

INFORME DE TRANSICION OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

La Oficina de Recursos Humanos de la Compañía de Turismo de Puerto Rico (la Compañía) asesora al Director Ejecutivo, Directores, Directores Auxiliares y demás personal directivo en todos los asuntos relacionados a la Administración de Recursos Humanos.

La Oficina de Recursos Humanos es la responsable de realzar las capacidades y destrezas de nuestros compañeros mediante la educación y la experiencia obtenida en otros escenarios de trabajo y en el nuestro propio;

1. Mediante la ubicación correcta en el campo de trabajo y especialización de cada empleado.
2. Fortalecer el conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de nuestros empleados para hacerlos más útiles, efectivos y comprometidos con la calidad e excelencia en el trabajo.
3. Creando conciencia del compromiso adquirido cuando servimos a Puerto Rico a través de agencias gubernamentales y realizando que nuestro servicio y comportamiento es ético, honesto y leal.

La función de la Oficina es orientar a los diferentes funcionarios de la Compañía para lograr los objetivos trazados para la fiscalización, desarrollo y promoción del Turismo y los Juegos de Azar en Puerto Rico, garantizando el cumplimiento de las leyes, convenios colectivos, reglamentos, normas y procedimientos que rigen los Recursos Humanos en el Servicio Público.

Además, la Oficina de Recursos Humanos, estudia, analiza, desarrolla, investiga y efectúa las transacciones de personal de las distintas áreas técnicas de recursos humanos en la Compañía, dentro de estas transacciones se encuentran:

1. Realizar estudios técnicos de clasificación, reclutamiento, retribución, adiestramientos, nombramientos y cambios.
2. Verificar que se cumplan las normas y reglamentos aplicables al reclutamiento y selección de candidatos a empleo en la Compañía.
3. Preparar los informe de cambios de las transacciones de nuevos nombramientos, cambios en el status, categoría, clasificación o sueldo de los empleados.
4. Ofrecer orientación sobre los recursos humanos y beneficio marginales a los empleados.

5. Administrar, dirigir y promover los programas y actividades sociales, educativas, deportivas, recreativas y culturales dirigidas a los empleados.

Como parte de la crisis fiscal que vivió el Gobierno de Puerto Rico la Compañía de Turismo adoptó el Programa de Incentivos, Retiro y Readiestramiento para Empleados del Gobierno (Ley 70) que promovía el gobierno central, para que empleados de la Compañía interesados en el mismo participaran de las alternativas que proponía dicha ley.

Las alternativas fueron las siguientes:

4-A - Plan de Renuncia Incentivada – Incentivo económico a empleados de carrera que decidan dejar su empleo voluntariamente.

4-B – Plan de Retiro Temprano Incentivado – Ofrece la oportunidad de comenzar a disfrutar inmediatamente de un retiro temprano y concede una anualidad vitalicia a los participantes que cuenten de 15 años hasta 29 años acreditados.

4-C – Plan de Retiro Incentivado – Concede a todo a aquel participante con 30 años o más de servicio y que cumpla con los requisitos para jubilarse, un incentivo económico de 6 meses de sueldo.

De la primera alternativa la 4-A se acogieron doce (12) empleados.

De la segunda alternativa la 4-B se acogieron dieciocho (18) empleados.

De la tercera alternativa la 4-C se acogieron tres (3) empleados.

Para un total de 33 empleados de las diferentes áreas de la Compañía.