

25 de junio de 2025

A TODO EL PERSONAL


Cely Inés Torres Avilés
Directora Ejecutiva

PROCEDIMIENTO PARA LA OTORGACIÓN DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO

Informamos que el Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Guaynabo-Toa Baja ha establecido un nuevo procedimiento para la concesión de un incentivo por desempeño, conforme a las disposiciones establecidas en la Ley WIOA, su Reglamentación Federal y el Código Municipal de Puerto Rico.

El procedimiento se implementa en cumplimiento con lo dispuesto en la Carta Circular DDEC-WIOA-2025-01, emitida el 20 de junio de 2025, la cual establece los parámetros para la concesión de incentivos por desempeño a empleados de las Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL), sufragados con fondos de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral.

Asimismo, se informa que la otorgación de estos incentivos está respaldada por lo dispuesto en la sección 2 CFR §200.430, incisos (a) y (f), que permiten la concesión de compensaciones por incentivos como parte de una política de reconocimiento al desempeño del personal.

Ante el escenario presupuestario actual, se comunica que el incentivo por desempeño correspondiente al presente año fiscal será otorgado durante el mes de julio de 2025, sujeto al cumplimiento de los criterios establecidos y según la disponibilidad de fondos.

Para más información sobre el procedimiento o los criterios de evaluación, pueden referirse al documento oficial o comunicarse con nuestras oficinas.

Agradecemos su compromiso, esfuerzo y dedicación al cumplimiento de nuestros objetivos.

I. TÍTULO

Este documento se conocerá como “Procedimiento para la Otorgación de Incentivos por Desempeño para empleados de Conexión Laboral - Área Local Guaynabo-Toa Baja”.

II. PROPÓSITO

Este Procedimiento establece los criterios a ser considerados por la gerencia de Conexión Laboral – Área Local Guaynabo-Toa Baja para la otorgación de un incentivo para los empleados conforme a las normas legales aplicables.

III. BASE LEGAL

Este Procedimiento se redactó en conformidad con las disposiciones de las siguientes Leyes y Reglamentos:

- Workforce Innovation and Opportunity Act Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), del 22 de julio de 2014, Ley Pública 113-128, conocida como la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral.
- Ley Núm. 107-2020, según enmendada, conocida como Código Municipal de Puerto Rico
- 2 CFR Subtítulo A, Capítulo II, Parte 200, “Uniform Administrative Requirements, Cost Principles and Audit Requirements for Federal Awards”, Sub-parte E y Apéndices I al XI
- Code of Federal Regulations, 2 CFR 200.430 - 431
- Utilización de Fondos, 29 CFR 97.22 - Allowable Costs
- DDEC WIOA 03 2022, Guía sobre Costos Permisibles y No Permisibles con fondos de WIOA
- Carta Circular DDEC-WIOA-2025-01 del Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

IV. INTRODUCCIÓN

Conexión Laboral - Área Local Guaynabo-Toa Baja, en su compromiso de administrar los fondos de la Ley de Oportunidades e Innovación en la Fuerza (WIOA), Ley Pública 113-128, y de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables, ha adoptado este Procedimiento de incentivo basado en la ejecución y el desempeño de sus empleados.

V. DEFINICIONES

Para efectos de este Procedimiento, los siguientes términos tienen el significado que a continuación se indica:

1. **Año fiscal:** El período de doce (12) meses consecutivos que comienza el 1 de julio de cualquier año natural y termina el 30 de junio del año natural siguiente.
2. **Incentivo:** Compensación especial no recurrente y separada del sueldo que puede concederse como mecanismo para reclutar, retener o premiar a empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan en este Procedimiento.
3. **Empleado:** Toda persona que ocupe un puesto y empleo en Conexión Laboral - Área Local Guaynabo-Toa Baja que preste un servicio a cambio de salario, sueldo o cualquier otro tipo de remuneración que no esté investido de parte de la soberanía del gobierno municipal y comprende los empleados regulares, irregulares, de confianza, empleados con nombramientos transitorios y los que estén en período probatorio. Se excluyen a los participantes de cualquier programa de experiencia de empleo en Conexión Laboral - Área Local Guaynabo-Toa Baja.
4. **Evaluación:** Técnica administrativa que incluye los procesos de observar, juzgar, medir y revisar la ejecución y desempeño total de un empleado en referencia a un estándar específico, una norma o criterio establecido.
5. **Procedimiento:** Significa el Procedimiento para la Otorgación de Incentivos por Desempeño para empleados de Conexión Laboral - Área Local Guaynabo-Toa Baja.
6. **Satisfactorio:** Se refiere al resultado promedio de las dos evaluaciones anuales, cuando dicho promedio sea de 2.50 o más.

VI. POLÍTICA GENERAL

El Presidente de la Junta de Alcaldes de Conexión Laboral Área Local Guaynabo-Toa Baja podrá aprobar un incentivo para los empleados cuando se cumplan los criterios según descritos en este Procedimiento, la situación fiscal lo permita y el empleado haya tenido una evaluación con desempeño satisfactorio. Este incentivo será considerado un beneficio marginal adicional para los empleados elegibles de Conexión Laboral Área Local Guaynabo-Toa Baja, cuyo sueldo sea pagado con fondos de la Ley WIOA.

VII. OTORGACIÓN DEL INCENTIVO

Los empleados cuyos salarios sean cubiertos con fondos de la Ley WIOA y que cumplan con los criterios de elegibilidad podrán recibir el incentivo, sujeto a la disponibilidad de fondos y a una evaluación con desempeño satisfactoria. La cuantía del incentivo a ser pagada a cada empleado se determinará mediante un sistema de puntuación basado en su desempeño durante el año fiscal. La cuantía máxima del incentivo será la determinada por la Junta de Alcaldes conforme a la disponibilidad de recursos.

VIII. PERIODO DE EVALUACIÓN Y PAGO DEL INCENTIVO

1. El Director(a) Ejecutivo de Conexión Laboral - Área Local Guaynabo-Toa Baja será responsable de establecer las fechas de las evaluaciones de los empleados, las cuales deberán ser próximas a la culminación de cada semestre.
2. La evaluación del empleado se medirá dos veces cada año fiscal, conforme a los semestres aquí establecidos.
3. El pago del incentivo será posterior al cierre del año fiscal y luego de ser entregadas las evaluaciones realizadas por los respectivos gerenciales.

IX. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

Este procedimiento se rige por los siguientes criterios para otorgar el incentivo por desempeño. A continuación, se detallan los criterios de elegibilidad para cada tipo.

A. Desempeño Individual

1. Estar activo y prestando servicios al 30 de junio del año fiscal correspondiente.
2. Haber trabajado el mínimo de horas requeridas para su jornada laboral entre el 1 de julio del año anterior y el 30 de junio del año que se conceda el



incentivo, según se establece a continuación:

Jornada de Trabajo Horas	Mínimo de Horas Trabajadas
3.50	480
4.00	549
4.50	617
5.00	686
5.50	754
6.00	823
6.50	891
7.00	960
7.50	1,029

3. Tener evaluación con desempeño satisfactorio durante el año fiscal.

B. Cumplimiento con la Evaluación

1. Se realizarán dos evaluaciones de desempeño al año, correspondientes a los siguientes períodos:
 - Primera Evaluación: julio a diciembre
 - Segunda Evaluación: enero a junio
2. Los criterios de evaluación de los empleados serán los establecidos en el Reglamento para Establecer el Sistema de Evaluación de los Empleados del Municipio Autónomo de Guaynabo adoptado mediante la Ordenanza Número 44, Serie 2009-2010.
3. Cada factor se califica de 1 a 5, según el siguiente esquema:

CALIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN
5.00 – 4.50	Excelente
4.49 – 3.50	Bueno
3.49 – 2.50	Satisfactorio
2.49 – 1.50	Deficiente
1.49 – 1.00	Pobre

X. INELEGIBLES PARA EL INCENTIVO

Quedan excluidos del incentivo los siguientes:

1. Quienes hayan recibido amonestaciones escritas o medidas disciplinarias durante el año fiscal.
2. Quienes hayan obtenido una puntuación por debajo de 2.50 en el puntaje final anual.
3. Quienes hayan estado en licencia sin sueldo por seis meses o más durante el año fiscal.

XI. PROCESO DE EVALUACIÓN Y APROBACIÓN

Se establecerá la elegibilidad del incentivo considerando los siguientes criterios:

Criterios de elegibilidad	Descripción
A. Cumplimiento con la evaluación de desempeño	Haber recibido evaluaciones en ambos semestres.
B. Empleado activo al 30 de junio	Estar laborando en el Área Local Guaynabo-Toa Baja al culminar el año fiscal.
C. Jornada mínima de servicio	Completar las horas requeridas según su jornada laboral durante el año fiscal.
D. Evaluación	Haber obtenido una evaluación con desempeño satisfactoria, considerando el promedio producto de ambos semestre.

XII. MECÁNICA DE INCENTIVO

Cada evaluación produce un promedio numérico entre 1.00 y 5.00. Para efectos del incentivo:

1. **Puntuación Semestre 1:** Suma de las puntuaciones / los criterios evaluados
2. **Puntuación Semestre 2:** Suma de las puntuaciones / los criterios evaluados
3. **Puntaje Final Anual = (Puntaje Semestre 1 + Puntaje Semestre 2) / 2**

A. Niveles de Incentivos:

Puntaje Final Anual	Nivel de Desempeño	Elegibilidad para Incentivo
5.00 – 4.50	Excelente	100% del incentivo máximo
4.49 – 3.50	Bueno	85% del incentivo máximo



Puntaje Final Anual	Nivel de Desempeño	Elegibilidad para Incentivo
3.49 – 2.50	Satisfactorio	50% del incentivo máximo
2.49 – 1.50	Deficiente	No elegible
1.49 – 1.00	Pobre	No elegible

XIII. DETERMINACIÓN FINAL Y EMISIÓN DEL INCENTIVO:

Si se cumplen todos los criterios, según establecidos en el **Anejo A** y firmados por el personal gerencial, se emitirá el pago del incentivo correspondiente luego de culminar el año fiscal.

De lo contrario, se considerará que el empleado no cumple con los criterios para ser elegible, por lo que se notificará por escrito al empleado la razón de inelegibilidad y se brindará copia del Anejo A. El empleado podrá solicitar la revisión de su evaluación conforme lo establecido en el Reglamento para Establecer el Sistema de Evaluación de los Empleados del Municipio Autónomo de Guaynabo adoptado mediante la Ordenanza Número 44, Serie 2009-2010.

Debe entenderse que la emisión de este incentivo no es obligatoria, dependerá de la situación fiscal al momento de emitir el pago y el desempeño del empleado.

XIV. RESPONSABILIDADES DE LA JUNTA DE ALCALDES

El Presidente de la Junta de Alcaldes designará como incentivo la cantidad que estimen adecuada de acuerdo con la asignación de fondos presupuestados autorizados por el Programa de Desarrollo Laboral para estos fines.

XV. VIGENCIA:

Las disposiciones de este Procedimiento tendrán vigencia inmediata a partir de su aprobación y derogan cualesquiera otras directrices que estén en contradicción con lo aquí dispuesto.

XVI. SEPARABILIDAD

Si cualquier palabra, inciso artículo, sección o parte del presente procedimiento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal decisión no afectará, menoscabará, invalidará las restantes disposiciones y partes de este procedimiento.

XVII. ENMIENDAS

Este procedimiento podrá enmendarse en cualquier momento que así lo creyere conveniente la Junta de Alcaldes del Área Local Guaynabo-Toa Baja, de acuerdo con lo estipulado en la Ley WIOA, su Reglamentación Federal y el Código Municipal de Puerto Rico, en beneficio del interés público.

XVIII. APROBACIÓN

Aprobado hoy 20 de Junio de 2025 en Guaynabo, Puerto Rico.



Hon. Edward A. O'Neill Rosa
Presidente Junta de Alcaldes



Oriet Ramirez Rodríguez
Presidente Junta Local

Anejo A

Hoja de Evaluación de Criterios para Incentivo por Desempeño

I. Información del Empleado(a)

Nombre del Empleado:	
Puesto:	
Departamento:	
Nombre del Supervisor:	
Periodo Evaluado:	

II. Resultado de la Evaluación de Criterios del Empleado(a)

A. Desempeño Individual¹		
Indique el resultado, según la evaluación provista:	Sí/No	Notas
¿El empleado estuvo activo al 30 de junio?		
¿El empleado obtuvo una puntuación de 2.50 o más en el puntaje final de su evaluación (Parte III de este documento)?		
¿El empleado cumplió con el mínimo de horas requeridas según su jornada laboral?		
¿El empleado tuvo medidas disciplinarias o amonestaciones escritas durante el año fiscal?		
¿El empleado estuvo haciendo uso de una licencia sin sueldo durante seis (6) meses o más durante el año fiscal?		
¹ Si el empleado no cumple con alguno de estos criterios es automáticamente inelegible al incentivo.		

III. Cálculo de evaluación de desempeño

Calcule el promedio las evaluaciones de desempeño correspondiente a los semestre del año fiscal.

Semestre	Puntuación
julio - diciembre	
enero - junio	
Subtotal	<i>/2</i>
Total	

IV. Nivel de Incentivo Elegible

Marque con una "X" el nivel del incentivo logrado según el total de puntos obtenidos.

Nivel	(X)	Comentarios sobre la Evaluación	
5.00 – 4.50 Excelente			No Elegible
4.49 – 3.50 Bueno			
3.49 – 2.50 Satisfactorio			
2.49 – 1.50 Deficiente			
1.49 – 1.00 Pobre			

V. Validación de Criterios

Nombre de Persona Autorizada

Firma de Persona Autorizada

Fecha

VI. Aprobación

Director(a) Ejecutivo(a)

Firma

Fecha