

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO
LEGISLATURA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO

CERTIFICACIÓN

Yo, LUIS M. CASTRO DÍAZ, Secretario de la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, por la presente **CERTIFICO**:

Que la que se acompaña es copia fiel y exacta de la **Ordenanza Núm. 32, Serie 2005-06**, la cual fue aprobada por la Legislatura Municipal de Humacao, Puerto Rico, en Sesión Ordinaria celebrada los días 5,6 y 7 de abril de 2006.

VOTACIÓN

VOTOS AFIRMATIVOS:

1. Sr. Julio C. Burgos Gutiérrez
2. Sra. Olga del Moral Sánchez
3. Sr. Francisco Díaz Jaime
4. Sr. Saúl González Gerena
5. Sr. José A. González Hernández
6. Sr. José Hernández Hernández
7. Sr. Efraín Meléndez Arroyo
8. Sra. Grace Napolitano Matta
9. Sr. Ángel G. Rodríguez Medina
10. Sr. Miguel Rodríguez Vega
11. Sr. Wilfredo Rosa Santory
12. Sr. Joel Rosario Santiago
13. Sr. Daniel Santiago Rojas
14. Sr. Víctor M. Velázquez Casillas
15. Sr. Luis E. (Gardy) Fontánez- Presidente

EN CONTRA:

Ninguno

AUSENTE:

1. Sr. Willie A. Rosario Arroyo

ABSTENIDO:

Ninguno

CERTIFICO CORRECTO:


LUIS M. CASTRO DÍAZ
SECRETARIO
LEGISLATURA MUNICIPAL

Sello Oficial

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO
LEGISLATURA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO**

Proyecto Núm. 32
Ordenanza Núm.32

Serie 2005-2006

Presentada por: Administración

“PARA AUTORIZAR EL DESEMBOLSO DE \$100.00 TRIMESTRALES, LO QUE EQUIVALE A \$400.00 ANUALES, DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS MUNICIPAL, CORRESPONDIENTE AL PREMIO EN METÁLICO DEL PROGRAMA MOTIVACIONAL DEL EMPLEADO DEL TRIMESTRE, EL CUAL SE CREÓ EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO, MEDIANTE LA ORDEN EJECUTIVA NÚMERO 3, SERIE 2005-2006, FIRMADA POR EL ALCALDE EL 20 DE DICIEMBRE DE 2005; Y PARA OTROS FINES.”

POR CUANTO: El Artículo 3.009, en su inciso (N), de la Ley número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, faculta al Alcalde, como máxima autoridad de la Rama Ejecutiva del gobierno municipal, a propiciar, por conducto de la Oficina de Recursos Humanos, el desarrollo de programas dirigidos a mantener un clima de trabajo que contribuya a la satisfacción, motivación y participación de los empleados y funcionarios municipales.

POR CUANTO: A tenor con lo dispuesto en el Artículo 5.005, inciso (J), de la citada Ley 81, corresponde a la Legislatura Municipal aprobar los planes del área de personal del Municipio que someta el Alcalde, de conformidad con esta Ley y los Reglamentos.

POR CUANTO: El Reglamento de Incentivos Motivacionales para Empleados y Funcionario Municipales, de la Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales, fue aprobado el 6 de marzo de 1997, con vigencia el 13 de abril de 1997. Dicho Reglamento tiene como propósito el proveer unos instrumentos mínimos a los municipios para que desarrollen un clima de trabajo que contribuya a la satisfacción, motivación y participación de los empleados municipales.

POR CUANTO: Cónsono con las disposiciones del Artículo 3.009 (n) de la Ley 81 y del Reglamento antes citado, el Municipio Autónomo de Humacao, a través de su Alcalde y por conducto de la Oficina de Recursos

Humanos Municipal, ha creado y desea implementar el Programa Motivacional del Empleado del Trimestre. Este Programa ha sido creado por la Orden Ejecutiva Número 3, Serie 2005-2006, firmada por el Alcalde el 20 de diciembre de 2005 y se regula por las normas y procesos establecidos por la Oficina de Recursos Humanos a tales fines.

POR CUANTO: El Reglamento citado en el tercer **POR CUANTO** anterior, establece como uno de los programas motivacionales a beneficio de los empleados municipales, el Programa de Mejoras Administrativas, el cual consiste en la otorgación de premios en metálico.

POR CUANTO: Con el firme propósito del gobierno municipal del Municipio Autónomo de Humacao, de mantener una fuerza laboral motivada, que redunde en un servicio público de excelencia, se ha presupuestado la cantidad de \$400.00 anuales, ha ser distribuidos entre los empleados que sean seleccionados como 'empleado del trimestre', según las normas y requisitos establecidos en el programa como tal.

POR CUANTO: Es el interés del Municipio Autónomo de Humacao propiciar que el ambiente de trabajo y la motivación de excelencia nazca y permanezca en cada uno de los empleados y empleadas de la Rama Legislativa y la Rama Ejecutiva.

POR TANTO: **ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO, PUERTO RICO:**

SECCIÓN 1: Se autoriza el desembolso de \$100.00 trimestrales, lo que equivale a \$400.00 anuales del presupuesto de ingresos y gastos municipal, correspondiente al premio en metálico del Programa Motivacional del Empleado del Trimestre, el cual se creó en el Municipio Autónomo de Humacao, mediante la Orden Ejecutiva Número 3, Serie 2005-2006, firmada por el Alcalde el 20 de diciembre de 2005

y las normas establecidas por la Oficina de Administración de Recursos Humanos Municipal a tales efectos.

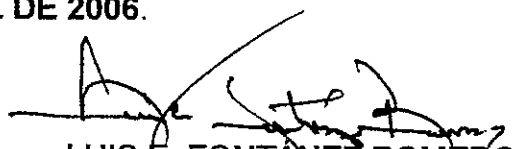
SECCIÓN 2: El Presidente y Jefe Administrativo de la Rama Legislativa Municipal determinará y establecerá, en consulta con los empleados y el Secretario de la Legislatura, el proceso por el cual se habrá de regir la nominación y selección del empleado del trimestre correspondiente a esa rama.

SECCIÓN 3: Esta Ordenanza, por ser de carácter urgente, comenzará a regir una vez sea aprobada y firmada por el Alcalde.

SECCIÓN 4: La Oficina de la Administración de Recursos Humanos Municipal será responsable de notificar y divulgar la aprobación del Programa y de la presente Ordenanza a todas las dependencias municipales para su adecuada implantación.

SECCIÓN 5: Copia de esta Ordenanza, una vez aprobada, será enviada a la Oficina del Alcalde, Oficina de la Administradora Municipal, Oficina de Finanzas Municipales, Oficina de Secretaría Municipal, Oficina de Relaciones Públicas Municipal y a la Oficina de Administración de Recursos Humanos Municipal.

**APROBADA POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE HUMACAO, PUERTO RICO
EL 7 DE ABRIL DE 2006.**


LUIS E. FONTÁNEZ ROMERO
Presidente


LUIS M. CASTRO DÍAZ
Secretario

**PRESENTADA ESTA ORDENANZA A MI CONSIDERACIÓN EL 10 DE ABRIL
DE 2006 Y FIRMADA POR MÍ EL 10 DE ABRIL DE 2006.**


MARCELO TRUJILLO PANISSE
Alcalde

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO
LEGISLATURA MUNICIPAL
HUMACAO, PUERTO RICO

Proyecto Núm. 32
Ordenanza Núm. 32

Serie 2005-2006

Presentada por: Administración

“PARA AUTORIZAR EL DESEMBOLSO DE \$100.00 TRIMESTRALES, LO QUE EQUIVALE A \$400.00 ANUALES, DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS Y GASTOS MUNICIPAL, CORRESPONDIENTE AL PREMIO EN METÁLICO DEL PROGRAMA MOTIVACIONAL DEL EMPLEADO DEL TRIMESTRE, EL CUAL SE CREÓ EN EL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO, MEDIANTE LA ORDEN EJECUTIVA NÚMERO 3, SERIE 2005-2006, FIRMADA POR EL ALCALDE EL 20 DE DICIEMBRE DE 2005; Y PARA OTROS FINES.”

ÍNDICE AL APÉNDICE

1. **Orden Ejecutiva Núm. 03, Serie 2005-06**, del 20 de diciembre de 2005: “Para establecer e implementar el programa del empleado(a) del trimestre y empleado(a) del año del Municipio Autónomo de Humacao y para otros fines”
2. **Reglamento de Incentivo Motivacionales para Empleados y Funcionarios Municipales**
3. **Reglas Básicas Programa Empleado del Trimestre**

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO
HUMACAO, PUERTO RICO**

ORDEN EJECUTIVA NÚM. 08

SERIE 2005-2006

20 DE diciembre DE 2005

“PARA ESTABLECER E IMPLEMENTAR EL PROGRAMA DEL EMPLEADO (A) DEL TRIMESTRE Y EMPLEADO (A) DEL AÑO DEL MUNICIPIO AUTONOMO DE HUMACAO Y PARA OTROS FINES”

POR CUANTO: El Artículo 3.009, en su inciso N, de la Ley número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como la Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, faculta al Alcalde, como máxima autoridad de la Rama Ejecutiva del gobierno municipal, a propiciar, por conducto de la Oficina de Recursos Humanos, el desarrollo de programas dirigidos a mantener un clima de trabajo que contribuya a la satisfacción, motivación y participación de los empleados y funcionarios municipales.

POR CUANTO: A tenor con la disposición de ley antes indicada y procurando el que la comunidad humacaeña reciba unos servicios de excelencia, de parte de una fuerza laboral motivada, se promueve la nominación y elección del empleado (a) destacado (a) en el trimestre de cada año natural, y del año de la Administración Municipal de Humacao.

POR CUANTO: El Programa del Empleado (a) del Trimestre y Empleado (a) del Año consistirá de la nominación y elección del empleado (a) que posea y cumpla con los requisitos básicos que serán establecidos y demuestre ser un empleado (a) de excelencia, tanto dentro como fuera del ambiente laboral.

POR CUANTO: La Oficina de Recursos Humanos será la responsable en establecer, mediante comunicación al efecto, los requisitos básicos y procedimientos a seguir en la nominación y posterior elección de los empleados (as) que serán recipientes de tan excelsa distinción. Se les requiere, a los demás Jefes de Dependencia Municipales la colaboración e integración total y completa en tan importante esfuerzo.

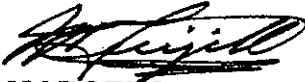
POR TANTO: **YO, MARCELO TRUJILLO PANISSE, ALCALDE DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE HUMACAO, CONFORME LAS FACULTADES QUE ME CONFIERE LA LEY NÚMERO 81 DEL 30 DE AGOSTO DE 1991, SEGÚN ENMENDADA, LEY DE MUNICIPIOS AUTÓNOMOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, ORDENO LO SIGUIENTE:**

SECCIÓN 1: Se establece e implementa el Programa Del Empleado (a) del Trimestre y Empleado (a) del Año del Municipio Autónomo de Humacao, a partir del año natural 2006.

SECCIÓN 2: Se le confiere a la Oficina de Recursos Humanos la autoridad y responsabilidad del desarrollo e implementación del programa, en coordinación con los Jefes de Dependencias Municipales. La Oficina de Recursos Humanos dispondrá, mediante comunicación escrita a tales efectos, sobre los requisitos y procedimientos a seguir en la consecución del Programa.

SECCION 3: Esta Orden, una vez aprobada, será notificada a todos los empleados (as) y funcionario (as) del Municipio Autónomo de Humacao a través de la Oficina de Recursos Humanos y entrará en vigor a los diez días de haber sido notificada a todos los empleados (as) y funcionario (as).

APROBADA ESTA ORDEN EJECUTIVA EN HUMACAO, PUERTO RICO, EL 20 DE diciembre DE 2005.



HON. MARCELO TRUJILLO PANISSE

Alcalde

Municipio Autónomo de Humacao

OCCAM

Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales

REGLAMENTO DE INCENTIVO MOTIVACIONALES PARA EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS MUNICIPALES

*José A. Otero Garcia
Comisionado*

**REGLAMENTO DE INCENTIVO MOTIVACIONALES PARA
EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS MUNICIPALES**

INDICE

	<u>Página</u>
<i>Artículo I. <u>Disposiciones Generales</u></i>	<i>1</i>
<i>Sección 1. Título</i>	<i>1</i>
<i>Sección 2. Base Legal</i>	<i>1</i>
<i>Sección 3. Propósito</i>	<i>1</i>
<i>Sección 4. Plan de Trabajo Anual</i>	<i>1</i>
<i>Sección 5. Evaluación</i>	<i>3</i>
<i>Sección 6. Separabilidad</i>	<i>3</i>
<i>Sección 7. Vigencia</i>	<i>3</i>

REGLAMENTO DE INCENTIVO MOTIVACIONALES PARA EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS MUNICIPALES

Artículo 1. Disposiciones Generales

Sección 1. Título

Este Reglamento se conocerá como Reglamento de Incentivo Motivacionales para Empleados y Funcionarios Municipales.

Sección 2. Base Legal

Este Reglamento se promulga en virtud del Artículo 3.009 (n) de la Ley 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, por la Ley 151 del 10 de agosto de 1995.

Sección 3. Propósito

El propósito de este Reglamento es proveer unos instrumentos mínimos a los municipios de Puerto Rico, para que éstos desarrollen un clima de trabajo que contribuya a la satisfacción, motivación y participación de los empleados municipales.

Sección 4. Plan de Trabajo Anual

La Unidad Administrativa de Recursos Humanos del municipio deberá desarrollar al comienzo de cada año fiscal un plan de trabajo, en el cual se formulen las metas, objetivos, actividades y mecanismos de control necesarios para que la ejecución de las actividades propendan al logro de las metas y objetivos trazados. Dicho plan de trabajo proveerá para:

- 1. Crear un ambiente satisfactorio de trabajo, que incluye, pero no se limita a las facilidades físicas y proveer accesibilidad a los instrumentos, materiales y otros recursos necesarios para que los empleados puedan desempeñar sus labores.*
- 2. Motivar y estimular a los empleados.*
 - a. Los municipios, conforme a sus necesidades y recursos existentes, podrán crear los siguientes programas, entre otros:*

(1) Programa de Verano - (desarrollado o contratado)

- (2) *Programa de Empleo de Verano - Jóvenes de 16 hasta 24 años (experiencia de trabajo con paga)*
 - (3) *Centro Educativo Infantil - (desarrollado o contratado)*
 - (4) *Programa de Deportes y Actividades Recreativas*
 - (5) *Programa de Reconocimiento*
 - * *Años de servicio*
 - * *Celebraciones de Semanas o Días, Proclama Departamento de Estado u Oficina Central de Administración de Personal o Proclamas Internas*
 - (6) *Programas de Mejoras Administrativas. (Premios Metálicos)*
 - (7) *Programas de Premios por Excelencia en el Trabajo (10 premios, 5 de \$1,000.00 y 5 de \$500.00), premio "Junior Cruz" u otro*
 - (8) *Programa de Orientación y Consejería Problemas de Productividad por:*
 - * *problemas familiares*
 - * *problemas económicos*
 - * *problemas en relación con su supervisor inmediato o con compañeros*
 - * *problema de capacitación o re-adiestramiento*
- b. *No obstante lo dispuesto en el inciso 2 (a) de esta Sección, los municipios deberán establecer aquellos programas que surjan por mandato expreso de ley o reglamentación estatal o federal. En la implantación y ejecución de los mismos, los municipios cumplirán con las disposiciones legales o reglamentarias aplicables.*
3. *Fomentar la participación de los empleados en el quehacer municipal. A tal efecto, los municipios podrán realizar las siguientes actividades, entre otras:*
- a. *establecer un buzón de sugerencias,*
 - b. *celebrar reuniones periódicas o dinámicas de grupo con el personal de las diversas áreas para oír puntos de vista, problemas y sugerencias.*

- c. *establecer mecanismos para que algunas decisiones municipales sean tomadas por votación o consulta con los interesados.*

Bajo ningún concepto los programas y actividades que anteceden sustituirán los instrumentos de trabajo que los municipios deberán adoptar para administrar sus recursos humanos, ni los procedimientos estatuidos para entender en acciones que interpusieren los empleados relacionadas con las áreas esenciales al principio de mérito y otras áreas necesarias para el establecimiento de un sistema autónomo y moderno de administración del recurso humano municipal.

El plan de trabajo anual deberá someterse a la Asamblea Municipal para su aprobación, previo a su ejecución. /

Sección 5: Evaluación

Al final de cada año fiscal la Unidad Administrativa o Recursos Humanos del municipio deberá realizar una evaluación del cumplimiento con el plan de trabajo y de la efectividad de éste haciendo las recomendaciones al Alcalde que estime necesarias y convenientes.

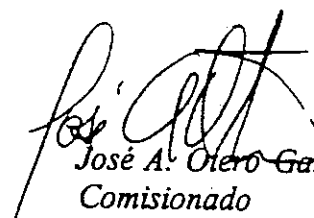
Sección 6: Separabilidad

Si alguna parte de este Reglamento fuera declarada inconstitucional, el resto seguirá con plena validez o fuerza.

Sección 7: Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir a los 30 días de su registro en el Departamento de Estado.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de marzo de 1996.


*José A. Otero García
Comisionado
Oficina del Comisionado
de Asuntos Municipales*

Aprobado: 6 de marzo de 1997

Vigencia: 7 de abril de 1997

Número Reglamento: #5565



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Reglas Básicas Programa Empleado del Trimestre

Trimestralmente cada dependencia escogerá un empleado que a evaluación del Director cumpla con los requisitos de nominación para competir como Empleado del Trimestre. La evaluación se realizará a base de los siguientes factores los cuales serán corroborados por la Oficina de Recursos Humanos:

a. **Asistencia**

Marilyn Rivera, Encargada de Asistencia, deberá entregar un informe con el registro de asistencia y tardanzas de los empleados nominados.

b. **Expediente de Personal (Evaluaciones, Desempeño y Acciones Disciplinarias)**

Se revisarán las últimas 2 evaluaciones que estén en el expediente de personal, las cuales deberán ser **Muy Satisfactorias**. Si el empleado ha tenido evaluaciones negativas en el pasado, no se tomarán en consideración. El Director deberá probar que el desempeño del empleado es excelente a través de su recomendación. Recomendación del jefe de personal y del alcalde serán aceptadas. El empleado no deberá tener acciones disciplinarias en el expediente de personal por los últimos dos años y de haberla no pueden ser faltas graves.

- c. **La Milla Extra** – Historia o evento reciente donde el empleado se haya destacado por su labor o servicio rendido tanto en su área de trabajo como en el pueblo de Humacao. La Milla Extra significa toda aquella labor, gestión u iniciativa del empleado que vaya más allá de las obligaciones, deberes o responsabilidades del empleado. Como parte de esta iniciativa se colocará un buzón con llave en el área de Recepción del Municipio, para que las personas que nos visitan puedan expresar sus experiencias y el trato recibido durante su visita al Centro de Gobierno. Al final del trimestre se preparará una actividad a la cual asistirán los directores con sus nominados, el alcalde y su *staff*. *En esta se* reconocerá la labor de todos los nominados y se escogerá al empleado ganador. Se entregará un certificado de reconocimiento a cada empleado. El ganador recibirá también la cantidad de \$100.00 y su nombre aparecerá en una placa que se exhibirá en la Recepción del Centro de Gobierno.

Se nominará un comité de selección el cual sugiero esté integrado por la señora Carmen A. de Thomas, Auxiliar Administrativo, Área de Recursos Humanos,

Marilyn Rivera, Oficial de Asistencia, Recursos Humanos, Nelly Martínez, Oficinista,
Área de Propiedad, Rafael Peña, Contador, Área de Finanzas y Santiago Rosario,
Departamento de Programas Federales.



PROGRAMA EMPLEADO DEL TRIMESTRE
Municipio Autónomo de Humacao

Empleado Nominado: _____

Dependencia: _____ Supervisor inmediato: _____

Status del Empleado: Carrera Transitorio Propuesta Años de Servicio: _____

La Milla Extra (Narrar Evento):

Firma del Jefe de la Dependencia

Firma Director de la Dependencia

Santiago Rosario
Recursos Humanos