mantenimiento del plan de evaluación de los puestos y se efectúan revisiones periódicas, el mismo continuará siendo un instrumento útil en la administración de los recursos humanos de la Corporación.

El plan de evaluación de puestos desarrollado para la gerencia del *Centro* se compone de 76 clases de puestos que agrupan a 108 puestos pertenecientes a dicho grupo ocupacional entre los que se cuentan los puestos vacantes aprobados en el presupuesto institucional vigente a la fecha de la implantación del plan.

C. Retribución

La política retributiva debe inspirarse en el propósito de proveer a lo(a)s empleado(a)s un tratamiento justo y equitativo en la fijación de sus sueldos. Para que sea justo, los sueldos deben ser los más razonables dentro de la realidad fiscal y presupuestaria de la Corporación y a tono con el desarrollo de nuestra economía y del mercado de empleos en la Isla. Para que sea equitativa es necesario aplicar el principio constitucional de *"igual paga por igual trabajo"*.

El Plan de Retribución se estructuró de forma que se puedan intercalar y eliminar los niveles salariales o de retribución en el mismo para responder a las necesidades futuras que surjan en la organización del *Centro*. Al asignar las clases de puestos a los niveles salariales desarrollados para la gerencia se tomaron en consideración los diferentes factores aplicados a las funciones, la dificultad para reclutar y retener personal en el servicio público, la organización y la situación del mercado o de los mercados laborales particulares que aplican a las profesiones, los trabajos y servicios institucionales, así como otros aspectos económicos que afectan los salarios.

La implantación de un plan de retribución representa solamente el primer paso en el establecimiento de prácticas justas de retribución. El mismo debe reexaminarse constantemente a tono con las condiciones cambiantes del servicio. La necesidad de revisión del plan de retribución puede surgir, entre otras, por las siguientes razones:

- Por el inicio de nuevas funciones o por la implantación de nueva tecnología, equipos o maquinarias especiales que requieran la creación de puestos nuevos o modificación de los existentes.

- Por la reorganización de unidades de trabajo, lo que requiere la revisión de los niveles salariales a fin de que reflejen las diferencias en el contenido de los puestos y en la complejidad de los deberes.

- Por el aumento o por la disminución en la demanda por cierto tipo de trabajo.

Estas y otras razones similares pueden provocar la necesidad de efectuar ajustes en el plan de retribución. Además, puede surgir la necesidad de efectuar una revisión completa del plan. Este proceso se efectuará cuando la Corporación lo determine necesario de acuerdo con su capacidad económica. Si se ejerce cuidado en el mantenimiento y se efectúan las revisiones periódicas necesarias, el plan de retribución será un instrumento útil en la gerencia y administración de los recursos humanos institucionales.

Uno de los elementos más importantes de un plan de retribución lo constituye la estructura salarial o retributiva. La estructura de retribución desarrollada para el personal que integra la gerencia del *Centro* contiene 23 niveles salariales numerados consecutivamente y construidos sobre una base porcentual. Cada nivel retributivo está constituido por los siguientes tipos retributivos: tipo mínimo, primera cuartila, tipo intermedio, tercera cuartila y por un tipo retributivo máximo.

1. Tipo Mínimo

El tipo mínimo corresponde a una banda salarial o zona de paga que se utiliza para retribuir al personal de nuevo ingreso o de reciente nombramiento el cual está en adiestramiento, en proceso de aprendizaje del trabajo o cuando se asigna la clase de puestos correspondiente al determinado nivel salarial por primera vez. Esta banda salarial se ha identificado con el símbolo "**A**" y puede definirse o denominarse como un tipo de paga no competitivo en relación con los promedios salariales institucionales y en relación con la paga prevaleciente para el mercado de empleos particular correspondiente.

2. Primera Cuartila

La primera cuartila corresponde (aproximadamente) a la primera cuarta parte del nivel salarial. Esta zona de paga sirve para identificar los salarios de aquel personal que ha concluido su período de adiestramiento y que ya ha probado el desempeño satisfactorio de los deberes y las responsabilidades asignadas por un tiempo considerable. Esta zona de paga se identifica con la letra "**A+**" y debe agrupar o representar salarios competitivos en relación con el mercado de empleos correspondiente.

3. Tipo Medio

El tipo medio corresponde (aproximadamente) a la mitad del nivel salarial y equivale la zona de paga ideal representativa del promedio estimado del mercado salarial para los sueldos del personal que desempeñe puestos en clases asignadas a dicho nivel. El mismo se identifica con la letra "**B**" y representa salarios altamente competitivos en relación con el mercado externo de empleos y de los sueldos internos o a nivel institucional.

4. Tercera Cuartila

La tercera cuartila equivale (aproximadamente) al 75 por ciento del nivel salarial o tercera cuarta parte del nivel salarial. En esta zona de paga se agrupan los sueldos del personal experimentado que ha evolucionado en la institución y que ha desarrollado los deberes y responsabilidades de la clase o clases de puestos asignadas al nivel salarial correspondiente durante un número considerable de años. Esta zona de paga se identifica con la letra "**C**" y los salarios que agrupa y que representa son aquellos que deben estar sobre el nivel de la competencia en relación con los mercados retributivos que correspondan.

5. Tipo Máximo

El tipo máximo del nivel salarial representa el tope más alto o el salario mayor que la *Corporación* está dispuesta a pagar por desempeñar los deberes y responsabilidades de las clases asignadas al nivel salarial que corresponda. Esta zona de paga se identifica con el símbolo "**C+**" y en la misma se agrupa la retribución del personal con mayor antigüedad o con los más altos niveles de ejecución en el *Centro*.

Aunque resulta imposible asignar los sueldos del personal de tal forma que coincidan a la perfección con el significado de las zonas de paga descritas, sí resulta viable que las políticas de retribución institucionales se orienten en todo momento por el significado representativo de dichas zonas de paga. La utilización e interpretación correcta de las referidas zonas de paga puede simplificar la administración de los salarios y darle la uniformidad y la unidad interna salarial. El análisis de los sueldos del personal agrupados en dichas zonas de paga nos revela el estado de la estructura retributiva en relación con el mercado salarial y nos brinda información de relevancia para la toma de decisiones rápidas y efectivas en un momento dado.

Para la administración de los sueldos del personal perteneciente a la gerencia del servicio de carrera del *Centro*, se desarrolló una estructura retributiva de acuerdo con las tendencias de paga para los trabajos en el sector de la salud en Puerto Rico. Esta estructura retributiva sirve de base para calcular y aplicar cualquier ajuste retributivo que determine la administración del *Centro* de acuerdo con las acciones de recursos humanos que apliquen.

La estructura salarial de la gerencia del servicio de carrera se desarrolló mediante la utilización de una microcomputadora y una aplicación de hoja de cálculo correspondiente al programa de procesamiento electrónico de información MS Excel. En esta aplicación se programaron y definieron una serie de fórmulas y de parámetros

numéricos cuya combinación produjo los resultados correspondientes a los tipos que componen cada uno de los niveles salariales de dicha estructura retributiva. El sueldo básico o tipo retributivo mínimo aplicado al nivel uno de la estructura salarial para el personal de la gerencia del servicio de carrera es de $15,000.00 dólares anuales y la amplitud de dicho nivel es de un 35 por ciento.

Los porcentajes de la progresión entre los tipos mínimos y de la amplitud aplicada a cada nivel salarial se describen en la tabla que se muestra en la **Figura 1**.

Nivel	Progresión	Amplitud
201	----	35
202	4.0	35
203	6.0	40
204	6.5	45
205	7.0	50
206	7.0	55
207	7.0	55
208	7.0	60
209	7.0	55
210	7.0	55
211	7.5	56
212	7.5	57
213	4.0	58
214	4.0	59
215	4.0	60
216	3.5	63
217	3.5	65
218	3.5	65
219	3.5	65
220	3.5	65
221	3.5	55
222	3.5	55
223	3.5	55

Figura 1 **Tabla de porcentajes aplicados en la construcción de los tipos retributivos de los niveles salariales de la estructura salarial de la gerencia del servicio de carrera.**

Las variaciones en los porcentajes de progresión entre los tipos retributivos mínimos, tipos medios y la amplitud aplicada a los niveles salariales se definieron y se determinaron de acuerdo con los grupos ocupacionales a los cuales sirven dichos niveles. De aquí que las fluctuaciones en los referidos porcentajes no sigan un patrón definido ni guarden similitudes en cuanto a las cantidades resultantes.

En la agrupación de las clases de puestos por niveles salariales que se describen y se acompañan en los suplementos de este plan, se asigna cada una de las clases de puestos que integran el plan de evaluación de puestos a los niveles de la estructura retributiva que se provee en el plan de retribución, de acuerdo con la jerarquía relativa determinada mediante el sistema de puntuación de factores, para cada una de las clases de puestos que componen el plan de evaluación de los puestos.

NORMAS BÁSICAS QUE SE DEBEN OBSERVAR EN LA IMPLANTACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

Una vez entre en vigor el plan de retribución ningún(a) empleado(a) devengará un sueldo inferior al que devengaba con anterioridad a la fecha de vigencia del plan.

El personal cuyo sueldo resulte inferior al tipo de retribución mínimo fijado para el nivel salarial al cual se asigna la clase de puestos correspondiente, se le ajustará el sueldo al nuevo tipo mínimo retributivo fijado para dicho nivel salarial. Ningún(a) empleado(a) devengará un sueldo inferior al tipo mínimo fijado para el nivel salarial que corresponda.

Los sueldos del personal que estén sobre el tipo mínimo retributivo fijado para el nivel salarial al cual se asigna la clase de puestos que aplique se mantendrán inalterados y no se efectuará ajuste retributivo alguno por concepto de la implantación de la nueva estructura salarial. En estos casos la administración de la Corporación podrá optar por las normas alternas o complementarias que estime convenientes de acuerdo con la capacidad económica de ésta.

El sueldo de aquello(a)s empleado(a)s que sobrepasen el tipo máximo retributivo fijado para el nivel salarial determinado en el plan, deberá fijarse mediante la extensión del nivel salarial o mediante la apertura o creación de bandas salariales dentro del nivel retributivo correspondiente. Para la determinación de los referidos tipos retributivos extendidos, no es necesario que estos se incrementen en la misma proporción de la progresión de los niveles salariales. La Corporación aprobará las normas necesarias para la administración de los sueldos que sobrepasen el tipo máximo de retribución permitido.

PARTE IV

EXPLICACIÓN Y USO DE LOS DOCUMENTOS Y SUPLEMENTOS DEL PLAN DE EVALUACION DE PUESTOS

IV. EXPLICACIÓN Y USO DE LOS DOCUMENTOS Y SUPLEMENTOS DEL PLAN DE EVALUACION DE PUESTOS

A. Descripciones de las Clases de Puestos

Las descripciones de las clases de puestos serán utilizadas como el instrumento en el cual se resume la información de la evaluación desarrollada y aprobada, para la realización de las acciones de recursos humanos y para otros usos importantes en la gerencia y administración del personal.

Estas descripciones son aplicables a los trabajos que se desarrollan en los puestos comprendidos en la clase. Las descripciones de las clases de puestos no son prescriptivas ni restrictivas a determinados puestos en la clase. Las mismas deben actualizarse de acuerdo con los cambios en el trabajo de los puestos que conduzcan a la modificación del plan de evaluación de puestos. Estos cambios deberán registrarse inmediatamente después que ocurran o sean autorizados.

Las descripciones de las clases de puestos que componen la gerencia, contienen en su formato general los siguientes elementos, en el orden indicado:

1. **Título Oficial de la Clase**
   Nombre breve y descriptivo de todos los puestos asignados a la clase de puestos. Este permite la identificación de cada uno de los puestos individuales que forman parte de la clase de puestos, para propósitos de recursos humanos, presupuesto, nóminas y otros usos y prácticas de recursos humanos.

2. **Código Ocupacional**
   Consiste de una serie de números únicos que identifican a cada una de las clases de puestos. Este número se encuentra en la parte superior derecha de todos los documentos de las descripciones de las clases de puestos. Este número de codificación se compone de cinco dígitos y cada uno de ellos cuenta con un significado particular.

   El primer dígito identifica el servicio, rama o campo más amplio de trabajo en que se agrupan las ocupaciones. En el segundo y el tercer dígito de este código se identifican las actividades u ocupaciones dentro de la rama o servicio correspondiente. El cuarto dígito corresponde a la serie de clases de puestos. El quinto y último dígito identifica a la clase de puestos en específico y al nivel jerárquico dentro de la serie de clases correspondiente.

Ejemplo:

2 GERENCIA

1 OCUPACIONES SUBPROFESIONALES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

0 Apoyo en General y Misceláneas
21010 Asistente Gerencial
21011 Asistente Gerencial Principal
21020 Asistente en Asuntos Gerenciales

Los códigos se desarrollaron de forma que permiten el crecimiento del plan de evaluación de los puestos sin necesidad de revisar por completo la secuencia numérica de códigos. Dicho sistema de codificación se estructuró con suficientes números disponibles para asignarlos a las nuevas clases de puestos y grupos ocupacionales que puedan surgir.

3. Descripción General del Trabajo

Consiste de una exposición corta en la que se define la esencia del trabajo de las clases de puestos de forma general y concisa.

4. Funciones Esenciales

Tareas que ilustran algunos trabajos y deberes esenciales que se realizan en las clases de puestos los cuales no son restrictivos ni exhaustivos. Dichas funciones esenciales del trabajo se presentan en un orden lógico que observa los siguientes criterios: orden descendente de complejidad y responsabilidad, relación de causa y efecto entre las tareas o la sucesión o secuencia normal en que se desempeñan las mismas.

5. Responsabilidad

En esta parte se resumen y se describen ciertas actividades de trabajo asignadas a los puestos de la clase por las cuales el (la) empleado(a) está obligado a responder por:

- Equipos, materiales y propiedad
- Impacto fiscal
- Información
- Seguridad por otros

6. Supervisión

Parte en la que se provee la información correspondiente a la naturaleza y tipo de supervisión que se ejerce y que se recibe en el trabajo. Se provee además, información respecto a lo(a)s funcionario(a)s de quienes se recibe la supervisión.

7. **Esfuerzo Requerido**

En esta sección se detallan los aspectos correspondientes al empleo enérgico necesario para desempeñar el trabajo de la clase de puestos respecto al siguiente renglón:

- Mental

8. **Condiciones del Trabajo**

Descripción de las circunstancias y situaciones en las que se llevan a cabo las funciones del trabajo respecto al ambiente en que se desarrolla y a la exposición a actividades peligrosas y riesgos que enfrenta el (la) empleado(a) que las realiza.

9. **Requisitos Mínimos**

En esta sección se identifican los factores tales como requerimientos académicos mínimos, experiencias de trabajo necesarias, los conocimientos, habilidades, destrezas, títulos, permisos y otras características y competencias que están directamente relacionadas con el trabajo para cada una de las clases de puestos que se le exigen a lo(a)s candidato(a)s o aspirantes y que deben poseer para desempeñar un puesto.

Preparación Académica: descripción corta y precisa de los estudios académicos o educativos formales mínimos requeridos para el desempeño del trabajo.

Experiencia: cantidad del tiempo en el ejercicio efectivo y lícito en el tipo de práctica previa mínima en el trabajo que es necesaria para el desempeñar el mismo.

Certificaciones Profesionales: otros requerimientos indispensables con los cuales debe cumplir todo aspirante acreditado mediante la validación oficial que hace una autoridad competente de la posesión de unas competencias profesionales determinadas, a través de un proceso de de reconocer, registrar y expedir un documento público o certificado.

Conocimientos: conjunto de teorías, principios y descripción de las materias asociadas al desempeño de la competencia laboral correspondiente con las cuales deberán estar familiarizados lo(a)s empleado(a)s y candidatos de los puestos de trabajo.

Habilidades: capacidad, precisión y disposición mental y física necesaria que hacen posible la aplicación de los conocimientos y destrezas previamente adquiridas para la realización de tareas propias de una ocupación de acuerdo con el grado de exactitud requerido.

Destrezas: capacidad de ejecución de una actividad específica que conlleva la agilidad, condición o pericia manual y física que se deben poseer para el desempeño de una actividad del trabajo. Las destrezas, por lo general, pueden ser medidas mediante exámenes de ejecución y pueden ser el resultado de un proceso normal de maduración, acompañado de la práctica o alcanzarse mediante aprendizaje y adiestramiento específico.

Período Probatorio: prueba práctica en el ejercicio del empleo que sólo se aplica a las clases de puestos del servicio de carrera. La duración de dicho término de tiempo expresado en meses se determinó de acuerdo con la naturaleza y complejidad relativa del trabajo. El periodo probatorio será objeto de una evaluación del desempeño del (de la) empleado(a). Dicho periodo de prueba puede ir acompañado de actividades de adiestramiento y de educación y formación profesional complementaria.

11. Aprobación

Parte que aparece al final del documento de la descripción del trabajo en la cual el (la) Director(a) Ejecutivo(a) del Centro oficializa y autoriza expresamente la inclusión de la clase de puestos descrita para que forme parte del plan de evaluación de puestos de la gerencia del servicio de carrera.

B. Índice Esquemático de los Títulos de las Clases de Puestos por Ocupaciones

Agrupa las clases de puestos por sus títulos y naturaleza del trabajo dentro de las ocupaciones y profesiones en segmentos que las identifican en orden ascendente a su nivel jerárquico y salarial. Cada clase de puesto en esta lista figura con el número de codificación asignado a la misma. Los grupos formados reflejan la relación entre las clases dentro de la organización de la *Institución*.

C. Índice Alfabético de Títulos

Es una lista de todos los títulos de las clases de puestos dispuesta por orden alfabético que se utiliza para facilitar la localización de las clases de puestos en el Plan de Evaluación de Puestos.

D. Asignación de las Clases de Puestos a los Niveles de Salariales

Es una lista alfabética del título oficial de las clases de puestos que constituyen el plan de evaluación de puestos. Cada título de la referida lista está asignado al nivel de retribución correspondiente dentro del plan de retribución establecido para regir conjuntamente con el Plan de Evaluación de Puestos de la Gerencia del Servicio de Carrera. Indica, además, el número de codificación asignado a la clase de puestos dentro del Índice Esquemático ocupacional y profesional, el período probatorio, la cantidad de puntos, el número del nivel de retribución y el sueldo mínimo y sueldo máximo del nivel de salarial al cual se asigna la clase de puestos.

E. Agrupación de las clases de puestos por niveles salariales

Es un documento que contiene un desglose mediante el cual se presentan todos los títulos de las clases de puestos que comprenden el plan de evaluación de puestos, dispuestos por orden numérico de acuerdo con los niveles retributivos a los que se han asignado dichas clases de puestos en el plan de retribución.

F. Índice de las Clases de Puestos por Puntos

Es una lista dispuesta en orden ascendente de puntos que contiene el código y el título de las clases de puestos y el total de puntos adjudicados a cada una producto de las evaluaciones ocupacionales.

G. Hoja de Evaluación de Factores

Instrumento que se utiliza para asignar la puntuación de cada grado al momento de aplicar los factores a cada clase de puestos durante el proceso de análisis y evaluación de las ocupaciones.

H. Hoja de Resultados de la Evaluación de los Factores

Contiene la información de los grados y de los puntos resultantes de la evaluación de cada uno de los factores para cada una de las clases de puestos por separado.

I. Resumen de Resultados de las Evaluaciones Ocupacionales

Es una tabla dispuesta por orden alfabético que contiene la información correspondiente a los grados de cada subfactor y los puntos resultantes de la evaluación de cada de las clases de puestos con sus respectivos títulos oficiales.

J. Tabla de Conversión de Puntos

Consiste de una escala numérica dispuesta en orden ascendente que contiene las puntuaciones asignadas para cada nivel retributivo. La misma se utiliza para determinar el nivel salarial que corresponde a cada clase de puestos de acuerdo con la cantidad de puntos determinada en el proceso de la evaluación de dicha clase de puestos.

K. Estructura Salarial

Contiene los niveles salariales establecidos a partir de la fecha de implantación de los planes de evaluación de puestos y de retribución para la asignación de los sueldos a las clases de trabajo que comprenden el Plan de Evaluación de Puestos de la Gerencia del servicio de Carrera. Este suplemento constituye a su vez el Plan de Retribución de la Gerencia del Servicio de Carrera. Cada nivel está identificado con un número indicativo del grado o nivel salarial del plan en forma ascendente o correlativa. En dicho documento se indica, además el tipo retributivo mínimo, los tipos intermedios y el tipo de retribución máximo para cada uno de los niveles salariales.

PARTE V

DEFINICIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN UTILIZADOS EN LOS PLANES DE EVALUACIÓN Y DE RETRIBUCIÓN

V. DEFINICIONES E INSTRUMENTOS DE EVALUACION UTILIZADOS EN LOS PLANES DE EVALUACION Y DE RETRIBUCION

A. Definiciones Generales

B. Definición de los Títulos

C. Definición de los Subfactores de Evaluación

A. DEFINICIONES GENERALES
(Por Orden Alfabético)

En los documentos que forman parte de este plan de evaluación de puestos y de retribución se usan términos y frases adjetivales que podrían tener distintos significados para diferentes personas. Para el logro de la uniformidad y consistencia que se requiere en la interpretación, aplicación y administración efectiva de los planes, a continuación se indica el significado de acuerdo con la aplicación de los mismos.

Actividad
Conjunto de tareas realizadas por un(a) empleado(a) que tienen entre sí una coherencia lógica en el ámbito de un puesto. Se identifican a través de verbos de acción y pueden agruparse en funciones.

Análisis de Puesto
Proceso a través del cual un puesto es descompuesto en unidades menores e identificables. Estas unidades menores suelen ser tareas, pero el proceso analítico puede ir más allá para obtener otra información relevante al trabajo. Por extensión, el análisis puede incluir la identificación de requerimientos del trabajo y otras características del entorno del puesto mediante el desarrollo de una descripción de las diferencias entre los puestos en cuanto a requisitos, exigencias, actividades y conocimientos necesarios para desempeñarlos.

Análisis Ocupacional
Es una metodología enfocada a la obtención, ordenación y valorización de datos relativos a los puestos, mediante la identificación de las tareas de la ocupación, los factores técnicos y ambientales característicos en su desarrollo y los conocimientos, habilidades, deberes, responsabilidades y exigencias requeridas a lo(a)s trabajadore(a)s para el desempeño satisfactorio del trabajo que permiten su distinción de los demás.

Análisis de Tareas
Proceso que pretende descomponer sistemáticamente y siguiendo determinados procedimientos y principios el contenido de cada tarea teniendo en cuenta cada uno de sus elementos constitutivos: ¿qué se hace?, ¿cómo se hace?, ¿para qué se hace? y ¿con qué se hace? El objetivo inmediato del análisis de tareas suele ser la descripción y la especificación.

Autoridad Nominadora
Funcionario(a) o agencia con facultad legal para hacer nombramientos para puestos en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Campo Ocupacional
Término genérico utilizado para designar un conjunto de situaciones de trabajo pertenecientes a varios puestos o roles de trabajo que tienen afinidad en el empleo de técnicas o modos operativos característicos.

Centro
Conjunto de funciones, cargos y puestos que constituyen toda la jurisdicción de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, Ramón M. Suárez Calderón.

Certificación
Validación oficial que hace una autoridad competente de la posesión de unas competencias determinadas, mediante un proceso de de reconocer, registrar y expedir un documento público o certificado.

Clase de Puestos (clase)
Grupo de puestos cuyos deberes, índole de trabajo, autoridad y responsabilidad son de tal modo semejantes que pueden razonablemente denominarse con el mismo título, exigirse los mismos requisitos mínimos, utilizarse las mismas pruebas de aptitud para la selección de los empleado(a)s, y aplicarse el mismo nivel de retribución con equidad bajo condiciones de trabajo sustancialmente iguales.

Competencia
La capacidad de realizar las actividades y roles de trabajo a los niveles requeridos en el empleo.

Contenido del Puesto
Actividades específicas que exige un puesto de trabajo.

Contexto del Puesto
Entorno físico y otras condiciones laborales junto con otros factores que se consideran extrínsecos a un puesto de trabajo.

Corporación
Véase Centro.

Cualificación
El logro de un nivel determinado de conocimientos, capacidades, actitudes y valores profesionales. Conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que se adquieren a través de la educación, formación y experiencia laboral y se movilizan en el ejercicio de la actividad laboral, para acceder a una profesión o a determinados puestos de trabajo.

Cuestionario de Evaluación del Puesto
Documento impreso, oficializado y utilizado por la autoridad nominadora o su representante autorizado para recopilar y mantener la información relacionada que se utiliza en los análisis de las tareas o estudios de los deberes, responsabilidades y otros aspectos descriptivos de los puestos; relación clara y precisa de los deberes y responsabilidades y grado de autoridad y supervisión asignado al mismo.

Descripción de Deberes
Véase "Cuestionario de Evaluación del Puesto".

Descripción de trabajo o de la Clase
Perfil del trabajo que contiene una relación oficial de los deberes y responsabilidades de los puestos comprendidos en una clase de puestos. La misma consiste de una exposición de la naturaleza y otros elementos que aplican al trabajo de los puestos que se incluyen en dicha clase.

Director(a) Ejecutivo(a)
Significa el administrador(a) y puesto ejecutivo de más alto rango dentro de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, Ramón M. Suárez Calderón.

Estructura Salarial o Estructura de Retribución
Conjunto de todos los niveles salariales o de retribución o de sueldos la cual contiene todos los tipos retributivos ordenados en forma correlativa y ascendente.

Evaluación de Puestos
Proceso de análisis ocupacional mediante el cual se agrupan sistemáticamente los puestos en clases similares a base de la aplicación de factores para darle igual tratamiento en la administración de los recursos humanos. (Véase también "Análisis de Puesto").

Función
Conjunto de actividades de la misma índole que permiten el cumplimiento de los objetivos, metas o fin que se persigue conseguir mediante una acción, operación, tarea, puesto o unidad organizativa de una organización.

Gerencia
Grupo ocupacional constituido por aquellos puestos en cuyos trabajos, se realaizan funciones que por su propia naturaleza inciden o participan significativamente en la formulación o en la implantación de de la política pública en la Corporación; o por aquellos puestos en los que se realizan funciones que de forma directa o indirecta conciernen a las relaciones obrero patronales las cuales conllevan conflicto de interés, real o pontecial, con la unidad apropiada.

Grupo Ocupacional o Profesional
Agrupación de clases de puestos y series de clases de puestos que describen trabajos comprendidos en el mismo ramo o actividad de trabajo.

Institución
Véase "Centro".

Niveles Salariales, de Sueldos o de Retribución
Cada uno de los niveles de paga contenidos en el Plan de Retribución los cuales consisten de un tipo mínimo, tipos intermedios y un tipo máximo de retribución.

Ocupación
Es la agrupación de actividades profesionales pertenecientes a diferentes puestos de trabajo con características comunes, cuyas tareas se realizan con normas, técnicas y medios semejantes y tienen afinidad en la competencia.

Perfil del Puesto
Conjunto de características laborales de un puesto de trabajo que determinan los requisitos que debe cumplir el (la) trabajador(a) que lo desempeña.

Plan de Evaluación de Puestos
Sistema mediante el cual se estudian y ordenan en forma lógica los puestos que componen una organización formando clases de puestos.

Puesto
Conjunto de deberes y responsabilidades asignadas o delegadas por la autoridad nominadora que requieren para su desempeño el empleo de una persona durante la jornada completa o una jornada parcial de trabajo.

Reevaluación
Acción de evaluar un puesto que había sido evaluado previamente. Esta acción puede conllevar que el puesto se clasifique a una clase de puestos asignada a un nivel retributivo superior, igual o inferior.

Revalorización
Acción de evaluar y de valorizar una clase de puestos que había sido evaluada previamente. Esta acción puede conllevar que la misma se asigne a un nivel retributivo superior, igual o inferior.

Reconocida ("colegio, universidad o institución educativa reconocida y acreditada")
Institución de enseñanza superior que confiere grados académicos y que está acreditado por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico o por cualquier otra institución acreditadora de categoría similar.

Serie de clases
Agrupación de clases de puestos que refleja los distintos niveles jerárquicos dentro de una misma secuencia de trabajo.

Servicio (Servicio Ocupacional)
La agrupación más amplia y general de las áreas o ramas de trabajo que abarca el plan de evaluación y que está constituido por más de un grupo de trabajos de acuerdo con las similitudes generales.

Servicio de Carrera
Categoría de empleado(a)s que desarrollan actividades de trabajos no diestros, semidiestros, diestros, técnicos, profesionales y administrativos que pueden alcanzar niveles jerárquicos en los cuales estén separados de la función de formulación de política pública.

Servicio de Confianza
Categoría de empleado(a)s que comprenden las siguientes funciones: formulación de política pública y asesoramiento directo a la Autoridad Nominadora; servicios directos al(la) Jefe(a) de la *Institución* que requieren confianza personal en alto grado; funciones cuya naturaleza de confianza está establecida por ley.

Tarea
Secuencia de actividades manuales e intelectuales que constituyen un conjunto identificable como unidad elemental de trabajo y que tiene en sí misma un principio y un fin. Como mínimo requiere para su realización la aplicación de unos conocimientos profesionales, destrezas o aptitudes concretas y la utilización de instrumentos y equipos específicos.

Unidad Apropiada
Sector ocupacional constituido por un grupo de dos o más empleado(a) s que comparten una comunidad de interés y que pueden ser agrupados razonablemente con el fin de negociaciones colectivas.

B. DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS

En la estructuración del plan de evaluación de puestos se ha tratado, hasta donde resulte posible, dotar los títulos oficiales asignados las clases de puestos con un significado o definición, que aunque particular, sea de aplicación a todos los trabajos que se denominen con dicho término. De aquí el que se haya diseñado una nomenclatura de títulos que sirve como guía en la comprensión del plan y puede utilizarse como base y referencia para futuras modificaciones y estudios de evaluación ocupacional. A continuación detallamos algunos de los títulos y conceptos más amplios que se han identificado y aplicado en la configuración de los conceptos de las clases de puestos propuestas del plan de evaluación:

Administrador(a) Se aplica a puestos de la gerencia del servicio de carrera cuya función principal y esencial conlleva la dirección, supervisión y coordinación de las actividades de un departamento de servicios administrativos o clínicos.

Asistente Se aplica exclusivamente a aquellos puestos pertenecientes a la gerencia en los cuales se desarrollan funciones que conllevan ayuda y colaboración con personal de diversas categorías o grupos ocupacionales.

Coordinador(a) Se aplica a aquellas ocupaciones pertenecientes a la gerencia del servicio de carrera cuyo trabajo esencial consiste en estar a cargo de una actividad específica abarcadora e importante relacionada con alguno de los servicios institucionales. En este tipo de trabajo el personal que lo desempeña no ejerce la autoridad administrativa ni la supervisión exhaustiva que se le exige a un(a) Director(a), Administrador(a) o Supervisor(a). Aunque en este trabajo se pueden asumir responsabilidades de los referidos trabajos administrativos de dirección y de supervisión, éstos no constituyen el objetivo principal ni la esencia del trabajo.

Director(a) Se aplica a los puestos ejecutivos del servicio de confianza que conllevan la planificación, dirección y coordinación de las actividades de las Áreas, Oficinas o Departamentos de la Corporación. Se puede aplicar también a puestos del servicio de carrera cuya naturaleza consiste en la colaboración directa con un(a) Directivo(a) del servicio de confianza en funciones gerenciales de dirección y supervisión en calidad de *"Director(a) Asociado(a)"*.

Especialista Se aplica a las clases de puestos del servicio de carrera cuyo trabajo se desarrolla dentro de una actividad especial que normalmente requiere que el(la) empleado(a) que la desempeña cuente con una capacitación práctica que se adquiere mediante una preparación académica determinada o mediante la capacitación práctica a través de una cantidad considerable de tiempo de desempeño progresivo dentro de la misma materia.

Oficial Este término se aplica a los trabajos del servicio de carrera cuya naturaleza funcional se basa en una autoridad delegada para el desempeño de una actividad en una profesión o campo de trabajo en específico.

Supervisor(a) Se aplica a clases de puestos pertenecientes a la gerencia del servicio de carrera cuyo trabajo conlleva la dirección de una serie de servicios o actividades que requieren estar a cargo, coordinar, evaluar y asignar el trabajo de un grupo de empleado(a)s en forma directa.

C. DEFINICIÓN DE LOS SUBFACTORES DE EVALUACIÓN

Subfactores de Habilidad

1. Preparación Académica
2. Experiencia
3. Certificaciones Profesionales

Subfactores de Esfuerzo

4. Esfuerzo Mental

Subfactores de Responsabilidad

5. Equipos, Materiales y Propiedad
6. Impacto Fiscal
7. Información
8. Seguridad por Otros
9. Supervisión

Subfactores de Condiciones del Trabajo

10. Ambiente de Trabajo
11. Riesgos

1. Preparación Académica

Este subfactor mide el nivel de conocimientos y destrezas previamente adquiridas mediante la educación formal en un colegio, universidad o institución educativa reconocida y acreditada.

La calificación de este subfactor se basa en el grado académico mínimo necesario para el desempeño del trabajo.

Grados

A. Grado de escuela superior regular o de escuela superior vocacional.

B. Grado de escuela superior con un adiestramiento, curso comercial, técnico u otro curso suplementario.

C. Menos de 60 (sesenta) créditos de estudios universitarios en unas materias específicas o conducentes a un grado universitario.

D. Grado Asociado o su equivalente (60 créditos).

E. Grado de Bachillerato.

F. Grado de Maestría en adelante.

2. Experiencia

Este subfactor mide la cantidad mínima de práctica previa requerida para el desempeño del trabajo.

La calificación de este subfactor se basa en la cantidad de años de experiencia previa de trabajos en actividades relacionadas o relevantes a la naturaleza del trabajo correspondiente.

Grados

A. Ninguna.

B. Un año.

C. Dos años.

D. Tres años.

E. Cuatro años.

F. Cinco años en adelante.

3. Certificaciones profesionales

Este subfactor asigna valor al requisito especial de certificación, licencia, colegiación o a alguna credencial expedida a alguna persona por una autoridad competente y que resulta necesaria para poder ejercer el trabajo, profesión u oficio. Este requisito especial es adicional a la preparación académica mínima requerida para desempeñar el trabajo y es de aplicación sólo a trabajos cuya naturaleza técnica y profesional requieren que se acredite que alguna persona es capaz de aplicar conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos necesarios para el ejercicio de una actividad profesional concreta. Las credenciales o licencias aplicables a los trabajos de operarios o de naturaleza vocacional no aplican para fines de la calificación de este subfactor.

La calificación de este subfactor se basa en el requerimiento de la certificación profesional por el estado para poder ejercer el trabajo; y en la naturaleza de la referida certificación profesional.

Grados

A. No se requiere credencial o certificación profesional o licencia par ejercer el trabajo.

B. Certificación, licencia, colegiación o credencial para profesiones, oficios o trabajos no relacionados con el campo de la salud.

C. Certificación, licencia, colegiación o credencial para profesiones, oficios o trabajos relacionados con el campo de la salud.

4. Esfuerzo Mental

Este subfactor mide el empleo enérgico del intelecto que se requiere para el desempeño del trabajo. El subfactor mide además, la complejidad de los procesos necesarios para la realización de las actividades del trabajo, tales como: analizar, calcular, evaluar, planificar, redactar, interpretar, organizar o desempeñar otras actividades similares.

La calificación de este subfactor se basa en la cantidad del esfuerzo o en la intensidad del mismo, además de las consecuencias del esfuerzo con el cual se ejerce el mismo al desempeñar el trabajo.

Grados

A. *Esfuerzo mental mínimo*: incluye la realización de trabajo sencillo que comprende actividades, procesos u operaciones bien definidas, rutinarias y repetitivas de poca complejidad que requieren poca concentración y que resultan también en poca fatiga o cansancio mental.

B. *Esfuerzo mental mediano*: incluye la realización de trabajo que comprende actividades, procesos u operaciones de alguna variedad y complejidad que requieren un moderado esfuerzo o intensidad mental la cual puede tener como consecuencia un nivel moderado de fatiga o cansancio mental.

C. *Esfuerzo mental alto*: incluye la realización de trabajo variado que comprende actividades, procesos u operaciones complejas que requieren que el (la) empleado(a) ejerza concentración mental de alta intensidad para la detección y solución de problemas, para ajustar los métodos de trabajo o para el desarrollo de procesos científicos, administrativos, institucionales u operacionales los cuales pueden provocar un alto nivel de cansancio o fatiga mental.

D. *Esfuerzo mental muy alto*: incluye la realización de trabajo de amplia variedad que comprende actividades, procesos, u operaciones altamente complicadas y complejas que requieren que el (la) empleado(a) ejerza el más elevado nivel de intensidad en la concentración mental para la planificación, dirección, aprobación y desarrollo de métodos de trabajo los cuales pueden provocar a su vez un altísimo nivel de fatiga y de cansancio mental.

5. Equipos, Materiales y Propiedad

Este subfactor mide la responsabilidad que ejerce el (la) empleado(a) para la atención, el cuidado y la seguridad en la utilización de las herramientas, maquinaria, instrumentos, materiales y otra propiedad de la institución, para evitar toda pérdida, deterioro, desperdicio, daño o cualquier otra acción o situación que perjudique dichos equipos, materiales y propiedades al desempeñar las actividades o labores del trabajo.

La calificación de este subfactor está basada en el alcance de las consecuencias o pérdidas en la utilización, mantenimiento, control y custodia de los referidos equipos, materiales y propiedades de la institución.

Grados

E. Los errores cometidos por el (la) empleado(a) resultan en pocas o limitadas consecuencias o pérdidas.

B. Los errores cometidos por el (la) empleado(a) resultan en algunas consecuencias o pérdidas menores.

C. Los errores cometidos por el (la) empleado(a) resultan en consecuencias o pérdidas considerables o moderadas.

D. Los errores cometidos por el (la) empleado(a) resultan en consecuencias o pérdidas graves o grandes.

6. Impacto Fiscal

Este subfactor mide la responsabilidad que ejerce el (la) empleado(a) en los diferentes procesos administrativos y operacionales institucionales para evitar toda pérdida, daño o cualquier otra acción o situación perjudicial al autorizar actividades que conllevan, de alguna forma, la generación, emisión, desarrollo y tramitación de acciones de naturaleza financiera; o que conllevan la erogación de fondos; o que conllevan el manejo y custodia de dinero y otros valores institucionales.

La calificación de este subfactor está basada en el alcance de las consecuencias o pérdidas y en la probabilidad de cometer errores de juicio al desempeñar las labores del trabajo.

Grados

A. El trabajo no requiere que el (la) empleado(a) ejerza responsabilidad sobre procesos o actividades que conlleven la administración, la autorización, el desarrollo o el trámite o que desempeñe, en forma alguna, acciones de naturaleza financiera que conlleven la erogación de fondos o el manejo o custodia de dinero u otros efectos o valores institucionales en que se pueda incurrir en errores que provoquen pérdidas.

B. Los errores cometidos por el (la) empleado(a) tienen como resultado consecuencias o pérdidas menores.

C. Los errores cometidos por el (la) empleado(a) tienen como resultado consecuencias o pérdidas moderadas.

D. Los errores cometidos por el (la) empleado(a) tienen como resultado consecuencias o pérdidas grandes.

7. Información

Este subfactor mide la responsabilidad del (de la) empleado(a) por la confidencialidad, la discreción e integridad que se requiere en el manejo de la información al desempeñar las actividades o labores del trabajo relacionadas con el acceso, custodia, elaboración, registro y utilización de datos, documentos, expedientes, informes y otras fuentes de información similares. El subfactor se centra en el grado de intervención del (de la) empleado(a) para evitar toda pérdida o daño motivados por la divulgación indebida o cualquier otra acción que perjudique a dicha información, a la institución o a otras personas o entidades.

La calificación de este subfactor está basada en la naturaleza de la intervención del (de la) empleado(a) al elaborar, acceder y custodiar la información importante y confidencial; y en la naturaleza de las consecuencias o en caso de errores.

Grados

A. El (La) empleado(a) no interviene en procesos de acceso, custodia, elaboración, registro o de utilización de información confidencial para el desempeño del trabajo.

B. El (la) empleado(a) accede y custodia información confidencial para el desarrollo de sus funciones. A este nivel, las consecuencias por la divulgación o errores de la información son limitadas debido a que el (la) empleado(a) trabaja con instrucciones detalladas y bajo la supervisión de otros.

C. El (la) empleado(a) accede y custodia información confidencial para el desarrollo de sus funciones. A este nivel las consecuencias por errores en la divulgación de la información causarían trastornos en las operaciones los cuales pueden ser corregidos o reparados.

D. El (la) empleado(a) accede, custodia, utiliza, revisa, modifica y divulga información confidencial e importante para el desarrollo de sus funciones. A este nivel las consecuencias por errores en la divulgación y el manejo de la mencionada información causarían trastornos y daños a la organización y a las operaciones las cuales conllevarían algunas pérdidas irreparables.

E. El (la) empleado(a) accede, controla, custodia, elabora y divulga información de alta confidencialidad e importancia en el desarrollo de sus funciones. A este nivel las consecuencias por errores en la divulgación y en el manejo de la mencionada información causarían graves trastornos y grandes daños a la organización y a las operaciones las cuales conllevarían pérdidas irreparables.

8. Seguridad por Otros

Este subfactor mide la responsabilidad y la obligación del (de la) empleado(a) por la aplicación y el cumplimiento de normas y medidas de seguridad que garanticen que una actividad esté libre de daño, peligro o riesgo para las personas.

La responsabilidad por la seguridad de otras personas que se mide en este subfactor no incluye la responsabilidad por la seguridad del personal bajo la supervisión directa del (de la) empleado(a) la cual se mide y está comprendida en el subfactor de "Supervisión".

La calificación de este subfactor está basada en el tipo de responsabilidad por la seguridad que debe ejercer el (la) empleado(a) para la aplicación de las normas de seguridad pública o de la salud.

Grados

A. El trabajo no requiere que el (la) empleado(a) asuma responsabilidad alguna por la seguridad o la salud de otros en el desempeño de las funciones del puesto.

B. El trabajo requiere que el (la) empleado(a) asuma un mínimo de responsabilidad para ejercer cuidado, velar por la seguridad o la salud de otros en el desempeño de las funciones del puesto.

C. El trabajo requiere que el (la) empleado(a) asuma moderada responsabilidad por la seguridad y la salud de otros o por la aplicación de normas de seguridad pública o de la salud.

D. El trabajo requiere que el (la) empleado(a) asuma responsabilidad considerable por la seguridad y la salud de otros o por la aplicación de normas de seguridad pública o de la salud.

E. El trabajo requiere que el (la) empleado(a) asuma un alto nivel de responsabilidad por la seguridad y la salud de otros o por la aplicación de normas de seguridad pública o de la salud.

9. Supervisión

Este es un subfactor compuesto que mide la responsabilidad por la dirección, coordinación, asignación, revisión y evaluación del trabajo de otras personas. Esta responsabilidad incluye la autoridad para la recomendación y la aplicación de acciones disciplinarias así como el adiestramiento y la responsabilidad por la seguridad del personal a su cargo. La responsabilidad de supervisión incluye, además, la autoridad para el desarrollo, modificación y establecimiento de las normas y procedimientos de trabajo así como la confidencialidad de los procesos a su cargo.

La calificación en este subfactor dependerá del grado de complejidad de la supervisión ejercida y de la cantidad de personal supervisado.

Definición de los grados de complejidad

A. Ninguna supervisión - el trabajo no requiere que se ejerza responsabilidad por la dirección, coordinación, asignación, revisión y evaluación del trabajo de otras personas.

B. Supervisión sencilla - supervisión continua del personal que ejerce trabajos diestros, rutinarios y oficinescos o la supervisión ocasional de personal que desempeña otro tipo de trabajos no rutinarios.

C. Supervisión moderada - supervisión continua del personal que desempeña trabajos administrativos de dificultad intermedia.

D. Supervisión compleja - supervisión del personal que realiza trabajos que requieren procesos de análisis, de evaluación, científicos y otros trabajos especializados.

E. Supervisión altamente compleja - supervisión del personal que ejerce control y la toma de decisiones sobre otros trabajos y personal de supervisión; o de otro(a)s empleado(a)s en funciones normativas y de asesoramiento.

Definición de los grados de cantidad de personal supervisado

La cantidad de personal supervisado se refiere al personal en puestos oficiales cuyas labores se supervisan en forma directa. Los grados de cantidad de personal supervisado no son aplicables al grado de complejidad A.

1	2	3	4	5
1 a 5	6 a 14	15 a 29	30 a 59	60 en adelante

10. Ambiente de Trabajo

Este subfactor mide la exposición del (de la) empleado(a) a elementos, condiciones y circunstancias del trabajo a las cuales se enfrenta y debe soportar.

La calificación de este subfactor se basa en el tipo de exposición y en la frecuencia o cantidad aproximada de tiempo que el (la) empleado(a) está expuesto(a) a los elementos, condiciones y circunstancias del trabajo.

Grados

A. Trabajo en ambiente de oficina donde el (la) empleado(a) está sujeto(a) a condiciones ambientales internas y generalmente no está expuesto(a) a variaciones en las condiciones del clima ni a cambios de temperatura aunque puede estar presente algún elemento o condición en menor grado.

B. Trabajo en un ambiente de oficina o en una unidad de trabajo en la cual el (la) empleado(a) está expuesto(a) en forma ocasional a condiciones o elementos tales como: ruido, poca ventilación, frío, calor u otras condiciones o elementos similares.

C. Trabajo en un ambiente de oficina, taller, almacén o en una unidad de trabajo en la cual el (la) empleado(a) está expuesto(a) en forma frecuente a condiciones o elementos tales como: ruido, poca ventilación, frío, calor u otras condiciones o elementos similares.

D. Trabajo en un ambiente de taller, almacén o en una unidad de trabajo en la cual el (la) empleado(a) está expuesto(a) en forma continua a condiciones o elementos tales como: calor, frío, cambios de temperatura, ruido, poca ventilación, suciedad, malos olores, humedad u otras condiciones y elementos similares.

11. Riesgos

Este subfactor mide la exposición del (de la) empleado(a) a ciertas actividades o áreas de trabajo que conllevan la posibilidad de peligros o de accidentes que le puedan ocasionar daños o enfermedades.

La calificación de este subfactor se basa en la naturaleza y en las consecuencias de los daños o de las enfermedades que puedan ocurrirle al (a la) empleado(a).

Grados

10. No hay exposición a actividades o áreas de trabajo en donde el (la) empleado(a) enfrente la posibilidad de peligros o accidentes que le puedan ocasionar daño o enfermedad.

B. Exposición a actividades o áreas de trabajo que conllevan que el (la) empleado(a) enfrente el peligro o la posibilidad de accidentes que puedan ocasionarle daños o enfermedades de naturaleza leve o de pocas consecuencias, tales como: cortaduras superficiales, quemaduras menores, rasguños, o alguna otra laceración, golpe, lesión o enfermedad que requiera atención médica menor que no conlleve hospitalización ni que provoque la ausencia del (de la) trabajador(a).

C. Exposición a actividades o áreas de trabajo que conllevan que el (la) empleado(a) enfrente el peligro o la posibilidad de accidentes que puedan ocasionarle daños o enfermedades de naturaleza y consecuencias considerables, tales como: fracturas, quemaduras, ojos lacerados, golpes o contusiones corporales fuertes y otras lesiones o enfermedades que requieran un periodo corto de supervisión médica, poca hospitalización o de algún tratamiento que ocasione que el (la) trabajador(a) convalezca o se ausente de sus funciones por un periodo corto de tiempo.

D. Exposición a actividades o áreas de trabajo que conllevan que el (la) empleado(a) enfrente el peligro o la posibilidad de accidentes que puedan ocasionarle daños o enfermedades de naturaleza y consecuencias severas, tales como: pérdida parcial o total de movilidad o de alguna extremidad corporal; pérdida parcial o total de alguno de los sentidos; contagio o padecimiento de enfermedades que provoquen la incapacidad parcial para el desempeño del trabajo y que puedan conllevar tratamiento médico o ausencias prolongadas del (de la) trabajador(a).

E. Exposición a actividades o áreas de trabajo que conllevan que el (la) empleado(a) enfrente el peligro o la posibilidad de accidentes o contagio que puedan ocasionarle daños o enfermedades de naturaleza y consecuencias graves que provoquen la incapacidad total o la muerte del (de la) empleado(a).

PARTE VI

SUPLEMENTOS

VI. SUPLEMENTOS

1. Índice Esquemático Ocupacional
2. Índice Esquemático de los Títulos de las Clases de Puestos
3. Índice Alfabético de las Clases de Puestos
4. Asignación de las Clases de Puestos a los Niveles Salariales
5. Agrupación de las Clases de Puestos por Niveles Salariales
6. Índice de las Clases de Puestos por Puntos.
7. Valorización de Factores
8. Hoja de Evaluación de Factores
9. Hojas de Resultados de la Evaluación de los Factores
10. Resumen de Resultados de las Evaluaciones Ocupacionales
11. Tabla de Conversión de Puntos
12. Estructura Salarial

1. ÍNDICE ESQUEMÁTICO OCUPACIONAL

2 GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

1 OCUPACIONES SUBPROFESIONALES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

0 Apoyo en General y Misceláneas

1 Arquitectura, Conservación, Construcción, Ingeniería y Afines

2 Compras, Propiedad, Suministros y Afines

3 Contabilidad, Facturación, Finanzas, Intervenciones y Afines

4 Informática

5 Comunicaciones, Publicidad, Mercadeo, Relaciones Públicas y Afines

6 Recursos Humanos y Relaciones Laborales

7 Protección, Seguridad, Vigilancia y Afines

8 Servicios Legales

9 Servicios Sociales y Afines

2 OCUPACIONES ESPECIALIZADAS, PROFESIONALES Y TÉCNICAS

0 Apoyo en General y Misceláneos

1 Arquitectura, Conservación, Construcción, Ingeniería y Afines

2 Compras, Propiedad, Suministros y Afines

3 Contabilidad, Facturación, Finanzas, Intervenciones y Afines

4 Informática

5 Comunicaciones, Publicidad, Mercadeo, Relaciones Públicas y Afines

6 Recursos Humanos y Relaciones Laborales

7 Protección, Seguridad, Vigilancia y Afines

8 Servicios Legales

9 Servicios Sociales y Afines

3 OCUPACIONES ESPECIALIZADAS, PROFESIONALES Y TÉCNICAS DE LA SALUD Y AFINES

0 General y Misceláneas

1 Cirugía, Medicina y Otros Servicios Institucionales Clínicos Afines

2 Alimentos, Drogas, Farmacia, Nutrición y Afines

3 Enfermería

4 Laboratorio, Radiología, Tecnología Médica y Afines

5 Manejo de Información de Salud

6 Sicología y Siquiatría

7 Terapia Física, Respiratoria y Afines

8 Coordinación de Servicios, Regulatorios y Afines

9 Biotecnología y Afines

4 OCUPACIONES DE SERVICIOS GENERALES

0 General y Misceláneos

1 No Diestros

2 Semidiestros

3 Diestros

2. ÍNDICE ESQUEMÁTICO DE LOS TÍTULOS DE LAS CLASES DE PUESTOS

2 GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

1 OCUPACIONES SUBPROFESIONALES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

0 Apoyo en General y Misceláneas
21010 Asistente Gerencial
21011 Asistente Gerencial Principal

1 Arquitectura, Conservación, Construcción, Ingeniería y Afines

2 Compras, Propiedad, Suministros y Afines

3 Contabilidad, Facturación, Finanzas, Intervenciones y Afines

4 Informática

5 Comunicaciones, Publicidad, Mercadeo, Relaciones Públicas y Afines

6 Recursos Humanos
21610 Asistente en Recursos Humanos

7 Protección, Seguridad, Vigilancia y Afines

8 Servicios Legales

9 Servicios Sociales, de la Salud y Afines

2 OCUPACIONES ESPECIALIZADAS, PROFESIONALES Y TÉCNICAS

0 Apoyo en General y Misceláneas

1 Arquitectura, Conservación, Construcción, Ingeniería y Afines

22110 Supervisor(a) de Servicios de Ingeniería y Conservación
22120 Director(a) Asociado(a) en Ingeniería y Conservación

2 Compras, Propiedad, Suministros y Afines

22210 Supervisor(a) de Servicios de Suministros
22220 Supervisor(a) de Compras
22231 Administrador(a) de Documentos
22240 Gerente (a) de Servicios de Suministros

3 Contabilidad, Facturación, Finanzas, Intervenciones y Afines

22310 Especialista en Contabilidad
21016 Especialista de Nómina
22332 Especialista Principal en Contabilidad
22320 Auditor(a)
22330 Especialista en Contabilidad de Costos y Presupuesto
22340 Supervisor(a) de Contabilidad
22350 Supervisor(a) de Facturación y Cobros
22360 Gerente(a) de Facturación y Cobros
22370 Director(a) Asociado(a) en Planificación Financiera

4 Informática

22410 Operador(a) de Unidad Central de Informática
22420 Especialista en Telecomunicaciones
22430 Supervisor(a) de Informática
22440 Director(a) Asociado(a) en Informática
21015 Técnico de Telecomunicaciones

5 Comunicaciones, Publicidad, Mercadeo, Relaciones Públicas y Afines

22510 Oficial de Información y Eventos
22520 Supervisor(a) de Comunicaciones
22530 Director(a) Asociado(a) en Relaciones Públicas

6 Recursos Humanos

22611 Analista de Recursos Humanos
22620 Especialista en Recursos Humanos
22630 Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos
22630 Director(a) Asociado(a) en Recursos Humanos y Relaciones Laborales

7 Protección, Seguridad, Vigilancia y Afines

8 Servicios Legales
22810 Directora Asociada de Asesoría Legal

9 Servicios Sociales y Afines
22910 Gerente de Servicios de Trabajo Social

3 OCUPACIONES ESPECIALIZADAS, PROFESIONALES Y TÉCNICAS DE LA SALUD Y AFINES

0 Apoyo en General y Misceláneas

23010 Supervisor(a) de Admisiones
23020 Gerente de Admisiones

1 Cirugía, Medicina y Otros Servicios Institucionales Clínicos Afines

23110 Gerente de Laboratorio Cardiovascular No Invasivo
23120 Gerente de Cuidado General de Medicina
23130 Gerente de Cuidado General de Cirugía
23140 Gerente de Cuidado Médico-quirúrgico
23150 Gerente de Intensivo Crítico Cardiovascular
23160 Gerente de Intensivo Quirúrgico Cardiovascular
23170 Gerente de Laboratorio Cardiovascular Invasivo
23180 Gerente de Salas de Operaciones
23190 Gerente General de Servicios de Enfermería

2 Alimentos, Drogas, Farmacia, Nutrición y Afines

23210 Supervisor(a) de Servicios Farmacéuticos
23220 Gerente de Servicios de Nutrición y Dietéticos
23230 Gerente de Servicios Farmacéuticos

3 Enfermería

23310 Enfermero(a) Ocupacional
23315 Supervisor(a) de Manejo de Cuidado de Piel y Heridas
23320 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Cirugía
23325 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Medicina
23330 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado Médico-quirúrgico
23335 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Crítico Cardiovascular
23340 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Quirúrgico Cardiovascular
23345 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Laboratorio Invasivo
23321 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería- Laboratorio No Invasivo
23350 Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Salas de Operaciones
23360 Instructor(a) de Clínico
33370 Director(a) Asociado(a) en Desarrollo de Recursos de Enfermería

33380 Director(a) Asociado(a) en Enfermería

4 Laboratorio, Radiología, Tecnología Médica y Afines

23410 Supervisor(a) de Servicios de Laboratorio Clínico
23420 Gerente de Centro de Imágenes
23411 Tecnólogo en Medicina Nuclear
23415 Supervisor(a) de Servicios de Imágenes de Diagnósticos
23430 Gerente Asociado en Servicios de Laboratorio Clínico
23440 Gerente en Servicios de Laboratorio Clínico
23450 Gerente de Clínicas de Evaluación Cardiovascular

5 Manejo de Información de Salud

23510 Supervisor(a) de Servicios de Manejo de Información de Salud
23520 Coordinador(a) de Manejo de Información de Salud
23530 Administrador(a) de Manejo de Información de Salud

6 Sicología y Siquiatría

7 Terapia Física Respiratoria y Afines

23710 Supervisor(a) de Servicios de Cuidado Respiratorio
23720 Gerente de Servicios de Terapia Física
23730 Gerente de Servicios de Cuidado Respiratorio

7 Coordinación de Servicios Institucionales, Regulatorios y Afines

23880 Director(a) Asociado (a) de Programas Institucionales
23810 Coordinador(a) de Servicios al Cliente
23820 Coordinador(a) de Utilización Médica
23830 Coordinador(a) de Educación de Pacientes y Familia
23840 Coordinador(a) de Seguridad y Manejo de Riesgos
23850 Coordinador(a) de Trasplantes
23860 Coordinador(a) de Mejoramiento de Calidad
23865 Coordinador(a) de Dolor de Pecho
23870 Coordinador(a) de Control de Infecciones

9 Biotecnología y Afines

10. Cumplimiento

23445 Oficial de Cumplimiento Corporativo

11. **Administración**

23191 Administrador(a) Asociado del Ejecutivo (a)

4 OCUPACIONES DE SERVICIOS GENERALES

0 General y Misceláneos

1 No Diestros

2 Semidiestros

3 Diestros

24310 Conductor(a) Mensajero(a)

3. ÍNDICE ALFABÉTICO DE LAS CLASES DE PUESTOS

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA
DESCRIPCIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS

~A~

TÍTULO DE LA CLASE	CÓDIGO
Administrador(a) Asociado del (de la) Ejecutivo(a)	23191
Administrador(a) de Documentos	22331
Administrador(a) de Manejo de Información de Salud	23530
Analista de Recursos Humanos	22611
Asistente Gerencial	21010
Asistente Gerencial Principal	21011
Asistente en Recursos Humanos	21610
Auditor(a)	22320

~B~

~C~

Conductor(a) Mensajero(a)	24310
Coordinador(a) de Control de Infecciones	23870
Coordinador(a) de Cuidado de Piel y Heridas	23316
Coordinador(a) de Dolor de Pecho	23865
Coordinador(a) de Educación de Pacientes y Familia	23830
Coordinador(a) de Manejo de Información de Salud	23520
Coordinador(a) de Mejoramiento de Calidad	23860
Coordinador(a) de Ambiente de Cuidado y Manejo de Riesgos	23840
Coordinador(a) de BLS, ACLS, PALS y NALS	23365

TÍTULO DE LA CLASE	CÓDIGO
Coordinador(a) de Expediente Electrónico de Salud	23525
Coordinador(a) de PACS	23413
Coordinador(a) de Servicios al Cliente	23810
Coordinador(a) de Trasplantes	23850
Coordinador(a) de Trasplante Dispositivo de Asistencia Ventricular	23851
Coordinador(a) de Utilización Médica	23820
Coordinador(a) Programa Medicina Estructural	23852

~D~

Director(a) Asociado de Asesoría Legal	22810
Director(a) Asociado(a) en Desarrollo de Recursos de Enfermería	23370
Director(a) Asociado(a) en Enfermería	23380
Director(a) Asociado(a) en Informática	22440
Director(a) Asociado(a) en Ingeniería y Conservación	22120
Director(a) Asociado(a) en Planificación Financiera	22370
Director(a) Asociado(a) en Recursos Humanos y Relaciones Laborales	22640
Director(a) Asociado(a) en Relaciones Públicas	22530
Director(a) Asociado(a) en Programas Institucionales	23880

~E~

Enfermero(a) Ocupacional	23310

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA
DESCRIPCIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS

TÍTULO DE LA CLASE	CÓDIGO
Especialista de Nómina	21016
Especialista en Contabilidad	22310
Especialista en Contabilidad de Costos y Presupuesto	22330
Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos	22630
Especialista en Recursos Humanos	22620
Especialista en Telecomunicaciones	22420
Especialista Principal en Contabilidad	22332

~F~

~G~

Gerente de Admisiones	23020
Gerente Asociado en Servicios de Laboratorio Clínico	23430
Gerente de Clínicas de Evaluación Cardiovascular	23450
Gerente de Cuidado General de Cirugía	23130
Gerente de Cuidado General de Medicina	23120
Gerente de Cuidado Médicoquirúrgico	23140
Gerente de Facturación y Cobros	22360
Gerente General de Servicios de Enfermería	23190
Gerente de Intensivo Crítico Cardiovascular	23150
Gerente de Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	23160
Gerente de Laboratorio Cardiovascular Invasivo	23170

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA
DESCRIPCIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS

TÍTULO DE LA CLASE	CÓDIGO
Gerente de Laboratorio Cardiovascular No Invasivo	23110
Gerente de Salas de Operaciones	23180
Gerente de Servicios de Cuidado Respiratorio	23730
Gerente de Servicios Farmacéuticos	23230
Gerente en Servicios de Laboratorio Clínico	23440
Gerente de Servicios de Nutrición y Dietéticos	23220
Gerente de Centro de Imágenes	23420
Gerente de Servicios de Materiales	22240
Gerente de Servicios de Terapia Física	23720
Gerente de Servicios de Trabajo Social	22910

~H~

~I~

Instructor(a) Clínico(a)	23360

~J~

~K~

~L~

~M~

~N~

~Ñ~

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA
DESCRIPCIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS

TÍTULO DE LA CLASE	CÓDIGO
~O~	
Oficial de Control de la Propiedad	21611
Oficial de Información y Eventos	22510
Oficial de Cumplimiento Corporativo	23445
Operador(a) de Unidad Central de Informática	22410
~P~	
~Q~	
~R~	
~S~	
Supervisor(a) de Admisiones	23010
Supervisor(a) de Biomédica	22231
Supervisor(a) de Compras	22220
Supervisor(a) de Comunicaciones	22520
Supervisor(a) de Contabilidad	22340
Supervisor(a) de Facturación y Cobros	22350
Supervisor(a) de Informática	22430
Supervsior(a) de Manejo de Cuidado de Piel y Heridas	23315
Supervisor(a) de Servicios de Imágenes de Diagnóstico	23415
Supervisor(a) de Servicios de Cuidado Respiratorio	23710

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA
DESCRIPCIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS

TÍTULO DE LA CLASE	CÓDIGO
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Cirugía	23320
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Medicina	23325
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería – Cuidado Médicoquirúrgico	23330
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Crítico Cardiovascular	23335
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	23340
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Laboratorio Invasivo	23345
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Sala de Emergencia Especializada Cardiovascular Adulto. Pre – Admisiones y Asuntos Clínicos Centro de Imágenes	23321
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Salas de Operaciones	23350
Supervisor(a) de Servicios Farmacéuticos	23210
Supervisor(a) de Servicios de Ingeniería y Conservación	22110
Supervisor(a) de Servicios de Laboratorio Clínico	23410
Supervisor(a) de Servicios de Manejo de Información de Salud	23510
Supervisor(a) de Servicios de Suministros	22210
Supervisor de Servicios de Trabajo Social	22920
Supervisor(a) en Asuntos Gerenciales	21020

~T~

Técnico(a) de Telecomunicaciones	21015
Tecnólogo(a) en Medicina Nuclear	23411

~U~

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA
DESCRIPCIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS

TÍTULO DE LA CLASE	CÓDIGO
~V~	
~W~	
~X~	
~Y~	
~Z ~	

4. ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES

GOBIERNO DE PUERTO RICO

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

TRIGESIMO CUARTO DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES

GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

Por la presente se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Evaluación de los Puestos de la Gerencia del Servicio de Carrera del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, a los niveles salariales correspondientes con efectividad al 1 de mayo de 2008.

Título de la Clase	Código	Periodo Probatorio	Puntos	Nivel	Tipo Mínimo	Tipo Máximo
Administrador(a) Asociado del (de la) Ejecutivo(a)	23191	7 meses	2494	222	3,643	5,646
Administrador(a) de Documentos	22331	6 meses	1,555	213	2,647	4,182
Administrador(a) de Manejo de Información de Salud	23530	7 meses	1,879	217	3,067	5,060
Analista de Recursos Humanos	22611	5 meses	1,058	205	1,570	2,355
Asistente Gerencial	21010	4 meses	1,019	205	1,570	2,355
Asistente Gerencial Principal	21011	4 meses	1,078	206	1,680	2,604
Asistente en Recursos Humanos	21610	3 meses	726	202	1,300	1,755
Auditor(a)	22320	5 meses	1,280	210	2,202	3,414
Conductor(a) Mensajero(a)	24310	3 meses	683	201	1,250	1,688
Coordinador(a) de Control de Infecciones	23870	6 meses	1,858	217	3,067	5,060
Coordinador(a) de Cuidado de Piel y Heridas	23316	6 meses	1,653	214	2,753	4,377
Coordinador(a) de Dolor de Pecho	23865	6 meses	1769	215	2,863	4,581
Coordinador(a) de Educación de Pacientes y Familia	23830	6 meses	1,619	214	2,753	4,377
Coordinador(a) de Manejo de Información de Salud	23520	6 meses	1,366	211	2,368	3,694
Coordinador(a) de Mejoramiento de Calidad	23860	6 meses	1,724	215	2,863	4,581
Coordinador(a) de Ambiente de Cuidado y Manejo de Riesgos	23840	6 meses	1,629	214	2,753	4,377
Coordinador(a) de BLS, ACLS, PALS y NALS	23365	6 meses	1,718	215	2,863	4,581
Coordinador(a) de Expediente Electrónico de Salud	23525	6 meses	1,830	216	2,963	4,830
Coordinador(a) de PACS	23413	6 meses	1,531	213	2,647	4,182
Coordinador(a) de Servicios al Cliente	23810	6 meses	1,310	210	2,202	3,414
Coordinador(a) de Trasplantes	23850	6 meses	1,769	215	2,863	4,581
Coordinador(a) de Trasplante Dispositivo de Asistencia Ventricular	23851	6 meses	1801	216	2,963	4,830
Coordinador(a) de Utilización Médica	23820	6 meses	1,581	214	2,753	4,377

GOBIERNO DE PUERTO RICO

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
TRIGESIMO CUARTO DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

Por la presente se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Evaluación de los Puestos de la Gerencia del Servicio de Carrera del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, a los niveles salariales correspondientes con efectividad al 1 de mayo de 2008.

Título de la Clase	Código	Periodo Probatorio	Puntos	Nivel	Tipo Mínimo	Tipo Máximo
Coordinador(a) Programa Medicina Estructural	23852	6 meses	1,695	215	2,863	4,581
Director(a) Asociado de Asesoría Legal	22810	7 meses	2,200	220	3,400	5,611
Director(a) Asociado(a) en Desarrollo de Recursos de Enfermería	23370	7 meses	2,033	218	3,174	5,238
Director(a) Asociado(a) en Enfermería	23380	7 meses	2,581	223	3,770	5,844
Director(a) Asociado(a) en Informática	22440	7 meses	2116	219	3,285	5,421
Director(a) Asociado(a) en Ingeniería y Conservación	22120	7 meses	2,228	220	3,400	5,611
Director(a) Asociado(a) en Planificación Financiera	22370	7 meses	2,428	222	3,643	5,646
Director(a) Asociado(a) en Recursos Humanos y Relaciones Laborales	22640	7 meses	2,007	218	3,174	5,238
Director(a) Asociado(a) en Relaciones Públicas	22530	7 meses	1,753	215	2,863	4,581
Director(a) Asociado(a) en Programas Institucionales	23880	7 meses	2,363	221	3,519	5,455
Enfermero(a) Ocupacional	23310	5 meses	1,417	212	2,545	3,996
Especialista de Nómina	21016	5 meses	1,113	207	1,798	2,787
Especialista en Contabilidad	22310	5 meses	1,330	211	2,368	3,694
Especialista en Contabilidad de Costos y Presupuesto	22330	5 meses	1,389	212	2,545	3,996
Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos	22630	6 meses	1,466	213	2,647	4,182
Especialista en Recursos Humanos	22620	5 meses	1,284	210	2,202	3,414
Especialista en Telecomunicaciones	22420	5 meses	1,158	208	1,924	3,078
Especialista Principal en Contabilidad	22332	6 meses	1,389	212	2,545	3,996
Gerente de Admisiones	23020	7 meses	1,834	216	2,963	4,830
Gerente Asociado en Servicios de Laboratorio Clínico	23430	6 meses	2,081	219	3,285	5,421

GOBIERNO DE PUERTO RICO

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

TRIGESIMO CUARTO DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES

GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

Por la presente se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Evaluación de los Puestos de la Gerencia del Servicio de Carrera del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, a los niveles salariales correspondientes con efectividad al 1 de mayo de 2008.

Título de la Clase	Código	Periodo Probatorio	Puntos	Nivel	Tipo Mínimo	Tipo Máximo
Gerente de Clínicas de Evaluación Cardiovascular	23450	7 meses	2,422	221	3,519	5,455
Gerente de Cuidado General de Cirugía	23130	7 meses	2,422	221	3,519	5,455
Gerente de Cuidado General de Medicina	23120	7 meses	2,422	221	3,519	5,455
Gerente de Cuidado Médicoquirúrgico	23140	7 meses	2,346	221	3,519	5,455
Gerente de Facturación y Cobros	22360	7 meses	1,946	217	3,067	5,060
Gerente General de Servicios de Enfermería	23190	7 meses	2,486	222	3,643	5,646
Gerente de Intensivo Crítico Cardiovascular	23150	7 meses	2,457	222	3,643	5,646
Gerente de Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	23160	7 meses	2,457	222	3,643	5,646
Gerente de Laboratorio Cardiovascular Invasivo	23170	7 meses	2,457	222	3,643	5,646
Gerente de Laboratorio Cardiovascular No Invasivo	23110	7 meses	2,315	220	3,400	5,611
Gerente de Salas de Operaciones	23180	7 meses	2,457	222	3,643	5,646
Gerente de Servicios de Cuidado Respiratorio	23730	7 meses	1,970	218	3,174	5,238
Gerente de Servicios Farmacéuticos	23230	7 meses	1,998	218	3,174	5,238
Gerente en Servicios de Laboratorio Clínico	23440	7 meses	2,311	220	3,400	5,611
Gerente de Servicios de Nutrición y Dietéticos	23220	7 meses	2,022	218	3,174	5,238
Gerente de Centro de Imágenes	23420	7 meses	2,039	218	3,174	5,238
Gerente de Servicios de Materiales	22240	7 meses	2,138	219	3,285	5,421
Gerente de Servicios de Terapia Física	23720	7 meses	1,907	217	3,067	5,060
Gerente de Servicios de Trabajo Social	22910	7 meses	1,857	217	3,067	5,060
Instructor(a) Clínico(a)	23360	5 meses	1,727	215	2,863	4,581
Oficial de Control de la Propiedad	21611	3 meses	731	202	1,300	1,755
Oficial de Información y Eventos	22510	5 meses	1,142	207	1,798	2,787
Oficial de Cumplimiento Corporativo	23445	7 meses	2,265	220	3,400	5,611
Operador(a) de Unidad Central de Informática	22410	4 meses	1,008	205	1,570	2,355

GOBIERNO DE PUERTO RICO

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

TRIGESIMO CUARTO DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES

GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

Por la presente se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Evaluación de los Puestos de la Gerencia del Servicio de Carrera del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, a los niveles salariales correspondientes con efectividad al 1 de mayo de 2008.

Título de la Clase	Código	Periodo Probatorio	Puntos	Nivel	Tipo Mínimo	Tipo Máximo
Supervisor(a) de Admisiones	23010	6 meses	1,256	209	2,058	3,190
Supervisor(a) de Biomédica	22231	6 meses	1,531	213	2,647	4,182
Supervisor(a) de Compras	22220	6 meses	1,558	213	2,647	4,182
Supervisor(a) de Comunicaciones	22520	6 meses	1,271	209	2,058	3,190
Supervisor(a) de Contabilidad	22340	6 meses	1,476	213	2,647	4,182
Supervisor(a) de Facturación y Cobros	22350	6 meses	1,471	213	2,647	4,182
Supervisor(a) de Informática	22430	6 meses	1,322	210	2,202	3,414
Supervsior(a) de Manejo de Cuidado de Piel y Heridas	23315	6 meses	1864	217	3,067	5,060
Supervisor(a) de Servicios de Imágenes de Diagnóstico	23415	6 meses	1,582	214	2,753	4,377
Supervisor(a) de Servicios de Cuidado Respiratorio	23710	6 meses	1,647	214	2,753	4,377
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Cirugía	23320	6 meses	1,840	216	2,963	4,830
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Medicina	23325	6 meses	1,878	217	3,067	5,060
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería – Cuidado Médicoquirúrgico	23330	6 meses	1,878	217	3,067	5,060
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Crítico Cardiovascular	23335	6 meses	1,878	217	3,067	5,060
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	23340	6 meses	1,878	217	3,067	5,060
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Laboratorio Invasivo	23345	6 meses	1,878	217	3,067	5,060
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Sala de Emergencia Especializada Cardiovascular Adulto. Pre – Admisiones y Asuntos Clínicos Centro de Imágenes	23321	6 meses	1840	216	2,963	4,830
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Salas de Operaciones	23350	6 meses	1,878	217	3,067	5,060

GOBIERNO DE PUERTO RICO

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
TRIGESIMO CUARTO DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

Por la presente se asignan las clases de puestos comprendidas dentro del Plan de Evaluación de los Puestos de la Gerencia del Servicio de Carrera del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, a los niveles salariales correspondientes con efectividad al 1 de mayo de 2008.

Título de la Clase	Código	Periodo Probatorio	Puntos	Nivel	Tipo Mínimo	Tipo Máximo
Supervisor(a) de Servicios Farmacéuticos	23210	6 meses	1,758	215	2,863	4,581
Supervisor(a) de Servicios de Ingeniería y Conservación	22110	6 meses	1,190	208	1,924	3,078
Supervisor(a) de Servicios de Laboratorio Clínico	23410	6 meses	1,992	218	3,174	5,238
Supervisor(a) de Servicios de Manejo de Información de Salud	23510	6 meses	1,733	215	2,863	4,581
Supervisor(a) de Servicios de Suministros	22210	6 meses	1,358	211	2,368	3,694
Supervisor de Servicios de Trabajo Social	22920	6 meses	1659	214	2,753	4,377
Supervisor(a) en Asuntos Gerenciales	21020	6 meses	1,270	209	2,058	3,190
Técnico(a) de Telecomunicaciones	21015	4 meses	1, 066	206	1,680	2,604
Tecnólogo(a) en Medicina Nuclear	23411	6 meses	1,928	217-a	3,100	5,115

Aprobamos la presente relación de clases de puestos con indicación de los niveles de sueldo a los que cada una de las mismas se asigna y del número de la clase. Este documento consta de cinco (5) pliegos conteniendo los noventa y uno (94) títulos oficiales de clases de puestos que componen la gerencia del servicio de carrera, con sus respectivos niveles de sueldo, en cada uno de los cuales hemos puesto nuestras iniciales.

Este documento fue revisado y los cambios entraron en vigor al 22 de julio de 2020. Esta asignación entrará en vigor al 22 de julio de 2020. Fecha de efectividad de la revisión: 22 de julio de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo
Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe

GOBIERNO DE PUERTO RICO
Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe
Dr. Ramón M. Suárez Calderón

ANECDOTAL
COORDINADOR(A) DE PACS
COORDINADOR(A) DE EXPEDIENTE ELECTRÓNICO DE SALUD
COORDINADOR(A) DE BLS, ACLS, PALS Y NALS

EN LA TRIGÉSIMA CUARTA ASIGNACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS A LOS NIVELES SALARIALES DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA, SE INCLUYERON LAS CLASES COORDINADOR(A) DE PACS, COORDINADOR(A) DE EXPEDIENTE ELECTRÓNICO DE SALUD Y COORDINADOR(A) DE BLS, ACLS, PALS Y NALS EFECTIVO AL 22 DE JULIO DE 2020.

Carmen G. Rivera Ares

CARMEN G. RIVERA ARES, MBA
ESPECIALISTA EN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Ave. Américo Miranda Entrada Principal Centro Médico
PO Box 366528, San Juan PR 00936-6528
(787) 754-8500 Fax (787) 754-5059
www.cardiovascular.gobierno.pr

CENTRO CARDIOVASCULAR
DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
Dr. Ramón M. Suárez Calderón
Gobierno de Puerto Rico

5. AGRUPACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS POR NIVELES SALARIALES

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
AGRUPACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS POR NIVELES SALARIALES
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

NIVEL 201 $1,250 - 1,688

24310	Conductor(a) Mensajero(a)

NIVEL 202 $1,300 - 1,755

21610	Asistente en Recursos Humanos
21611	Oficial de Control de la Propiedad

NIVEL 203 $1,378 -1,929

NIVEL 204 $1,468 - 2,128

NIVEL 205 $1,570 - 2,355

21010	Asistente Gerencial
22410	Operador(a) de Unidad Central de Informática
22611	Analista de Recursos Humanos

NIVEL 206 $1,680 - 2,604

21011	Asistente Gerencial Principal
21015	Técnico(a) de Telecomunicaciones

NIVEL 207 $1,798 - 2,787

21016	Especialista de Nómina
22510	Oficial de Información y Eventos

NIVEL 208 $1,924 - 3,078

22110	Supervisor(a) de Servicios de Ingeniería y Conservación
22420	Especialista en Telecomunicaciones

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
AGRUPACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS POR NIVELES SALARIALES
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

NIVEL 209 $2,058 - 3,190

21020	Supervisor(a) en Asuntos Gerenciales
22520	Supervisor(a) de Comunicaciones
23010	Supervisor(a) de Admisiones

NIVEL 210 $2,202 - 3,414

22320	Auditor(a)
22430	Supervisor(a) de Informática
22620	Especialista en Recursos Humanos
23810	Coordinador(a) de Servicios al Cliente

NIVEL 211 $2,368 - 3,694

22210	Supervisor(a) de Servicios de Suministros
22310	Especialista en Contabilidad
23520	Coordinador(a) de Manejo de Información de Salud

NIVEL 212 $2,545 - 3,996

22330	Especialista en Contabilidad de Costos y Presupuesto
22332	Especialista Principal en Contabilidad
23310	Enfermero(a) Ocupacional

NIVEL 213 $2,647 - 4,182

22220	Supervisor(a) de Compras
22231	Supervisor(a) de Biomédica
22331	Administrador(a) de Documentos
22340	Supervisor(a) de Contabilidad
22350	Supervisor(a) de Facturación y Cobros
23413	Coordinador(a) de PACS
22630	Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
AGRUPACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS POR NIVELES SALARIALES
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

NIVEL 214 $2,753 - 4,377

22920	Supervisor de Servicios de Trabajo Social
23316	Coordinador(a) de Cuidado de Piel y Heridas
23710	Supervisor(a) de Servicios de Cuidado Respiratorio
23415	Supervisor(a) de Servicios de Imágenes de Diagnóstico
23820	Coordinador(a) de Utilización Médica
23830	Coordinador(a) de Educación de Pacientes y Familia
23840	Coordinador(a) de Ambiente de Cuidado y Manejo de Riesgos

NIVEL 215 $2,863 - 4,581

22530	Director(a) Asociado(a) en Relaciones Públicas
23210	Supervisor(a) de Servicios Farmacéuticos
23510	Supervisor(a) de Servicios de Manejo de Información de Salud
23360	Instructor(a) de Clínico
23365	Coordinador(a) de BLS, ACLS, PALS y NALS
23850	Coordinador(a) de Trasplantes
23852	Coordinador(a) Programa Medicina Estructural
23860	Coordinador(a) de Mejoramiento de Calidad
23865	Coordinador(a) de Dolor de Pecho

NIVEL 216 $2,963 - 4,830

23020	Gerente de Admisiones
23320	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Cirugía
23321	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Sala de Emergencia Especializada Cardiovascular Adulto. Pre – Admisiones y Asuntos Clínicos Centro de Imágenes
23525	Coordinador(a) de Expediente Electrónico de Salud
23851	Coordinador(a) de Trasplante Dispositivo de Asistencia Ventricular

NIVEL 217 $3,067 - 5,060

22360	Gerente de Facturación y Cobros
22910	Gerente de Servicios de Trabajo Social
23315	Supervsior(a) de Manejo de Cuidado de Piel y Heridas
23325	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Medicina
23330	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería – Cuidado Médicoquirúrgico

23335	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Crítico Cardiovascular
23340	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Quirúrgico Cardiovascular
23345	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Laboratorio Invasivo
23350	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Salas de Operaciones
23530	Administrador(a) de Manejo de Información de Salud
23720	Gerente de Servicios de Terapia Física
23870	Coordinador(a) de Control de Infecciones

NIVEL 217-a $3,100 - $5,115

23411	Tecnólogo(a) en Medicina Nuclear

NIVEL 218 $3,174 - 5,238

22640	Director(a) Asociado(a) en Recursos Humanos y Relaciones Laborales
23220	Gerente de Servicios de Nutrición y Dietéticos
23230	Gerente de Servicios Farmacéuticos
23370	Director(a) Asociado(a) en Desarrollo de Recursos de Enfermería
23730	Gerente de Servicios de Cuidado Respiratorio
23420	Gerente de Centro de Imágenes
23410	Supervisor(a) de Servicios de Laboratorio Clínico

NIVEL 219 $3,285 - 5,421

22240	Gerente de Servicios de Materiales
22440	Director(a) Asociado(a) en Informática
23430	Gerente Asociado en Servicios de Laboratorio Clínico

NIVEL 220 $3,400 - 5,611

22120	Director(a) Asociado(a) en Ingeniería y Conservación
22810	Director(a) Asociado en Asesoría Legal
23110	Gerente de Laboratorio Cardiovascular No Invasivo
23440	Gerente en Servicios de Laboratorio Clínico
23445	Oficial de Cumplimiento Corporativo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
AGRUPACIÓN DE LAS CLASES DE PUESTOS POR NIVELES SALARIALES
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

NIVEL 221 $3,519 - 5,455

23120	Gerente de Cuidado General de Medicina
23130	Gerente de Cuidado General de Cirugía
23140	Gerente de Cuidado Médicoquirúrgico
23450	Gerente de Clínicas de Evaluación Cardiovascular
23880	Director(a) Asociado(a) en Programas Institucionales

NIVEL 222 $3,643 - 5,646

22370	Director(a) Asociado(a) en Planificación Financiera
23150	Gerente de Intensivo Crítico Cardiovascular
23160	Gerente de Intensivo Quirúrgico Cardiovascular
23170	Gerente de Laboratorio Cardiovascular Invasivo
23180	Gerente de Salas de Operaciones
23190	Gerente General de Servicios de Enfermería
23191	Administrador(a) Asociado del (de la) Ejecutivo(a)

NIVEL 223 $3,770 - 5,844

23380	Director(a) Asociado(a) en Enfermería

6. ÍNDICE LAS CLASES DE PUESTOS POR PUNTOS

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
INDICE DE LAS CLASES DE PUESTOS POR PUNTOS
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CLASE DE PUESTOS	PUNTOS
Conductor(a) Mensajero(a)	683
Ofical de Control de la Propiedad	731
Asistente en Recursos Humanos	726
Operador(a) de Unidad Central de Informática	1,008
Asistente Gerencial	1,019
Analista de Recursos Humanos	1,058
Técnico de Telecomunicaciones	1,066
Asistente Gerencial Principal	1,078
Especialista de Nómina	1,113
Oficial de Información y Eventos	1,142
Especialista en Telecomunicaciones	1,158
Supervisor(a) de Servicios de Ingeniería y Conservación	1,190
Supervisor(a) de Admisiones	1,256
Supervisor(a) en Asuntos Gerenciales	1,270
Supervisor(a) de Comunicaciones	1,271
Auditor(a)	1,280
Especialista en Recursos Humanos	1,284
Coordinador(a) de Servicios al Cliente	1,310
Supervisor(a) de Informática	1,322

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
INDICE DE LAS CLASES DE PUESTOS POR PUNTOS
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CLASE DE PUESTOS	PUNTOS
Especialista en Contabilidad	1,330
Especialista en Contabilidad de Costos y Presupuesto	1,389
Supervisor(a) de Servicios de Suministros	1,358
Coordinador(a) de Manejo de Información de Salud	1,366
Especialista Principal en Contabilidad	1,389
Enfermero(a) Ocupacional	1,417
Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos	1,466
Supervisor(a) de Facturación y Cobros	1,471
Supervisor(a) de Contabilidad	1,476
Coordinador(a) de PACS	1,531
Supervisor(a) de Biomédica	1,531
Administrador (a) de Documentos	1,555
Supervisor(a) de Compras	1,558
Coordinador(a) de Utilización Médica	1,581
Supervisor(a) de Servicios de Imágenes de Diagnóstico	1,582
Coordinador(a) de Educación de Pacientes y Familia	1,619
Coordinador(a) de Ambiente de Cuidado y Manejo de Riesgos	1,629
Supervisor(a) de Servicios de Cuidado Respiratorio	1,647
Coordinador(a) de Cuidado de Piel y Heridas	1,653
Supervisor(a) de Servicios de Trabajo Social	1,659

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
INDICE DE LAS CLASES DE PUESTOS POR PUNTOS
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CLASE DE PUESTOS	PUNTOS
Coordinador(a) Progama Medicina Estructural	1,695
Coordinador(a) de BLS, ACLS, PALS y NALS	1,718
Coordinador(a) de Mejoramiento de Calidad	1,724
Instructor(a) de Clínico	1,727
Supervisor(a) de Servicios de Manejo de Información de Salud	1,733
Director(a) Asociado(a) en Relaciones Públicas	1,753
Supervisor(a) de Servicios Farmacéuticos	1,758
Coordinador(a) de Trasplantes	1,769
Coordinador(a) de Dolor de Pecho	1,769
Coordinador(a) de Trasplante Dispositivo de Asistencia Ventricular	1,801
Coordinador(a) de Expediente Electrónico de Salud	1,830
Gerente de Admisiones	1,834
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Cirugía	1,840
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Sala de Emergencia Especializada Cardiovascular Adulto. Pre-Admisiones y Asuntos Clínicos de Imágenes	1,840
Gerente de Servicios de Trabajo Social	1,857
Coordinador(a) de Control de Infecciones	1,858
Supervisor(a) de Manejo de Cuidado de Piel y Heridas	1,864
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Medicina	1,878
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Crítico Cardiovascular	1,878

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
INDICE DE LAS CLASES DE PUESTOS POR PUNTOS
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CLASE DE PUESTOS	PUNTOS
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería – Cuidado Médico-quirúrgico	1,878
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	1,878
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Laboratorio Invasivo	1,878
Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Salas de Operaciones	1,878
Administrador(a) de Manejo de Información de Salud	1,879
Gerente de Servicios de Terapia Física	1,907
Tecnólogo(a) en Medicina Nuclear	1,928
Gerente de Facturación y Cobros	1,946
Gerente de Servicios de Cuidado Respiratorio	1,970
Supervisor(a) de Servicios de Laboratorio Clínico	1,992
Gerente de Servicios Farmacéuticos	1,998
Director(a) Asociado(a) en Recursos Humanos y Relaciones Laborales	2,007
Gerente de Servicios de Nutrición y Diétiticos	2,022
Director(a) Asociado(a) en Desarrollo de Recursos de Enfermería	2,033
Gerente de Centro de Imágenes	2,039
Gerente Asociado en Servicios de Laboratorio Clínico	2,081
Director(a) Asociado(a) en Informática	2,116
Gerente de Servicios de Materiales	2,138
Director(a) Asociado(a) de Asesoría Legal	2,200
Director(a) Asociado(a) en Ingeniería y Conservación	2,228

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
INDICE DE LAS CLASES DE PUESTOS POR PUNTOS
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CLASE DE PUESTOS	PUNTOS
Oficial de Cumplimiento Corporativo	2,265
Gerente en Servicios de Laboratorio Clínico	2,311
Gerente de Laboratorio Cardiovascular No Invasivo	2,315
Gerente de Cuidado Médico-quirúrgico	2,346
Director(a) Asociado(a) en Programas Institucionales	2,363
Gerente de Clínicas de Evaluación Cardiovascular	2,422
Gerente de Cuidado General de Cirugía	2,422
Gerente de Cuidado General de Medicina	2,422
Director(a) Asociado(a) en Planificación Financiera	2,428
Gerente de Intensivo Crítico Cardiovascular	2,457
Gerente de Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	2,457
Gerente de Laboratorio Cardiovascular Invasivo	2,457
Gerente de Salas de Operaciones	2,457
Gerente General de Servicios de Enfermería	2,486
Administrador(a) Asociado(a) del (de la) Ejecutivo(a)	2,494
Director(a) Asociado(a) en Enfermería	2,581

7. VALORIZACIÓN DE FACTORES

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

VALORIZACIÓN DE LOS FACTORES DE EVALUACIÓN

GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

FACTORES	PESO PORCENTUAL
1. Preparación Académica	16
2. Experiencia	11
3. Certificaciones Profesionales	8
Habilidad - Subtotal	**35**
4. Esfuerzo Mental	10
Esfuerzo - Subtotal	**10**
5. Equipos, Materiales y Propiedad	5
6. Impacto Fiscal	10
7. Información	8
8. Seguridad por Otros	6
9. Supervisión	18
Responsabilidad - Subtotal	**47**
10. Ambiente de Trabajo	3
11. Riesgos	5
Condiciones de Trabajo - Subtotal	**8**
VALOR TOTAL	**100**

8. HOJA DE EVALUACIÓN DE FACTORES

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
HOJA DE EVALUACION DE FACTORES
OCUPACIONES DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

TITULO DE LA CLASE: _____ CODIGO: _____

NOMBRE DEL ANALISTA: _____

TITULO DEL ANALISTA: _____

Una vez concluya el proceso del estudio de los puestos comprendidos en la clase objeto de evaluación determine el grado de mayor aplicabilidad para cada uno de los subfactores y haga un círculo alrededor de la puntuación correspondiente al grado seleccionado. Traslade la cantidad de puntos circulada de cada factor a la clumna "PUNTOS", sume las cantidades anotadas en dicha columna y anote el resultado en el encasillado "SUBTOTAL DE PUNTOS".

PARTE I

	GRADOS								
HABILIDAD	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**PUNTOS**
1. Preparación Académica	129	168	218	284	369	480	-	-	
2. Experiencia	0	116	150	195	254	330	-	-	
3. Certificaciones Profesionales	0	185	240	-	-	-	-	-	

SUBTOTAL DE PUNTOS I
(Transfiera este resultado a la Parte V)

PARTE II

	GRADOS								
ESFUERZO	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**G**	**H**	**PUNTOS**
4. Esfuerzo Mental	137	178	231	300	-	-	-	-	

SUBTOTAL DE PUNTOS II
(Transfiera este resultado a la Parte V)

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
HOJA DE EVALUACION DE FACTORES
OCUPACIONES DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

TITULO DE LA CLASE: _____ CODIGO: _____

PARTE III

RESPONSABILIDAD	GRADOS A	B	C	D	E	F	G	H	PUNTOS
5. Equipos, Materiales y Propiedad	68	89	115	150	-	-	-	-	
6. Impacto Fiscal	0	91	231	300	-	-	-	-	
7. Información	0	109	142	185	240	-	-	-	
8. Seguridad por Otros	0	82	107	138	180	-	-	-	
	1	2	3	4	5	6	7	8	
9.Supervisión:									
A. Ninguna	0	-	-	-	-	-	-	-	
B. Sencilla	47	61	80	104	135	-	-	-	
C. Moderada	66	86	112	145	189	-	-	-	
D. Compleja	76	98	128	166	216	-	-	-	
E. Altamente Compleja	240	288	346	415	540	-	-	-	

SUBTOTAL DE PUNTOS III
(Transfiera este resultado a la Parte V)

PARTE IV

CONDICIONES DEL TRABAJO	GRADOS A	B	C	D	E	F	G	H	PUNTOS
10. Ambiente de Trabajo	41	53	69	90	-	-	-	-	
11. Riesgos	53	68	89	115	150	-	-	-	

SUBTOTAL DE PUNTOS IV
(Transfiera este resultado a la Parte V)

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
HOJA DE EVALUACION DE FACTORES
OCUPACIONES DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

TITULO DE LA CLASE: _____ CODIGO: _____

PARTE V

Sume los subtotales de todas las partes y anote el resultado en el encasillado "TOTAL DE PUNTOS".

	PARTES				TOTAL PUNTOS
TABULACION DE PUNTOS	I	II	III	IV	
SUBTOTALES DE PUNTOS					

PARTE VI

PUNTOS ADICIONALES	
Puntos adjudicados por condiciones o situaciones excepcionales (Explique en anotaciones)	

PARTE VII

GRAN TOTAL DE PUNTOS	
Sume el resultado de los encasillados "TOTAL DE PUNTOS" de las Partes V y VI.	

PARTE VIII

NIVEL SALARIAL	
Determine el nivel salarial según la tabla de conversión y anótelo en este encasillado	

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
HOJA DE EVALUACION DE FACTORES
OCUPACIONES DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

TITULO DE LA CLASE: _____ CODIGO: _____

ANOTACIONES:

_____ _____
Firma del(de la) Evaluador(a) Fecha

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
HOJA DE EVALUACION DE FACTORES
OCUPACIONES DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

TITULO DE LA CLASE: _____ CODIGO: _____

APROBACION DE RECURSOS HUMANOS

NOMBRE DEL (DE LA) FUNCIONARIO(A): _____

FIRMA: _____ _____
Aprobación del (de la) Director(a) de Recursos Humanos — Fecha

APROBACION DEL (DE LA) EJECUTIVO(A)

NOMBRE DEL (DE LA) FUNCIONARIO(A): _____

FIRMA: _____ _____
Aprobación del (de la) Director(a) Ejecutivo(a) — Fecha

PARA USO DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe

Cuestionario de Evaluación del Puesto

Gerencia del Servicio de Carrera

NO ESCRIBA EN ESTE ESPACIO

Puesto Número:

PARTE I INFORMACION GENERAL

1. Empleado(a) _____
   Número Nombre Apellido Paterno Apellido Materno
2. Título oficial del puesto _____
3. Título funcional del puesto _____
4. Unidad de trabajo _____
   _____
   _____
5. Nombre del(de la) supervisor(a) _____ Título _____
6. Fecha de Comienzo en el puesto ___/___/___ (Mes Día Año) Fecha de empleo ___/___/___ (Mes Día Año)

PARTE I I INSTRUCCIONES

1. Todo el personal gerencial que desempeñe un puesto regular del Servicio de Carrera deberá completar este cuestionario.
2. Se recomienda que complete este documento con bolígrafo de tinta oscura.
3. Complete todas las partes y encasillados del cuestionario. En caso de que alguna parte o encasillado no aplique anote N/A. Conteste las preguntas individualmente de acuerdo con su criterio. No solicite ayuda ni opinión a sus compañero(a)s. Si le surge alguna duda consulte con el(la) supervisor(a) de su unidad.
4. Cuando haya completado en su totalidad el cuestionario fírmelo y entréguelo a su supervisor(a).
5. El(La) empleado(a) contará con cinco días laborables para completar este documento.
6. El(La) supervisor(a) tendrá tres días laborables para revisar la información de los cuestionarios de los puestos que supervisa.
7. Si el puesto está vacante el (la) supervisor(a) del mismo deberá completar el cuestionario.
8. Tan pronto el(la) empleado(a) complete el cuestionario, el(la) supervisor(a) será responsable de remitir los cuestionarios de los puestos que supervisa a su supervisor(a) o a la Oficina de Recursos Humanos.

PARTE I I INSTRUCCIONES

B. Instrucciones para Completar la Parte III del Cuestinario de Evaluación del Puesto

1. Su puesto se compone de un conjunto de deberes y responsabilidades los cuales se realizan mediante tareas. Las tareas son lo que usted en realidad hace en su trabajo. No anote trabajos o tareas que no realiza.

2. Redacte sólo las tareas que usted realiza en la actualidad de acuerdo con las siguientes guías y recomendaciones que se describen a continuación:

   a. Numere cada una de las tareas. No es necesario agruparlas en un orden específico. Anótelas según le vienen a la mente. Incluya sólo una tarea por oración.

   b. Comience cada oración con un verbo en tiempo presente, primera persona singular, por ejemplo:

      - Analizo información financiera mediante la utilización de sistemas de informática con el propósito de identificar variaciones en las cuentas e informarlo a la gerencia.

      - Archivo cartas, memorandos, informes y otros documentos similares por orden de fecha para mantener actualizados los expedientes de mi unidad de trabajo.

      - Planifico, coordino, organizo, desarrollo y evalúo los trabajos y actividades de los programas y de los servicios de la unidad de trabajo a mi cargo.

      - Redacto cartas, memorandos, informes y comunicaciones en general relacionadas con las actividades qe se desarrollan en mi unidad de trabajo

      - Transcribo a la computadora cartas, memorandos, informes y documentos relacionados con las transacciones de mi unidad, mediante la operación de un programa de procesamiento de textos.

   c. Si usted se hace las siguientes preguntas, podrá redactar gran parte de las tareas con mayor facilidad, claridad y precisión:

      1) ¿Qué hago? Archivo; analizo; coordino; desarrollo; evalúo; organizo; planifico; redacto; transcribo; etc.

      2) ¿Qué archivo; analizo; coordino; desarrollo; evalúo; organizo; planifico; redacto; transcribo; etc.?

      3) ¿Qué utilizo para realizar la tarea?

      4) ¿Con qué propósito archivo; analizo; coordino; desarrollo; evalúo; organizo; planifico; redacto; transcribo; etc.?

   d. Evite la utilización de verbos imprecisos tales como: brego, hago, llevo a cabo, preparo, realizo, trabajo y otros verbos similares que no denotan una acción bien definida.

   e. En caso de que alguna de las tareas que usted realiza no pueda redactarse de acuerdo con las preguntas descritas redáctela y explíquela en sus propias palabras.

3. Es recomendable que mantenga el cuestinario a la mano por varios días y anote las tareas según las realice o se le ocurran.

PARTE III DESCRIPCION DE TAREAS ACTUALES DEL PUESTO

(Antes de completar esta parte es importante que lea las instrucciones que aparecen en la Parte II B.)

A. Tareas

PARTE III

Tareas (Continuación)

PARTE III

Tareas (Continuación)

PARTE III

Tareas (Continuación)

PARTE IV INFORMACION DE HABILIDADES, ESFUERZO, RESPONSABILIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

A. Conocimientos, habilidades y destrezas

1. Preparación académica

Indique el nivel mínimo de conocimientos y destrezas adquiridas mediante educación formal que usted considera debe requerirse para poder desempeñar las tareas que usted realiza:

☐ Ninguna educación formal.

☐ Grado de escuela superior regular o de escuela superior vocacional.

☐ Grado de escuela superior suplementado con un adiestramiento, curso comercial, técnico u otros cursos.

Indique el curso: _____

☐ Menos de 60 (sesenta) créditos universitarios de una materia específica o conducentes a un grado universitario.

Indique la materia o materias y la cantidad de créditos: _____

☐ Grado Asociado en _____ o su equivalente (60 créditos) de un colegio o de universidad.

☐ Grado de Bachillerato en _____ con especialización en _____

o cursos postgraduados en _____

☐ Grado de Maestría en _____

☐ Grado de Doctorado en _____

1a. Certificaciones

Indique certificación, licencia, colegiación o credencial profesional que se requiere para realizar el trabajo:

☐ Licencia: _____ ☐ Colegiación : _____

☐ Certificación: _____ ☐ Otro: _____

2. Experiencia

Indique la cantidad de tiempo o práctica mínima previa y el tipo de experiencia que usted considera debe requerirse para poder desempeñar las tareas que usted realiza:

☐ Ninguna ☐ 1 año ☐ 2 años ☐ 3 años ☐ 4 años ☐ 5 años en adelante

Tipo de experiencia _____

PARTE IV INFORMACION DE HABILIDADES, ESFUERZO, RESPONSABILIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

A. Conocimientos, habilidades y destrezas (Continuación)

3. Artefactos que utiliza en la realización del trabajo

Indique las herramientas, máquinas, instrumentos, equipos, materiales, programas o aplicaciones para computadora, libros, manuales, fuentes de referencia y otros que utilice en el desempeño del trabajo:

B. Esfuerzo

1. Mental

Indique el grado de empleo enérgico del intelecto requerido para el desempeño de actividades tales como: analizar, calcular, evaluar, planificar, redactar, interpretar, organizar y otras actividades similares.

☐ Trabajo que comprende actividades, procesos u operaciones bien definidas, rutinarias, repetitivas y de poca complejidad.

☐ Trabajo que comprende actividades, procesos u operaciones de alguna variedad y complejidad.

☐ Trabajo variado que comprende actividades, procesos u operaciones complejas que requieren la detección, solución de problemas para ajustar o alterar los métodos de trabajo o para el desarrollo de procesos científicos, administrativos y operacionales.

Describa brevemente y dé ejemplos de las actividades de trabajo en las que ejerce el mayor esfuerzo mental:

C. Responsabilidades

1. Equipos, materiales y propiedad

Indique el grado de responsabilidad que ejerce para la atención, el cuidado y la seguridad en la utilización de herramientas, maquinarias, instrumentos, materiales y otra propiedad de la institución para evitar toda pérdida, deterioro, desperdicio, daño o cualquier otra acción o situación que perjudique dichos equipos, materiales y propiedad al desempeñar las actividades y labores del trabajo.

☐ Los errores que puedan cometerse resultan en pocas o limitadas consecuencias o pérdidas.

☐ Los errores cometidos pueden resultar en algunas consecuencias o pérdidas menores.

☐ Los errores cometidos pueden resultar en consecuencias o pérdidas considerables o moderadas.

☐ Los errores cometidos pueden resultar en consecuencias o pérdidas graves o grandes.

Describa brevemente y dé ejemplos de los equipos, materiales y propiedad a su cargo:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

2. Impacto Fiscal

Indique el grado de responsabilidad que ejerce en los diferentes procesos administrativos y operacionales para evitar toda pérdida, daño o cualquier otra acción o situación que conlleve, de alguna forma, la generación, emisión desarrollo y tramitación de transacciones de naturaleza financiera; o que conlleven la erogación de fondos; o que conlleven el manejo y custodia de dinero y otros valores.

☐ Los errores que puedan cometerse resultan en consecuencias o pérdidas menores.

☐ Los errores cometidos pueden resultar en consecuencias o pérdidas moderadas.

☐ Los errores cometidos pueden resultar en consecuencias o pérdidas grandes.

Describa brevemente y dé ejemplos de las responsabilidades admistrativas u operacionales que usted desarrolla en relación con transacciones financieras o que tengan que ver con fondos, dinero u otros valores institucionales:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

C. Responsabilidades (continuación)

3. Información

Indique el grado de responsabilidad que ejerce en cuanto a la confidencialidad, discreción, e integridad que se requiere en el trabajo para el acceso, custodia, elaboración, registro y utilización de datos, documentos, expedientes, informes y otras fuentes de información similares.

☐ Pocas oportunidades para acceder o custodiar información importante o confidencial durante el desepeño de las funciones.

☐ Acceso y custodia de información confidencial como parte del desempeño de las funciones.

☐ Acceso, custodia, utilización, modificación, revisión y divulgación de información confidencial e importante para el desempeño de las funciones.

Describa brevemente y dé ejemplos del tipo de información que maneja:

4. Seguridad por Otros

Indique el grado de responsabilidad u obligación por la aplicación y el cumplimiento de normas y medidas de seguridad que garanticen que una actividad esté libre de daños, peligros o riesgos para las personas:

☐ El trabajo requiere asumir responsabilidad mínima por el cuidado o velar por la seguridad o la salud de otras personas.

☐ El trabajo requiere asumir responsabilidad moderada por el cuidado o velar por la seguridad y salud de otras personas o por la aplicación de normas de seguridad pública o de la salud.

☐ El trabajo requiere asumir responsabilidad considerable por la seguridad y salud de otras personas o por la aplicación de normas de seguridad pública o de la salud.

☐ El trabajo requiere asumir responsabilidad de alto nivel por la seguridad y salud de otras personas o por la aplicación de normas de seguridad pública o de la salud.

Describa brevemente y dé ejemplos de actividades en que ejerza responsabilidad por la aplicación o cumplimiento de normas y medidas de seguridad o por la seguridad o salud de otras personas:

C. Responsabilidades (continuación)

5. Supervisión

Este inciso es para ser completado sólo por el personal cuyos puestos requieren la supervisión del trabajo de otras personas.

a. ¿Supervisa usted, está a cargo o es responsable de revisar el trabajo administrativo o técnico de otro(a)s empleado(a)s? . . . . . ☐ **SI** ☐ **NO**

(Si contestó que sí prosiga con esta parte; si contestó que no pase al inciso 6.)

b. Indique la cantidad de empleado(a)s que supervisa de forma directa: _____

c. Indique el nombre y el título del puesto de cada uno de lo(a)s empleado(a)s que supervisa:

(Si necesita más espacio para escribir la información continúe en una hoja separada)

NOMBRE DEL(DE LA) EMPLEADO(A)	TITULO DEL PUESTO

6. Contactos o relaciones personales

Indique el grado de responsabilidad que ejerce en cuanto al establecimiento y mantenimiento del trato y de conexiones oficiales efectivas y cordiales personales, mediante comunicación telefónica, escrita o a través de cualquier otro medio. No considere los contactos o relaciones que rutinariamente ocurren al impartir o al recibir instrucciones y encomiendas de trabajo.

☐ Rutinarios: incluye la orientación a pacientes, personas y funcionario(a)s, así como obtener, aclarar y proveer información.

☐ Importantes: incluye la discusión de situaciones y problemas, manejo de situaciones imprevistas y la representación de la institución.

Describa brevemente y dé ejemplos del tipo de contactos o relaciones personales a que está expuesto(a):

_____

_____

_____

_____

_____

PARTE IV INFORMACION DE HABILIDADES, ESFUERZO, RESPONSABILIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

D. Condiciones de trabajo

1. Ambiente de trabajo

Indique el grado de exposición a elementos, condiciones y circunstancias del trabajo:

☐ Trabajo en ambiente de oficina en el cual generalmente no hay exposición a variaciones en las condiciones del clima ni a cambios de temperatura aunque puede estar presente algún elemento o condición en menor grado.

☐ Trabajo en ambiente de oficina o en una unidad de trabajo en la cual el(la) empleado(a) puede estar expuesto(a) ocasionalmente a condiciones o elementos como: ruido, poca ventilación, frío, calor u otras condiciones o elementos similares.

☐ Trabajo en ambiente de oficina, taller, almacén o en una unidad de trabajo en la cual el(la) empleado(a) está expuesto(a) frecuentemente a condiciones o elementos tales como: ruido, poca ventilación, frío, calor, polvo, gases u otras condiciones o elementos.

☐ Trabajo en ambiente de oficina, taller, almacén o en una unidad de trabajo en la cual el(la) empleado(a) está expuesto(a) continuamente a condiciones o elementos tales como: ruido, poca ventilación, frío, calor, polvo, suciedad, sustancias químicas, humedad, gases, malos olores u otras condiciones o elementos similares.

Describa brevemente y dé ejemplos de las condiciones o ambiente en que trabaja:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

2. Riesgos

Indique el grado de exposición a ciertas actividades o áreas de trabajo que conllevan la posibilidad de peligros o de accidentes que le puedan ocasionar daños o enfermedades:

☐ No hay exposición a actividades o áreas de trabajo en las que enfrente peligro o accidentes que puedan ocasionar daños o enfermedades.

☐ Exposición a actividades o áreas de trabajo en que se enfrenta el peligro o la posibilidad de accidentes que pueden ocasionar daños o enfermedades de naturaleza leve o de pocas consecuencias tales como: cortaduras superficiales, quemaduras menores, rasguños o alguna otra laceración, golpe, lesión o enfermedad que requiera atención médica menor, que no conlleve hospitalización ni provoque ausentarse del trabajo.

☐ Exposición a actividades o áreas de trabajo en que se enfrenta el peligro o la posibilidad de accidentes que pueden ocasionar daños o enfermedades de naturaleza y consecuencias considerables tales como: fracturas, quemaduras, ojos lacerados, golpes o contusiones corporales fuertes y otras lesiones o enfermedades que requieran un periodo corto de atención médica, poca hospitalización o tratamiento que ocasione corta ausencia al trabajo.

☐ Exposición a actividades o áreas de trabajo en que se enfrente al peligro o la posibilidad de accidentes que pueden ocasionar daños o enfermedades de naturaleza y consecuencias severas tales como pérdida parcial o total de movilidad o de alguna extremidad corporal; pérdida total o parcial de algún sentido; contagio o padecimiento de enfermedades que provoquen incapacidad parcial para realizar el trabajo y que conlleven tratamiento médico o ausencias prolongadas.

☐ Exposición a actividades o áreas de trabajo en las que se enfrente el peligro o la posibilidad de accidentes o contagio que puedan ocasionar daños o enfermedades de naturaleza y consecuencias graves tales como: la incapacidad total o la muerte.

Describa brevemente y dé ejemplos de las condiciones de riesgo a las cuales se expone en el trabajo:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

PARTE V CERTIFICACIONES

A. Certificación del(de la) empleado(a)

Certifico que la información que suministré en este cuestionario es cierta y exacta.

FECHA: _____
Día / Mes / Año

_____
FIRMA

B. Certificación del(de la) supervisor(a)

Certifico que la información que suministró el(la) empleado(a) en este cuestionario es:

☐ 1. Cierta y exacta en su totalidad.

☐ 2. Cierta y exacta con las siguientes excepciones: _____

3. Otros comentarios

Escriba en los espacios provistos a continuación cualquier otro comentario o señalamiento relacionado con este puesto que considere de relevancia para los estudios:

_____
NOMBRE

_____
FIRMA

_____
TITULO

FECHA: _____
Día / Mes / Año

PARTE V CERTIFICACIONES (continuación)

C. Certificación del(de la) revisor(a)

Certifico que la información suministrada por el(la) empleado(a) y el(la) supervisor(a) en este cuestionario es:

☐ 1. Cierta y exacta en su totalidad.

☐ 2. Cierta y exacta con las siguientes excepciones: _____

_____ _____

NOMBRE **FIRMA**

_____ **FECHA:** _____

TITULO Día / Mes / Año

D. Certificación del(de la) Director(a) Ejecutivo(a) o su representante autorizado(a)

_____ _____

NOMBRE **FIRMA**

_____ **FECHA:** _____

TITULO Día / Mes / Año

PARA USO DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

9. HOJAS DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 22331 Administrador de Documentos

PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	B	185
Esfuerzo Mental	B	178
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	B1	47
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		19
TOTAL DE PUNTOS		**1,555**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**213**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 29 de septiembre de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 29 de septiembre de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23191 ADMINISTRADOR(A) ASOCIADO(A) DEL(DE LA) EJECUTIVO(A)
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	D	300
Información	E	240
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E2	288
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2494**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**222**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 20 de agosto de 2014.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 20 de agosto de 2014.

Waleska Crespo Rivera

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22230 Oficial Administración y Disposicion de Documentos
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	B	185
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	C1	66
10. Ambiente de Trabajo	C	69
11. Riesgos	C	89

Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales	0
TOTAL DE PUNTOS	**1,555**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)	**213**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico, a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23530 ADMINISTRADOR(A) DE MANEJO DE INFORMACION DE SALUD
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	C	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	E	240
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	D2	98
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1879**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 15 de julio de 2015.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 15 de julio de 2015.

Waleska Crespo Rivera

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 22611 Analista de Recursos Humanos
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	B	116
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,058**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**205**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 21010 Asistente Gerencial
PERIODO PROBATORIO: 4 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	D	284
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	B	109
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,019**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**205**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 21011 Asistente Gerencial Principal
PERIODO PROBATORIO: 4 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	D	284
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	B	109
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,078**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**206**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 21610 Asistente en Recursos Humanos
PERIODO PROBATORIO: 3 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	B	168
2. Experiencia	C	150
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	A	137
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	B	109
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**726**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**202**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22320 Auditor(a)
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	B1	47
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,280**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**210**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 24310 Conductor(a) Mensajero(a)
PERIODO PROBATORIO: 3 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	A	129
2. Experiencia	A	0
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	A	137
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	B	109
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	C	69
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**683**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**201**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23870 COORDINADOR CONTROL DE INFECCIONES
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad		21
Impacto Fiscal	B	91
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	A	0
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1858**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 25 de julio de 2018.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 25 de julio de 2018

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutiva

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23316 COORDINADOR (A) DE CUIDADO DE PIEL Y HERIDAS
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	A	0
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1653**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**214**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 29 de febrero de 2016.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 29 de febrero de 2016.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MHSA, MBA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23865 COORDINADOR(A) DE DOLOR DE PECHO
PERIODO PROBATORIO: Seis (6) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	A	47
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1769**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de septiembre de 2016.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 1ro de septiembre de 2016.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MSHA, MBA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23830 Coordinador(a) de Educación de Pacientes y Familia
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,619**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**214**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores, este documento fue certificado incorrecto en el factor de Ambiente de Trabajo. La Clase Ocupacional se mantiene en el nivel salarial 214. Este error esta en las Asignaciones de Clase firmadas anteriormente. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23520 Coordinador(a) de Manejo de Información de Salud
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	C	150
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1366**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**211**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria:

Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y algunas de las Hojas de Resultado de la Evaluación de Factores contenían errores. Esta clase ocupacional se implantó en el nivel salarial 215 lo cual no es correcto. Este error está en las Asignaciones de Clase firmadas antes de esta fecha. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23860 COORDINADOR DE MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	A	0
Información	D	185
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D1	76
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,724**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 18 de octubre de 2018.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 18 de julio de 2018

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23840 Coordinador(a) de Ambiente de Cuidado y Manejo de Riesgos
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	F	330
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	E	240
8. Seguridad por Otros	E	180
9. Supervisión	A1	0
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,629**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**214**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 18 de diciembre de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 18 de diciembre de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23365 Coordinador(a) de BLS, ACLS, PALS y NALS
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	B	109
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	A1	0
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,718**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 22 de julio de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 22 de julio de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23525 Coordinador(a) de Expediente Electrónico de Salud
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	A1	0
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,830**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**216**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 22 de julio de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 22 de julio de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23413 Coordinador(a) de PACS

PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	D	284
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	D	185
Seguridad por Otros	C	107
Supervisión	A1	0
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,531**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**213**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 22 de julio de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 22 de julio de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23810 Coordinador(a) de Servicios al Cliente
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,310**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**210**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario, MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23851 COORDINADOR(A) DE TRASPLANTES Y DISPOSITIVO DE ASISTENCIA VENTRICULAR
PERIODO PROBATORIO: Seis (6) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	A	0
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	A	0
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1801**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**216**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 4 de noviembre de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 4 de noviembre de 2019

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23850 Coordinador(a) de Transplante
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	A	0
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	A	0
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1769**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al de de 201 .

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 5 de diciembre de 2015.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MHSA, MBA
Director Ejecutivo

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23820 Coordinador(a) de Utilización Médica
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	B	91
Información	E	240
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	D1	76
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,581**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**214**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 18 de julio de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 18 de julio 2019.

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23852 COORDINADOR(A) PROGRAMA DE MEDICINA ESTRUCTRAL
PERIODO PROBATORIO: Seis (6) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	A	0
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	A	0
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	B	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1695**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 13 de enero de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 13 de enero de 2020

Por:

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 22810 Director(a) Asociado de Asesoría Legal
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	F	480
2. Experiencia	F	330
3. Credenciales Profesionales	B	185
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	D	300
7. Información	E	240
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	B1	47
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		53
TOTAL DE PUNTOS		**2,200**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**220**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23370 Director(a) Asociado(a) en Desarrollo de Recursos de Enfermería
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	F	480
2. Experiencia	F	330
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	D	138
9. Supervisión	D1	76
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,033**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**218**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23380 Director(a) Asociado(a) en Enfermería
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	F	480
2. Experiencia	F	330
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
6. Impacto Fiscal	D	300
7. Información	E	240
8. Seguridad por Otros	E	180
9. Supervisión	E1	240
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,581**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**223**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22440 Director(a) Asociado(a) en Informática
PERIODO PROBATORIO: Siete (7) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	B	185
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	E	240
Seguridad por Otros	A	0
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2116**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**219**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 20 de marzo de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 20 de marzo de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22120 Director(a) Asociado(a) en Ingeniería y Conservación
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	B	185
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
6. Impacto Fiscal	D	300
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	D	138
9. Supervisión	E1	240
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,228**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**220**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22370 DIRECTOR(A) ASOCIADO EN PLANIFICACION FINANCIERA
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	D	300
Información	E	240
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	E2	288
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		263
TOTAL DE PUNTOS		**2428**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**222**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 11 de enero de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 11 de enero de 2019.

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22640 Director(a) Asociado(a) en Recursos Humanos y Relaciones Laborales
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	F	480
2. Experiencia	F	330
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
6. Impacto Fiscal	C	231
7. Información	E	240
8. Seguridad por Otros	C	107
9. Supervisión	D2	98
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,007**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**218**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22530 Director(a) Asociado(a) en Relaciones Públicas
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	F	330
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	E	240
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	E1	240
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,753**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23880 DIRECTOR(A) ASOCIADO(A) EN PROGRAMAS INSTITUCIONALES
PERIODO PROBATORIO: Siete (7) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	D	300
Información	E	240
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	D2	98
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2363**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**221**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 8 de julio de 2016.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 8 de julio de 2016.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MSHA,MBA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23310 Enfermero(a) Ocupacional
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	C	150
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	C	107
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,417**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**212**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 21016 Especialista de Nómina
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	C	150
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,113**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**207**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 4 de septiembre de 2012.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 4 de Septiembre de 2012.

Javier Malavé Rosario, MSHA, CHE
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22310 Especialista en Contabilidad
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	C	231
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A1	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,330**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**211**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 22330 Especialista en Contabilidad de Costos y Presupuesto
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	C	231
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,389**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**212**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22630 ESPECIALISTA EN DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	B	91
Información	D	185
Seguridad por Otros	C	107
Supervisión	A	0
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,466**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**213**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 7 de julio de 2016.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 7 de julio de 2016.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MSHA, MBA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22620 Especialista en Recursos Humanos
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,284**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**210**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 22420 Especialista en Telecomunicaciones
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	C	218
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		242
TOTAL DE PUNTOS		**1,158**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**208**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardiamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22332 Especialista Principal en Contabilidad
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	C	231
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11.Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,389**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**212**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23020 GERENTE DE ADMISIONES
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	C	142
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,834**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**216**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23430 GERENTE ASOCIADO EN SERVICIOS DE LABORATORIO CLINICO
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D3	128
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,081**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**219**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23450 GERENTE DE CLINICAS DE EVALUACION CARDIOVASCULAR
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,422**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**221**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23130 GERENTE DE CUIDADO GENERAL DE CIRUGIA
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,422**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**221**

AUTORIZACIÓN

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23120 GERENTE DE CUIDADO GENERAL DE MEDICINA
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,422**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**221**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23140 GERENTE DE CUIDADO MEDICO QUIRURGICO
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	EI	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,346**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**221**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 7 de junio de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 7 de junio de 2019

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22360 GERENTE DE FACTURACION Y COBROS
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	D	300
Información	D	185
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,946**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23190 GERENTE GENERAL DE SERVICIOS DE ENFERMERIA
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	ED	415
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,486**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**222**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 11 de enero de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 11 de enero de 2019.

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23150 GERENTE DE INTENSIVO CRITICO CARDIOVASCULAR
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,457**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**222**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23160 GERENTE DE INTENSIVO QUIRURGICO CARDIOVASCULAR
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,457**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**222**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23170 GERENTE DE LABORATORIO CARDIOVASCULAR INVASIVO
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,457**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**222**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23180 GERENTE DE SALAS DE OPERACIONES
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,457**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**222**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23730 GERENTE DE SERVICIOS DE CUIDADO RESPIRATORIO
PERIODO PROBATORIO: Siete (7) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	D	284
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	D	185
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1970**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**218**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 15 de noviembre de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 15 de noviembre de 2019

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23230 GERENTE DE SERVICIOS FARMACEUTICOS
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,998**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**218**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23440 GERENTE EN SERVICIOS DE LABORATORIO CLINICO
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,311**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**220**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23220 GERENTE EN SERVICIOS DE NUTRICION Y DIETETICOS
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	C	231
Información	C	142
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	B1	47
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,022**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**218**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23420 GERENTE DE CENTRO DE IMÁGENES
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	D	150
Impacto Fiscal	C	231
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D3	128
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	D	115
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,039**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**218**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22240 GERENTE DE SERVICIOS DE MATERIALES
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	D	300
Información	D	185
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	E1	240
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2,138**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**219**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 19 de marzo de 2015.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 19 de marzo de 2015.

Waleska Crespo Rivera

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23720 GERENTE DE SERVICIOS DE TERAPIA FISICA
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	D	185
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D1	76
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,907**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia el título de la clase ocupacional, por recomendación de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22910 Administrador(a) de Servicios de Trabajo Social
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	F	480
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	B	185
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	E	240
8. Seguridad por Otros	D	138
9. Supervisión	D1	76
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		55
TOTAL DE PUNTOS		**1,857**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22910 GERENTE DE SERVICIOS DE TRABAJO SOCIAL
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	B	185
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	A	0
Información	E	240
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D1	76
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		55
TOTAL DE PUNTOS		**1,857**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 2 de octubre de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 2 de octubre de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo

GOBIERNO DE PUERTO RICO
Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe
Dr. Ramón M. Suárez Calderón

2 de octubre de 2020

ANECDOTAL
CAMBIO EN HOJA DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES – GERENTE DE TRABAJO SOCIAL

SE REALIZÓ CORRECCIÓN EN NLA HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE LOS AFCTORES DE LA CLASE GERENTE DE TRABAJO SOCIAL, DEBIDO A ERROR ENCONTRADO EN FACTOR DE PUNTOS ADJUDICADOS POR CONDICIONES EXCEPCIONALES.

Carmen G. Rivera Ares
CARMEN G. RIVERA ARES
ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS

Ave. Américo Miranda Entrada Principal Centro Médico
PO Box 366528, San Juan PR 00936-6528
(787) 754-8500 Fax (787) 754-5059
www.cardiovascular.gobierno.pr

CENTRO CARDIOVASCULAR
DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE
Dr. Ramón M. Suárez Calderón
Gobierno de Puerto Rico

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23360 Instructor(a) Clínica
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	F	480
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	D	138
9. Supervisión	A1	0
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,727**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 18 de diciembre de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 18 de diciembre de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 21611 Oficial de Control de la Propiedad
PERIODO PROBATORIO: Tres (3) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	A	129
2. Experiencia	0	0
3. Credenciales Profesionales	0	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	B	109
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		731
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		202

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de julio de 2007.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 5 de agosto de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22510 OFICIAL DE INFORMACION Y EVENTOS
PERIODO PROBATORIO: 5 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,142**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**207**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 9 de junio de 2011.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 9 de junio de 2011.

JAVIER E. MALAVE ROSARIO, CHE, MHSA
DIRECTOR EJECUTIVO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23445 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	D	300
Información	E	240
Seguridad por Otros	E	180
Supervisión	A	0
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**2265**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**220**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 13 de abril de 2015.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 13 de abril de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22410 Operador(a) de Unidad Central de Informática
PERIODO PROBATORIO: 4 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	B	168
2. Experiencia	C	150
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		196
TOTAL DE PUNTOS		**1,008**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**205**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de _____ de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 3 de Noviembre de 2009.

Javier Malavé Rosario, MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23010 Supervisor(a) de Admisiones

PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	D	284
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	B	178
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	C2	86
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,256**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**209**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda y la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 1ro de enero de 2015.

Waleska Crespo Rivera

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22231 Supervisor(a) de Biomédica
PERIODO PROBATORIO: Seis (6) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	D	284
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	E	180
9. Supervisión	D1	76
10. Ambiente de Trabajo	C	69
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		1,531
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		213

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de julio de 2007.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 25 de agosto de 2008.

Humberto M. Monserrate Lombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22220 SUPERVISOR DE COMPRAS
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	C	231
Información	C	142
Seguridad por Otros	B	82
Supervisión	C1	66
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,558**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**213**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

W Crespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22520 Supervisor(a) de Comunicaciones
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	C	150
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	B2	61
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,271**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**209**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22340 Supervisor(a) de Contabilidad
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	C	231
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	C1	66
10. Ambiente de Trabajo	A	41
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,476**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**213**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 22350 Supervisor(a) de Facturación y Cobros

PERIODO PROBATORIO: Seis (6) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	C	231
Información	C	142
Seguridad por Otros	A	0
Supervisión	B2	61
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1471**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**213**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la enmienda de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 15 de mayo de 2020.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 15 de mayo de 2020.

Lcdo. Javier A. Marrero Marrero, RT, MPH, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 22430 Supervisor(a) de Informática
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	D	284
2. Experiencia	E	254
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	D1	76
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	A	53
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		97
TOTAL DE PUNTOS		**1,322**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**210**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1ro de mayo de 2009.

Javier Malavé Rosario. MSHA, CHE
Director Ejecutivo

Nota Aclaratoria: Por motivo de que la compañía a cargo de la preparación de Plan de Evaluación de Puesto del Personal Gerencial, Expert Resources, entregó el Plan de Evaluación de Puesto tardíamente, este documento no pudo ser revisado y alguna de las hojas de resultado de la evaluación de factores contenían errores. Este documento es firmado por el incúmbete en el puesto de Director Ejecutivo al momento de su entrega. El Lcdo. Javier E. Malavé Rosario firma las mismas a la fecha antes indicada no obstante estas Especificaciones de Clase son vigentes desde la implantación del Plan al 1ro de mayo de 2008.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23415 SUPERVISOR(A) DE SERVICIOS DE IMÁGENES DE DIAGNOSTICO
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	D	284
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	A	0
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D-C	128
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1582**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**214**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 30 de noviembre de 2015.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 30 de noviembre de 2015.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MHSA, MBA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23315 SUPERVISOR (A) DE MANEJO DE CUIDADO DE PIEL Y HERIDAS
PERIODO PROBATORIO: 7 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D1	76
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1864**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 29 de febrero de 2016.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 29 de febrero de 2016.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MHSA, MBA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23710 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE CUIDADO RESPIRATORIO
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	B	178
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	A	0
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D3	128
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	D	115
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,647**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**214**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23320 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – CUIDADO GENERAL DE CIRUGIA
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D3	128
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,840**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**216**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23325 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – CUIDADO GENERAL DE MEDICINA

PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D4	166
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,878**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23330 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – CUIDADO MEDICO - QUIRURGICO
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D4	166
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,878**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23330 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – INTENSIVO CRITICO CARDIOVASCULAR

PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D4	166
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,878**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23335 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – INTENSIVO QUIRURGICO CARDIOVASCULAR
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D4	166
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,878**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 233340 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – LABORATORIO INVASIVO
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D4	166
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,878**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

WCrespo

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: 23321 SUPERVISOR(A) DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – SALA DE EMERGENCIA ESPECIALIZADA CARDIOVASCULAR ADULTO, PRE – ADMISIONES Y ASUNTOS CLINICOS CENTRO DE IMAGENES

PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D3	128
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1840**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**216**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 7 de marzo de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 7 de marzo de 2019.

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23350 SUPERVISOR DE SERVICIOS DE ENFERMERIA – SALAS DE OPERACIONES
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	E	254
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D4	166
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,878**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23210 SUPERVISOR DE SERVICIOS FARMACEUTICO
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	E	369
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	C	231
Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D3	128
Ambiente de Trabajo	A	41
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,758**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, según enmendada, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1ro de enero de 2015.

En San Juan de Puerto Rico, a 1 de enero de 2015.

Lcda. Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva

Nota Aclaratoria: Se cambia en la Especificación de Clase la palabra del (de la) Administrador(a) a Gerente por recomendaciones de la Junta Examinadora de Administradores de Servicios de Salud al 1ro de enero de 2015.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22110 Supervisor(a) de Servicios de Ingeniería y Conservación
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	B	168
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	B	185
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	B	109
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	B2	61
10. Ambiente de Trabajo	D	90
11. Riesgos	D	115
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,190**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**208**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23410 Supervisor(a) de Servicios de Laboratorio Clínico
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	D	300
5. Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
6. Impacto Fiscal	C	231
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	D	138
9. Supervisión	D2	98
10. Ambiente de Trabajo	B	53
11. Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,992**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**218**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23510 SUPERVISOR DE MANEJO DE INFORMACION DE SALUD
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	D	284
Experiencia	F	330
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	D	300
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	C	231
Información	D	185
Seguridad por Otros	C	107
Supervisión	C	86
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1733**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**215**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 25 de julio de 2018.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 25 de julio de 2018

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22210 Supervisor(a) de Servicios de Suministros
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	C	115
6. Impacto Fiscal	B	91
7. Información	B	109
8. Seguridad por Otros	B	82
9. Supervisión	B2	61
10. Ambiente de Trabajo	C	69
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,358**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**211**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de Mayo de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1 de Mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

GOBIERNO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 22920 – SUPERVISOR(A) DE SERVICIOS DE TRABAJO SOCIAL
PERIODO PROBATORIO: Seis (6) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	F	480
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	C	240
Esfuerzo Mental	B	178
Equipos, Materiales y Propiedad	A	68
Impacto Fiscal	A	0
Información	C	142
Seguridad por Otros	D	138
Supervisión	D1	76
Ambiente de Trabajo	B	53
Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1659**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**214**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto al 3 de diciembre de 2019.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 3 de diciembre de 2019

Lcdo. Jorge De Jesús Rozas, MHSA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 21020 SUPERVISOR(a) EN ASUNTOS GERENCIALES
PERIODO PROBATORIO: Cinco (5) meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
Preparación Académica	D	284
Experiencia	D	195
Credenciales Profesionales	A	0
Esfuerzo Mental	B	178
Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
Impacto Fiscal	B	91
Información	C	142
Seguridad por Otros	C	107
Supervisión	B	47
Ambiente de Trabajo	C	69
Riesgos	B	68
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1,270**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**209**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 15 de junio de 2016.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico al 15 de junio de 2016.

Lcdo. Carlos A. Cabrera Bonet, MSHA, MBA
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES

CLASE: TECNICO(A) DE TELECOMUNICACIONES
PERIODO PROBATORIO: CUATRO (4) MESES

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	B	168
2. Experiencia	D	195
3. Credenciales Profesionales	A	0
4. Esfuerzo Mental	B	178
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	A	0
7. Información	C	142
8. Seguridad por Otros	A	0
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	C	69
11. Riesgos	C	89
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		136
TOTAL DE PUNTOS		1066
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		206

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 1 de MAYO de 2008.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 1ro. de mayo de 2008.

Humberto M. Monserrate Llombart
Director Ejecutivo

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

HOJA DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS FACTORES
CLASE: 23411 TECNOLOGO(A) EN MEDICINA NUCLEAR
PERIODO PROBATORIO: 6 meses

FACTORES	GRADOS	PUNTOS
1. Preparación Académica	E	369
2. Experiencia	C	150
3. Credenciales Profesionales	C	240
4. Esfuerzo Mental	C	231
5. Equipos, Materiales y Propiedad	B	89
6. Impacto Fiscal	D	300
7. Información	D	185
8. Seguridad por Otros	E	180
9. Supervisión	A	0
10. Ambiente de Trabajo	C	69
11. Riesgos	D	115
Puntos Adjudicados por Condiciones Excepcionales		0
TOTAL DE PUNTOS		**1928**
NIVEL SALARIAL (Según Tabla de Conversión)		**217**

AUTORIZACION

En virtud de la autoridad, que me confiere la Ley Número 51 del 30 de junio de 1986, Artículo 5, conocida como Ley Orgánica de la Corporación del Centro Cardiovascular de Puerto Rico y del Caribe, según enmendada, autorizo la inclusión de la precedente clase de puestos en el Plan de Evaluación de los Puestos para la Gerencia del Servicio de Carrera, con la descrita evaluación y la asignación al nivel salarial que aquí se indica, para tener efecto el 22 de noviembre de 2013.

Aprobado en San Juan de Puerto Rico a 22 de noviembre de 2013.

Waleska Crespo Rivera

Waleska Crespo Rivera, MSHA
Directora Ejecutiva

10. RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES OCUPACIONALES

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CODIGO	CLASE DE PUESTOS	SUBFACTORES												TOTAL PUNTOS	NIVEL SALARIAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	OTRO		
23191	Administrador(a) Asociado(a) del Ejecutivo	F 480	D 195	C 240	D 300	D 150	D 300	E 240	E 180	E2 288	B 53	B 68	0	2494	222
22331	Administrador(a) de Documentos	E 369	D 195	B 185	B 178	B 89	B 91	C 142	B 82	B1 47	C 69	C 89	19	1555	213
23530	Administrador(a) de Manejo de Información de Salud	F 480	C 195	C 240	D 300	B 89	B 91	E 240	B 82	D2 98	A 41	B 68	0	1924	217
22611	Analista de Recursos Humanos	E 369	B 116	A 0	B 178	A 68	B 91	C 142	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1058	205
21010	Asistente Gerencial	D 284	D 195	A 0	B 178	A 68	B 91	B 109	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1019	205
21011	Asistente Gerencial Principal	D 284	E 254	A 0	B 178	A 68	B 91	B 109	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1078	206
21610	Asistente en Recursos Humanos	B 168	C 150	A 0	A 137	A 68	A 0	B 109	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	726	202
22320	Auditor(a)	E 369	D 195	A 0	C 231	A 68	B 91	D 185	A 0	B1 47	A 41	A 53	0	1280	210
24310	Conductor(a) Mensajero(a)	A 129	A 0	A 0	A 137	A 68	A 0	B 109	B 82	A1 0	C 69	C 89	0	683	201
23870	Coordinador(a) de Control de Infecciones	E 369	F 330	C 240	D 300	B 21	B 91	D 185	E 180	A1 0	B 53	C 89	0	1858	217
23316	Coordinador(a) de Cuidado de Piel y Heridas	E 369	D 195	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	A1 0	C 69	C 89	0	1653	214
23865	Coordinador(a) de Dolor de Pecho	E 369	D 195	C 240	C 231	A 68	C 231	D 185	B 82	A1 47	B 53	B 68	0	1769	215
23830	Coordinador(a) de Educación de Pacientes y Familia	E 369	E 254	C 240	D 300	A 68	A 0	D 185	B 82	A1 0	B 53	B 68	0	1619	214
23520	Coordinador(a) de Manejo de Información de Salud	E 369	C 150	C 240	B 178	A 68	A 0	D 185	B 82	A1 0	A 41	A 53	0	1366	211

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CODIGO	CLASE DE PUESTOS	SUBFACTORES												TOTAL PUNTOS	NIVEL SALARIAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	OTRO		
23860	Coordinador(a) de Mejoramiento de Calidad	E 369	E 254	C 240	D 300	A 68	A 0	D 185	D 138	D1 76	A 41	A 53	0	1724	215
23840	Coordinador(a) de Ambiente de Cuidado y Manejo de Riesgos	E 369	F 330	A 0	D 300	A 68	A 0	E 240	E 180	A1 0	B 53	C 89	0	1629	214
23365	Coordinador(a) de BLS, ACLS, PALS y NALS	E 369	F 330	C 240	C 231	B 89	B 91	B 109	D 138	A1 0	B 53	B 68	0	1718	215
23525	Coordinador(a) de Expediente Electrónico de Salud	E 369	F 330	C 240	C 231	A 68	C 231	D 185	B 82	A1 0	A 41	A 53	0	1830	216
23413	Coordinador(a) de PACS	D 284	D 195	C 240	C 231	B 89	B 91	D 185	C 107	A1 0	A 41	B 68	0	1531	213
23810	Coordinador(a) de Servicios al Cliente	E 369	E 254	A 0	C 231	A 68	A 0	D 185	B 82	A1 0	B 53	B 68	0	1310	210
23850	Coordinador(a) de Trasplantes	F 480	D 195	C 240	D 300	A 68	A 0	D 185	E 180	A1 0	B 53	B 68	0	1769	215
23851	Coordinador(a) de Trasplantes y Dispositivo de Asistencia Ventricular	E 369	E 254	C 240	D 300	C 115	A 0	D 185	E 180	A1 0	C 69	C 89	0	1801	216
23820	Coordinador(a) de Utilización Médica	E 369	F 330	A 0	C 231	A 68	B 91	E 240	B 82	D1 76	A 41	A 53	0	1581	214
23852	Coordinador(a) Programa de Medicina Estructural	E 369	D 195	C 240	D 300	A 68	A 0	D 185	E 180	A1 0	C 69	B 89	0	1695	215
22810	Director(a) Asociado de Asesoria Legal	F 480	F 330	B 185	D 300	B 89	D 300	E 240	B 82	B1 47	A 41	A 53	53	2200	220
23370	Director(a) Asociado(a) en Desarrollo de Recursos de Enfermería	F 480	F 330	C 240	D 300	C 115	B 91	C 142	D 138	D1 76	B 53	B 68	0	2033	218
23380	Director(a) Asociado(a) en Enfermería	F 480	F 330	C 240	D 300	D 150	D 300	E 240	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2581	223
22440	Director(a) Asociado(a) en Informática	E 369	F 330	B 185	D 300	C 115	C 231	E 240	A 0	E1 240	B 53	A 53	0	2116	219

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CODIGO	CLASE DE PUESTOS	SUBFACTORES												TOTAL PUNTOS	NIVEL SALARIAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	OTRO		
22120	Director(a) Asociado(a) en Ingeniería y Conservación	E 369	E 254	B 185	D 300	C 115	D 300	D 185	D 138	E1 240	B 53	C 89	0	2228	220
22370	Director(a) Asociado(a) en Planificación Financiera	E 369	F 330	A 0	D 300	D 150	D 300	E 240	B 82	E2 288	B 53	A 53	263	2428	222
22640	Director(a) Asociado(a) en Recursos Humanos y Relaciones Laborales	F 480	F 330	A 0	D 300	C 115	C 231	E 240	C 107	D2 98	B 53	A 53	0	2007	218
22530	Director(a) Asociado(a) en Relaciones Públicas	E 369	F 330	A 0	D 300	B 89	B 91	E 240	A 0	E1 240	A 41	A 53	0	1753	215
23880	Director(a) Asociado(a) en Programas Institucionales	F 480	F 330	C 240	D 300	B 89	D 300	E 240	E 180	D2 98	B 53	A 53	0	2363	221
23310	Enfermero(a) Ocupacional	E 369	C 150	C 240	B 178	B 89	A 0	C 142	C 107	A1 0	B 53	C 89	0	1417	212
21016	Especialista en Nómina	E 369	C 150	A 0	B 178	B 89	B 91	C 142	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1113	207
22310	Especialista en Contabilidad	E 369	D 195	A 0	C 231	A 68	C 231	C 142	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1330	211
22330	Especialista en Contabilidad de Costos y Presupuesto	E 369	E 254	A 0	C 231	A 68	C 231	C 142	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1389	212
22630	Especialista en Desarrollo de Recursos Humanos	F 480	D 195	A 0	C 231	A 68	B 91	D 185	C 107	A1 0	A 41	B 68	0	1466	213
22620	Especialista en Recursos Humanos	E 369	D 195	A 0	C 231	A 68	B 91	C 142	B 82	A1 0	B 53	A 53	0	1284	210
22420	Especialista en Telecomunicaciones	C 218	D 195	A 0	B 178	B 89	A 0	C 142	A 0	A1 0	A 41	A 53	242	1158	208
22332	Especialista Principal en Contabilidad	E 369	E 254	A 0	C 231	A 68	C 231	C 142	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1389	212
23020	Gerente de Admisiones	E 369	F 330	A 0	C 231	C 115	C 231	C 142	B 82	E1 240	A 41	A 53	0	1834	216

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CODIGO	CLASE DE PUESTOS	SUBFACTORES												TOTAL PUNTOS	NIVEL SALARIAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	OTRO		
23430	Gerente Asociado en Servicios de Laboratorio Clínico	E 369	E 254	C 240	D 300	C 115	C 231	D 185	D 138	D3 128	B 53	B 68	0	2081	219
23450	Gerente de Clínicas de Evaluación Cardiovascular	F 480	F 330	C 240	D 300	C 115	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2422	221
23130	Gerente de Cuidado General de Cirugía	F 480	F 330	C 240	D 300	C 115	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2422	221
23120	Gerente de Cuidado General de Medicina	F 480	F 330	C 240	D 300	C 115	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2422	221
23140	Gerente de Cuidado Médico-Quirúrgico	E 369	F 330	C 240	D 300	D 150	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2346	221
22360	Gerente de Facturación y Cobros	E 369	F 330	A 0	C 231	C 115	D 300	D 185	B 82	E1 240	A 41	A 53	0	1946	217
23190	Gerente General de Servicios de Enfermería	E 369	F 330	C 240	D 300	C 115	C 231	D 185	E 180	ED 415	B 53	B 68	0	2486	222
23150	Gerente de Intensivo Crítico Cardiovascular	F 480	F 330	C 240	D 300	D 150	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2457	222
23160	Gerente de Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	F 480	F 330	C 240	D 300	D 150	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2457	222
23170	Gerente de Laboratorio Cardiovascular Invasivo	F 480	F 330	C 240	D 300	D 150	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2457	222
23110	Gerente de Laboratorio Cardiovascular No Invasivo	F 480	F 330	C 240	D 300	D 150	C 231	D 185	E 180	D2 98	B 53	B 68	0	2315	220
23180	Gerente de Salas de Operaciones	F 480	F 330	C 240	D 300	D 150	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2457	222
23730	Gerente de Servicios de Cuidado Respiratorio	D 284	F 330	C 240	C 231	B 89	B 91	D 185	D 138	E1 240	B 53	C 89	0	1970	218
23230	Gerente de Servicios Farmacéuticos	E 369	E 254	C 240	D 300	C 115	B 91	C 142	D 138	E1 240	A 41	B 68	0	1998	218

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CODIGO	CLASE DE PUESTOS	SUBFACTORES												TOTAL PUNTOS	NIVEL SALARIAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	OTRO		
23440	Gerente de Servicios de Laboratorio Clínico	E 369	F 330	C 240	D 300	C 115	C 231	D 185	E 180	E1 240	B 53	B 68	0	2311	220
23220	Gerente de Servicios de Nutrición y Dietéticos	E 369	F 330	C 240	C 231	C 115	C 231	C 142	E 180	B1 47	C 69	B 68	0	2022	218
23420	Gerente de Centro de Imágenes	E 369	E 254	C 240	C 231	D 150	C 231	C 142	D 138	D3 128	A 41	D 115	0	2039	218
22240	Gerente de Servicio de Materiales	F 480	F 330	A 0	D 300	C 115	D 300	D 185	B 82	E1 240	B 53	A 53	0	2138	219
23720	Gerente de Servicios de Terapia Física	E 369	F 330	C 240	C 231	B 89	B 91	D 185	D 138	D1 76	C 69	C 89	0	1907	217
22910	Gerente de Servicios de Trabajo Social	F 480	E 254	B 185	C 231	A 68	A 0	E 240	D 138	D1 76	A 41	C 89	55	1857	217
23360	Instructor(a) de Clínico	F 480	D 195	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	A1 0	B 53	B 68	0	1727	215
21611	Oficial de Control de la Propiedad	A 129	0 0	0 0	B 178	C 115	B 91	B 109	A 0	A1 0	A 41	B 68	0	731	202
22510	Oficial de Información y Eventos	E 369	D 195	A 0	C 231	A 68	A 0	D 185	A 0	A1 0	A 41	A 53	0	1142	207
23445	Oficial de Cumplimiento Corporativo	F 480	F 330	C 240	D 300	B 89	D 300	E 240	E 180	A1 0	B 53	A 53	0	2265	220
22410	Operador(a) de Unidad Central de Informática	B 168	C 150	A 0	B 178	A 68	A 0	C 142	A 0	A1 0	B 53	A 53	196	1008	205
23010	Supervisor(a) de Admisiones	D 284	D 195	A 0	B 178	B 89	B 91	C 142	B 82	C2 86	A 41	B 68	0	1256	209
22231	Supervisor(a) de Biomédica	D 284	E 254	A 0	C 231	C 115	B 91	C 142	E 180	D1 76	C 69	C 89	0	1531	213
22220	Supervisor(a) de Compras	E 369	E 254	A 0	C 231	B 89	C 231	C 142	B 82	C1 66	A 41	A 53	0	1558	213

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CODIGO	CLASE DE PUESTOS	SUBFACTORES												TOTAL PUNTOS	NIVEL SALARIAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	OTRO		
22520	Supervisor(a) de Comunicaciones	E 369	C 150	A 0	B 178	B 89	B 91	C 142	B 82	B2 61	A 41	B 68	0	1271	209
22340	Supervisor(a) de Contabilidad	E 369	E 254	A 0	C 231	B 89	C 231	C 142	A 0	C1 66	A 41	A 53	0	1476	213
22350	Supervisor(a) de Facturación y Cobros	E 369	E 254	A 0	C 231	B 89	C 231	C 142	A 0	B2 61	A 41	A 53	0	1471	213
22430	Supervisor(a) de Informática	D 284	E 254	A 0	C 231	B 89	A 0	D 185	A 0	D1 76	B 53	A 53	97	1322	210
23315	Supervisor(a) de Manejo de Cuidado de Piel y Heridas	E 369	F 330	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D1 76	C 69	C 89	0	1864	217
23415	Supervisor(a) de Servicios de Imágenes de Diagnóstico	D 284	D 195	C 240	C 231	C 115	A 0	C 142	D 138	D-C 128	A 41	B 68	0	1582	213
23710	Supervisor(a) de Servicios de Cuidado Respiratorio	E 369	D 195	C 240	B 178	B 89	A 0	C 142	D 138	D3 128	B 53	D 115	0	1647	214
23320	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Cirugía	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D3 128	C 69	C 89	0	1840	216
23325	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado General de Medicina	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D4 166	C 69	C 89	0	1878	217
23330	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Cuidado Médico-Quirúrgico	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D4 166	C 69	C 89	0	1878	217
23335	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Crítico Cardiovascular	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D4 166	C 69	C 89	0	1878	217
23340	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Intensivo Quirúrgico Cardiovascular	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D4 166	C 69	C 89	0	1878	217
23345	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Laboratorio Invasivo	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D4 166	C 69	C 89	0	1878	217
23321	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería -Sala de Emergencia Especializada Cardiovascular Adulto, Pre-Admisiones y Asuntos Clínicos Centro de Imágenes	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D3 128	C 69	C 89	0	1840	216

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

RESUMEN DE RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES DE LAS CLASES DE PUESTOS DE LA GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

CODIGO	CLASE DE PUESTOS	SUBFACTORES												TOTAL PUNTOS	NIVEL SALARIAL
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	OTRO		
23350	Supervisor(a) de Servicios de Enfermería - Salas de Operaciones	E 369	E 254	C 240	C 231	B 89	B 91	C 142	D 138	D4 166	C 69	C 89	0	1878	217
23210	Supervisor(a) de Servicios Farmacéuticos	E 369	D 195	C 240	C 231	C 115	B 91	C 142	D 138	D3 128	A 41	B 68	0	1758	215
22110	Supervisor(a) de Servicios de Ingeniería y Conservación	B 168	D 195	B 185	B 178	B 89	A 0	B 109	A 0	B2 61	D 90	D 115	0	1190	208
23410	Supervisor(a) de Servicios de Laboratorio Clínico	E 369	D 195	C 240	D 300	C 115	C 231	D 185	D 138	D2 98	B 53	B 68	0	1992	218
23510	Supervisor(a) de Servicios de Manejo de Información de Salud	D 284	F 330	A 0	D 300	B 89	C 231	D 185	C 107	C2 86	B 53	B 68	0	1733	215
22210	Supervisor(a) de Servicios de Suministros	E 369	D 195	A 0	B 178	C 115	B 91	B 109	B 82	B2 61	C 69	C 89	0	1358	211
22920	Supervisor(a) de Servicios de Trabajo Social	F 480	D 195	C 240	B 178	A 68	A 0	C 142	D 138	D1 76	B 53	C 89	0	1659	214
21020	Supervisor(a) en Asuntos Gerenciales	D 284	D 195	A 0	B 178	B 89	B 91	C 142	C 107	B 47	C 69	B 68	0	1270	209
21015	Técnico(a) de Telecomunicaciones	B 168	D 195	A 0	B 178	B 89	A 0	C 142	A 0	A1 0	C 69	C 89	136	1066	206
23411	Tecnólogo(a) en Medicina Nuclear	E 369	C 150	C 240	C 231	B 89	D 300	D 185	E 180	A1 0	C 69	D 115	0	1928	217

11. TABLA DE CONVERSIÓN DE PUNTOS

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

TABLBA DE CONVERSIÓN DE PUNTOS

GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA

PUNTOS		
DE	HASTA	NIVEL
0	689	201
690	794	202
795	900	203
901	1,007	204
1,008	1,065	205
1,066	1,102	206
1,103	1,157	207
1,158	1,228	208
1,229	1,276	209
1,277	1,327	210
1,328	1,372	211
1,373	1,456	212
1,457	1,571	213
1,572	1,669	214
1,670	1,786	215
1,787	1,849	216
1,850	1,958	217
1,959	2,078	218
2,079	2,199	219
2,200	2,321	220
2,322	2,427	221
2,428	2,501	222
2,502	3,000	223

12. ESTRUCTURA SALARIAL

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
CENTRO CARDIOVASCULAR DE PUERTO RICO Y DEL CARIBE

ESTRUCTURA SALARIAL
GERENCIA DEL SERVICIO DE CARRERA
22 de noviembre de 2013

NIVEL	TIPO POR HORA	TIPO MINIMO	1ra Cuartila	TIPO MEDIO	3ra Cuartila	TIPO MAXIMO
201	7.69	1,250	1,359	1,469	1,578	1,688
202	8.00	1,300	1,414	1,528	1,641	1,755
203	8.48	1,378	1,516	1,654	1,791	1,929
204	9.03	1,468	1,633	1,798	1,963	2,128
205	9.66	1,570	1,767	1,963	2,159	2,355
206	10.34	1,680	1,911	2,142	2,373	2,604
207	11.06	1,798	2,045	2,292	2,539	2,787
208	11.84	1,924	2,212	2,501	2,789	3,078
209	12.67	2,058	2,341	2,624	2,907	3,190
210	13.55	2,202	2,505	2,808	3,111	3,414
211	14.57	2,368	2,699	3,031	3,362	3,693
212	15.66	2,545	2,908	3,271	3,633	3,996
213	16.29	2,647	3,031	3,415	3,798	4,182
214	16.94	2,753	3,159	3,565	3,971	4,377
215	17.62	2,863	3,292	3,722	4,151	4,581
216	18.23	2,963	3,430	3,897	4,363	4,830
217	18.87	3,067	3,565	4,064	4,562	5,060
217-a	19.07	3,100	3,604	4,108	4,611	5,115
218	19.53	3,174	3,690	4,206	4,722	5,237
219	20.22	3,285	3,819	4,353	4,887	5,421
220	20.93	3,400	3,953	4,505	5,058	5,611
221	21.66	3,519	4,003	4,487	4,971	5,455
222	22.42	3,643	4,143	4,644	5,145	5,646
223	23.20	3,770	4,288	4,807	5,325	5,843
ZONA DE PAGA		- A	A	B	C	C+

Leyenda:

-A = No Competitivo
A = Competitivo
B = Altamente Competitivo
C = Sobre la Competencia
C+ = Tope de paga

Waleska Crespo Rivera

Waleska Crespo Rivera, MHSA
Directora Ejecutiva