Introducción

La primera ley aprobada por nuestra administración, en el 2013, fue la Ley de Empleos Ahora. Más de 50,000 empleos fueron creados en un plazo de 18 meses. Aún ante nuestros retos fiscales, nos mantenemos firmes en nuestra convicción de que el desarrollo de nuestra fuerza laboral es la clave para nuestro éxito; aún más, estamos convencidos que la Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en ingles) es la herramienta adecuada para desplegar su potencial.

Haciendo eco de la visión del Presidente, estamos comprometidos con aumentar el acceso a las oportunidades de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo; alinear la inversión en los sistemas de la fuerza laboral, educación y desarrollo económico para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral de alta calidad, abarcador y accesible; mejorar la calidad y relevancia de nuestros esfuerzos para el mercado; aumentar la prosperidad de los trabajadores y los patronos, el crecimiento económico de las comunidades, las regiones y nuestra competitividad global; y proveer actividades de inversión en la fuerza laboral que aumenten el empleo, la retención, ganancias y la obtención de credenciales postsecundarias de nuestros participantes y, por ende, mejorar la calidad de nuestra fuerza laboral, reducir la dependencia gubernamental, aumentar la autosuficiencia, satisfacer los requisitos de destrezas de los patronos, y resaltar nuestra productividad y competitividad.

Creemos que WIOA es una oportunidad singular para impulsar la reinserción de Puerto Rico en el mapa de la competitividad global. A través de WIOA, prevemos logros significativos mediante la implementación del programa de Aprendizaje Registrado; el compromiso de perseguir fuentes de fondos para atender poblaciones desventajadas, como son DEI, REO, la calificación de Redes de Empleos bajo el Programa Ticket to Work, la expansión de Ready to Work y la implementación de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales; la integración de la economía regional con las metas de desarrollo de la fuerza laboral; la coordinación eficaz de las estructuras gubernamentales y el fortalecimiento de nuestros sistema de información del mercado laboral; y, la utilización de la amplia gama de disposiciones de WIOA que procuran servir a jóvenes fuera de la escuela así como a individuos que enfrentan barreras de empleo, especialmente las personas con impedimentos, a través de programas de adiestramiento basados en empleo y experiencias relacionadas al trabajo.

Para permitir a todos los puertorriqueños obtener los beneficios de un desarrollo económico sostenido, tenemos que embarcarnos en la gestión de construir un sistema de desarrollo de la fuerza laboral que nos catapulte a la competitividad global. Este Plan Unificado es un importante paso en la dirección correcta.

Alejandro García Padilla
Gobernador

Índice

I. Plan Estatal Unificado o Combinado. 1
II. Elementos estratégicos 1
II(a). Análisis económico, de la fuerza laboral y de las actividades del sistema de la fuerza laboral. 1
II(a)(1). Análisis económico y de la fuerza laboral 1
II(a)(1)(A). Análisis económico. 1
II(a)(1)(A)(i) Demanda existente para sectores industriales y ocupaciones 2
II(a)(1)(A)(ii) Demanda existente para sectores industriales y ocupaciones 16
II(a)(1)(A)(iii) Necesidades de empleo de los patronos. 27
II(a)(1)(B) Análisis de la fuerza laboral 30
II(a)(1)(B)(i) Empleo y desempleo 31
II(a)(1)(B)(ii) Tendencias del mercado laboral 48
II(a)(1)(B)(iii) Nivel de destrezas y educación de la fuerza laboral 52
II(a)(1)(B)(iv) Brechas en destrezas 57
II(a)(2) Análisis de las actividades de educación, adiestramiento y desarrollo de la fuerza trabajadora 60
II(a)(2)(A) Actividades de desarrollo de la fuerza laboral en la jurisdicción. 61
II(a)(2)(B) Fortalezas y debilidades de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral 95
II(a)(2)(C) Capacidad de la jurisdicción para desarrollo de su fuerza laboral 97
II(b) Visión y metas de la jurisdicción 97
II(b)(1) Visión 98
II(b)(2) Metas 98
II(b)(2)(A) Metas relacionadas con la preparación de una fuerza trabajadora educada y diestra 99
II(b)(2)(B) Metas para satisfacer la demanda de patronos por fuerza laboral diestra 100
II(b)(3) Metas de desempeño 100
II(b)(4) Evaluación 100
II(c) Estrategias 101
II(c)(1) Estrategias, incluyendo sectoriales, sectores industriales, ocupaciones en demanda y rutas ocupacionales 103
II(c)(2) Estrategias que la jurisdicción utilizará para alinear los programas básicos, requeridos y opcionales 104
III. Elementos operacionales 112
III(a) Implementación de las estrategias estatales 112
III(a)(1) Funciones de la Junta Estatal 112
III(a)(2) Implementación de la estrategias estatales 116
III(a)(2)(A) Actividades de los programas básicos dirigidas a implementar las estrategias estatales 116
III(a)(2)(B) Alineación de actividades fuera del plan 121
III(a)(2)(C) Coordinación, alineación y provisión de servicios a individuos 141
III(a)(2)(D) Coordinación, alineación y provisión de servicios a patronos 146
III(a)(2)(E) Envolvimiento de los socios con instituciones educativas 148
III(a)(2)(F) Envolvimiento de los socios con otros proveedores de educación y adiestramiento 148
III(a)(2)(G) Generación de recursos para aumentar el acceso a la educación 149
III(a)(2)(H) Mejoramiento del acceso a credenciales post-secundarias. 151
III(a)(2)(I) Coordinación con estrategias de Desarrollo Económico 151
III(b) Sistemas y políticas operacionales estatales 152
III(b)(1) Sistemas operacionales que apoyarán la implementación de las estrategias estatales 153
III(b)(1)(A) Sistemas de información del mercado laboral, sistemas para el manejo de casos, bancos de trabajo 153
III(b)(1)(B) Procesos para recopilación de datos y producción de informes 159
III(b)(2) Las políticas estatales que apoyarán la implementación de las estrategias estatales 160
III(b)(3) Panorámica del programa estatal y la Junta Estatal 163
III(b)(3)(A) Organización de las agencias estatales 163
III(b)(3)(B) Junta Estatal 164
III(b)(3)(B)(i) Membresía 164
III(b)(3)(B)(ii) Actividades de la Junta 166
III(b)(4) Evaluación de programas y socios de los Centros de Gestión Única 166
III(b)(4)(A) Evaluación de programas básicos 166
III(b)(4)(B) Evaluación de programas socios del sistema de Gestión Única. 169
III(b)(4)(C) Evaluaciones estatales previas 169
III(b)(4)(D) Proyectos de evaluación e investigación de las actividades realizadas bajo los programas básicos 169
III(b)(5) Distribución de fondos de programas básicos 169
III(b)(5)(A) Título I, métodos estatales y factores utilizados para distribuir fondos a las áreas locales 170
III(b)(5)(A)(i) Actividades del programa de Jóvenes 170
III(b)(5)(A)(ii) Actividades del programa de Adultos y de adiestramiento 170
III(b)(5)(A)(iii) Actividades de empleo y adiestramiento del programa de Trabajadores Desplazados 171
III(b)(5)(B) Título II 171
III(b)(5)(B)(i) Contratos multi-anuales a proveedores en la jurisdicción 171
III(b)(5)(B)(ii) Acceso directo y equitativo a todo proveedor elegible para aplicar y competir por fondos 171

III(b)(5)(C) Título IV de Rehabilitación Vocacional ... 171
III(b)(6) Datos de programas ... 172
III(b)(6)(A) Alineación de datos e integración ... 172
III(b)(6)(A)(i) Interoperabilidad de los sistemas de manejo de información de los programas básicos ... 172
III(b)(6)(A)(ii) Planes estatales para integrar los sistemas de datos ... 172
III(b)(6)(A)(iii) Alineación tecnología y sistemas de datos a través de los programas socios requeridos ... 172
III(b)(6)(A)(iv) Informes de desempeño ... 173
III(b)(6)(B) Evaluación de los resultados de éxito de participantes que completan programas básicos. ... 173
III(b)(6)(C) Uso de los datos del registro de salarios del servicio del seguro por desempleo ... 173
III(b)(6)(D) Garantías de privacidad ... 173
III(b)(7) Prioridad de Servicio para Veteranos. ... 174
III(b)(9) Accesibilidad del sistema de Gestión Única para individuos con dominio limitado del idioma inglés ... 176
IV. Coordinación con los programas del Plan Estatal ... 176
V. Garantías comunes (para todos los programas básicos). ... 176
VI. Requisitos programáticos específicos para los programas básicos ... 178
VI.I-B Actividades de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes bajo el Título I-B ... 178
VI.I-B(a) Requisitos generales. ... 178
VI.I-B(a)(1) Regiones y áreas locales de desarrollo laboral. ... 178
VI.I-B(a)(1)(A) Identifique las regiones y áreas locales de desarrollo laboral designadas en la jurisdicción. ... 178
VI.I-B(a)(1)(B) Proceso utilizado para designar áreas locales ... 180
VI.I-B(a)(1)(C) Proceso de apelación relacionado con la designación de las áreas locales ... 187
VI.I-B(a)(1)(D) Proceso de apelación relacionado con las determinaciones sobre el financiamiento de infraestructura... 188
VI.I-B(a)(2) Actividades de nivel estatal. ... 188
VI.I-B(a)(2)(A) Políticas estatales o guías para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral ... 188
VI.I-B(a)(2)(B) Fondos de reserva del Gobernador ... 189
VI.1-B(a)(2)(C) Políticas estatales para proveer servicios de Respuesta Rápida ... 193
VI.I-B(a)(2)(D) Intervención temprana ... 194
VI.I-B(b) Requisitos del programa de Adultos y Trabajadores Desplazados ... 195
VI.I-B(b)(1) Modelos de adiestramiento con base en experiencias ocupacionales ... 195
VI.I-B(b)(2) Aprendizaje Registrado ... 196
VI.I-B(b)(3) Procedimiento para la determinación de elegibilidad de proveedores ... 196
VI.I-B(b)(4) Prioridad de servicio a beneficiarios de asistencia pública, otros individuos ... 197
VI.I-B(b)(5) Criterios relacionados con la transferencia de fondos por las áreas locales ... 198
VI.I-B(c) Requisitos del programa de Jóvenes ... 199
VI.I-B(c)(1) Criterios en la otorgación de asistencia para actividades de inversión en la fuerza laboral de jóvenes ... 199
VI.I-B(c)(2). Estrategias para el servicio a jóvenes que no asisten a la escuela ... 200
VI.I-B(c)(3) Elementos programáticos descritos en la sección 129(c)(2) ... 201
VI.I-B(c)(4) Lenguaje contenido en la política adoptada en la jurisdicción ... 202
VI.I-B(c)(5) Definición legal adoptada por la jurisdicción, para "no asistir a la escuela" y para "asistir a la escuela" ... 202
VI.I-B(c)(6) Definición de la frase "con destrezas básicas deficientes" ... 203
VI.I-B(d) Requisitos para jurisdicciones con una sóla área ... 203
VI.I-B(e) Solicitud de relevos ... 203
Garantías para los programas del Título I-B ... 211
VI.W-P Programas bajo la Ley Federal Wagner-Peyser (Servicio de Empleo) ... 212
VI.W-P(a) Desarrollo profesional de los empleados del Servicio de Empleo ... 212
VI.W-P(a)(1) Actividades de desarrollo profesional para empleados del Servicio de Empleo ... 212
VI.W-P(a)(2) Adiestramiento de programa de Seguro por Desempleo ... 216
VI.W-P(b) Ayuda para radicar una solicitud de compensación por desempleo ... 217
VI.W-P(c) Asistencia para el reempleo de solicitantes de compensación del Seguro por Desempleo ... 218
VI.W-P(d) Apoyo a solicitantes del Seguro por Desempleo ... 220
VI.W-P(d)(1) Coordinación y provisión de servicios de bolsa de empleo ... 220
VI.W-P(d)(2) Registro de solicitantes del Seguro por Desempleo ... 221
VI.W-P(d)(3) Administración de la prueba de empleo para el sistema de compensación por desempleo ... 221
VI.W-P(d)(4) Referido y ayuda con la solicitud para programas y recursos de adiestramiento y educación ... 222
VI.W-P(e) Plan de Divulgación Agrícola (AOP) ... 222
VI.W-P(e)(1) Evaluación de necesidad ... 223
VI.W-P(e)(1)(A) Evaluación de la actividad agrícola ... 223
VI.W-P(e)(1)(B) Evaluación de las necesidades particulares de los trabajadores agrícolas ... 226
VI.W-P(e)(2) Actividades de divulgación ... 226
VI.W-P(e)(2)(A) Trabajadores agrícolas que no son alcanzados por las actividades ordinarias de inscripción ... 226
VI.W-P(e)(2)(B) Asistencia técnica a trabajadores a cargo de divulgación ... 228
VI.W-P(e)(2)(C) Adiestramiento de los empleados a cargo de la divulgación ... 229
VI.W-P(e)(2)(D) Actividades de desarrollo profesional a los empleados de divulgación ... 230
VI.W-P(e)(2)(E) Esfuerzos de divulgación con entidades asistidas bajo el NFJP ... 232
VI.W-P(e)(3) Servicios provistos a trabajadores y patronos agrícolas a través del sistema de Gestión Única ... 233
VI.W-P(e)(3)(A) Servicios de empleo y adiestramiento a trabajadores y patronos agrícolas ... 233

VI.W-P(e)(3)(A)(i) Servicios de adiestramiento y de carrera a MSFW a través de los Centros de Gestión Única 234
VI.W-P(e)(3)(A)(ii). Servicio a los patronos agrícolas y cómo prevé mejorar dicho servicio. 235
VI.W-P(e)(3)(B) Mercadeo del sistema de querellas 236
VI.W-P(e)(3)(C) Mercadeo del Sistema de Reclutamiento Agrícola 237
VI.W-P(e)(4) Otros requisitos. 237
VI.W-P(e)(4)(A) Colaboración 237
VI.W-P(e)(4)(B) Revisión y consulta pública 238
VI.W-P(e)(4)(B)(i). Lista de organizaciones a las que se solicitó información y comentarios 238
VI.W-P(e)(4)(C) Evaluación de datos 239
VI.W-P(e)(4)(D) Evaluación de progreso 239
VI.W-P(e)(4)(E) Procurador Monitor Estatal 240
Garantías bajo el programa Wagner-Peyser. 240
VI.II Programas de Educación y Alfabetización para Adultos 241
VI.II(a) Alineación de estándares de contenido 241
VI.II(b) Actividades locales 242
VI.II(c) Educación correccional y otra educación para individuos institucionalizados. 244
VI.II(d) Programa Integrado de Alfabetización en Idioma Inglés y Educación Cívica 245
VI.II(e) Liderato Estatal 246
VI.II(f) Evaluación de Calidad 249
Certificaciones y Garantías de los Programas de Educación y Alfabetización para Adultos 251
VI.VR Rehabilitación Vocacional 252
VI.VR(a) Comentarios del Consejo Estatal de Rehabilitación 253
VI.VR(a)(1) Comentarios del Consejo Estatal de Rehabilitación 253
VI.VR(a)(2) Respuesta de la Unidad Estatal Designada 258
VI.VR(a)(3) Justificación para rechazar cualquiera de las aportaciones y recomendaciones del Consejo. 260
VI.VR(b) Solicitud de Relevo de Cobertura Estatal 260
VI.VR(c) Acuerdos de cooperación con agencias que no forman parte del sistema 260
VI.VR(c)(1) Agencias y programas Federales, estatales o municipales 260
VI.VR(c)(2) Programas estatales bajo la sección 4 de la Ley Federal de Tecnología Asistiva de 1998 262
VI.VR(c)(3) Programas bajo la Administración de Desarrollo Rural del Departamento Federal de Agricultura 262
VI.VR(c)(4) Agencia no educativas que prestan servicios a jóvenes que están fuera de la escuela 262
VI.VR(c)(5) Programas de contratación estatal. 262
VI.VR(d) Coordinación con Oficiales de Educación 262
VI.VR(d)(1) Transición de estudiantes con impedimentos entre la escuela y la prestación de servicios de Rehabilitación 263
VI.VR(d)(2) Información sobre el acuerdo interagencial formalizado con la agencia estatal de educación 265
VI.VR(d)(2)(A) Prestación de consultoría y asistencia técnica 267
VI.VR(d)(2)(B) Planificación coordinada de la transición 267
VI.VR(d)(2)(C) Funciones y responsabilidades de cada agencia 267
VI.VR(d)(2)(D) Procedimientos para servir a estudiantes con impedimentos que precisan servicios de transición 267
VI.VR(e) Acuerdos colaborativos con organizaciones privadas sin fines de lucro 267
VI.VR(f) Colaboración y acuerdos para la provisión de servicios de empleo sostenido y servicios extendidos 269
VI.VR(g) Coordinación con Patronos 269
VI.VR(g)(1) Servicios de Rehabilitación Vocacional 270
VI.VR(g)(2) Servicios de transición 270
VI.VR(h) Cooperación Interagencial 270
VI.VR(h)(1) Plan estatal Medicaid 270
VI.VR(h)(2) Agencia estatal responsable por proveer servicios a individuos con impedimentos del desarrollo 270
VI.VR(h)(3) Agencia estatal responsable por proveer servicios de salud mental 271
VI.VR(i) Sistema Abarcador de Desarrollo de Personal 271
VI.VR(i)(1) Sistema de Datos de Personal y Desarrollo de Personal 271
VI.VR(i)(1)(A) Necesidad de personal calificado 272
VI.VR(i)(1)(A)(i) Número de personas empleadas por la agencia estatal 272
VI.VR(i)(1)(A)(ii) Número de empleados requeridos por la agencia estatal 272
VI.VR(i)(1)(A)(iii) Proyección de número de empleados 273
VI.VR(i)(1)(B) Desarrollo de Personal 273
VI.VR(i)(1)(B)(i) Lista de instituciones de educación superior que preparan profesionales de Rehabilitación 273
VI.VR(i)(1)(B)(ii) Número de estudiantes matriculados en cada una de las referidas instituciones 273
VI.VR(i)(1)(B)(iii) Número de estudiantes que se graduó durante el año anterior de las referidas instituciones. 274
VI.VR(i)(2) Plan para el reclutamiento, preparación y retención de personal calificado 274
VI.VR(i)(3) Estándares de Personal 275
VI.VR(i)(3)(A) Estándares aplicables a la profesión o disciplina 275
VI.VR(i)(3)(B) Establecimiento y mantenimiento de requisitos de educación y experiencia 276
VI.VR(i)(4) Desarrollo de personal 277
VI.VR(i)(4)(A) Sistema de desarrollo de personal dirigido a profesionales de la Unidad Estatal Designada 278
VI.VR(i)(4)(B) Procedimientos para la obtención y diseminación de investigación y otros recursos. 278
VI.VR(i)(5) Personal para Atender Necesidades Individuales de ComÚnicación 278

VI.VR(i)(6) Coordinación de desarrollo de personal bajo la Ley Federal de Educación para Individuos con Impedimentos 279
VI.VR(j) Valuación Estatal 279
VI.VR(j)(1) Valuación de las necesidades de rehabilitación para individuos con impedimentos 290
VI.VR(j)(1)(A) Impedimentos más significativos 291
VI.VR(j)(1)(B) Minorías 291
VI.VR(j)(1)(C) Que no han sido servidos o servidos de modo insuficiente por el programa 291
VI.VR(j)(1)(D) Que han sido servidos a través de otros componentes del sistema estatal 292
VI.VR(j)(1)(E) Que son jóvenes con impedimentos y estudiantes con impedimentos 292
VI.VR(j)(2) Programas de rehabilitación comunitaria en la jurisdicción 292
VI.VR(j)(3) Valuación de las necesidades de individuos con impedimentos 294
VI.VR(k) Estimados anuales de servicio 295
VI.VR(k)(1) Número de individuos en la jurisdicción que serían elegibles para recibir servicios. 295
VI.VR(k)(2) Número de individuos elegibles que recibirá servicios 296
VI.VR(k)(2)(A) Programa de Rehabilitación Vocacional 296
VI.VR(k)(2)(B) Programa de Empleo Sostenido 296
VI.VR(k)(2)(C) Categoría de prioridad 296
VI.VR(k)(3) Número de individuos que no reciben servicios debido a la aplicación de un orden de selección 297
VI.VR(k)(4) Costo de los servicios para el número de individuos estimado como elegible para recibir servicios 297
VI.VR(l) Metas y prioridades estatales 297
VI.VR(l)(1) Si las metas y prioridades fueron acordadas conjuntamente con el Consejo Estatal de Rehabilitación 297
VI.VR(l)(2) Metas y prioridades al llevar a cabo los programas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido 297
VI.VR(l)(3) Base para metas y prioridades 298
VI.VR(l)(3)(A) Avaluación abarcadora más reciente, incluyendo cualquier actualización 298
VI.VR(l)(3)(B) Desempeño bajo los indicadores establecidos 298
VI.VR(l)(3)(C) Otra información pertinente 299
VI.VR(m) Orden de selección 299
VI.VR(n)(1) Metas y prioridades estatales para la prestación de servicios de Empleo Sostenido 300
VI.VR(n)(2) Actividades para jóvenes con impedimentos más significativos 300
VI.VR(n)(2)(A) Prestación de servicios extendidos 300
VI.VR(n)(2)(B) Otros fondos públicos y privados para servicios extendidos y empleo sostenido para los jóvenes 300
VI.VR(o) Estrategias estatales. 300
VI.VR(o)(1) Métodos que serán utilizados para expandir y mejorar los servicios para individuos con impedimentos. 303
VI.VR(o)(2) Oferta de servicios y equipos de tecnología asistiva disponible a nivel estatal 303
VI.VR(o)(3) Individuos con impedimentos de grupos minoritarios 304
VI.VR(o)(4) Métodos para mejorar y expandir los servicios de Rehabilitación Vocacional 305
VI.VR(o)(5) Programas de rehabilitación comunitaria en la jurisdicción. 305
VI.VR(o)(6) Estrategias bajo los indicadores establecidos por la sección 116 de WIOA. 305
VI.VR(o)(7) Estrategias para asistir a otros componentes del sistema de desarrollo de la fuerza laboral 305
VI.VR(o)(8) Utilización de las estrategias 306
VI.VR(o)(8)(A) Metas y prioridades de la jurisdicción consistentes con la avaluación abarcadora de necesidades 306
VI.VR(o)(8)(B) Innovación y expansión de actividades 306
VI.VR(o)(8)(C) Barreras identificadas que impidan el acceso equitativo a los programas 306
VI.VR(p) Evaluación e informes de progreso 306
VI.VR(p)(1) Logro de metas del programa de Rehabilitación Vocacional descritas en la parte del Plan Estatal Unificado 321
VI.VR(p)(1)(A) Estrategias que contribuyeron al logro de las metas. 321
VI.VR(p)(1)(B) Factores que impidieron el logro de las metas y prioridades. 321
VI.VR(p)(2) Evaluación del grado en que las metas del programa de Empleo Sostenido fueron alcanzadas 321
VI.VR(p)(2)(A) Estrategias que contribuyeron al logro de las metas. 321
VI.VR(p)(2)(B) Factores que impidieron el logro de las metas y prioridades. 321
VI.VR(p)(3) Desempeño del programa de Rehabilitación Vocacional respecto de los indicadores de desempeño 321
VI.VR(p)(4) Utilización de los fondos reservados para actividades de innovación y expansión 323
VI.VR(q) Calidad, alcance y extensión de los servicios de Empleo Sostenido 323
VI.VR(q)(1) Calidad, alcance y extensión de los servicios de empleo sostenido 323
VI.VR(q)(2) Programación de la transición a servicios extendidos 326
Certificaciones y Garantías del Programa de Rehabilitación Vocacional 326
Certificaciones 326
Garantías 328

Lista de Tablas

Tabla II-1. PNB, PIB, por sector industrial y per cápita y otras características seleccionadas, AF 2005, 2011, 2014 3
Tabla II-2. Estimados de empleo por industria principal, 2014 4
Tabla II-3. Resumen del sector de Agricultura 5
Tabla II-4. Resumen del subsector de Construcción 6
Tabla II-5. Resumen del sector de Manufactura 6
Tabla II-6. Resumen del subsector de Alimentos y productos relacionados 7
Tabla II-7. Resumen del subsector de Ropa y productos relacionados 8
Tabla II-8. Resumen del subsector de Productos químicos y derivados: productos farmacéuticos y medicinas 8
Tabla II-9. Resumen del subsector de Otra manufactura: Equipo médico y suministros 9
Tabla II-10. Resumen del subsector de Comercio al detal 9
Tabla II-11. Resumen del subsector de Servicios educativos 10
Tabla II-12. Resumen del subsector de Servicios de salud y servicios sociales 11
Tabla II-13. Resumen del subsector de Servicios de alojamiento y restaurantes 12
Tabla II-14. Resumen del sector de Administración pública 12
Tabla II-15. Ocupaciones con aumentos de empleo más significativos 12
Tabla II-16. Ocupaciones con descensos de empleo más significativos, 2010-2014 14
Tabla II-17. Industrias con aumento proyectado de empleos sobre el promedio, 2012-2022 20
Tabla II-18. Industrias con pérdida proyectada de empleos más alta, 2012-2022 21
Tabla II-19. Ocupaciones con aumento proyectado de empleos sobre el promedio, 2012-2022 22
Tabla II-20. Ocupaciones con pérdida proyectada de empleos más alta, 2012-2022 24
Tabla II-21. Industrias con vacantes con dificultad de reclutamiento, tasas de vacancias y tasas de sobre-cualificación, 2014 28
Tabla II-22. Ocupaciones con mayor dificultad de reclutamiento, 2014 28
Tabla II-23. Principales destrezas requeridas de un empleado, 2014, 2010 29
Tabla II-24. Población estimada por sexo y edad para Estados Unidos (2014) y Puerto Rico (2014 y 2010) 31
Tabla II-25. Distribución poblacional por área local, sexo y edad, 2014, 2010-2014 32
Tabla II-26. Promedio de fuerza laboral, participación en la fuerza laboral y desempleo, 2000-2015 33
Tabla II-27. Tabla II-27. Población por edad en la fuerza laboral (%), 2014, 2010, 2005 33
Tabla II-28. Fuerza laboral, participación en la fuerza laboral y desempleo, por área local, 1985-2015, 2005-2015, 2015 33
Tabla II-29. Empleo por sector industrial y auto-empleo, como por ciento del empleo total, 1990-2015 (incrementos de 5 años) 37
Tabla II-30. Indicadores de trabajadores desplazados de WIA para trabajadores domésticos, 2013 37
Tabla II-31. Recibo de asistencia nutricional durante los pasados 12 meses por área local, 2014 38
Tabla II-32. Recibo de asistencia nutricional durante los pasados 12 meses por composición familiar, por área local, 2014 38
Tabla II-33. Indicador del Título I de WIA para adultos que reciben asistencia pública, servicios intensivos o adiestramiento, 2013 39
Tabla II-34. Mediana de Ingreso y LLSIL por tamaño familiar, 2015 39
Tabla II-35. Estatus de empleo por tipo de impedimento de la población de 16 años en adelante, 2009-2014 39
Tabla II-36. Servicios de rehabilitación vocacional por tipo de impedimento, AP 2015 40
Tabla II-37. Resultados de empleo de los servicios de rehabilitación vocacional por grupo ocupacional principal, AP 2015 41
Tabla II-39. Estatus de empleo de las personas con discapacidades en la población civil no- institucionalizada, marzo 2014 42
Tabla II-39. Características sociodemográficas de la población penal, 2015 42
Tabla II-40. Personas sin hogar por categoría, 2010-2015 44
Tabla II-41. Familias recipientes de TANF por programa de asistencia pública 2010, 2013 46
Tabla II-42. Adultos beneficiarios de TANF por nivel de educación 2010, 2013 46
Tabla II-43. Adultos beneficiarios de TANF por estatus de empleo 2010, 2013 46
Tabla II-44. Adultos beneficiarios de TANF por estatus de empleo 2010, 2013 47
Tabla II-45. Agotamiento de beneficios del seguro por desempleo, 2006-2014 47
Tabla II-46. Medida alterna de desempleo U-1, personas desempleadas por 15 semanas o más, 2007-2015 47
Tabla II-47. Población de veteranos por edad, Septiembre 2014 47
Tabla II-48. Migración neta hacia otros Estados, 2007-2014 48
Tabla II-49. Perfil del emigrante, 2010-2013 48
Tabla II-50. Empleo gubernamental, 1995-2015 50
Tabla II-51. Características de los solicitantes del seguro por desempleo, 2009, 2012, 2015 51
Tabla II-52. Porcentaje de la población de 25 años o más por género y nivel educativo, 2014 53
Tabla II-53. Porcentaje de la población de 25 años o más, por área local y por nivel educativo, 2014 53
Tabla II-54. Tasa de la población de 25 años o más por debajo del nivel de pobreza por sexo y nivel educativo, 2014 54
Tabla II-55. Mediana de ingresos ($) de la población de 25 años o más, por sexo y nivel educativo, 2014 54
Tabla II-56. Porcentaje de población de 16 a 24 años, por sexo y nivel educativo, 2014 55
Tabla II-57. Porcentaje de la población de 16 a 24 años, por área local y nivel educativo, 2014 55
Tabla II-58. Graduados de educación vocacional y técnica por sexo y área local, 2014-2015 56
Tabla II-59. Graduados de programas de educación vocacional y técnica por sexo, 2013-2014 56
Tabla II-60. Nivel de educación, terminaciones y requisitos de nivel de educación por ocupaciones y oferta de puestos, 2014, 2022 57
Tabla II-61. Estimado de la brecha entre instrucción postsecundarias y ocupaciones, 2014-2022 58
Tabla II-62. Terminaciones locales y licencias emitidas para profesiones seleccionadas, AF 2014, 2015 60

Tabla II-63. Programas estatales de desarrollo de la fuerza laboral por tipo de programa bajo WIOA 61
Tabla II-64. Ocupaciones profesionales que requieren afiliación compulsoria en una asociación profesional local 91
Tabla II-65. Organizaciones representativas de industrias, con capítulos locales en Puerto Rico, 2015 93
Tabla III-1. Implementación de las funciones de la Junta Estatal en el WIOA 113
Tabla III-2. Principales actividades para llevar a cabo las estrategias del Estado, por programa básico y otros componentes 116
Tabla III-3. TAA Prestación de servicios del programa TAA, PA 2014 129
Tabla III-4. Incentivos contributivos condicionados a promoción de empleo 152
Tabla III-5. Membresía de la Justa Estatal 164
Tabla VI-1. Áreas locales propuestas elegibles para redesignación por región económica propuesta 178
Tabla VI-2. Características seleccionadas de las áreas locales elegibles para redesignación 181
Tabla VI-3. Relevo para el uso de ITA para jóvenes de mayor edad fuera de la escuela, AP 2011-2013 207
Tabla VI-4. Relevo para tres elementos del Programa de Jóvenes a ser provistos por las áreas locales, AP 2011-2014 210
Tabla VI-5. Empleados y niveles mínimos de contacto, AP 2016 228
Tabla VI-6. Área de servicio de los centros que sirven MSFW 230
Tabla VI-7. Cantidad proyectada de trabajadores dedicados a divulgación de MSFW, por área de servicio 231
Tabla VI-8. Porcentajes de MSFW y no-MSFW servidos 239
Tabla VI-9. Necesidades de adiestramiento de los adiestradores en PRCs 257
Tabla VI-10. Consejeros y nuevas zonas de trabajo 271
Tabla VI-11. Promedio de la Carga de Casos por CRV de los Años, AF 2010-2015 272
Tabla VI-12. Personal de la ARV 272
Tabla VI-13. Actividades de adiestramiento a personal de consejería en rehabilitación y profesionales relacionados, AF 2015 277
Tabla VI-14. Distribución por categoría de prioridad y estimado de consumidores a servir 296
Tabla VI-15. Áreas de servicios y distribución de costos proyectados, AF 2017 296
Tabla VI-16. Resultados de monitoria and y cumplimiento de los CRP, AF 2015 309
Tabla VI-17. Resultados de monitoria de CRP 320

Lista de Abreviaturas

ACS	American Community Survey de la Oficina Federal del Censo
ADFAN	Administración de Familias y Niños
ADSEF	Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia
AVR	Administración de Rehabilitación Vocacional
BLS	Negociado de Estadísticas del Trabajo del USDOL
CCE	Compañía de Comercio y Exportación
CEDD	Consejo Estatal sobre Deficiencias en el Desarrollo
CEPR	Consejo de Educación de Puerto Rico
CER	Consejo Estatal de Rehabilitación
CEVI	Consejo Estatal de Vida Independiente
CFI	Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico
DCR	Departamento de Corrección y Rehabilitación
DDEC	Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
DE	Departamento de Educación
DEPR	Departamento de Estado
DF	Departamento de la Familia
DH	Departamento de la Vivienda
DS	Departamento de Salud
DTRH	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
ETA	Administración Federal de Adiestramiento y Empleo
HHS	Departamento Federal de Salud y Servicios Humanos
HUD	Departamento Federal de Vivienda y Desarrollo Urbano
JP	Junta de Planificación
ODEP	Oficina de Política de Empleo a Discapacitados
PDL	Programa de Desarrollo Laboral
UPR	Universidad de Puerto Rico
USDOE	Departamento Federal de Educación
USDOL	Departamento Federal del Trabajo

I. Plan Estatal Unificado o Combinado. Seleccione si la jurisdicción presentará un Plan Estatal Unificado o Combinado. Como mínimo, deberá presentar un Plan Estatal Unificado que incluya los seis programas básicos.

Puerto Rico presenta un **Plan Estatal Unificado**. Este plan incluye el Programa de Adultos, el Programa de Trabajadores Desplazados, el Programa de Jóvenes, el Programa de la Ley Wagner-Peyser, el Programa de la Ley de Educación y Alfabetización de Adultos y el Programa de Rehabilitación Vocacional.

II. Elementos estratégicos. El Plan Estatal Unificado deberá incluir una sección de Elementos de Planificación Estratégica que analice el ambiente económico e identifique la visión general de la jurisdicción para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral. Los elementos requeridos bajo esta sección permiten el desarrollo de metas apoyadas en datos dirigidas a preparar una fuerza laboral educada y diestra, e identificar estrategias exitosas para alinear los programas de desarrollo de la fuerza laboral de modo que apoyen el crecimiento económico.

II(a). Análisis económico, de la fuerza laboral y de las actividades del sistema de la fuerza laboral. El Plan Estatal Unificado deberá incluir un análisis de las condiciones económicas, las estrategias de desarrollo económico y del mercado laboral en que operarán el sistema y los programas de la fuerza laboral.

II(a)(1). Análisis económico y de la fuerza laboral. El Plan Estatal Unificado deberá incluir un análisis de las condiciones económicas, las estrategias de desarrollo económico y del mercado laboral en que operarán el sistema y los programas de la fuerza laboral.

II(a)(1)(A). Análisis económico. El Plan Estatal Unificado deberá incluir un análisis de las condiciones económicas y tendencias, incluyendo regiones y cualquier área geográfica específica identificada en la jurisdicción.

El Informe del Departamento Federal del Tesoro, *Addressing Puerto Rico's Economic and Fiscal Crisis and Creating a Path to Recovery: Roadmap for Congressional Action*, resumió la situación del las condiciones económicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico al resaltar lo siguiente: "*3.5 millones de ciudadanos Estadounidenses que viven en Puerto Rico han soportado una década de parálisis económica. Desde el 2006, la economía de Puerto Rico se contrajo por más de 10 por ciento y perdió más de 250,000 empleos. Sobre el 45 por ciento de los residentes subsisten bajo el nivel de pobreza –la mayor tasa de cualquier jurisdicción– y su tasa de 11.6 por ciento de desempleo es más que el doble de la nacional. Estos retos han propagado la mayor ola de emigración desde la década del cincuenta, y el ritmo acelera. Más de 300,000 personas se han marchado de Puerto Rico en el curso de la pasada década; una cantidad récord de 84,000 personas se marchó en el 2014*".

La expiración de la Sección 936 del Código Federal de Rentas Internas y de la aplicación de la sección 30 A, en el 2005, ante la ausencia de mecanismos comparables y adecuados para solventar empleos e inversión de capital, dio paso a los retos actuales de la industria de manufactura, la cual cimentaba la economía de Puerto Rico. Consecuentemente, el Índice Económico Coincidente de la JP indica que el sector de la manufactura, si bien ha aumentado un 1% desde el 2005, ha perdido 6% desde el 2008, año en que su desempeño máximo se invirtió. El escenario recrudece con la contracción de la industria de la

construcción que se redujo en un 59% desde el 2005, cuya actividad estaba apoyada en forma equitativa por el sector público y privado. Mientras, el turismo ha crecido por 8% desde el 2005.

El PNB de Puerto Rico experimentó una baja de 0.2% en el 2013 y de 0.9% en el AF 2014. La JP proyecta un decrecimiento adicional en el orden de 0.9% y de 1.2% en los AF 2015 y 2016, respectivamente. En resumen, entre el AF 2005 y el AF 2014, el PNB se contrajo por 12.6%, y la JP proyecta que descienda aún meas hasta 14.4%, en el AF 2016. En 7%, hasta el AF 2014, el PIB perdió, aproximadamente, la mitad. En términos reales, la proporción entre el PIB y el PNB no ha cambiado en la pasada década. En términos constantes, se experimentó un desplazamiento de 6% que favoreció el peso del PIB.

Según resaltado en el informe del Departamento Federal del Tesoro, cuando se considera el total de la deuda respaldada por la autoridad de imponer contribuciones, el servicio de la deuda pública consumió más de una tercera parte de los ingresos anuales de la jurisdicción. Esto contrasta con una proporción aproximada de 5% para el resto de los Estados, durante el AF 2014. Esta realidad fiscal impone limitaciones significativas al margen con que cuenta la jurisdicción para invertir recursos estratégicamente para fortalecer su sistema de desarrollo de la fuerza laboral. Entre el AF 2015-14, el gobierno estatal perdió el 15% de su empleomanía, lo cual fue consistente con el descenso de 18% en el empleo total de la jurisdicción. La tasa de desempleo comenzó a descender a partir del AF 2010, cuando cayó de 16.3% a un 13% en el AF 2015.

El Departamento Federal del Tesoro, el Comité de Puerto Rico sobre la Crisis Fiscal y el Banco de la Reserva Federal de Nueva York, han recomendado la extender a la jurisdicción el Crédito Contributivo Federal por Empleo (EITC, por sus siglas en idioma inglés) y acometer otros cambios estructurales para atender los niveles extremadamente bajos de participación laboral, especialmente entre los jóvenes, lo cual figura como un reto principal para impulsar desarrollo económico.

Según expuesto en el documento del *Comprehensive Economic Development Strategy for Puerto Rico,* de la Administración Federal de Desarrollo Económico, la regionalización es considerada un componente clave en los planes de reforma gubernamental, y es vista como un método efectivo para movilizar recursos locales para apoyar el desarrollo económico. Las alianzas existentes entre gobiernos locales, la industria y la academia, mantienen competencias medulares a nivel regional: INTECO, en la zona central de la Isla, tiene la industria de servicios de salud y de dispositivos médicos como sectores de enfoque; INTENOR, en el Norte, tiene el conglomerado farmacéutico como núcleo; en el Noreste, la fortaleza de INTENE reside en el desarrollo del turismo y la transportación; en el Sur, DISUR desarrolla iniciativas en áreas como logística, agroindustrias y servicios de salud; y PR-TEC, en el Oeste, la más longeva de las alianzas, creció en torno a la concentración de industrias de alta tecnología en la región, incluyendo la aeroespacial, así como la presencia del Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, especializado en ingeniería y ciencias.

Para información adicional sobre las condiciones y tendencias económicas de la jurisdicción, favor consultar el Informe de Análisis Económico del DTRH para 2015.

II(a)(1)(A)(i) Demanda existente para sectores industriales y ocupaciones. Provea una análisis de las industrias y ocupaciones para las que existe demanda.

Sectores industriales, en general

Según ilustrado en la Tabla II-1, los sectores industriales con mayor participación en el PIB en el AF 2014 fueron: Manufactura, que alcanzó casi la mitad con un 47.6%; seguido de Bienes Raíces y Alquiler, con 15.2%; Gobierno, con 7.6%; Ventas al Detal, en 4.9%; Finanzas y Seguros, con 4.5%; y Cuidado de Salud y Servicios Sociales, con 3.5%. La suma de estos sectores industriales representa el 84% del PIB.

Tabla II-1. PNB, PIB, por sector industrial y per cápita y otras características seleccionadas, AF 2005, 2011, 2014

	2005	2011	2014
Total a precios constantes ($millones)			
PNB	54,861.9	65,720.7	69,201.6
Aumento anual	5.9	2.2	0.6
Per cápita	14,346	17,742	19,373
PIB	83,914.5	100,351.7	103,675.7
Per cápita	21,943	27,092	29,024
Por sector industrial (como % del PIB; subsector como % del sector)			
Agricultura	0.60	0.79	0.83
Construcción	2.50	1.30	1.12
Manufactura	42.40	46.60	47.58
Comida y productos relacionados	2.86	1.68	2.01
Bebidas y productos derivados del tabaco	2.20	2.11	2.65
Ropa y productos relacionados	0.53	0.58	0.23
Productos químicos y derivados	72.27	69.05	64.62
Computadoras y productos electrónicos	11.68	18.45	22.61
Equipo eléctrico	1.42	1.47	1.65
Otra manufactura	5.26	4.56	4.27
Comercio al por mayor	3.21	2.90	2.77
Comercio al detal	5.57	4.77	4.89
Transportación y almacenamiento	1.12	0.89	0.87
Informática	2.32	2.60	2.30
Finanzas y seguros	7.40	5.59	4.47
Bienes raíces y renta	11.43	14.32	15.21
Servicios profesionales, científicos y técnicos	2.08	1.54	1.72
Administración de compañías y empresas	0.16	0.08	0.07
Servicios administrativos y de apoyo	1.75	1.68	1.81
Servicios educativos	0.97	0.68	0.70
Servicios de salud y servicios sociales	3.48	3.38	3.46
Arte, entretenimiento y recreación	0.30	0.09	0.09
Alojamiento y restaurantes	2.03	1.77	1.94
Otros servicios	0.48	0.38	0.41
Gobierno	9.71	8.19	7.55
Estado Libre Asociado	86.28	81.59	80.28
Municipios	13.72	18.41	19.72
Producto nacional bruto	7,314.7	6,431.7	6,391.9
Aumento	1.9	(1.8)	(0.9)
Per cápita	1,913	1,736	1,789
Producto interno bruto	11,379.2	10,589.2	10,581.8
Per cápita	2,976	2,859	2,962
Salarios y compensaciones ($millones)	25,393.1	25,268.5	25,625.4
Empleo, total (miles)	1,213	1,044	996

Productividad ($)	9,381	10,143	10,624

Fuente: JP, Apéndice Estadístico, 2014.

Además del sector de Agricultura, entre el AF 2005 y el AF 2014, sólo tres sectores no agrícolas pudieron expandir su participación en el PIB. Estos fueron: Bienes Raíces y Renta, con 33.1%; Manufactura, 12.2%; y Servicios Administrativos y de Apoyo, con un aumento moderado de 3.9%. Por otro lado, el sector de Arte, Entretenimiento y Recreación, perdió casi un 70% de su participación, mientras que los de Construcción, Minería y Gerencia perdieron casi la mitad, y Finanzas y Seguros, más de una tercera parte.

Al enfocar sobre los cambios de participación del PIB entre los sectores industriales principales en el periodo más breve que transcurrió entre 2011 y 2014, se aprecian movimientos adicionales, con Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos, con un aumento en participación de 11.3%, seguido de cerca por Alojamiento y Restaurantes, con 9.5%, y Utilidades, con 8.2%. El sector de Informática, por el contrario, aceleró su decrecimiento con 11.5% para este periodo.

Según se ilustra en la Tabla II-2, los sectores industriales principales con la mayor cantidad de empleos estimados fueron Gobierno, Comercio al Detal, Servicios Educativos, y Servicios de Salud y Servicios Sociales. Entre éstos, concentraron más de la mitad del empleo total estimado. Los sectores de mayor contracción entre aquellos con una aportación significativa de empleos, fueron Manufactura, Gobierno y Servicios Educativos.

Tabla II-2. Estimados de empleo por industria principal, 2014

Sector industrial	Empleo 2014		Cambio 2012-2014 (%)
	Total	Como % del total	
Agricultura	5,926	0.7	-2.3
Minería	670	0.1	-14.1
Utilidades	320	0.0	-8.6
Construcción	27,180	3.0	-22.7
Manufactura	63,060	7.0	-29.1
Alimentos y productos relacionados	11,740	1.3	0.9
Bebidas y productos del tabaco	2,430	0.3	-1.6
Productos textiles	240	0.0	-17.2
Ropa y productos relacionados	5,310	0.6	-42.2
Artículos de madera	310	0.0	6.9
Impresos y publicaciones	1,690	0.2	-5.1
Productos químicos y derivados	17,940	2.0	-1.9
Productos de petróleo y carbón	760	0.1	-1.3
Productos minerales no metálicos	1,800	0.2	-12.6
Productos plásticos y de goma	1420	0.2	-12.3
Primarios de metal	400	0.0	-31.0
Productos fabricados de metal	3,430	0.4	-5.8
Manufactura de maquinaria	2,140	0.2	-4.5
Computadoras y productos electrónicos	4,420	0.5	-12.1
Equipo eléctrico, enseres y componentes	5,080	0.6	-1.7
Equipo de transportación	1,240	0.1	4.2

Sector industrial	Empleo 2014		Cambio 2012-2014 (%)
	Total	Como % del total	
Papel y productos derivados	1,360	0.2	2.3
Productos de cuero	550	0.1	-25.7
Muebles y otros relacionados	1,200	0.1	-8.4
Otra manufactura	1,020	0.1	-91.3
Comercio al por mayor	31,490	3.5	-3.9
Comercio al detal	132,810	14.7	2.1
Transportación y almacenamiento	17,280	1.9	7.2
Informática	19,400	2.1	2.5
Finanzas y seguros	31,050	3.4	-2.8
Bienes raíces y renta	12,530	1.4	-3.7
Servicios profesionales, científicos y técnicos	28,720	3.2	6.4
Administración de compañías y empresas	11,330	1.3	4.5
Servicios administrativos y de apoyo	75,730	8.4	6.2
Servicios educativos	100,240	11.1	-8.8
Servicios de salud y servicios sociales	85,420	9.5	6.6
Arte, entretenimiento y recreación	3,810	0.4	56.8
Alojamiento y restaurantes	76,800	8.5	9.3
Otros servicios	13,870	1.5	1.7
Gobierno	158,250	17.5	-18.4

Fuente: DTRH, Estimados de OES, 2012, 2014.

Sectores industriales, en detalle

Tabla II-3. Resumen del sector de Agricultura

Sector: Agricultura	
Como porción del PIB 2014 (%)	1.12
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	-0.39
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	3.05
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-22.7
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	1898
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	15
Valor de exportaciones (como % del total)	0.11
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Alimentos	$9.33BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

El sector aportó menos del 1.7% del empleo total en el 2014, lo que representa un descenso significativo cuando se compara con una participación cercana a una tercera parte durante la primera mitad del Siglo XX, lo cual evidencia, a su vez, la magnitud del proceso de industrialización que determinó la economía de Puerto Rico: en el 1929, la porción de este sector en el ingreso nacional era cercana al 50%.

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Fortalezas	Actividades de Investigación y desarrollo (R&D, por sus siglas en idioma inglés) en

	biotecnología de cultivos y animales, ciencia y tecnología de alimentos, manejo de plagas en cultivos tropicales y enfermedades de granjas tropicales son llevados a cabo ahora y se ofrece educación formal a nivel subgraduado y graduado en 11 campos principales, y educación informal es ofrecida con base en los resultados de estudios autóctonos.
Debilidades	Escasez de mano de obra agrícola, especialmente en la montaña, dónde la práctica agrícola no puede ser mecanizada debido a la topografía. La emigración y la baja en nacimientos puede resultar en un crecimiento lento de la demanda por alimentos y productos agrícolas.
Oportunidades	Oportunidades para aumentar actividad en otros sectores económicos debido a la presencia de vínculos entre empresas agrícolas y otras industrias, por ejemplo, la de alimentos y la industria biotecnológica para mercados locales y de exportación.
Amenazas	Comunidad agrícola envejecida: la edad promedio de los agricultores es 59 años y el número de agricultores jóvenes decrece rápidamente. La preocupación es ¿quién o quiénes serán los futuros productores?

JP. Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico (2015): Agricultura (Borrador).

Actividades de Investigación y desarrollo (R&D, por sus siglas en idioma inglés) en biotecnología de cultivos y animales, ciencia y tecnología de alimentos, manejo de plagas en cultivos tropicales y enfermedades de granjas tropicales son llevados a cabo ahora y se ofrece educación formal a nivel subgraduado y graduado en 11 campos principales, y educación informal es ofrecida con base en los resultados de estudios autóctonos.

Tabla II-4. Resumen del subsector de Construcción

Subsector: Construcción	
Como porción del PIB 2014 (%)	1.12
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	-0.39
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	3.05
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-22.7
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	1898
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	15
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Vivienda	$10.09BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

Según la JP, las inversión del sector genera impactos proporcionalmente mayores en la economía, debido a su fuerte interdependencia con otros sectores. Sin embargo, el gasto gubernamental, que totaliza cerca la mitad de la inversión total en construcción, probablemente continúe decayendo.

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Fortalezas	Diversidad de contratistas, existe una gran y variada fuerza laboral en este sub sector, la cual puede ejecutar proyectos de infraestructura en distintas escalas y complejidad.

JP. Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico (2015): Construcción (Borrador).

Tabla II-5. Resumen del sector de Manufactura

Sector: Manufactura	**Manufacturing**
Como porción del PIB 2014 (%)	47.58
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	0.24
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	0.00
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-29.1

Sector: Manufactura	Manufacturing
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	1817
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	42
Valor de exportaciones (como % del total)	98.93%

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

El sector tiene una relación fuerte y positiva con el empleo total en Puerto Rico. No obstante, durante la pasada década, la mayoría de subsectores de Manufactura han perdido participación frente a otros tres subsectores: Computadoras y productos electrónicos, que duplicó su porción; Bebidas y productos derivados del tabaco, que expandió un 20.3%; y Equipos eléctricos, enseres y componentes, a un 16.6%. La mayor pérdida de participación correspondió a los subsectores de Productos de petróleo y carbón, Productos minerales no metálicos, Ropa y productos relacionados, Productos fabricados de metal, y Muebles y productos relacionados. Al examinar los cambios entre el 2011 y el 2014, los subsectores de Alimentos y productos relacionados y Productos de papel, escalaron a niveles previos mientras que Ropa y productos relacionados, Primarios de metal y Productos de cuero, aparentan haber acelerado sus respectivos descensos.

Los compromisos de creación de empleos para el sector, a través de las promociones de la CFI, decrecieron en un 56% (62% en nómina) entre el 2008, cuando se experimentó un máximo de producción en manufactura, y el 2015. Igualmente significativo, los compromisos de inversión cayeron por 71%.

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Fortalezas	Puerto Rico tiene salarios más bajos que los de los Estados Unidos y alta productividad laboral, así como una experiencia industrial extendida.
Debilidades	La compensación por labor es alta en comparación con otros países en desarrollo. Conglomerados de negocios incompletos (falta de participación de las universidades y otras instituciones de investigación). Sentido de empresarismo subdesarrollado.
Oportunidades	Peritaje y conocimiento en manufactura puede ser transferido de industrias principales (principalmente, extranjeras) a otras industrias. De firmas extranjeras a productores locales (spillovers). Recursos humanos e infraestructura requerida para el desarrollo de actividades de innovación por firmas locales.
Amenazas	Emigración de la mano de obra hábil y especializada. Ausencia de estrategias para aumentar eslabonamiento industrial (con productores locales).

JP. Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico (2015): Manufactura (Borrador).

Tabla II-6. Resumen del subsector de Alimentos y productos relacionados

Subsector: Alimentos y productos relacionados	
Como porción del PIB 2014 (%)	2.01
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	0.25
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	1.32
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	0.9
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	587
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	20
Valor de exportaciones (como % del total)	3.91%
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Alimentos	$9.33BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

En el 2014, el sector de aumentos fue responsable por el 6.2% del total de exportaciones y el 7.8% de las importaciones de manufactura. Asimismo, en el 2012, los puertorriqueños gastaron 14.6% del total de su

gasto personal de consumo en alimentos. Según destaca la JP, una característica clave del sector radica en que importa una gran cantidad de sus materias, por lo que el sector carece de un vínculo fuerte con el sector agrícola. De modo similar al sector de Ropa, en esta condición descansa el potencial de crecimiento de este subsector.

Tabla II-7. Resumen del subsector de Ropa y productos relacionados

Subsector: Ropa y productos relacionados	
Como porción del PIB 2014 (%)	0.23
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	-0.37
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	0.60
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-42.2
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	70
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	85
Valor de exportaciones (como % del total)	0.14
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Vestimenta y accesorios	$3.55BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

Debido a que Puerto Rico tiene una presencia importante en la producción de ropa y accesorios militares, el sector de Ropa empleó cerca del 14% del empleo total de manufactura en la Isla en 2012. En el 2014, esa porción era 8.4% y su participación en el PIB continuó en descenso. Sin embargo, aún subsisten oportunidades debido al hecho de que el gasto de consumo personal en ropa y accesorios excedió los $3.5BN en el 2014, mayormente de bienes importados. Asimismo, debido a la Enmienda Berry, que estipula que todas las compras del Departamento Federal de la Defensa deben originarse en territorio estadounidense, Puerto Rico permanece como destino atractivo para contratación militar de manufactura de ropa. La Isla ocupa el segundo lugar en contratos con el Departamento Federal de la Defensa en este rubro. La innovación en la industria de la ropa ocurre aceleradamente, impulsada por actividades de investigación y desarrollo para aplicaciones de nanotecnología. Los textiles "inteligentes" desarrollados en Puerto Rico, permiten la integración de sistemas complejos en uniformes de combate que integran armaduras, equipo resistente a fuego y nuevas fibras que detienen el crecimiento de bacterias para limitar las la propagación de infecciones en soldados heridos.

Tabla II-8. Resumen del subsector de Productos químicos y derivados: productos farmacéuticos y medicinas

Subsector: Productos químicos y derivados: productos farmacéuticos y medicinas	
Como porción del PIB 2014 (%)	64.62
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	-5.92
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	2.02
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-1.9
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	122
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	141
Valor de exportaciones (como % del total)	70.15

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

El subsector de Químicos y productos derivados, que incluye la industria farmacéutica, lideró el PIB del sector en el 2014, con un 65%, lo que representó un descenso del nivel alcanzado de 72%, en el 2005. Este subsector, por sí mismo, supera el 30% de todo el PIB para Puerto Rico. Considerando el peso de este subsector en la producción, que equivale también a dos terceras partes de las exportaciones de manufactura, el hecho de que sea un sector de capital y conocimiento intensivos, causa que no aporte

significativamente al total de empleos creados en el sector de Manufactura. Puerto Rico es uno de los principales centros de manufactura de biofármacos en el mundo, con 50 años de experiencia acumulada en la manufactura de fármacos y más de 30 años en la manufactura de productos farmacéuticos estériles. Puerto Rico sirve de sede a más de 49 plantas farmacéuticas aprobadas por la Administración Federal de Drogas y Alimentos, incluyendo Astra Zeneca, Abbott-Abbvie, Bristol-Meyers Squibb, Merck, Pfizer y Eli Lilly, entre otras, y muchas de ellas operan más de una planta en la Isla. Cerca de dos docenas de productos farmacéuticos son manufacturados en Puerto Rico incluyendo drogas antidepresivas, tranquilizantes, laxantes, medicamentos contra la diabetes, vasodilatadores, antibióticos y contraceptivos. Asimismo, 12 de las 20 principales compañías farmacéuticas tienen presencia en la Isla.

Un informe reciente de la Asociación de la Industria Farmacéutica (PIA, por sus siglas en idioma inglés) sobre el impacto económico de las operaciones de manufactura y comercialización de la industria farmacéutica en la Isla, resalta que ésta es responsable por más del 10% de empleo total. Las ventas de productos biofarmacéuticos en Puerto Rico alcanzaron $2,800 millones en el 2011, de los cuales $900 millones fueron de productos genéricos. Según PIA, la industria contrata firmas locales por más de $150 millones al año y mantiene el sector de las pruebas clínicas, con lo que expande el conocimiento científico y provee las bases para aumentar las actividades de Investigación y Desarrollo en la Isla, a través de una red de socios públicos y privados, locales y externos. El fortalecimiento de este sector es prioritario es una estrategia de desarrollo económico, que se cimenta en las recomendaciones de PIA y las directrices de WIOA, de fortalecer los lazos entre el gobierno, la academia y la industria para proteger y promover las ventajas competitivas que este sector representa para la Isla.

Tabla II-9. Resumen del subsector de Otra manufactura: Equipo médico y suministros

Subsector: Equipo médico y suministros	
Como porción del PIB 2014 (%)	4.27
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	0.31
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	0.11
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-91.3
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	70
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	173
Valor de exportaciones (como % del total)	9.18

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

Alrededor de 30 firmas manufacturan equipo médico y suministros, incluyendo instrumentos médicos y quirúrgicos, equipo dental y enseres quirúrgicos, en Puerto Rico. El subsector de equipos médicos empleó más de 11,000 personas en el 2012. El valor de las exportaciones de esta industria fue equivalente al 4.4% del total de las exportaciones de Manufactura. El último conteo realizado por la CFI, apunta que la Isla sirve de base para unas 70 plantas de manufactura de aparatos médicos, en las cuales se manufacturan instrumentos quirúrgicos y médicos, bienes oftálmicos, equipo dental y suministros, bienes ortodónticos, dentaduras, enseres, aparatos y mobiliario de laboratorio. Medtronic, Stryker, CR Bard, Abbott Medical Optics y Coopervision, son algunas de las compañías internacionales líderes en la industria que tiene presencia en Puerto Rico.

Tabla II-10. Resumen del subsector de Comercio al detal

Subsector: Comercio al detal	
Como porción del PIB 2014 (%)	4.89
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	0.34
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	14.92
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	2.1

Subsector: Comercio al detal	
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	9005
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	15
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Cuidado Personal, Misceláneos	$2.46BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

En el 2014 este sector fue líder en la creación de empleos entre todos los sectores, con el 15% del empleo total, unos 132,800 empleos. Esta cifra representó un aumento de 2,000 empleos, en comparación con 2012.

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Fortalezas	Recursos humanos: fuertes capacidades y destrezas gerenciales.
Debilidades	Los ingresos por salarios y producción han estado estancados.
Amenazas	Fuerte emigración de trabajadores jóvenes.

JP. Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico (2015): Comercio al por mayor y al detal, y almacenamiento (Borrador).

Tabla II-11. Resumen del subsector de Servicios educativos

Subsector: Servicios educativos	
Como porción del PIB 2014 (%)	0.70
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	-0.03
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	11.26
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-8.8
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	732
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	46
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Educación	$2.13BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

La JP proyecta una reducción en la matrícula en el sistema educativo de Puerto Rico, como resultado de la reducción poblacional, el descenso en el número de nacimientos, y el aumento en los patrones migratorios. La infraestructura de este sector incluía 1,461 escuelas públicas, 764 escuelas privadas, 413 instituciones post secundarias no universitarias, 118 escuelas de organizaciones de base de fe, y 51 instituciones de educación superior, con 141 unidades o recintos. Según argumentado por la JP, esta valiosa infraestructura sería la primera víctima de la reducción de la demanda por servicios educativos.

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Fortalezas Educación Sup.	Número considerable de recursos humanos al compararse con los Estados Unidos (según cociente de ubicación). Gran número de instituciones educativas.
Debilidades Educación Sup.	Las necesidades del mercado laboral y las ofertas académicas no son cónsonas. Existen especialidades en las que el número de graduados no coincide con las necesidades del mercado laboral.
Oportunidades K-12	Integración a través de asociaciones entre el sector privado, el gobierno y las organizaciones sin fines de lucro para evitar la duplicación de esfuerzos y maximizar el capital humano. Inserción de cursos de idiomas extranjeros para ampliar el currículo escolar y motivar y preparar a los estudiantes para el mercado laboral y las oportunidades a nivel global. Promoción de la educación vocacional enfocada en las oportunidades presentes en el mercado laboral.
Oportunidades	Certificados en tres pasos: (estudio de 1 año), grado asociado (2 años), y bachillerato

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Educación Sup.	(4 años) para asegurar que la mayor parte del estudiantado adquiere una certificación de educación superior para apoyar la adquisición de capital humano. Participación de las instituciones de educación superior en la transición de los estudiantes hacia el mercado laboral. Implementación de currículos oportunos, factibles y estructurados, que utilicen los recursos eficazmente, como son, por ejemplo, el tiempo y las ayudas económicas. Promover el empresarismo y las destrezas de negocios sin distinguir el programa académico.
Amenazas K-12	Reducción en las matrículas proyectada debido a la reducción poblacional.
Amenazas Educación Sup.	La reducción en el número de los nacimientos tendrá un impacto futuro en la demanda y suplido en el sector de servicios educativos. El aumento en la emigración puede reducir la demanda por servicios educativos. La diferencia entre los ingresos y el mercado de empleos de Puerto Rico versus el de Estados Unidos puede ser una las razones que alientan la emigración de profesionales. Las tendencias actuales muestran una reducción en el número de maestros en Puerto Rico. Reducción en el desempeño de estudiantes que aspiren a completar estudios universitarios puede resultar e un aumento en los costos debido a la necesidad de cursos remediales y dificultades en absorber nuevas técnicas y tecnologías por parte de los estudiantes.

JP. Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico (2015): Educación (Borrador).

Tabla II-12. Resumen del subsector de Servicios de salud y servicios sociales

Subsector: Servicios de salud y servicios sociales	
Como porción del PIB 2014 (%)	3.46
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	0.11
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	9.60
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	6.6
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	7551
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	12
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Servicios médicos y funerarios	$11.76BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

Según el DS, en el 2015, habían 89,953 profesionales de salud registrados en Puerto Rico, un aumento respecto del total de 76,701, en el 2010. Además, había 11,817 médicos y cirujanos. Según la JP, el gasto personal promedio relacionado con servicios de salud y funerarios, aumentó por 4.5% anual, mientras que el de alimentos aumentó sólo un 0.1%. Al considerar el presupuesto gubernamental, los seguros privados y Medicare, y estimar los gastos de auto-seguro, el gasto personal agregado en el rubro permaneció estable, cercano a $11,760 millones.

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Fortalezas	Es uno de los pocos sectores que podría prosperar sin aumento significativo en el gasto.
Debilidades	La reducción en la disponibilidad de programas de residencias médicas, remuneración apropiada para los profesionales de la salud y la reducción poblacional, podrían producir una disminución en las especializaciones médicas disponibles en Puerto Rico.
Oportunidades	El turismo médico se ha convertido en una prioridad en anõs recientes, lo cual podría generar empleos adicionales y aumentar la producción nacional.
Amenazas	Cerca de dos terceras partes de la población de la Isla depende del seguro médico

	gubernamental.

JP. Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico (2015): Cuidado médico y servicios sociales (Borrador).

Tabla II-13. Resumen del subsector de Servicios de alojamiento y restaurantes

Subsector: Servicios de alojamiento y restaurantes	
Como porción del PIB 2014 (%)	1.94
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	0.15
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	8.63
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	9.3
Cantidad de establecimientos 2014-4QT	4186
Tamaño promedio de los establecimientos 2014-4QT	18
Gasto de consumo personal relacionado, 2014: Alimentos	$5.02BN

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

Fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del sector en relación con la fuerza laboral	
Debilidades	Los servicios no son multilingües, lo cual limita el atractivo para los visitantes.
Oportunidades	Posibilidad de crecimiento en la creación de empleos. Aumentar el eslabonamiento e integración con otros sectores, por ejemplo, entre los sectores de agricultura y servicios de alimentos (restaurantes, establecimientos de comida rápida, entre otros) para reducir la cantidad de importaciones.

JP. Plan de Desarrollo Económico para Puerto Rico (2015): Artes, Entretenimiento y Recreación (Borrador).

Tabla II-14. Resumen del sector de Administración pública

Sector: Administración pública	
Como porción del PIB 2014 (%)	7.55
Cambio en la porción del PIB 2010-2014 (%)	-0.94
Como porción de empleo industrial no-agrícola 2014 (%)	17.78
Cambio en porción de empleo industrial no-agrícola 2012-2014 (%)	-18.4

DTRH: Estimados OES 2012, 2014; QCEW 4-14. JP: Apéndice Estadístico, 2014.

Además de la Manufactura, el sector de Administración pública ha experimentado cambios significativos. Este sector, que contaba con cerca de 250,000 empleos en la fuerza laboral puertorriqueña, ha perdido una cuarta parte de su empleo debido a las políticas implantadas para reducción del aparato gubernamental.

Ocupaciones

La Tabla II-15 resalta las dinámicas de las ocupaciones con las expansiones más significativas (en términos absolutos) ocurridas entre el 2010 y el 2014.

Tabla II-15. Ocupaciones con aumentos de empleo más significativos

Cód. SOC	**Ocupación**	**Requisito de credencial y experiencia**		**Estimado de empleo total por ocupación**		**Aumento de empleo 2010-2014**		**Salario promedio por hora ($)**	
		Educ.	**Exp.**	**2010**	**2014**	**Total**	**(%)**	**2010**	**2014**
41-2031	Vendedores al Detal	NA	ST-OJT	37,740	42,840	5,100	13.5	8.96	9.01
39-9021	Auxiliares de Cuidado Personal	NA	ST-OJT	1,790	5,360	3,570	199.4	8.01	8.10

Cód. SOC	Ocupación	Requisito de credencial y experiencia		Estimado de empleo total por ocupación		Aumento de empleo 2010-2014		Salario promedio por hora ($)	
		Educ.	Exp.	2010	2014	Total	(%)	2010	2014
35-3031	Camareros y Camareras	NA	ST-OJT	6,780	9,930	3,150	46.5	8.98	8.25
41-2011	Cajeros	NA	ST-OJT	27,840	30,810	2,970	10.7	8.13	8.31
35-2014	Cocineros de Restaurante	NA	MT-OJT	3,120	5,370	2,250	72.1	8.65	8.80
35-1012	Supervisores Directos de Trabajadores de Preparación y Servicio de Comidas	NA	NA	5,720	7,750	2,030	35.5	10.17	10.62
51-2099	Todos los demás Ensambladores y Fabricadores	NA	MT-OJT	2,250	4,030	1,780	79.1	8.38	8.50
29-2052	Técnicos de Farmacia	NA	MT-OJT	2,540	4,070	1,530	60.2	9.69	10.80
41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	NA	NA	10,650	12,120	1,470	13.8	13.53	13.60
25-9041	Auxiliares Docentes	PS-ND	NA	5,230	6,610	1,380	26.4	-	-
51-2022	Ensambladores de Equipo Eléctrico y Electrónico	HS	MT-OJT	640	1,960	1,320	206.3	8.24	9.97
51-9111	Operadores y Encargados de Máquinas de Empaque y Envasado	HS	MT-OJT	5,190	6,500	1,310	25.2	10.09	10.53
25-2059	Maestros de Educación Especial, otros	BD	Int/Res	60	1,320	1,260	2100.0	-	-
35-3022	Dependientes de Mostrador, Cafetería, Concesión de Servicio de Comidas y Establecimiento de Servicio de Café	NA	ST-OJT	3,740	4,940	1,200	32.1	8.21	8.13
37-2011	Conserjes y Empleados de Limpieza, excluye Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	NA	ST-OJT	28,610	29,630	1,020	3.6	8.47	8.66
41-3021	Agentes de Venta de Seguros	HS	MT-OJT	1,440	2,440	1,000	69.4	17.52	16.65

BLS: OES 2010, 2014. Nota sobre abreviaturas utilizadas: HS: Diploma de Escuela Superior; PS-ND: Estudios de educación postsecundaria, sin grado; AD: Grado Asociado; BD: Bachillerato; MD: Maestría; PD: Grado profesional. ST-OJT: Adiestramiento en el

empleo, de corta duración; MT-OJT: Adiestramiento en el empleo, de duración media; LT-OJT: Adiestramiento en el empleo, de larga duración; Int/Res: Internado/Residencia; Appr: Aprendizaje.

La Tabla II-16, resalta las dinámicas de ocupaciones con las contracciones más significativas (en términos absolutos) ocurridas entre el 2010 y el 2014.

Tabla II-16. Ocupaciones con descensos de empleo más significativos, 2010-2014

Cod. SOC	Ocupación	Requisito de educación o experiencia		Empleo estimado total por ocupación		Descenso en empleo 2010-2014		Salario promedio por hora ($)	
		Educ.	Exp.	2010	2014	Total	(%)	2010	2014
25-2021	Maestros de la Enseñanza Primaria Elemental, excepto la Enseñanza Especial	BD	Int/ Res	29,500	16,781	12,890	-46.0	-	-
25-2031	Maestros de Nivel Secundario, excepto la Enseñanza Especial y la Enseñanza Vocacional	BD	Int/ Res	20,195	10,891	9,370	-48.8	-	-
35-2021	Trabajadores de Preparación de Comidas	N/A	ST-OJT	20,157	13,167	7,270	-37.9	8.26	8.83
25-2052	Maestros de Educación Especial de Jardín de Infantes y Escuela Primaria	BD	Int/ Res	6,427	1,753	4,530	-74.1	-	-
25-1199	Todos los demás Profesores de Nivel Postsecundario	DD PD	NA	7,489	2,947	4,460	-62.6	-	-
13-1199	Todos los demás Especialistas en Operaciones Comerciales	BD	NA	11,728	7,561	4,320	-38.7	15.87	17.22
51-2092	Ensambladores en Equipo	HS	MT-OJT	10,165	6,449	3,840	-39.8	9.25	9.37
43-6011	Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos	HS	NA	13,929	10,869	3,430	-25.9	13.84	14.59
43-9022	Procesadores de Texto y Dactilógrafos	HS	ST-OJT	7,534	4,567	3,040	-42.5	11.46	11.62
33-3051	Agentes y Patrulleros Policiales	HS	MT-OJT	20,255	18,072	2,930	-15.2	13.01	8.76
53-7062	Obreros y Trabajadores Manuales de Traslado de Carga, Mercaderías y Materiales	NA	ST-OJT	16,112	13,813	2,850	-18.6	10.15	10.55
47-	Obreros de la	NA	ST-	10,763	8,237	2,790	-27.3	8.47	8.63

Cod. SOC	Ocupación	Requisito de educación o experiencia		Empleo estimado total por ocupación		Descenso en empleo 2010-2014		Salario promedio por hora ($)	
		Educ.	Exp.	2010	2014	Total	(%)	2010	2014
2061	Construcción		OJT						
51-6031	Operadores de Máquinas de Coser	NA	ST-OJT	7,677	5,354	2,470	-33.8	7.99	8.20
51-9199	Todos los demás Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Producción	HS	MT-OJT	7,018	4,768	2,370	-35.5	11.67	11.09
31-1011	Auxiliares de Salud en el Hogar	NA	ST-OJT	28,040	15,150	2,290	-51.6	8.17	8.21
15-1143	Diseñadores de Redes Informáticas	BD	NA	19,200	9,830	2,240	-85.2	14.21	25.95
35-3021	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas	NA	ST-OJT	19,160	11,890	1,790	-14.3	8.06	8.16
43-9061	Empleados de Oficina, Tareas Generales	HS	ST-OJT	6,110	1,580	1,620	-6.6	9.89	9.91
41-4012	Representantes de Ventas Mayoristas y de Productos Manufacturados, Excepto de Productos Técnicos y Científicos	HS	MT-OJT	7,120	2,660	1,570	-17.3	14.02	14.14
49-9071	Trabajadores de Mantenimiento y Reparación, General	HS	LT-OJT	11,150	6,830	1,420	-20.3	10.69	10.86
37-2012	Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	NA	ST-OJT	9,660	5,820	1,390	-29.5	8.12	8.51
43-3011	Cobradores de Cuentas y Facturas	HS	MT-OJT	13,240	9,810	1,340	-35.7	10.38	11.61
53-7064	Empacadores y Embaladores Manuales	NA	ST-OJT	7,160	4,120	1,280	-28.3	8.06	8.28
47-2111	Electricistas	HS	Appr	19,250	16,320	1,220	-44.0	12.42	12.72
29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	PS-ND	NA	15,320	12,470	1,220	-20.3	9.87	10.52
53-3032	Conductores de Camión Pesado y Camión de Arrastre	PS-ND	ST-OJT	10,230	7,440	1,210	-13.0	8.92	9.17

Cod. SOC	Ocupación	Requisito de educación o experiencia		Empleo estimado total por ocupación		Descenso en empleo 2010-2014		Salario promedio por hora ($)	
		Educ.	Exp.	2010	2014	Total	(%)	2010	2014
43-6014	Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	HS	ST-OJT	7,300	4,830	1,180	-4.6	9.91	10.03
53-7081	Recolectores de Residuos y Materiales Reciclables	NA	ST-OJT	6,670	4,300	1,150	-39.1	8.17	8.47

BLS: OES 2010, 2014. Nota sobre abreviaturas utilizadas: HS: Diploma de Escuela Superior; PS-ND: Estudios de educación postsecundaria, sin grado; AD: Grado Asociado; BD: Bachillerato; MD: Maestría; PD: Grado profesional. ST-OJT: Adiestramiento en el empleo, de corta duración; MT-OJT: Adiestramiento en el empleo, de duración media; LT-OJT: Adiestramiento en el empleo, de larga duración; Int/Res: Internado/Residencia; Appr: Aprendizaje.

Según el informe del DTRH sobre destrezas y ocupaciones en alta demanda, en el 2014 las ocupaciones de mayor reclutamiento fueron: Vendedores al detal (12.5% del total de reclutamientos); Cajeros (4.9%); Trabajadores de preparación y servicio de alimentos, incluyendo comida rápida (4.1%); y Secretarias y asistentes administrativos, excepto legal, médico y ejecutivos (3%). Los tres más altos han como tal desde el 2010, pero con diferente distribución: Vendedor al detal contó con 7.8% del total de reclutamientos, Cajeros, con 7.4%, y Preparación y servicio de alimentos, 5.5%.

II(a)(1)(A)(ii) Demanda existente para sectores industriales y ocupaciones. Provea una análisis de las industrias y ocupaciones para las cuáles hay demanda emergente.

Sectores Industriales

La agenda de desarrollo económico del DDEC gira en torno a sectores industriales estratégicos.

Ciencias vivas: manufactura farmacéutica. Los dos segmento de la industria farmacéutica que mayor crecimiento experimentan ahora en términos de su mercado mundial son medicamentos genéricos y biológicos. Mientras se estima que los genéricos tendrán mayor crecimiento, con un agregado anual proyectado de 11% (2012-2016), la mayoría de la innovación en la industria ocurre en el sector de los biológicos. Por tanto, el panorama de crecimiento en ambos campos representa una gran oportunidad de empleos para Puerto Rico. Algunas de las estrategias envuelven:

- Proteger las operaciones farmacéuticas existentes mediante la colaboración con las compañías del sector.

- Intervenir activamente en el proceso de reciclaje de las plantas cerradas o aquellas en proceso de cierre, asegurando contactos con compañías interesadas de manera que puedan retomar o adaptar las operaciones de las plantas, para reducir el tiempo en el que permanecen cerradas.

- Fomentar el establecimiento de una industria farmacéutica especializada en la producción de genéricos y biológicos, utilizando inversión de capital local. Utilizar la CFI como socio de negocios.

- Atraer operaciones de empaque para ventas y distribución para complementar operaciones de manufactura existentes.

- Desarrollar las destrezas para investigación y desarrollo local en el campo de la farmacéutica para generar propiedad intelectual en Puerto Rico.

- Desarrollar programas de adiestramiento conjunto con universidades y compañías del sector privado para reforzar la fuerza laboral y ofrecer mejores oportunidades de empleo y crecimiento a egresados.

Con cinco décadas de manufactura farmacéutica, Puerto Rico tiene una fuerza trabajadora con un alto cúmulo de experiencia y conocimiento en reglamentación GMP, FDA y otra aplicable globalmente. Aún cuando el 60% de los empleados del área de ciencias vivas poseen al menos un grado de bachillerato, Puerto Rico ofrece los costos de mano de obra más bajos de cualquier jurisdicción en los Estados Unidos, con salarios por hora en manufactura que promedian entre 65 y 80% del promedio para todo Estados Unidos.

Ciencias vivas: manufactura de dispositivos médicos: Se proyecta que este sector experimente un crecimiento global de 6% por año hasta el 2020. Puerto Rico está en una posición única para aprovechar esta tendencia, dado que acumula una experiencia importante, con $4,500 millones en exportaciones y 13 de las 20 firmas más grandes del sector establecidas en Puerto Rico. Algunas de las estrategias incluyen:

- Integrar nuevas líneas de producción en compañías ya establecidas en Puerto Rico

- Fomentar la investigación, desarrollo y manufactura de nuevos productos en Puerto Rico

- Enfocar los esfuerzos de promoción en sectores y compañías de gran crecimiento, especialmente, en los campos de ortopedia, trauma, cirugía invasiva y dispositivos visuales.

- Atraer compañías dentro de la cadena de distribución de dispositivos médicos, de manera que se consolide el conglomerado y se expandan los horizontes de crecimiento.

Las ventajas competitivas de mano de obra disponible en este sector son comparables a las del sector de manufactura farmacéutica.

Biotecnología agrícola. Según la CFI, Puerto Rico surge como un centro importante de biotecnología agrícola. Desde el 1983, se conducen investigaciones con maíz, soya, girasoles y algodón, entre otros cultivos. Este es uno de los sectores de crecimiento más acelerados, debido al clima y condiciones ambientales estables todo el año, mano de obra diestra, calidad del terreno, proximidad a los Estados Unidos continentales, sistemas de transportación efectivos, centros de investigación académica y mecanismos de protección de propiedad intelectual. Algunas de las compañías establecidas en la Isla con actividades de investigación y desarrollo son Pioneer Hi-Bred, BASF Agrochemical, Bayer-Cropscience, Syngenta Seeds y Rice Tec. El sector concentra actualmente el 18% del empleo agrícola (más de 2,500 empleos). Puerto Rico aspira a convertirse en el centro de producción científica y de mejoramiento de semillas en Latinoamérica y debe liderar una industria con un crecimiento esperado de 6% por año. Algunas de las estrategias incluyen:

- Apoyar la expansión de producción de compañías actualmente establecidas en Puerto Rico mediante la preparación de ofertas individuales

- Atraer compañías adicionales al sector mediante la promoción de incentivos existentes, infraestructura y talento disponibles

- Fomentar actividades adicionales de investigación y desarrollo

El sector cuenta con una fuerza laboral altamente educada que tiene apoyo en una amplia gama de programas, incluyendo: Centro de Desarrollo de Biotecnología y Adiestramiento en el Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, el cual es una iniciativa pública-privada que ofrece programas de adiestramiento especializado para estudiantes y empleados con grados en ciencia e ingeniería, como para profesionales de la industria farmacéutica que desean transicionar al campo de ciencias vivas; un programa de bachillerato de cinco años del Recinto Universitario de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico, que ha sido ofrecido por los pasados 12 años; y un programa doctoral en ciencias biomédicas del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, y la Escuela de Medicina de Ponce de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.

Contratación (*Outsourcing*). Según la CFI, Puerto Rico emerge como centro para servicios de información de monitoria remota, y de operaciones relacionadas a las telecomunicaciones como son los centros de llamadas (call centers). A nivel global, en el 2014, los ingresos por *outsourcing* se estimaron en $600,000 millones. La industria está compuesta de cuatro segmentos: (1) contratación de tecnología de información; (2) contratación de procesos de negocios, (3) contratación de procesos de conocimiento, y (4) contratación de ingeniería e Investigación y Desarrollo. Algunas de las estrategias incluyen:

- Crear un conglomerado de contrataciones eslabonando universidades, el sector privado y el gobierno
- Desarrollar programas de adiestramiento, en coordinación con las universidades y las compañías del sector, lo cual incluye ofertar a los estudiantes internados en las compañías establecidas en el sector
- Atraer operaciones significativas mediante el ofrecimiento de servicios de contratación de procesos de negocios (BPO, por sus siglas en idioma inglés) y servicios, mediante promoción personalizada agresiva
- Promover el desarrollo de programados locales para su eventual exportación, mediante la implantación de legislación vigente
- Expandir los sectores de la industria aeroespacial y de defensa, prestando especial atención al área de Investigación y Desarrollo

Industrias "Bajo la Bandera". Los negocios "Bajo la Bandera", que al amparo de legislación federal vigente (por ejemplo, *Buy America Act* o la Reglamentación Internacional de Tráfico de Armas, entre otras) deben mantener operaciones en territorio estadounidense, representan una oportunidad de más de $500,000 millones. Puerto Rico aspira a contactar y atraer compañías dedicadas a la seguridad cibernética, *Big Data* y aviación remota, entre otros. Algunas de las estrategias incluyen:

- Mantener una división dentro de la CFI dedicada a generar relaciones de negocios entre compañías locales y el gobierno federal
- Contratar y atraer compañías en los siete sectores industriales identificados como primera prioridad debido a su crecimiento esperado: seguridad cibernética, *Big Data*, aviónica no tripulada, "comando, control, comunicaciones e inteligencia", servicios para la industria aeroespacial tradicional, textiles y centros de llamadas ("call centers")
- Expandir los programas de adiestramiento del FeCC para PYMES que deseen vender productos y servicios para agencias federales

Conglomerado de mantenimiento, reparación y operaciones (MRO, por sus siglas en idioma inglés). El mercado de MRO se proyecta cercano a $76,000 millones para el 2022, un 36% más que los $56,000 millones actuales. Las tendencias demuestran que las líneas aéreas están cada vez más interesadas en

contratar externamente sus actividades secundarias. Un conglomerado de MRO podría representar hasta $600 millones en el PIB, con un impacto importante en los PYMES y en las economías regionales, ya que fuera de los servicios principales de ensamblaje, limpieza y coordinación, la mayoría de los servicios son provistos por negocios con menos de 10 empleados. El conglomerado del MRO de Puerto Rico estará localizado en el triángulo aeroespacial en el Noroeste de la Isla, cuyo centro es Aguadilla. La región ha probado ser una de las fuerzas motrices de la industria de la aviación en Puerto Rico, con énfasis en la industria aeroespacial. Algunas de las estrategias incluyen:

- Comenzar las operaciones de Lufthansa Technik en el 2015

- Crear una escuela de MRO en Aguadilla y adaptar sus programas a los currículos universitarios vigentes para asegurar la cantidad y calidad de la fuerza laboral para apoyar el desarrollo de la industria

- Identificar oportunidades para establecer negocios y crear eslabonamientos con la industria aeroespacial existente en Puerto Rico.

En términos de mano de obra, el sector cuenta con una fuerza laboral altamente educada y diestra para apoyar el sector. Puerto Rico es sede de 2 de los 35 programas de ingeniería más grandes en todos los Estados Unidos: el Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico y la Universidad Politécnica de Puerto Rico. Cada año, las universidades locales confieren más de 20,000 grados relacionados con los campos de ciencia, ingeniería y tecnología.

Turismo. Nuevos productos turísticos serán desarrollados para ampliar la oferta. Programas de calidad, desarrollados a través de alianzas con instituciones educativas, son necesarios para crear la experiencia de "cinco estrellas" para los turistas que es necesaria para asegurar que repitan su visita. El gobierno ha emprendido una estrategia de “turismo médico”, el cual es un mercado en crecimiento. Se estima que 750,000 residentes de los Estados Unidos viajan cada año para recibir cuidados médicos. Puerto Rico tiene una oferta única en este campo: servicios médicos de alta calidad bajo reglamentación médica y estándares de los Estados Unidos, con costos que fluctúan entre 30% y 70% más bajos. Las estrategias principales incluyen:

- Diversificar el concepto de turismo para incluir otras modalidades, cómo turismo médico, deportivo, gastronómico, cultural y ecológico, para captar un espectro más amplio de visitantes

- Presentar a Puerto Rico como un destino turístico en mercados designados como de alta prioridad

- Crear programas conjuntos con instituciones educativas para mejorar la calidad del servicio en este sector

Pequeñas y medianas empresas (PyMEs) y microempresas. Según el Monitor Global de Empresarismo , el 12% de la población local, entre los 18 y 64 años de edad (excluyendo individuos en cualquier etapa de actividad empresarial), son empresarios potenciales e intentarán establecer una empresa dentro de los próximos tres años, lo cual representa una gran oportunidad de expansión. Las PYMEs generan 1 de cada 4 empleos creados en Puerto Rico. En años recientes, los PyMES y las microempresas han sido particularmente impactados por la crisis económica local y global. El gobierno impulsa una política pública sólida dedicada al fortalecimiento de este sector. Algunas de las estrategias principales son:

- Crear programas de incentivos permanentes para las PyMEs, incluyendo: reembolso parcial de los salarios de las personas reclutadas en nuevos empleos en PyMEs elegibles; reembolso parcial de salarios para la creación de nuevos empleos relacionados específicamente con actividades de

exportación; reembolso parcial de salarios para retención de empleos en PyMEs elegibles que tengan pérdidas operacionales netas, entre otros

- Crear de "ventanillas únicas" para ofrecer apoyo y servicios para las PyMEs, y contribuir a simplificar y bajar los costos de establecer o expandir un negocio

- Establecer un programa de mentoría y apoyo técnico para los PyMEs y las microempresas

Según el informe del DTRH sobre Demanda de Ocupaciones a Largo Plazo: 2012-2022, los subsectores de Servicios Médicos y Servicios Sociales ganarán la mayor cantidad de empleos, mientras que los subsectores de Manufactura exhibirán las pérdidas más significativos.

Tabla II-17. Industrias con aumento proyectado de empleos sobre el promedio, 2012-2022

Código NAICS	Título NAICS	Proyectado al 2022	Aumento Total	Cambio (%)
	Empleo total, todas las ocupaciones	1,172,131	109,384	10.29
519000	Otros Servicios de Información	211	79	59.85
624000	Asistencia Social	17,346	6,416	58.70
512000	Industrias de Películas y Grabación de Sonido	3,833	1,272	49.67
485000	Transportación Terrestre de Pasajeros	3,365	1,111	49.29
523000	Actividades de la Bolsa de Valores e Inversiones	1,666	539	47.83
518000	Proveedores de Internet, Portales de Búsqueda y Procesamiento de Datos	2,849	918	47.54
446000	Tiendas de Productos para la Salud y Cuidado Personal	25,150	7,619	43.46
623000	Facilidades Residenciales de Cuido y Enfermería	7,818	2,268	40.86
562000	Administración de Desperdicios y Servicios Remediativos	5,505	1,497	37.35
712000	Museos, Lugares Históricos, Zoológicos y Parques	421	112	36.25
622000	Hospitales (Públicos y Privados)	42,705	11,239	35.72
452000	Tiendas de Mercancía en General	33,036	8,292	33.51
517000	Telecomunicaciones	12,946	3,126	31.83
441000	Venta de Piezas y Vehículos de Motor	16,431	3,953	31.68
531000	Bienes Raíces	12,371	2,950	31.31
424000	Venta al por Mayor de Bienes No Duraderos	25,218	5,518	28.01
541000	Servicios Profesionales y Técnicos	35,898	7,824	27.87
621000	Servicios Ambulatorios de Salud	42,962	9,324	27.72
221000	Utilidades	448	96	27.27
721000	Alojamiento	16,985	3,232	23.50
561000	Servicios Administrativos	83,369	14,625	21.27
443000	Tiendas de Aparatos Electrónicos y Eléctricos	4,403	734	20.01
722000	Servicios de Alimentos y Lugares de Bebidas	68,516	10,624	18.35
532000 533000	Servicio de Alquiler y Arrendamiento & Servicios de Alquiler de Marcas Registradas, Patentes y Franquicias	4,075	595	17.10
453000	Tiendas Misceláneas	6,024	845	16.32

Código NAICS	Título NAICS	Proyectado al 2022	Aumento Total	Cambio (%)
713000	Entretenimiento, Apuestas y Recreación	2,055	255	14.17
524000 525000	Seguros y Actividades Relacionadas & Pensiones, Fundos y Otros Instrumentos Financieros	15,534	1,849	13.51
812000	Servicios Personales y Lavandería	5,832	647	12.48
Total Auto-empleo no incorporado		142,606	17,019	13.55

DTRH: Proyecciones de Empleo a Largo Plazo: 2012-2022.

Tabla II-18. Industrias con pérdida proyectada de empleos más alta, 2012-2022

Código NAICS	Título NAICS	Proyectado 2022	Pérdida total	Cambio (%)
316000	Cuero y Productos Relacionados	460	-288	-38.50
315000	Ropa	5,487	-3,187	-36.74
326000	Productos de Goma y Plástico	1,121	-481	-30.02
334000	Computadoras y Productos Electrónicos	3,737	-1,282	-25.54
324000	Productos de Petróleo y Carbón	596	-194	-24.56
488000	Actividades de Apoyo a la Transportación	2,798	-609	-17.87
237000	Ingeniería de Construcción Pesada y Civil	4,648	-887	-16.03
425000	Agentes y Corredores en el Mercado Electrónico	823	-148	-15.24
335000	Equipo y Aparatos Electrónicos	4,396	-728	-14.21
236000	Construcción de Edificios y Viviendas	15,523	-2,567	-14.19
312000	Productos de Tabaco y Bebidas	2,030	-314	-13.40
442000	Tiendas de Muebles y Muebles para el Hogar	2,271	-341	-13.06
336000	Equipo de Transportación	1,037	-153	-12.86
322000	Papel	1,148	-168	-12.77
483000	Transportación por Agua	484	-69	-12.48
920000	Gobierno Estatal, excluye Educación y Hospitales	91,779	-12,890	-12.32
451000	Tiendas de Artículos Deportivos, Pasatiempos, Libros y Música	1,851	-258	-12.23
339000	Industrias Manufactureras Misceláneas	10,325	-1,391	-11.87
331000	Industrias de Metales Primarios	498	-65	-11.55
325000	Productos Químicos	15,904	-2,053	-11.43
481000	Transportación Aérea	1,726	-222	-11.40
813000	Asociaciones y Organizaciones con Membresía	3,315	-395	-10.65
551000	Gerencia de Compañías y Empresas	9,531	-854	-8.22
332000	Productos de Metal	3,379	-231	-6.40
337000	Muebles y Productos Relacionados	1,224	-60	-4.67
493000	Almacenaje	1,640	-77	-4.48
444000	Tiendas de Equipo de Construcción y Jardinería	8,372	-274	-3.17
311000	Alimentos	11,223	-233	-2.03
327000	Productos Minerales No Metálicos	2,057	-18	-0.87
487000	Transportación a Lugares Panorámicos y de	169	-1	-0.59

Código NAICS	Título NAICS	Proyectado 2022	Pérdida total	Cambio (%)
	Interés			
238000	Contratistas en Oficios Especializados	11,952	-43	-0.36
454000	Vendedores al Detal sin Localización Física	1,135	-4	-0.35

DTRH: Proyecciones de Empleo a Largo Plazo: 2012-2022.

Ocupaciones

Tabla II-19. Ocupaciones con aumento proyectado de empleos sobre el promedio, 2012-2022

Cód. SOC	Ocupación SOC	2022	Sobre 2012	Cambio (%)	Área local con aumento más alto	Total	Área local con el aumento más bajo	Total
39-9021	Auxiliares de Cuidado Personal	10,073	3,796	60.47	Caguas Guayama	2,177	Mayagüez Las Marías	3
29-2052	Técnicos de Farmacia	5,128	1,645	47.23	Norte Central	213	Carolina	10
31-1011	Auxiliares de Salud en el Hogar	3,369	1,040	44.65	Caguas Guayama	233	Guaynabo Toa Baja	9
13-1161	Analistas de Investigación de Mercado y Especialistas en Mercadeo	2,577	727	39.30	San Juan	337	Bayamón Comerío	11
31-9095	Auxiliares de Farmacia	3,706	1,031	38.54	Suroeste	74	Ponce	6
29-1051	Farmacéuticos	2,705	719	36.20	Guaynabo Toa Baja	80	Ponce	12
43-6013	Secretarios de Médicos	8,513	2,053	31.78	Caguas Guayama	374	Noreste	101
39-9011	Trabajadores de Cuidado de Niños	5,731	1,325	30.07	San Juan	155	Carolina	1
53-7081	Recolectores de Residuos y Materiales Reciclables	3,853	838	27.79	Sureste	62	Suroeste	4
29-1141	Enfermeros Graduados	24,195	5,210	27.44	Caguas Guayama	1,208	Guaynabo Toa Baja	62
35-3021	Trabajadores de Tareas Combinadas de Preparación y Servicio de Comidas, Incluye Comidas Rápidas	11,784	2,509	27.05	Caguas Guayama	287	Sureste	33
35-2014	Cocineros de Restaurante	7,712	1,619	26.57	San Juan	427	Sur Central	21
15-1151	Especialistas en Apoyo Técnico para Usuarios de Computadoras	3,527	665	23.24	San Juan	267	Bayamón Comerío	0

Cód. SOC	Ocupación SOC	2022	Sobre 2012	Cambio (%)	Área local con aumento más alto	Total	Área local con el aumento más bajo	Total
37-2012	Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	5,511	957	21.01	San Juan	163	Norte Central	22
43-3021	Oficinistas de Facturación y Registro de Facturas	5,223	901	20.85	San Juan	257	La Montaña	11
51-2099	Todos los demás Ensambladores y Fabricadores	6,216	1,072	20.84	Manatí Dorado	282	Noreste	61
35-2012	Cocineros de Instituciones y Cafetería	5,117	882	20.83	San Juan	251	Guaynabo Toa Baja	19
25-2011	Maestros de Nivel Preescolar, Excepto de Educación Especial	4,220	670	18.87	San Juan	218	Mayagüez Las Marías	3
35-1012	Supervisores Directos de Trabajadores de Preparación y Servicio de Comidas	8,447	1,315	18.44	Carolina	118	Suroeste	57
41-2031	Vendedores al Detal	53,055	8,011	17.78	Caguas Guayama	1,420	Suroeste	94
43-4051	Representantes del Servicio al Cliente	14,670	2,179	17.44	Guaynabo Toa Baja	568	Sur Central	3
35-3031	Camareros y Camareras	10,373	1,533	17.34	San Juan	307	Bayamón Comerío	31
29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	4,985	730	17.16	San Juan	97	Guaynabo Toa Baja	17
37-3011	Trabajadores de Jardinería y Áreas Verdes	15,804	2,236	16.48	Caguas Guayama	164	Bayamón Comerío	6
49-3023	Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz	5,044	689	15.82	Caguas Guayama	165	Sur Central	11
33-9032	Guardias de Seguridad	33,076	4,424	15.44	Caguas Guayama	1,631	La Montaña	10
11-9199	Todos los demás Gerentes, Directores, Administradores y Jefes	31,854	4,240	15.35	Caguas Guayama	99	Carolina	7

Cód. SOC	Ocupación SOC	2022	Sobre 2012	Cambio (%)	Área local con aumento más alto	Total	Área local con el aumento más bajo	Total
37-2011	Conserjes y Empleados de Limpieza, excluye Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	37,662	4,874	14.87	San Juan	1,028	La Montaña	54
41-4012	Representantes de Ventas Mayoristas y de Productos Manufacturados, Excepto de Productos Técnicos y Científicos	9,794	1,211	14.11	Guaynabo Toa Baja	352	Ponce	19
43-6014	Secretarios y Asistentes Administrativos, Excepto Legales, Médicos y Ejecutivos	27,648	3,253	13.33	Caguas Guayama	689	Ponce	19
41-2011	Cajeros	33,482	3,933	13.31	Caguas Guayama	851	Ponce	57
49-9071	Trabajadores de Mantenimiento y Reparación, General	7,061	812	12.99	Caguas Guayama	212	La Montaña	4
11-1021	Gerentes Generales y de Operaciones	6,302	717	12.84	San Juan	215	Mayagüez Las Marías	5
43-1011	Supervisores Directos de Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo	16,220	1,820	12.64	San Juan	494	La Montaña	15
47-2031	Carpinteros	9,586	1,053	12.34	San Juan	181	Noreste	9
13-2011	Contadores y Auditores	11,699	1,284	12.33	San Juan	336	Sur Central	1
43-3031	Empleados de Teneduría de Libros, Contabilidad y Auditoría	10,365	1,115	12.05	San Juan	204	Ponce	9

DTRH: Proyecciones de Empleo a Largo Plazo: 2012-2022. No incorpora los cambios propuestos en la designación de áreas locales en el Plan Estatal Unificado (por ejemplo, el Municipio de Villalba se adhiere a Sur Central; y el Municipio de Naranjito a La Montaña).

Tabla II-20. Ocupaciones con pérdida proyectada de empleos más alta, 2012-2022

Cód. SOC	Ocupación SOC	2022	Bajo 2012	Cambio (%)	Área local con mayor pérdida	Total	Área local con menor pérdida	Total
51-	Operadores de	7,124	2,034	-22.21	Mayagüez	-700	Bayamón	-23

Cód. SOC	Ocupación SOC	2022	Bajo 2012	Cambio (%)	Área local con mayor pérdida	Total	Área local con menor pérdida	Total
6031	Máquinas de Coser				Las Marías		Comerío	
43-9022	Procesadores de Texto y Dactilógrafos	3,907	1,503	-27.78	San Juan	-742	Sur Central	-20
33-3051	Agentes y Patrulleros Policiales	17,780	1,066	-5.66	San Juan	-938	Suroeste	-6
43-6011	Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos	9,161	826	-8.27	San Juan	-487	La Montaña	-2
43-9021	Operadores de Equipo de Ingreso de Datos	2,298	678	-22.78	San Juan	-286	Guaynabo-Toa Baja	-7
33-3012	Oficiales Correccionales y Carceleros	5,029	557	-9.97	Ponce	-61	La Montaña	-1
51-2092	Ensambladores en Equipo	6,192	509	-7.60	Suroeste	-138	Guaynabo-Toa Baja	-4
43-5021	Mensajeros y Repartidores	3,416	423	-11.02	San Juan	-140	Noroeste	-2
51-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Producción y Operación	4,402	290	-6.18	Ponce	-52	Guaynabo-Toa Baja	-3
51-4072	Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas para Matrices y Moldes de Fundición, Metal y Plástico	1,086	283	-20.67	Sureste	-47	Noroeste	-31
51-9023	Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas de Mezcla y Licuado	1,738	218	-11.15	Manatí Dorado	-63	Noroeste	-1
43-6012	Secretarios Legales	4,235	201	-4.53	San Juan	-165	Mayagüez-Las Marías	9
33-1012	Supervisores Directos de Policías y Detectives	3,056	168	-5.21	San Juan	-157	Suroeste	-1

Cód. SOC	Ocupación SOC	2022	Bajo 2012	Cambio (%)	Área local con mayor pérdida	Total	Área local con menor pérdida	Total
25-2031	Maestros de Nivel Secundario, excepto la Enseñanza Especial y la Enseñanza Vocacional	12,303	162	-1.30	Ponce	-131	San Juan	-35
43-2011	Operadores de Sistema Telefónico Central, Incluye Servicio de Contestación de Llamadas	1,029	151	-12.80	San Juan	-44	Mayagüez-Las Marías	-1
43-9061	Empleados de Oficina, Tareas Generales	23,655	146	-0.61	San Juan	-552	Suroeste	-17
49-9051	Instaladores y Reparadores de Tendido de Líneas de Energía Eléctrica	1,189	137	-10.33	San Juan	-91	Sureste	-1
47-2073	Mecánicos Operadores y Otros Operadores de Equipo Pesado y Maquinaria de Construcción	2,415	123	-4.85	San Juan	-19	Carolina	-5
51-4031	Preparadores, Operadores y Encargados de Máquina de Corte, Punzón y Prensado, Metal y Plástico	679	123	-15.34	Manatí Dorado	-19	Manatí-Dorado	-19
53-7051	Operadores de Camión Pesado y Tractores Industriales	2,973	118	-3.82	San Juan	-49	Suroeste	22
17-2112	Ingenieros Industriales	2,269	113	-4.74	Sureste	-48	Noroeste	-2
51-8031	Operadores de Planta y Sistema de Tratamiento de Aguas y Aguas Residuales	1,304	106	-7.52	Mayagüez Las Marías	-7	Noroeste	-1
33-3011	Alguaciles	963	96	-9.07	San Juan	-64	San Juan	-64
11-3051	Gerentes de Producción	1,192	76	-5.99	Sureste	-15	Noroeste	-3

Cód. SOC	Ocupación SOC	2022	Bajo 2012	Cambio (%)	Área local con mayor pérdida	Total	Área local con menor pérdida	Total
	Industrial							
51-9061	Inspectores, Examinadores, Clasificadores, Tomadores de Muestras y Pesadores	3,933	72	-1.80	Mayagüez Las Marías	-66	Bayamón Comerío	-1
51-9198	Ayudantes de Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Producción	1,652	68	-3.95	San Juan	-41	La Montaña	-5
17-3022	Técnicos en Ingeniería Civil	438	67	-13.27	San Juan	-37	San Juan	-37
43-9011	Operadores de Computadora	711	67	-8.61	San Juan	-24	Guaynabo-Toa Baja	-3
51-6062	Preparadores, Operadores y Encargados de Máquinas Textiles de Corte	130	67	-34.01	La Montaña	-11	La Montaña	-11
51-9011	Operadores y Encargados de Equipo Químico	509	64	-11.17	Manatí Dorado	-21	Manatí-Dorado	-21
43-4041	Autorizadores, Verificadores y Empleados de Crédito	628	62	-8.99	Bayamón Comerío	-3	Bayamón Comerío	-3
43-4181	Agentes de Reservación y Venta de Boletos de Transporte y Empleados de Oficina de Viajes	489	62	-11.25	San Juan	-12	San Juan	-12
17-3026	Técnicos en Ingeniería Industrial	1,264	61	-4.60	Manatí Dorado	-19	Sur Central	-8
13-1075	Especialistas en Relaciones Laborales	246	50	-16.89	San Juan	-27	San Juan	-27

DTRH: Proyecciones de Empleo a Largo Plazo: 2012-2022. No incorpora los cambios propuestos en la designación de áreas locales en el Plan Estatal Unificado (por ejemplo, el Municipio de Villalba se adhiere a Sur Central; y el Municipio de Naranjito a La Montaña).

II(a)(1)(A)(iii) Necesidades de empleo de los patronos. En relación con los sectores industriales y ocupaciones identificadas en (A)(i) and (ii), avalúe las necesidades de empleo de los patronos, incluyendo una descripción de los conocimientos, destrezas y habilidades requeridas, incluyendo credenciales y licencias.

Industrias

En el 2014, las industrias con vacantes más difíciles de llenar fueron aquellas relacionadas con servicios, mientras que aquellas con los índices más altos de vacantes eran Administración pública, y Servicios educativos (los cuáles tienen un importante componente de empleo público).

Tabla II-21. Industrias con vacantes con dificultad de reclutamiento, tasas de vacancias y tasas de sobre-cualificación, 2014

Sector o subsector industrial principal	Establecimientos con dificultad para llenar vacantes (%)	Tasa de vacancias (%)	Tasa de sobre-cualificación (%)
Servicios administrativos y de apoyo	83.3	3.7	34.1
Otros servicios	76.6	1.5	51.0
Servicios educativos	73.9	9.1	29.1
Comercio al detal	72.7	0.8	45.8
Construcción	63.5	0.4	13.0
Cuidado de salud y servicios sociales	61.5	2.5	40.2
Finanzas y seguros	57.1	1.4	54.1
Manufactura	51.5	1.1	29.2
Bienes raíces y renta	41.9	2.9	18.3
Servicios profesionales, científicos y técnicos	41.4	2.0	32.8
Comercio al por mayor	39.7	1.3	30.3
Informática	33.3	1.1	81.0
Administración pública	27.1	14.6	40.7
Alojamiento y restaurantes	21.2	2.4	71.9
Arte, entretenimiento y recreación	0.0	2.1	64.7
Gerencia	0.0	1.1	100.0
Agricultura y minería	0.0	0.8	-
Transportación y almacenaje	0.0	0.3	68.7
Utilidades	0.0	0.0	-

Fuente: DTRH, Destrezas y Ocupaciones en Alta Demanda, 2014.

Ocupaciones

Según el DTRH, en el 2014, entre 10 ocupaciones con vacantes de más difícil reclutamiento, ocho requerían algún tipo de licencia. Entre las ocupaciones con promedios de aumento estimado de empleos más altos para 2012 y el 2022 (ver Tabla II-19), también 8 requieren algún tipo de licencia, y las 3 primeras están relacionadas con el campo de la farmacia.

Tabla II-22. Ocupaciones con mayor dificultad de reclutamiento, 2014

Código SOC	Título de la Ocupación	Educación	Credencial o exp.	Tasa de Vacancia (%)	2010-2014 cambio en empleo estimado	2012-2022 Ofertas de empleo estimadas
29-1051	Farmacéuticos	PD	Licencia	3.9	-20	1,193
41-2031	Vendedores al Detal	NA	ST OJT	3.9	5,100	23,418
29-2041	Técnicos de Emergencias Médicas	PS ND	Certificado	3.2	-900	699

Código SOC	Título de la Ocupación	Educación	Credencial o exp.	Tasa de Vacancia (%)	2010-2014 cambio en empleo estimado	2012-2022 Ofertas de empleo estimadas
	y Paramédicos					
43-6011	Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos	HS	MT OJT	2.5	-3,430	376
49-3023	Técnicos y Mecánicos de Servicio Automotriz	PS D	Licencia	2.5	120	1,790
29-2061	Enfermeros Prácticos y Vocacionales con Licencia	PS D	Licencia	2.4	-1,220	1,769
29-2054	Técnicos de Terapia Respiratoria	AD	Licencia	2.2	-40	174
43-3011	Cobradores de Cuentas y Facturas	HS	ST OJT	2.2	-1,340	1,192
41-2011	Cajeros	HS	ST OJT	2.1	2,970	16,708
11-3021	Gerentes de Sistemas de Computación e Información	BD	NA	1.9	140	345

Fuente: DTRH, Destrezas y Ocupaciones en Alta Demanda, 2014.

Tabla II-23. Principales destrezas requeridas de un empleado, 2014, 2010

Destreza	Preferencia de encuestados 2014 (%)	Preferencia de encuestados 2010 (%)
Puntualidad y responsabilidad	81.1	77.7
Habilidad de seguir instrucciones	79.7	77.1
Comunicación verbal y escrita	66.7	62.6
Trabajo en equipo	61.4	66.9
Habilidad de proveer servicio al cliente	58.1	56.1
Capacidad de aprender	52.3	59.2
Habilidad de anticipar y prever problemas	42.5	32.7
Habilidad de identificar y resolver problemas	42.4	34.5
Auto-motivación, iniciativa y dinamismo	35.8	28.8
Habilidad de trabajar bajo presión	35.7	38.2
Habilidad de trabajar con supervisión mínima	32.0	29.0
Habilidad para tomar decisiones	30.8	31.5
Destrezas matemáticas	23.7	29.0
Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y demandas	20.7	23.9
Competencia en Inglés	19.9	14.3
Familiaridad con el uso de computadoras	19.7	14.0
Liderazgo	18.5	15.0

Destreza	Preferencia de encuestados 2014 (%)	Preferencia de encuestados 2010 (%)
Atención a los detalles en el trabajo	16.2	14.1
Capacidad de determinar prioridades y cumplir con plazos	15.1	19.2
Habilidad para hacer tareas repetitivas	15.1	14.9
Pensamiento crítico	12.0	15.3
Destrezas interpersonales	11.9	18.8
Habilidad para operar maquinaria o equipo	11.1	11.4
Habilidad para organizar, planificar y administrar recursos	8.6	10.0
Orientado a objetivos	8.2	13.4
Conocimiento técnico o académico	8.0	6.1
Conocimiento en tecnología de información	7.7	5.7
Destrezas físicas y de movilidad	5.9	5.8
Habilidad de negociación	5.8	7.5
Creatividad y la innovación	4.7	5.5

Fuente: DTRH, LAUS, Destrezas y Ocupaciones en Alta Demanda, 2014, 2010.

En coordinación con expertos de la industria, la Junta Estatal y los programas básicos adelantarán la implementación de los modelos de competencia de la industria propuestos por el USDOL y su acoplamiento con los requisitos y condiciones locales para documentar y validar las destrezas que son requeridas en los sectores estratégicos de desarrollo económico.

II(a)(1)(B) Análisis de la fuerza laboral. El Plan Estatal Unificado deberá incluir un análisis de la fuerza laboral actual, incluyendo individuos que confrontan barreras de empleo, según definido en la sección 3 de WIOA.

La población de individuos que confronta barreras de empleo debe incluir a las personas con impedimentos, entre otros grupos en la jurisdicción y las regiones identificadas. Los individuos con barreras para el empleo incluyen trabajadores(as) domésticos(as) desplazados(as); personas de bajos ingresos; indios americanos, nativos(as) de Alaska y o Hawái; las personas con impedimentos, incluyendo jóvenes que son individuos con impedimentos; las personas de edad avanzada; ex confinados(as); las personas sin hogar, o niños(as) y jóvenes sin hogar; jóvenes que están o han salido del sistema de cuidado de crianza; las personas que están aprendiendo el idioma inglés, las personas que tienen bajos niveles de alfabetización o que enfrentan barreras culturales sustanciales; trabajadores(as) agrícolas (como se define en la sección 167(i) de WIOA y la TEGL Núm. 35-14); los individuos que dentro de 2 años agotarán la elegibilidad bajo el programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en inglés; padres y madres solteras (incluyendo a las mujeres solteras embarazadas); y las personas desempleadas durante períodos de larga duración. Entre otros grupos se incluyen: veteranos(as), desempleados(as), jóvenes y otros que el Estado identifique como individuos con barreras de empleo.

II(a)(1)(B)(i) Empleo y desempleo. Provea un análisis de los datos actuales de empleo y desempleo, incluyendo tasas de participación laboral y tendencias en la jurisdicción.

Demografía

Desde el 2004, cuando alcanzó su nivel más alto, con 3,826,878, la población de Puerto Rico ha descendido hasta 3,474,182 personas, en el 2015. El estimado del Censo Federal para 2015, es muy similar al que proyectó la JP para el 2019, lo cual es indicativo de la rapidez de la reducción. En el AF 2015, el crecimiento natural de la población añadió solo 4,000 individuos, mientras que la emigración contribuyó una pérdida neta de 65,000 personas (7,650 y 55,764, respectivamente, para el 2014). Según estimados de la JP, para el 2025 la población de Puerto Rico será de 3,346,000 personas.

Como consecuencia del envejecimiento de la población, la proporción de individuos mayores de 65 años en la población total aumentó, de 11.2% en el 2000 hasta 14.5% en el 2010. Además, en ese mismo año, la expectativa de vida al nacer aumentó hasta 78.91 años, de 78.43 años en el 2000. Para los varones, la expectativa de vida fue de 75.07 años y para hembras fue 82.95 años.

La tasa de nacimientos por cada 1,000 mujeres ha bajado durante las pasadas tres décadas. Junto a este descenso, la tasa de fecundidad (que mide la cantidad de mujeres en edad reproductiva por cada 100 mujeres) descendió igualmente, lo que apunta al envejecimiento progresivo de la población. De otro lado, la tasa de mortalidad ha mostrado un aumento moderado durante estas tres décadas. Dos de los factores principales para explicar este aumento son las enfermedades cardíacas y la cantidad de homicidios.

Según ilustrado en la Tabla II-24, la mediana de edad de la población de Puerto Rico aumentó, de 37.2 en el 2010, a 39.2. El grupo de edad con la mayor cantidad de personas en el 2010, era el de 15 a 19 años, mientras que para 2014, el grupo mayoritario resultó ser el de 20 a 24 años de edad. El grupo de edad con la mayor pérdida de población fue el de 10 a 14 años, mientras que la población mayor de 65 años fue la de mayor aumento, al compararse con el 2010. La Ley 199-2010, conocida como la Ley de Reto Demográfico, advirtió que a menor la tasa de nacimientos y mayor la tasa de personas mayores y más altos niveles de expectativa de vida, mas lento será el desarrollo económico de la Isla.

Tabla II-24. Población estimada por sexo y edad para Estados Unidos (2014) y Puerto Rico (2014 y 2010)

Sexo y Edad del Segmento	EU 2014 (como % de pob. total)	PR 2014 (como % de pob. total)	PR 2014	PR 2010	PR Cambio 2010-2014 (%)
Población total	318,857,056	3,548,397	3,548,397	3,722,133	-4.67
Varones	49.2	48.0	1,704,416	1,785,266	-4.53
Hembras	50.8	52.0	1,843,981	1,936,867	-4.80
Menos de 5 años	6.2	5.2	184,288	223,247	-17.45
5 a 9 años	6.4	5.9	208,167	236,531	-11.99
10 a 14 años	6.5	6.6	234,338	268,378	-12.68
15 a 19 años	6.7	7.1	252,830	284,254	-11.05
20 a 24 años	7.1	7.6	268,097	264,790	1.25
25 a 34 años	13.6	12.1	430,490	482,756	-10.83
35 a 44 años	12.8	12.9	458,266	487,539	-6.00
45 a 54 años	13.6	13.0	461,164	486,273	-5.16
55 a 59 años	6.7	6.2	219,054	219,460	-0.18

Sexo y Edad del Segmento	EU 2014 (como % de pob. total)	PR 2014 (como % de pob. total)	PR 2014	PR 2010	PR Cambio 2010-2014 (%)
60 a 64 años	5.9	6.1	214,692	223,184	-3.80
65 a 74 años	8.3	10.0	354,429	313,604	13.02
75 a 84 años	4.3	5.4	192,214	170,712	12.60
85 años en adelante	1.9	2.0	70,368	61,405	14.60
Mediana de edad(años)	37.7	39.3	39.3	37.2	2.10

Fuente: ACS 2014, est. 1 año.

El patrón de cambio en el estimado de población en 2014 fue, en gran parte, similar en todo Puerto Rico y distribuido equitativamente en las 15 áreas locales de fuerza laboral existentes, tal como se ilustra en la Tabla II-25. Todas las áreas experimentaron pérdida poblacional en los segmentos de jóvenes, adultos y adultos mayores. Las áreas locales Sur Central, La Montaña y Sureste tuvieron pérdidas proporcionalmente mayores en el renglón de población joven, mientras en Carolina, Suroeste y Mayagüez-Las Marías, ocurrieron pérdidas menores en el segmento de 25 a 64 años. En términos de adultos de 65 años o más, los cambios más grandes se registraron el La Montaña, Sur Central, Sureste y Noreste, mientras que San Juan registró la variación más pequeña.

Tabla II-25. Distribución poblacional por área local, sexo y edad, 2014, 2010-2014

Área Local	Población Total				15 a 24 años		25 a 64 años	
	2014	M (%)	F (%)	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)	2014	Cambio 2010-14 (%)
Bayamón-Comerío	221,806	47.8	52.2	-4.79	31,820	-6.99	112,598	-4.71
Caguas-Guayama	423,748	47.8	52.2	-1.71	60,822	-3.30	218,337	-1.62
Carolina	171,310	46.2	53.8	-4.49	24,394	-4.58	86,341	-6.27
Guaynabo-Toa Baja	284,200	47.7	52.3	-2.39	40,946	-3.70	148,902	-2.01
La Montaña	162,347	49.2	50.8	-1.78	25,737	-4.75	83,056	-0.41
Manatí-Dorado	360,958	48.2	51.8	-2.11	52,053	-3.14	183,003	-2.12
Mayagüez-Las Marías	94,946	48.1	51.9	-6.33	18,288	-7.21	43,559	-8.13
Noreste	236,412	48.1	51.9	-2.39	35,182	-3.12	118,701	-2.58
Noroeste	269,634	48.9	51.1	-2.87	37,459	-5.26	139,274	-3.01
Norte Central	198,663	48.8	51.2	-2.98	29,130	-5.89	101,338	-2.37
Ponce	159,660	48.2	51.8	-6.59	24,284	-9.60	78,546	-6.54
San Juan	380,149	46.0	54.0	-6.08	52,487	-8.29	193,767	-6.25
Sur Central	169,188	48.5	51.5	-1.74	26,051	-3.69	85,132	-0.33
Sureste	244,110	48.4	51.6	-1.78	35,061	-4.98	126,706	-1.38
Suroeste	261,834	48.2	51.8	-3.52	36,701	-6.14	130,085	-4.31

Fuente: ACS 2014, est. 1 año.

Empleo, Desempleo y Participación en la Fuerza Laboral

Puerto Rico permanece aún como la jurisdicción con mayor desempleo en todos los Estados Unidos, y la única cuya tasa de desempleo tiene dos dígitos. Aún más significativo, su tasa de participación laboral permanece como las más baja entre todas las jurisdicciones y es una de las más bajas al compararse con la de cualquier país.

Tabla II-26. Promedio de fuerza laboral, participación en la fuerza laboral y desempleo, 2000-2015

AF	Población civil no Institucionalizada mayor de 16 años (0,000s)	Fuerza laboral (0,000s)	Tasa de participación en la fuerza laboral (%)	Desempleo (0,000s)	Tasa de desempleo (%)
2000	2,797	1,292	46.2	142	11.0
2001	2,808	1,274	45.4	133	10.5
2002	2,842	1,301	45.8	156	12.0
2003	2,870	1,337	46.6	162	12.1
2004	2,884	1,339	46.4	152	11.4
2005	2,886	1,357	47.0	144	10.6
2006	2,899	1,410	48.6	156	11.0
2007	2,906	1,413	48.6	150	10.6
2008	2,908	1,355	46.6	152	11.2
2009	2,910	1,325	45.5	181	13.7
2010	2,915	1,285	44.1	210	16.3
2011	2,914	1,246	42.8	202	16.2
2012	2,901	1,211	41.7	184	15.2
2013	2,882	1,182	41.0	165	14.0
2014	2,866	1,162	40.6	167	14.3
2015	2,851	1,138	39.9	148	13.0

Fuente: DTRH, LAUS. No ajustado estacionalmente.

Tabla II-27. Tabla II-27. Población por edad en la fuerza laboral (%), 2014, 2010, 2005

Edad	Estados Unidos	Puerto Rico		
	2014	2014	2010	2005
16 años en adelante	63.30	44.50	47.20	48.40
16 a 19 años	37.60	16.10	16.80	22.80
20 a 24 años	74.10	51.40	51.80	58.30
25 a 44 años	82.00	71.80	73.60	71.80
45 a 54 años	79.90	62.00	62.60	58.50
55 a 64 años	64.20	33.40	35.10	32.90
65 a 74 años	25.30	9.50	10.10	9.40
75 años en adelante	6.30	2.90	2.70	2.70

Fuente: ACS 2014, 2010, 2005, est. 1 año.

Tabla II-28. Fuerza laboral, participación en la fuerza laboral y desempleo, por área local, 1985-2015, 2005-2015, 2015

	Fuerza laboral (0,000s)	Tasa de participación en la fuerza laboral (%)	Desempleo (0,000s)	Tasa de desempleo (%)

	Fuerza laboral (0,000s)	Tasa de participación en la fuerza laboral (%)	Desempleo (0,000s)	Tasa de desempleo (%)
Área local: Bayamón-Comerío				
1985-2015	42,138	37,774	4,359	13.8
2005-2015	41,476	37,050	4,431	14.1
2015	36,991	33,151	3,840	13.5
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Bayamón	68736	61955	6781	9.9
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Comerío	5,247	4,348	899	17.1
Área local: Caguas-Guayama				
1985-2015	17,856	15,470	2,384	15.3
2005-2015	19,298	16,846	2,456	14.6
2015	17,620	15,518	2,102	14.1
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Trujillo Alto	27,532	25,443	2,089	7.6
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Arroyo	5,235	4,122	1,113	21.2
Área local: Carolina				
1985-2015	72,105	65,207	6,886	9.6
2005-2015	72,461	65,283	7,169	10.0
2015	63,870	57,814	6,057	9.5
Área local: Guaynabo-Toa Baja				
1985-2015	25,316	23,107	2,214	9.9
2005-2015	28,112	25,583	2,522	9.9
2015	25,557	23,414	2,144	9.1
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Guaynabo	37,586	35,191	2,395	6.4
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Cataño	8,222	7,294	928	11.3
Área local: La Montaña				
1985-2015	8,517	7,279	1,235	15.4
2005-2015	9,646	8,237	1,400	15.1
2015	9,129	7,872	1,257	14.6
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Cidra	15,774	14,039	1,734	11.0
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Orocovis	5,371	4,422	949	17.6

	Fuerza laboral (0,000s)	Tasa de participación en la fuerza laboral (%)	Desempleo (0,000s)	Tasa de desempleo (%)
Área local: Manatí-Dorado				
85-2015	9,623	8,113	1,516	16.7
05-2015	10,113	8,617	1,508	15.9
2015	8,788	7,577	1,210	14.8
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Dorado	12,664	11,576	1,088	8.6
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Ciales	4,064	3,261	803	19.7
Área local: Mayagüez-Las Marías				
85-2015	17,903	15,148	2,754	16.3
05-2015	16,014	13,543	2,466	15.9
2015	13,538	11,423	2,115	18.2
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Mayagüez	24,313	20,679	3,634	14.9
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Las Marías	2,762	2,166	596	21.5
Área local: Noreste				
85-2015	8,292	6,998	1,298	15.4
05-2015	9,042	7,701	1,342	14.5
2015	8,571	7,413	1,158	13.1
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Culebra	785	744	41	5.2
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Luquillo	6,586	5,437	1,149	17.4
Área local: Noroeste				
85-2015	12,439	10,090	2,348	19.3
05-2015	12,937	10,896	2,028	16.1
2015	10,749	9,009	1,740	16.4
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Isabela	12,555	10,834	1,721	13.7
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
San Sebastián	11,057	8,708	2,349	21.2
Área local: Norte Central				
85-2015	10713	8971	1742	16.74
05-2015	11311	9622	1690	15.85
2015	9640	8057	1583	17.22

	Fuerza laboral (0,000s)	Tasa de participación en la fuerza laboral (%)	Desempleo (0,000s)	Tasa de desempleo (%)
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Camuy	9,710	8,350	1,361	14.0
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Lares	7,722	6,045	1,677	21.7
Área local: Ponce				
85-2015	58,014	49,089	8,928	15.6
05-2015	58,877	51,038	7,822	13.5
2015	49,319	42,152	7,167	14.5
Área local: San Juan				
85-2015	159,195	144,666	14,532	9.2
05-2015	158,240	144,524	13,716	8.7
2015	138,638	127,559	11,079	8.0
Área local: Sur Central				
85-2015	9538	7762	1848	20.5
05-2015	11214	9273	1946	17.8
2015	10572	8482	2090	20.5
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Juana Díaz	15,805	13,296	2,508	15.9
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Salinas	8,355	6,198	2,156	25.8
Área local: Sureste				
85-2015	10,480	8,551	1,928	19.8
05-2015	11,209	9,293	1,918	17.8
2015	10,191	8,507	1,683	17.5
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
San Lorenzo	12,182	10,421	1,761	14.4
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Patillas	4,901	3,783	1,118	22.8
Área local: Suroeste				
85-2015	8,567	7,088	1,503	18.2
05-2015	8,857	7,438	1,422	17.0
2015	7,196	5,946	1,250	17.9
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más baja en el 2015				
Hormigueros	5,637	4,920	716	12.7
Municipio en el área local con la tasa de desempleo más alta el 2015				
Guánica	4,410	3,433	977	22.1

Fuente: DTRH, LAUS, AF 2010, 1985, 2005, 2015. No ajustado estacionalmente.

Tabla II-29. Empleo por sector industrial y auto-empleo, como por ciento del empleo total, 1990-2015 (incrementos de 5 años)

Sector industrial	1990	1995	2000	2005	2010	2015
Agricultura	3.7	3.3	2.1	2.1	1.6	1.6
Construcción	5.7	5.4	7.3	7.0	5.0	3.7
Comercio al por mayor y al detal	19.3	20.0	20.6	21.1	22.0	24.3
Manufactura	17.5	16.4	13.7	11.1	9.4	8.4
Finanzas, seguros, bienes raíces y renta	3.1	3.4	3.7	3.5	3.7	3.4
Transportación y almacenaje, informática y utilidades	6.2	5.7	4.7	4.8	5.3	4.5
Servicios	21.4	23.7	26.4	28.2	29.7	33.8
Administración Pública	23.0	22.1	21.5	22.1	23.2	20.1
Auto-empleo	14.1	14.1	13.8	13.8	14.9	16.5

Fuente: DTRH, LAUS, 1990-2015. No ajustado estacionalmente.

Individuos con barreras de empleo

Trabajadores domésticos desplazados

Los datos necesarios para caracterizar con precisión este grupo, según definido en la sección 3(16) de WIOA, no están disponibles al momento. Los datos de la Encuesta de la Comunidad del Censo federal (ACS, por sus siglas en inglés) estimó que en el 2014 habían 1,800 individuos mayores de 16 años en adelante en la fuerza laboral que eran trabajadores familiares no pagados. Sin embargo, el DTRH informó que, para diciembre de 2015, el total de trabajadores domésticos constituían el 30.3% de la población civil no-institucionalizada fuera de la fuerza laboral: esto equivale a unos a 509,000 individuos, o bien 44% de todos los individuos en la fuerza laboral.

Tabla II-30. Indicadores de trabajadores desplazados de WIA para trabajadores domésticos, 2013

Indicador	Resultados
Trabajadores domésticos desplazados con acceso a empleo	56
Tasa de acceso a empleo (%)	64
Tasa de retención (%)	80
Ingreso promedio en un periodo de seis meses ($)	5,417

Fuente: ETA, Informe Anual WIA, 2014.

Individuos de Bajos Ingresos

El Programa de Asistencia Nutricional (PAN) en Puerto Rico, provee una aportación mensual a familias para alimentos, que incluye una porción que puede ser redimida en efectivo. El 75% del beneficio tiene que ser redimido por artículos alimentarios elegibles a través de una transferencia electrónica (EBT, por sus siglas en inglés) en comercios certificados. El 25% restante puede ser redimido en efectivo. El beneficio completo (tanto la porción en efectivo como la de alimentos) sólo puede utilizarse para la compra de artículos de alimentación elegibles. El programa recibe unos $1,780 millones en fondos federales cada año, cantidad equivalente al 28% de todas las fuentes de subvenciones federales en la jurisdicción, durante del AF 2014.

Tabla II-31. Recibo de asistencia nutricional durante los pasados 12 meses por área local, 2014

	Hogares	Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses	Asistencia Nutricional recibida durante los pasados 12 meses (%)
Estados Unidos	76,958,064	10,760,879	14.0
Puerto Rico	887,662	343,756	38.7
Bayamón-Comerío	56,771	17,433	30.7
Caguas-Guayama	105,208	36,020	34.2
Carolina	45,363	13,373	29.5
Guaynabo-Toa Baja	70,654	20,463	29.0
La Montaña	38,325	18,939	49.4
Manatí-Dorado	64,604	26,166	40.5
Mayagüez-Las Marías	21,666	8,920	41.2
Noreste	55,780	23,171	41.5
Noroeste	65,782	28,838	43.8
Norte Central	74,738	34,599	46.3
Ponce	39,260	18,169	46.3
San Juan	89,103	27,192	30.5
Sur Central	42,429	19,383	45.7
Sureste	58,806	25,346	43.1
Suroeste	59,173	25,744	43.5

Fuente: ACS 2014, est. 5 años.

Tabla II-32. Recibo de asistencia nutricional durante los pasados 12 meses por composición familiar, por área local, 2014

		Familias encabezadas por parejas casadas		Familias encabezadas por varones solteros		Familias encabezadas por hembras solteras	
	Asistencia Nutricional Recibida	Como % del Total	Sin trabaja-dores (%)	Como % del Total	Sin trabaja-dores (%)	Como % del Total	Sin trabaja-dores (%)
Estados Unidos	10,760,879	5.2	15.9	1.6	22.5	7.2	28.4
Puerto Rico	343,756	15.4	51.3	4.3	43.9	19.0	58.3
Bayamón-Comerío	17,433	11.6	44.4	3.0	47.2	16.1	55.4
Caguas-Guayama	36,020	13.4	49.7	3.9	37.8	16.9	58.5
Carolina	13,373	7.8	34.6	3.0	27.7	18.6	45.1
Guaynabo-Toa Baja	20,463	9.7	45.5	3.1	36.3	16.1	51.9
La Montaña	18,939	22.7	54.7	5.6	45.6	21.1	63.0
Manatí-Dorado	26,166	17.5	62.8	4.5	57.2	18.5	67.1
Mayagüez-Las Marías	8,920	13.4	50.9	3.6	49.6	24.1	63.9
Noreste	23,171	17.0	48.4	4.1	35.7	20.4	47.9
Noroeste	28,838	21.4	52.9	5.5	43.3	17.0	64.8
Norte Central	34,599	22.6	53.7	5.2	56.6	18.5	62.8
Ponce	18,169	16.2	44.6	4.9	35.8	25.2	59.7
San Juan	27,192	6.5	39.8	2.8	36.3	21.2	55.1
Sur Central	19,383	18.1	52.1	6.2	39.1	21.3	55.4
Sureste	25,346	18.6	54.0	4.9	48.6	19.6	60.0

		Familias encabezadas por parejas casadas		Familias encabezadas por varones solteros		Familias encabezadas por hembras solteras	
	Asistencia Nutricional Recibida	Como % del Total	Sin trabaja-dores (%)	Como % del Total	Sin trabaja-dores (%)	Como % del Total	Sin trabaja-dores (%)
Suroeste	25,744	19.9	55.8	5.2	49.9	18.4	65.3

Fuente: ACS 2014, est. 5 años.

Tabla II-33. Indicador del Título I de WIA para adultos que reciben asistencia pública, que reciben servicios intensivos o de adiestramiento, 2013

Indicador	Resultados
Adultos que reciben asistencia pública y servicios intensivos o de adiestramiento con acceso a empleo	183
Tasa de acceso a empleo (%)	53
Tasa de retención (%)	89
Ingreso promedio en 6 meses ($)	4,963

Fuente: ETA, Informe Anual de WIA, 2014.

A tenor con el umbral de 70% del Nivel de Ingresos de Estándar de Vida más Bajo (LLSIL, por sus siglas en idioma inglés) para el 2015, el cual corresponde a $29,368 e áreas metropolitanas y $29,396 en áreas no metropolitanas, más de la mitad de todas las familias en Puerto Rico serían clasificadas como individuos de bajos ingresos. El umbral del LLSIL excedió las guías de pobreza del HHS para la jurisdicción.

Tabla II-34. Mediana de Ingreso y LLSIL por tamaño familiar, 2015

	Mediana de ingresos ($)	70% LLSIL (USDOL)	Guía de pobreza (HHS)
Familias de 2 personas	19,320	17,350	15,930
Familias de 3 personas	23,833	23,818	20,090
Familias de 4 personas	27,644	29,396	24,250
Familias de 5 personas	30,152	34,693	28,410
Familias de 6 personas	31,165	40,567	32,570
Familias de 7 personas o más	31,108	NA	NA

Fuente: ACS 2014, est. 1 año. USDOL, Guías LLSIL, 2015. ADSEF, Guías de Pobreza de HHS, 2015.

En relación con individuos de ingresos bajos, se desarrollarán políticas y procedimientos para determinar el subempleo de adultos y trabajadores desplazados, según promueve la guía de ETA, TEGL 03-15(6).

Nativos americanos, Nativos de Alaska y Nativos hawaianos

Según los datos de la ACS (2014, estimados a 5 años), en Puerto Rico residían 11,102 personas de origen tribal americano o de Alaska.

Individuos con impedimentos, incluyendo jóvenes con impedimentos; individuos con impedimentos entre otros grupos en el estado y a través de las regiones identificadas por la jurisdicción

Tabla II-35. Estatus de empleo por tipo de impedimento de la población de 16 años en adelante, 2009-2014

Estatus y tipo de impedimento	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Población empleada con impedimentos (%)	8.8	8.1	9.1	8.6	8.5	8.6

Estatus y tipo de impedimento	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Impedimento auditivo	4	4	4	4	4	4
Impedimento visual	1	2	2	3	2	2
Impedimento cognitivo	3	3	3	2	3	3
Impedimento ambulatorio	2	1	1	1	1	1
Impedimento para valerse por sí solo	6	6	6	6	6	6
Impedimento para vida independiente	5	5	5	5	5	5
Población desempleada con impedimentos (%)	10.7	9.5	11.5	11.4	11.4	11.1
Impedimento auditivo	5	4	5	5	5	5
Impedimento visual	2	3	3	3	3	3
Impedimento cognitivo	1	1	1	1	1	1
Impedimento ambulatorio	3	2	2	2	2	2
Impedimento para valerse por sí solo	6	6	6	6	6	6
Impedimento para vida independiente	4	5	4	4	4	4
Población con impedimentos fuera de la fuerza laboral (%)	31.2	29.0	30.0	30.3	30.1	30.4
Impedimento auditivo	6	6	6	6	6	6
Impedimento visual	4	4	4	4	4	4
Impedimento cognitivo	3	2	2	2	2	2
Impedimento ambulatorio	1	1	1	1	1	1
Impedimento para valerse por sí solo	5	5	5	5	5	5
Impedimento para vida independiente	2	3	3	3	3	3

Fuente: ACS 2009-2014, est. 1 año.

Según los estimados de la ACS, la porción de la población con impedimentos empleada en Puerto Rico (8.6% en el 2014) era mayor que en Estados Unidos (5.1% en el 2014).

Las estadísticas de la Administración de Rehabilitación de Puerto Rico (PRVRA, por sus siglas en inglés) confirman los estimados de la ACS para la población de 16 años o más que buscan empleo, en términos de su distribución por tipo de impedimento.

Tabla II-36. Servicios de rehabilitación vocacional por tipo de impedimento, AP 2015

Tipo de incapacidad	Total por categoría	Como % del total
Visión	2,342	3.96
Audición	1,467	2.48
Visión y Audición	3	0.01
Habla	362	0.61
Física / Ambulatoria	7,156	12.09
Respiratoria	1,051	1.78
Otras físicas / Ambulatoria	3,886	6.57
Cognitiva	26,541	44.86
Psicosocial	11,966	20.22

Tipo de incapacidad	Total por categoría	Como % del total
Otras – mental	3,084	5.21
No identificado	1,312	2.21
Total	59,170	100.00

Fuente: ARV, Estadísticas de servicio, AP 2015.

Tabla II-37. Resultados de empleo de los servicios de rehabilitación vocacional por grupo ocupacional principal, AP 2015

Cod. SOC	Grupo principal ocupacional	Empleo total	Como % del total
11	Ocupaciones Gerenciales	83	2.82
13	Ocupaciones Relacionadas con Actividades Comerciales y Financieras	46	1.56
15	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	23	0.78
17	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	111	3.77
19	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	45	1.53
21	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	47	1.60
23	Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	13	0.44
25	Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología	152	5.16
27	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	85	2.89
29	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	255	8.66
31	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	107	3.64
33	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	71	2.41
35	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	297	10.09
37	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	198	6.73
39	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	186	6.32
41	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	315	10.70
43	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	308	10.47
45	Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura	17	0.59
47	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	53	1.80
49	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	125	4.25
51	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	252	8.56
53	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	101	3.43
55	Milicia	13	0.44
59	Trabajador doméstico	40	1.36

Cod. SOC	Grupo principal ocupacional	Empleo total	Como % del total
	Total	2,943	100.00

Fuente: ARV, Estadísticas de servicio, AP 2015.

Tabla II-39. Estatus de empleo de las personas con discapacidades en la población civil no-institucionalizada, marzo 2014

Estatus de Empleo	Total	Varones	Hembras
Población civil no institucionalizada (0,000s)	286	151	135
En la fuerza laboral (0,000s)	7	4	3
Tasa de participación (%)	2.5	2.7	2.2
Empleados (0,000s)	5	3	2
Fuera de la fuerza laboral (0,000s)	280	148	132

Fuente: DTRH. Encuesta especial: Personas con Impedimentos en Puerto Rico, Marzo 2014.

Ver sección VI para información adicional sobre jóvenes que son individuos con impedimentos.

Individuos Mayores

Tal como ilustrado en la Tabla II-24, la población entre 55 y 64 años tuvo un descenso leve, entre el 2010 y el 2014. Según estimados de la ACS (ver Tabla II-26), la participación de las personas de 55 años en adelante se ha mantenido relativamente en el mismo nivel durante la pasada década; sin embargo, el nivel de participación en la fuerza laboral, de las personas entre los 55 y 64 años, alcanza apenas la mitad de la de los estados (64.2 en el 2014), y es aún más baja en el cohorte entre 65 y 74 años, con apenas una tercera parte de las demás jurisdicciones. La población envejeciente plantea retos significativos en todos los renglones, particularmente, en relación con los esfuerzos para estimular la participación de ésta en la fuerza laboral.

Cerca de 125 participantes se beneficiaron del Programa de Servicio de Empleo Comunitario Para Personas Mayores (SCSEP, por sus siglas en idioma inglés) que maneja el DTRH. Además, ADFAN, adscrita al DF, ofreció servicios a adultos mayores a través del Programa de Voluntarios Retirados y Envejecientes (RSVP, por sus siglas en idioma inglés).

Ex-ofensores

De acuerdo con el Perfil de la Población Penal de 2015, publicado por el DCR, el 57% (6,826) de la población penal masculina estaba desempleada antes de ingresar al sistema correccional, número que ascendió a 79% en el caso de la población femenina. Ese año, se emitieron 67 referidos de servicio al DTRH para proveer asistencia de empleo a confinados que estaban próximos (dentro de 120 días) a extinguir sus sentencias.

Tabla II-39. Características sociodemográficas de la población penal, 2015

Característica	Varones	Como % del total	Hembras	Como % del total
Conteo total	12,074		420	
No podía leer	335	2.8	6	1.4
Tenía educación técnica o vocacional, u oficio	1,781	14.8	64	15.2
Nivel Educativo				
Escuela elemental	1,211	10.0	32	7.6
Séptimo a undécimo grado	5,019	41.6	152	36.2

Característica	Varones	Como % del total	Hembras	Como % del total
Diploma de cuarto año o equivalencia	4,928	40.8	138	32.9
Estudios universitarios o grado asociado	680	5.6	37	8.8
Bachillerato	166	1.4	25	6.0
Maestría o grados más altos	35	0.3	4	1.0
Estatus de empleo antes del confinamiento				
Empleado	5,223	43.3	90	21.4
Desempleado	6,826	56.5	330	78.6
Fuera de fuerza laboral antes del confinamiento				
Estudiante	175	1.4	6	1.4
Persona incapacitada	126	1.0	7	1.7
Retirado	29	0.2	0	0.0
Campo de experiencia de empleo				
Ninguna	2,686	22.2	288	68.6
Construcción	2,328	19.3	6	1.4
Limpieza y mantenimiento	821	6.8	9	2.1
Comercio	692	5.7	9	2.1
Reparación y mantenimiento de automóviles	615	5.1	3	0.7
Barbero o esteticista	386	3.2	12	2.9
Industria de alimentos	362	3.0	18	4.3
Comercio al detal	268	2.2	3	0.7
Agricultura	256	2.1	2	0.5
Servicios generales	151	1.3	5	1.2
Servicios de protección	136	1.1	13	3.1
Servicios técnicos	99	0.8	0	0.0
Actividades ilícitas	64	0.5	1	0.2
Arte y entretenimiento	63	0.5	0	0.0
Gerencia	51	0.4	1	0.2
Relacionado con la salud	50	0.4	17	4.0
Profesionales	36	0.3	0	0.0
Refrigeración	35	0.3	0	0.0
Computadoras	29	0.2	2	0.5
Comunicaciones y relaciones públicas	22	0.2	2	0.5
Relacionadas a educación	19	0.2	1	0.2
Relacionada a deportes	12	0.1	0	0.0
Apoyo secretaria y administrativo	9	0.1	6	1.4
Ciencia	7	0.1	1	0.2
Ingeniería	7	0.1	0	0.0
Finanzas	4	0.0	1	0.2
Bienes raíces	3	0.0	0	0.0
Varias ocupaciones mixtas	180	1.5	17	4.0

Fuente: DCR, Perfil de la Población Confinada, 2015.

El DCR indica que durante los dos años anteriores, se procesaron 927 solicitudes de asistencia de empleo para la población de confinados y ofensores juveniles, incluyendo 41 de confinados que se encontraban dentro del término de 120 días o menos de extinguir su sentencia. De esas solicitudes, 280 fueron presentadas por ex confinados y 627 fueron referidas por las instituciones correccionales. Los 886 casos (con excepción de aquellos solicitados por confinados) fueron referidos a los manejadores de casos del

DCR y resultaron en la reinserción exitosa de 130 ex confinados en la fuerza laboral. El seguimiento de casos ha presentado retos debido a movilidad y, en algunos casos pérdida de contacto, con los ex confinados.

Para una descripción de las actividades de la fuerza laboral relacionadas con los individuos confinados y ex confinados, refiérase a la sección II(a)(2)(A).

Individuos sin hogar, o niños y jóvenes sin hogar

Al compararse con el resto de los Estados, Puerto Rico tiene el menor número de personas sin hogar "En Familias" así como también de veteranos sin hogar, medido tanto en proporción a la población total de personas sin hogar, como de la población total. Sin embargo, tiene la más lata proporción de individuos "crónicamente sin hogar", que son individuos solos sin hogar, que tienen alguna condición incapacitante y que han estado continuamente sin hogar por un año o más, o por al menos 4 ocasiones en los pasados tres años.

Tabla II-40. Personas sin hogar por categoría, 2010-2015

	Total	En familias	Veteranos	Crónicamente sin hogar
2015	4,518	589	164	1,756
2014	4,132	700	87	2,063
2013	4,128	658	82	2,130
2012	3,212	718	116	3,251
2011	2,900	554	137	3,564
2010	4,149	428	NA	2,218
2009	4,070	340	NA	2,195
2008	3,012	344	NA	2,917
2007	4,309	395	NA	2,904

Fuente: HUD, Informe de Evaluación Anual al Congreso sobre Personas sin Hogar, 2007-2015.

En el conteo de personas sin hogar (point-in-time) de 2013 para el *Puerto Rico Balance Continuum of Care*, el 28% de los encuestados identificó la pérdida de empleo como la principal causa de la falta de vivienda; 9% tenía un impedimento ambulatorio y el 2% un impedimento del desarrollo. El programa de Educación de Adultos del DE sirvió 4 personas sin hogar en el año escolar 2015.

Jóvenes que están o que han crecido dentro y salido del sistema de hogar sustituto

La ADFAN administra los programas de *Chafee Education and Training Vouchers Program* y *Chafee Foster Care Independent Living* en la jurisdicción.

Los jóvenes elegibles son inscritos en el programa de Hogares Sustitutos a los 14 años. Los participantes tienen que asistir a la escuela y no pueden tener medidas dispositivas conforme establece la Ley 88-1986 (Ley de Ofensores Juveniles), no deben tener problemas de salud mental incapacitante, y tienen que estar bajo la custodia temporal o permanente del DF. Una etapa intermedia del programa atiende las personas entre 16 y 18 años de edad, seguida de una etapa de terminación o de salida para individuos entre 19 y 21 años de edad. A través de las etapas, la formación y las actividades del taller ofrecidas como parte del programa de vida independiente, están dirigidos a preparar a los participantes para hacer frente a la adultez. Los temas incluyen el manejo del dinero, la educación sexual, la violencia, los derechos y las responsabilidades, así como valores morales y espirituales.

El DF, como parte de su Plan de Servicios para Familias y Niños 2015-2019, identificó a los jóvenes en transición como una población con riesgo de maltrato mayor, en particular los jóvenes que han estado en hogares sustitutos y que enfrentan a retos aún mayores debido a que han crecido con las dificultades que constituyen factores de riesgo. El Programa de Vida Independiente de Hogares Sustitutos capacita a los jóvenes para hacer una transición satisfactoria a la autosuficiencia, proporcionando una continuidad de servicios que incluyen: adiestramiento educativo o vocacional; planificación de carreras; preparación para trabajos, búsqueda y retención de empleo, y desarrollo de destrezas; salud; alojamiento; capacidad de trabajar en equipo; prevención de uso y abuso de sustancias (drogas, alcohol y tabaco); actividades para desarrollar la madurez emocional; asesoramiento para fomentar el manejo de problemas emocionales; prevención de la violencia; habilidades en la identificación y acceso a los servicios; desarrollo de destrezas de crianza; orientación sobre los derechos y responsabilidades legales; actividades de sensibilización cultural; talleres y asesoramiento para desarrollar un sentido de responsabilidad social y moral; el desarrollo de habilidades de socialización (la resolución de conflictos, resolución de problemas, manejo de la ira, habilidades de comunicación); y mentoría.

En el AF 2015, el programa mantuvo activos 64 albergues debidamente licenciados y 151 apartamentos certificados como alternativas seguras para la ubicación de jóvenes. Los servicios residenciales se ofrecen a través de una variedad de opciones. Entre ellas se cuentan instalaciones operadas por la agencia, que incluyen una casa hogar para niños con impedimentos y una casa hogar para niñas.

Como se describe en el Apéndice del Plan Estatal de Vida Independiente, 2015-2019, el programa de Vales de Formación Educativa (ETV, por sus siglas en inglés) motiva y prepara a los participantes jóvenes a alcanzar y completar sus metas de educación postsecundaria o adiestramiento vocacional y técnico. En el AF 2015, a través de fondos de ETV, un total de 204 individuos jóvenes se matricularon en estudios de educación superior; 195 individuos juveniles recibieron servicios y capacitación para obtener empleo; y 80 consiguió y mantuvo un trabajo durante 6 meses o más, de los cuales 67 eran a tiempo parcial y 12 a tiempo completo.

En lo que respecta a empleo de los jóvenes en el programa de hogar sustituto, unos 2,298 participantes mayores que 16 años eran elegibles para empleo en el AF 2015, y el programa alcanzó de empleo de 279 individuos de 21 años de edad o más, que reunían los requisitos del plan de permanencia para la emancipación por edad y estaban empleados.

Ver sección II(a)(2)(A) para obtener una descripción de las actividades de la fuerza de trabajadora relacionadas con el programa de hogar sustituto.

Individuos que están aprendiendo Inglés, individuos con niveles bajos de alfabetización, e individuos que encaran barreras culturales sustanciales

Según el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, en 2010 (el último año encuestado), la tasa de analfabetismo entre la población con edades entre 18 y 34 años alcanzó 2.7%; 8.2% para las edades de 35 a 54 años; y 13.5% para los mayores de 55 años. La dificultad para leer es más común que para escritura: 2.2%, 5.0% y 12.2% para los grupos de edad mencionados, respectivamente, enfrentaron dificultades en la escritura, en comparación con 1.9%, 5.8% y 11.5% para lectura. Cerca de tres cuartas partes de los adultos, si bien el número que disminuye abruptamente mientras avanza la edad, expresaron disponibilidad para ser entrenados en matemáticas, lectura y escritura con el objetivo de mejorar su rendimiento en el trabajo.

Dado que el idioma de enseñanza en Puerto Rico es el español (aunque el idioma Inglés es un curso obligatorio entre primero y duodécimo grado), un bajo grado de dominio del idioma Inglés no es raro. Por tanto, la enseñanza del Inglés como segundo idioma sigue siendo crítica, especialmente para los participantes de programas de educación para adultos que necesitan desarrollar sus destrezas escritas y conversacionales en esta lengua.

Para información adicional sobre las personas que están aprendiendo inglés, favor consultar las secciones II(a)(2)(A) y VI, para obtener información sobre las actividades de los programas de Educación de Adultos y Alfabetización Familiar.

Trabajadores agrícolas estacionales y migratorios (tal como se definen en la sección 167(i) de WIOA y la comunicación normativa TEGL 35-14)

Ver Plan de Divulgación Agrícola, en sección VI.W-P(e), adelante.

Individuos dentro del término de 2 años para extinguir su elegibilidad de por vida en el Programa de Asistencia Temporera para Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en idioma inglés)

En diciembre de 2015, un total de 9,811 nuevos participantes recibieron asistencia por medio de TANF, de los cuales 9,315 eran mujeres (94.94%) y 496 (5.06%) eran varones. De acuerdo con la Oficina de Asistencia Familiar de HHS, el promedio mensual de beneficiarios para el AF 2015 en Puerto Rico era 30,385, cantidad significativamente menor que los 36,421 participantes en el AF 2010. Un total de 3,332 participantes completaron 36 o más meses de participación y, por lo tanto, estaban dentro del plazo de 2 años para agotar su elegibilidad de por vida bajo el programa TANF.

Según destacado en el Plan Estatal de Operaciones de TANF (2015-2017), el hecho de que el 59% de las familias pobres viven en hogares encabezados por mujeres solteras, y el 68.5% de éstas familias tienen hijos menores de 18 años, causa que sea más difícil conectar a familias beneficiarias de TANF con la corriente económica. Por otra parte, el 80% de las familias encabezadas por mujeres son dependientes de TANF y los beneficios del Programa de Asistencia Nutricional como sus principales fuentes de ingresos.

Tabla II-41. Familias recipientes de TANF por programa de asistencia pública 2010, 2013

	Total de familias	Asistencia médica (%)	PAN (%)	Promedio mensual PAN ($)	Vivienda subsidiada (%)
2010	13,003	99.5	98.2	285.57	29.0
2013	13,226	99.4	99.1	284	34.7

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

Tabla II-42. Adultos beneficiarios de TANF por nivel de educación 2010, 2013

	Adultos beneficiarios	Menor que décimo grado (%)	Grados 10 - 11 (%)	Escuela superior (%)	Mayor que escuela superior (%)
2010	11,343	23.7	17	49.4	9.8
2013	12,257	19.7	14.1	54.3	12.0

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

Tabla II-43. Adultos beneficiarios de TANF por estatus de empleo 2010, 2013

	Adultos beneficiarios	Beneficiarios varones	Empleados (%)	Beneficiarios hembras	Empleadas (%)
2010	11,342	696	2.2	10,646	2.6
2013	12,257	849	0.6	11,409	1.6

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

Como se muestra a continuación, el empleo fue la causa más de una quinta parte de todos los cierres de casos, lo que posiciona a Puerto Rico en el puesto 17 con el mayor porcentaje de cierres debido a empleo entre todas las jurisdicciones en 2010, y en el puesto 14 en el 2013.

Tabla II-44. Adultos beneficiarios de TANF por estatus de empleo 2010, 2013

	Adultos beneficiarios	Beneficiarios varones	Empleados (%)	Beneficiarios hembras	Empleadas (%)
2010	2,866	20.0	5.2	36.9	37.8
2013	15,428	21.6	5.0	32.5	40.9

Fuente: HHS, Oficina de Asistencia Familiar.

Ver sección III(a)(2)(B) para más información sobre el programa TANF como socio requerido.

Padres y madres solteros(as) (incluidas mujeres embarazadas solteras)

De acuerdo con datos de la ACS, en el 2014, 11.6% de todos los hogares eran encabezados por mujeres solteras con niños menores de 18 años de edad. Esa cifra se cuadriplicó para los participantes de vivienda pública: de 49,953 hogares bajo la jurisdicción del PHA estatal, 49.75% eran encabezados por mujeres solteras.

Individuos desempleados por tiempo prolongado

De acuerdo con datos de ETA, los agotamientos de beneficios de seguro por desempleo para la jurisdicción, en el 2014, fueron los más bajos desde 1988, cuando se reportaron 47,000 casos. Además, en el 2015, el nivel de desempleo U-1 estaba en el nivel más bajo desde 2008.

Tabla II-45. Agotamiento de beneficios del seguro por desempleo, 2006-2014

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agotamientos	46,920	46,820	48,438	62,067	79,910	58,028	48,714	52,957	41,068

Fuente: ETA, Manual de Datos Financieros del Seguro por Desempleo.

Tabla II-46. Medida alterna de desempleo U-1, personas desempleadas por 15 semanas o más, como porcentaje de la fuerza laboral, 2007-2015

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Como % de la fuerza laboral	1.7	2.4	3.9	4.4	4.8	4.0	3.8	3.7	3.3

Fuente: DTRH, Encuesta de la Fuerza Laboral, 2015. No ajustado estacionalmente.

Otros grupos: veteranos

En septiembre de 2014, había 93,240 veteranos en Puerto Rico, de los cuales 5,331 eran mujeres y 58,149 tenían 65 años o más. En 2020, se espera que la población de veteranos descienda a 77,028.

Tabla II-47. Población de veteranos por edad, Septiembre 2014

Total	24 años o menos	25 to 54	55 to 64	65 o más
93,240	1,210	19,505	14,376	58,149

Fuente: Centro Nacional de Análisis y Estadísticas sobre Veteranos, 2014.

Los servicios de empleo para veteranos con impedimentos son manejados por el DTRH. En el AF 2015, de 312 solicitudes de servicio, se emplearon 110 personas, lo cual compara favorablemente con 78 en el 2014. El Departamento también administra el Programa Local de Representantes de Empleo de Veteranos (LVER, por sus siglas en idioma inglés), a través del cual se atendieron unos 600 veteranos en el AF 2015, una alza importante al comparar con 393 para el año anterior. También implementa el Programa de Divulgación para Veteranos con Impedimentos (DVOP, por sus siglas en idioma inglés), que tiene como

objetivo de entrada a empleo, una tasa de 28%; como objetivo de tasa de retención de empleo, un 60%; y como objetivo de ganancias promedio en seis meses, $11,302.

II(a)(1)(B)(ii) Tendencias del mercado laboral. Analice tendencias claves del mercado laboral, incluyendo aquellas que sean de aplicación general a las industrias y ocupaciones.

Demografía

Tabla II-48. Migración neta hacia otros Estados, 2007-2014

	Salida	Entrada	Neto
2007	-60,388	29,136	-31,252
2008	-67,862	33,734	-34,128
2009	-62,074	32,108	-29,966
2010	-59,985	31,732	-28,253
2011	-76,218	22,649	-53,569
2012	-74,500	20,044	-54,456
2013	-73,846	24,652	-49,194
2014	-83,844	19,771	-64,073
Total	-558,717	213,826	-344,891

Fuente: ACS, est. 1 año, 2007-2014.

Las limitaciones impuestas, tanto por el envejecimiento poblacional como por la histórica reducción en la tasa de crecimiento natural, se intensifican con el aumento en el flujo de migrantes a los Estados Unidos, el cual incrementó, de 28,153 emigrantes netos en 2010 a 64,073 en el 2014, según se muestra en la Tabla II-49, a continuación. La mediana de edad de los emigrantes es de 28.5 años de edad (la mediana para la población de Puerto Rico se estimó en 39.3 años en 2014), cerca de dos tercios tienen menos de 35 años de edad, y la cuarta parte que tiene educación postsecundaria incluye un segmento en aumento de personas con destrezas intermedias.

Tabla II-49. Perfil del emigrante, 2010-2013

	Emigrantes a los Estados con educación postsecundaria		Mediana de edad	Menores de 35 años de edad (%)
	Como % del total de los emigrantes	Nivel menor que bachillerato (%)		
2010	22.96	49.27	28.1	62.14
2011	26.06	50.82	29.0	62.08
2012	30.61	54.92	29.3	61.35
2013	26.51	55.39	28.5	62.33

Fuente: Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, Informe del Perfil del Migrante, 2010-2013.

Los números tienden a confirmar la hipótesis de que la emigración pudiera estar más estrechamente relacionada con obreros que profesionales y, que por tanto, no representa una "fuga de cerebros", pero sí un tipo de emigración más generalizado y extendido. Según el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, la emigración neta en 2013 fue más alta para las siguientes ocupaciones: Producción (3,735, segundo en el 2010 con 2,029); Oficina y apoyo administrativo (2,958, primera en el 2010 con 2,695); Preparación de alimentos y servicios relacionados (2,890); Servicios de protección (1,890); Ventas y asociados (1,829,

tercero en 2010 con 2,028); Operaciones comerciales y financieras (1,575); Gerencia (1,416); Cuidado personal (1,398); y Construcción y extracción (1,269).

El mercado laboral de Puerto Rico se enfrenta a los efectos perjudiciales de una tasa de crecimiento natural de su población que se espera sea cero para el 2016-2017; aceleración en el ritmo de la emigración; y una participación en la fuerza laboral de apenas 39.9% (clasificada por el Banco Mundial como una de las más bajas a nivel global). Entre el AF 2010 y el AF 2014, Puerto Rico perdió 4.8% de su población. De acuerdo con el DTRH, en 2050, la población de 60 años o más podría alcanzar el 37.2% del total.

Participación en la Fuerza Laboral

El Banco de la Reserva Federal de Nueva York (FRBNY, por sus siglas en idioma inglés) caracterizó el mercado laboral de Puerto Rico como "bastante débil" (ver "An update in the competitiveness of the Puerto Rican economy", 2014). Junto con la amplia brecha que persiste entre las tasas de desempleo de Puerto Rico y los EE.UU. (13.6% frente a 5.1%, respectivamente, en agosto de 2015), la baja tasa de participación en la fuerza laboral, sobre todo, entre los trabajadores menos educados, fue destacada por el FRBNY como la limitación más importante que impone el mercado laboral sobre la competitividad de la Isla. Además, la institución instó a contrarrestar la atrofia de destrezas en la fuerza trabajadora a través de la promoción de experiencias de trabajo, la creación de empleos y el fomento de la participación activa en el mercado de empleos, especialmente para los jóvenes sin educación.

Como también fue reiterado en septiembre de 2015, en el Plan Fiscal y de Crecimiento Económico de Puerto Rico, preparado por el Grupo de Trabajo Para la Recuperación Económica y Fiscal de Puerto Rico, de conformidad con la Orden Ejecutiva 2015-022, el FRBNY destacó la carga perjudicial del salario mínimo en los trabajadores jóvenes y sin destrezas (cuando se considera que el salario mínimo asciende a cerca del 80% del ingreso per cápita de la jurisdicción, para un trabajo a tiempo completo). El FRBNY concluyó de que "en la medida en que los trabajadores jóvenes son apreciados fuera del mercado de trabajo, perderán la oportunidad de adquirir adiestramiento en el ambientes de empleo temprano en su vida laboral".

Ambas entidades destacaron, además, los "efectos desalentadores" que las transferencias federales individuos podrían tener sobre la participación en la fuerza laboral. Estas transferencias ascendieron a 38% de los ingresos personales en el año fiscal 2014. Como se ha mencionado anteriormente (ver Tabla II-41, anterior), cerca de 39% de todos los hogares recibieron asistencia nutricional en 2014, de los cuales un 54% no tenía trabajadores en el hogar, y 29% correspondía a hogares encabezados por mujeres solteras. Algunas investigaciones también han identificado el efecto desalentador que pudieran tener los beneficios por incapacidad, "teniendo en cuenta los bajos ingresos de los trabajadores de Puerto Rico y los altos niveles de desempleo". El alcance de la economía informal, que se identificó como que podría estar en cualquier punto entre el 2.5 y el 14% del PIB, en 2004, es otra explicación que se ofrece para dar cuenta de los bajos niveles de las tasas de participación laboral.

Contracción del Gobierno

El empleo total en el Gobierno descendió al nivel nominal de 1995. Como se muestra en la Tabla II-50, siguiente, el gobierno central se ha despojado de unos 75,000 puestos de trabajo en las dos últimas décadas, casi un tercio, y ha provocado una caída en la proporción de empleo público a empleo total de 23.7%. De 2009 a 2015, 56,000 de los 75,000 puestos de trabajo se perdieron por efecto de las políticas de reducción gubernamental, más de 20,000, en el 2010 solamente. De acuerdo con las proyecciones de empleo a largo plazo preparadas por el DTRH, otros 12,890 puestos de trabajo se perderán en el gobierno central hasta el año 2022. Por otra parte, las limitaciones fiscales actuales imposibilitan ampliar el empleo en el sector público.

Tabla II-50. Empleo gubernamental, 1995-2015

	Empleo Total	Gobierno		Federal		Estatal		Municipal	
	0,000s	0,000s	Como % del Total	0,000s	Como % de Gob.	0,000s	Como % de Gob.	0,000s	Como % de Gob.
1995	914.8	303.6	33.2	14.3	4.7	237.1	78.1	52.2	17.2
1996	948.1	307.5	32.4	14.1	4.6	239.9	78.0	53.5	17.4
1997	989.2	318.9	32.2	14.5	4.6	250.0	78.4	54.4	17.1
1998	993.2	309.5	31.2	14.5	4.7	241.8	78.1	53.2	17.2
1999	1004.4	302.2	30.1	15.2	5.0	234.1	77.5	52.9	17.5
2000	1017.1	286.1	28.1	18.2	6.3	217.1	75.9	50.9	17.8
2001	1021.1	282.7	27.7	15.0	5.3	212.0	75.0	55.7	19.7
2002	1003.5	288.7	28.8	14.5	5.0	216.1	74.9	58.1	20.1
2003	1011.7	297.7	29.4	15.2	5.1	226.2	76.0	56.3	18.9
2004	1036.3	303.4	29.3	15.2	5.0	229.0	75.5	59.3	19.5
2005	1053.3	307.8	29.2	14.9	4.8	229.9	74.7	63.1	20.5
2006	1051.2	302.5	28.8	14.8	4.9	225.5	74.6	62.1	20.5
2007	1036.1	298.1	28.8	14.6	4.9	221.6	74.3	61.9	20.8
2008	1024.2	297.7	29.1	14.8	5.0	218.4	73.4	64.5	21.7
2009	996.0	300.7	30.2	15.1	5.0	218.5	72.7	67.1	22.3
2010	943.3	276.5	29.3	16.6	6.0	197.8	71.5	62.1	22.5
2011	923.6	260.0	28.2	15.0	5.8	185.3	71.3	59.7	23.0
2012	931.3	258.4	27.7	14.5	5.6	184.1	71.2	59.9	23.2
2013	937.2	254.6	27.2	14.3	5.6	179.8	70.6	60.5	23.8
2014	916.8	238.0	26.0	13.8	5.8	169.0	71.0	55.2	23.2
2015	906.2	231.6	25.6	14.1	6.1	162.5	70.2	55.0	23.8

Fuente: DTRH, Encuesta de la Fuerza Laboral, 1995-2015. No ajustado estacionalmente.

Ocupaciones

En términos de las ocupaciones, el mayor número de puestos de trabajo creados entre 2010 y 2014 fueron para Vendedores al Detal (41-2031), con 5,100. Como se muestra en la Tabla II-19, la ocupación con la expansión más grande entre las que añadieron más empleos fue la de Auxiliares de Cuidado Personal (39-9021), casi triplicando su número. Entre los que añadieron más puestos de trabajo, la de Auxiliares Docentes (25-9041) es la que requiere una credencial de educación postsecundaria y que experimentó un mayor aumento; por su parte la de mayor crecimiento que requiere un grado asociado fue Técnicos en Ingeniería Industrial (17-3026); y la Maestros de Educación Especial (25-2059), la que requiere bachillerato, seguida por Profesores de Educación Vocacional de Nivel Postsecundario (25-1194) que requiere maestría. Los Ensambladores de aparatos eléctricos y electrónicos (51-2022) tuvieron el mayor aumento en salario por hora con 21%, seguido de Técnicos de Farmacia (29-2052), con 11.5%.

Por otro lado, los Maestros de la Enseñanza Primaria Elemental, excepto de Enseñanza Especial (25-2021), Maestros de Nivel Secundario, excepto la Enseñanza Especial y la Enseñanza Vocacional (25-2031), Maestros de Educación Especial de Jardín de Infantes y Escuela Primaria (25-2052) y Todos los demás

Profesores de Nivel Postsecundario (25-1199), estaban entre las cinco ocupaciones con las mayores pérdidas de puestos de trabajo en el período. La disminución es principalmente atribuible a la reducción en nómina del gobierno central y el DE, a través de incentivos de para el retiro de empleados. Esto también es coherente con el reciente aumento en los servicios educativos para los solicitantes de beneficios del seguro por desempleo. Cuando se excluyen dichas ocupaciones del sector de educación, las mayores bajas fueron para: Trabajadores de Preparación de Comidas (35-2021) con una pérdida de 7,270; Todos los demás Especialistas en Operaciones Comerciales (13-1199), con 4,320; y Ensambladores en Equipo (51-2092), con 3,840. Todos perdieron cerca del 40% de sus respectivos puestos.

Como se muestra en la Tabla II-51, a continuación, a entre junio de 2012 y junio de 2015, las solicitudes de desempleo por grupos de edad variaron apenas 6% dentro la proporción que, por lo general, se ha mantenido idéntica desde el 2009 entre los cohortes de solicitantes menores de 35 años de edad y los de 35 en adelante. En un porcentaje similar, la proporción de demandantes varió por género entre 2009 y 2012, a favor de las mujeres y se ha mantenido estable desde entonces. Por grupos de ocupaciones, la Administración Pública mostró la mayor caída en su porción en el total de solicitantes, de 13% en 2009 a de 4.1% en 2015; los solicitantes del sector de Manufactura también se redujeron, de 12.5% a 7.3%. Como se ha mencionado, para junio de 2015, la mayor parte de las reclamaciones corresponden al sector de Servicios Educativos, con casi una quinta parte del total.

Tabla II-51. Características de los solicitantes del seguro por desempleo, 2009, 2012, 2015

	Jun-15	%	Jun-12	%	Jun-09	%
Total	27,160		32,952		64,076	
Varones	14,005	51.60	17,091	51.90	37,090	57.90
Mujeres	13,155	48.40	15,861	48.10	26,986	42.10
Edad	27,160		32,952		64,076	
Menores de 22	809	2.98	1,403	4.26	3,147	4.91
22-24	1,858	6.84	3,010	9.13	5,942	9.27
25-34	8,305	30.58	10,779	32.71	20,669	32.26
35-44	6,999	25.77	7,922	24.04	15,601	24.35
45-54	5,601	20.62	5,991	18.18	11,744	18.33
55-59	1,851	6.82	1,957	5.94	3,846	6.00
60-64	1,040	3.83	1,183	3.59	2,200	3.43
65 en adelante	679	2.50	697	2.12	927	1.45
Información no disponible	18	0.07	10	0.03	0	0.00
Industria	27,160		32,952		64,076	
Agricultura / silvicultura / caza y pesca	1,037	3.70	0	0.00	0	0.00
Minería	22	0.10	18	0.10	155	0.20
Utilidades	20	0.10	948	2.90	1,742	2.70
Construcción	2,972	10.50	2,262	6.90	9,219	14.40
Manufactura	2,061	7.30	2,928	8.90	8,027	12.50
Comercio al por mayor	643	2.30	5,190	15.80	9,335	14.60
Comercio al detal	2,362	8.40	0	0.00	0	0.00

	Jun-15	%	Jun-12	%	Jun-09	%
Transportación y almacenamiento	1,078	3.80	0	0.00	0	0.00
Informática	292	1.00	0	0.00	0	0.00
Finanzas y seguros	603	2.10	743	2.30	1,551	2.40
Bienes raíces, renta y leasing	241	0.90	0	0.00	0	0.00
Servicios profesionales, técnicos y científicos	971	3.40	0	0.00	0	0.00
Administración de compañías y empresas	23	0.10	0	0.00	0	0.00
Administración y apoyo de servicios de recogido de desperdicios y remediales	3,953	14.00	0	0.00	0	0.00
Servicios educativos	5,247	18.60	0	0.00	0	0.00
Cuidado de Salud y Servicios sociales	1,807	6.40	0	0.00	0	0.00
Arte, entretenimiento y recreación	79	0.30	0	0.00	0	0.00
Alojamiento y alimentación	1,301	4.60	0	0.00	0	0.00
Otros Servicios	339	1.20	9,218	28.00	14,967	23.40
Administración pública	1,144	4.10	2,929	8.90	8,354	13.00
Información no disponible	965	3.40	8,716	26.50	10,726	16.70

Fuente: ETA, Características de los Solicitantes de Seguro por Desempleo, Junio 2009, 2012, y 2015.

II(a)(1)(B)(iii) Nivel de destrezas y educación de la fuerza laboral. Analice los niveles de destrezas y educación de la fuerza laboral.

De acuerdo con estimados de la ACS, en el 2014, el 28% de la población con 25 años o más, no tenía un diploma de escuela secundaria, y cerca de dos tercios de éstos alcanzaron menos de un noveno grado. La proporción sin diploma de cuarto año es ligeramente mayor entre los varones (30.2%) que entre las hembras (26.2%). Los que completaron cuarto año o equivalencia de escuela superior ascendieron a 26.8% de la población de 25 años o más, mientras que la proporción por género alcanzó 29.6% para los varones y 24.3% para las hembras.

La mediana de nivel educativo en el 2014, entre la población civil de 16 años o más, fue de 12.9 años de estudio, y el 75.9% completó la escuela secundaria. Para aquellos en la fuerza laboral, la mediana aumentó a 13.2 años. La tasa de participación en el mercado laboral estaba por debajo del 20.0% para aquellos que no terminaron la escuela secundaria, seguido por los que contaban con un diploma de escuela secundaria, con 37.6%. Los que tenían 13 años o más de escuela, alcanzaron una tasa promedio de participación de 54.9%. La tasa de participación aumentó consistentemente con el nivel educativo. La diferencia en la tasa de participación entre los que tienen un diploma de escuela secundaria y alguna educación superior es la mayor, siendo casi el 20%.

En términos de tasas de desempleo por nivel educativo, aquellos que tienen un diploma de escuela secundaria tuvieron una tasa de 17.2%; seguidos por los que tuvieron al menos un año de educación

superior, con 16.1%; los que alcanzaron un grado asociado o educación técnica o vocacional, con 14.4%; y finalmente una tasa de desempleo de 8.7% entre los que tenían un bachillerato o más estudios.

El hecho de que las tasas de participación aumentan y las tasas de desempleo disminuyeron en la medida en que el nivel educativo aumentó, muestra que el logro educativo tiene un efecto significativo sobre la situación laboral de las personas en Puerto Rico , por lo tanto, debe ser una estrategia importante para combatir las bajas tasas de participación en la fuerza laboral y para disminuir el desempleo.

Tabla II-52. Porcentaje de la población de 25 años o más por género y nivel educativo, 2014

Sexo	Población de 25 años o más	Menos que diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
Varones	1,125,525	30.2	29.6	20.9	19.3
Hembras	1,305,950	26.2	24.3	22.2	27.3
Total	**2,431,475**	**28.0**	**26.8**	**21.6**	**23.6**

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

En cuanto a la educación post secundaria, el 23.6% de la población de 25 años o más, alcanzó educación superior, mientras que el 21.6% obtuvo alguna educación superior, educación vocacional o técnica o grado asociado. Las mujeres superaron a los hombres en ambos grupos, y por casi tres veces en el renglón de graduados de educación superior para destrezas medias. En contraste, en el 2014, según los datos de las Estadísticas de Empleo Ocupacional (OES, por sus siglas en idioma inglés), un 28.4% de los puestos de trabajo ocupados no requerían credencial; 41.6% requerían diploma de escuela secundaria; sólo el 7.7% credenciales postsecundarios equivalentes o inferiores a un bachillerato; y el 22.3%, bachillerato o mayor grado universitario.

El nivel educativo de la población de 25 años o más, en las áreas locales propuestas muestran pequeñas variaciones en relación con una tendencia dominante: la concentración de la población con más altos niveles educativos en las áreas que comprenden la zona metropolitana de San Juan.

Tabla II-53. Porcentaje de la población de 25 años o más, por área local y por nivel educativo, 2014

Sexo	Población de 25 años o más	Menos que diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
Bayamón-Comerío	151202	30.75	26.80	23.15	19.30
Caguas-Guayama	281,972	26.33	28.88	21.16	23.71
Carolina	116,777	18.00	25.60	27.70	28.80
Guaynabo-Toa Baja	190,460	23.03	25.75	22.80	28.43
La Montaña	104,576	31.68	30.04	21.12	17.14
Manatí-Dorado	175,003	33.29	27.48	21.69	17.74
Mayagüez-Las Marías	61,463	38.05	29.35	14.60	18.00
Noreste	154,874	29.29	32.72	21.10	16.86
Noroeste	182,734	35.56	25.83	19.43	18.80
Norte Central	196,294	34.24	26.20	20.51	18.71
Ponce	105,182	27.00	28.90	19.20	24.90

Sexo	Población de 25 años o más	Menos que diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
San Juan	263,116	22.80	20.90	22.10	34.20
Sur Central	108,185	30.62	31.34	19.04	19.04
Sureste	162,797	31.00	29.89	21.00	18.10
Suroeste	176,840	34.19	29.97	17.58	18.26
Puerto Rico	**2,431,475**	**28.00**	**26.80**	**21.60**	**23.60**

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

La relación entre la progresión en el nivel educativo y el nivel de pobreza es también reveladora en términos de género. Los varones sin diploma de cuarto año o con diploma de cuarto año, logran una mejora significativa en su nivel de pobreza, experimentando una disminución del 20%, y el 15%, sucesivamente, al progresar hacia niveles de educación postsecundaria y superior, respectivamente. Mientras tanto, para las hembras, la mejoría en el nivel de pobreza del nivel de cuarto año a escuela superior consiste de sólo un 11%, con un 8% adicional al obtener educación postsecundaria inferior a un bachillerato. Como se muestra en la Tabla II-54, a continuación, para las hembras, la mejoría significativa ocurre sólo después de alcanzar estudios superiores cuando la caída en el nivel de pobreza equivale a un 25% adicional en comparación con sólo obtener educación postsecundaria, por debajo de un título de bachillerato. Sin embargo, aún en este nivel, a los varones les fue 1.5 veces mejor.

Tabla II-54. Tasa de la población de 25 años o más por debajo del nivel de pobreza (para los que el nivel de pobreza está determinado) por sexo y nivel educativo, 2014

Sexo	Población de 25 años o más	Menos que diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
Varones	1,125,525	60.2	40.0	25.4	10.9
Hembras	1,305,950	63.4	52.4	40.3	15.3
Total	**2,431,475**	**61.8**	**46.1**	**33.7**	**13.6**

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Un sesgo similar de género surge cuando se considera la mejora en la mediana de ingresos por razón de nivel educativo. En relación con los ingresos, merece destacarse que el aumento que resulta de obtener una credencial postsecundaria inferior a un bachillerato es 62% mayor que la que resulta de obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente.

Tabla II-55. Mediana de ingresos ($) de la población de 25 años o más, por sexo y nivel educativo, 2014

Sexo	Población de 25 años o más	Menos que diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
Varones	17,936	11,493	15,509	19,169	30,771
Hembras	18,595	9,596	13,564	16,265	24,189
Total	**18,262**	**10,891**	**14,902**	**17,373**	**26,135**

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Entre la población de jóvenes de 16 a 24 años, la proporción con nivel educativo menor que escuela secundaria o su equivalente es menos que la mitad de la de los adultos.

Tabla II-56. Porcentaje de población de 16 a 24 años, por sexo y nivel educativo, 2014

Sexo	Población de 25 años o más	Menos que diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
Varones	187,587	17.0	32.4	46.4	4.2
Hembras	183,613	10.7	25.1	55.3	8.9
Total	**371,200**	**13.9**	**28.8**	**50.8**	**6.5**

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Entre los jóvenes, el nivel educativo reproduce la tendencia entre el área local y la concentración de educación superior en el área metropolitana de San Juan, con el área local Noreste con el porcentaje más bajo de jóvenes con un grado de bachillerato o más. La educación postsecundaria menor que un bachillerato tiende a ser más homogénea en su distribución geográfica, con Central Norte y Carolina con el mayor porcentaje de jóvenes en este nivel de logro.

Tabla II-57. Porcentaje de la población de 16 a 24 años, por área local y nivel educativo, 2014

Área local	Población entre 16 y 24 años	Menos de diploma de cuarto año (%)	Diploma de cuarto año o educación vocacional o técnica (%)	Alguna educación universitaria o grado asociado(%)	Bachillerato o más (%)
Bayamón-Comerío	22,626	12.40	30.80	50.50	6.30
Caguas-Guayama	42,084	11.96	33.76	48.21	6.08
Carolina	17,118	8.90	26.70	57.40	7.10
Guaynabo-Toa Baja	28,538	13.98	29.25	49.03	7.78
La Montaña	17,897	11.74	35.02	47.12	6.10
Manatí-Dorado	26,550	17.89	29.06	47.91	5.16
Mayagüez-Las Marías	14,625	23.55	28.35	41.70	6.40
Noreste	24,356	14.09	33.70	49.08	3.10
Noroeste	25,689	17.24	23.89	51.19	7.69
Norte Central	29,504	13.95	23.34	57.80	4.90
Ponce	17,216	13.40	30.50	48.40	7.60
San Juan	37,790	14.70	26.40	49.60	9.20
Sur Central	17,583	13.12	34.64	47.08	5.12
Sureste	24,245	15.14	31.00	48.60	5.26
Suroeste	25,379	17.08	28.84	48.13	5.99
Puerto Rico	371,200	13.90	28.80	50.80	6.50

Fuente: ACS, est. 5 años, 2014.

Según informó el DE, para el año fiscal 2015, las tasas de deserción en el sistema de educación público alcanzaron 0.87%; con 0.81% (1,084 de 133,951) entre séptimo y noveno grado, y el 2.95% (2,857 de 96,898 mil estudiantes), entre décimo y duodécimo grado. El distrito escolar con la tasa más alta de

deserción escolar fue Mayagüez (1.52%), que comprende los municipios de Hormigueros y Maricao, además de los de Mayagüez y Las Marías, que integran el área local. El distrito escolar de Ponce tuvo la tasa más alta entre décimo y duodécimo grado, con 4.73%, seguido de Mayagüez, con 4.61%, y Canóvanas (incluye los municipios de Canóvanas, Loíza, Luquillo y Río Grande, un subconjunto del área loca del Noreste), con 4.19%.

Entre los años académicos 2012 y 2015, hubo una disminución de 13,519 estudiantes de educación vocacional o técnica, aunque hubo un incremento de 39 nuevas instituciones durante el mismo periodo. El descenso de graduados fue más del doble para Hembras (7,992), que para Varones (3,762). Entre las áreas locales, el mayor descenso de graduados ocurrió en San Juan, que acumuló cerca de dos tercios de la pérdida agregada de todas las áreas. Mientras, el área local Caguas-Guayama, tuvo el mayor incremento entre las áreas que mostraron aumentos en carreras vocacionales o técnicas.

Tabla II-58. Graduados de educación vocacional y técnica por sexo y área local, 2014-2015

Área local	Instituciones vocacionales o técnicas	Graduados			Cambio en graduados 2012-2015
		Varones	Hembras	Total	
Bayamón-Comerío	37	3,446	3,695	7,141	571
Caguas-Guayama	35	5,172	5,127	10,299	887
Carolina	14	1,255	1,355	2,610	-374
Guaynabo-Toa Baja	8	1,025	273	1,298	-1,185
La Montaña	10	737	834	1,571	-387
Manatí-Dorado	15	1,402	1,295	2,697	-1,825
Mayagüez-Las Marías	19	1,266	1,228	2,494	347
Noreste	12	752	1,023	1,775	168
Noroeste	26	1,604	1,470	3,074	-246
Norte Central	25	1,263	2,034	3,297	-1,027
Ponce	24	1,649	1,454	3,103	-1,520
San Juan	68	3,407	4,300	7,707	-7,581
Sur Central	9	307	542	849	-358
Sureste	12	384	632	1,016	-655
Suroeste	19	790	1,095	1,885	-334
Puerto Rico	333	24,459	26,357	50,816	-13,519

Fuente: CEPR: PLEDUC, año académico 2014-15.

En cuanto a sus efectos sobre el empleo no tradicional, la distribución por sexo de los individuos inscritos en programas de educación vocacional o técnica, con menos de 25% de los estudiantes de un sexo determinado, es notable para algunos programas de instrucción. Según datos del CEPR, las ocupaciones de arquitectura e ingeniería, educación, servicios de adiestramiento y bibliotecarios, cuidados de salud, servicios de protección, construcción y extracción, instalación, mantenimiento y reparación, y el transporte y movimiento de materiales, están significativamente sesgadas por razón de género.

Tabla II-59. Graduados de programas de educación vocacional y técnica por sexo, 2013-2014

Cod. CIP	Programa	Total de graduados	Varones	Hembras
51	Profesiones y ciencias relacionadas con la salud	7,380	24.4	75.6
47	Mecánica y reparación de equipo	3,259	95.1	4.9
15	Tecnologías relacionadas a la ingeniería	1,151	95.5	4.5

Cod. CIP	Programa	Total de graduados	Varones	Hembras
46	Oficios de la construcción	833	96.4	3.6
19	Economía del hogar	715	9.4	90.6
37	Desarrollo personal y auto-ayuda	541	3.5	96.5
11	Ciencias de la información y computadoras	408	76.0	24.0
48	Ocupaciones u oficios de precisión (Ej.: delineante, imprenta)	197	98.0	2.0
10	Tecnologías de las comunicaciones	133	94.0	6.0
40	Ciencias físicas y química	130	99.2	0.8
01	Administración de empresas relacionadas con producción agrícola	38	10.5	89.5
54	Historia	30	23.3	76.7
14	Ingeniería	19	100.0	0.0
45	Ciencias sociales	18	22.2	77.8
49	Ciencias de aviación	12	91.7	8.3

Fuente: PREC, PLDEUC, año académico 2013-2014.

II(a)(1)(B)(iv) Brechas en destrezas. Describa las brechas aparentes en destrezas.

En el 2014, contar con grado de bachillerato o más era requisito en 3 de cada 4 ocupaciones que, a su vez, requirieron educación post secundaria. Por otra parte, cerca del 63% de las ocupaciones no requiere credencial formal o nivel educativo más allá de escuela secundaria o su equivalente. El requisito de bachillerato o grado mayor caerá a ser exigido para menos de 2 de cada 3 ofertas de empleo proyectadas para el 2022. Sin embargo, la consecución de un grado de bachillerato o nivel superior representó menos de un tercio de las terminaciones (*completions*) totales para educación superior en el AF 2014. De hecho, la educación postsecundaria orientada hacia destrezas intermedias (menos que bachillerato) ha crecido de manera exponencial en la última década, pasando de poco menos que 7,000 graduados en el AF 2001 a casi 28,000 en el AF 2014; la educación vocacional o técnica también ha aumentado significativamente, de alrededor de 10,000 graduados en el AF 2006 a más de 34,000 en el AF 2014.

Comparativamente, la financiación estatal para el año fiscal 2015, para programas de educación vocacional o técnica era menos de una décima parte de la de estudios superiores: $87.4 y $ 931.5 millones, respectivamente.

Tabla II-60. Nivel de educación, terminaciones y requisitos de nivel de educación por ocupaciones y oferta de puestos, 2014, 2022

Nivel de educación	Terminaciones FY 2014	Oferta de Puestos Mayo de 2014	Oferta de Puestos 2022
Escuela secundario o menos, o ninguna credencial	NA	571,290	271,062
Educación postsecundaria menor que bachillerato	53,586	76,430	30,617
Bachillerato o grados superiores	27,468	255,210	55,864

Fuente: CEPR, PLEDUC-CES 2013-2014. USDOL, OES 2014. DTRH, Proyecciones a Largo Plazo: 2012-2022.

Una aproximación de la brecha en destrezas académicas contra ocupacionales, fue derivada mediante la correlación de datos ocupacionales (OES, 2014), puestos nuevos y de remplazo (Proyecciones a Largo Plazo, 2012-2022, del DTRH) y terminaciones en programas de educación post-secundaria (CEPR, 2010-2014), a través de el pareo de Códigos CIP de dos dígitos a códigos SOC, la eliminación de valores

duplicados y la atribución de pesos en las ofertas de trabajo proyectadas. Se proyectó así la brecha entre terminaciones (*completions*) de educación postsecundaria y la oferta de puestos proyectada para 2012-2022, tal como se muestra a continuación:

Tabla II-61. Estimado de la brecha entre instrucción postsecundarias y ocupaciones, 2014-2022

Código SOC	Título de la Ocupación	Nivel educativo / credencial	Déficit/ Exceso
43-3031	Empleados de Teneduría de Libros, Contabilidad y Auditoría	Estudios universitarios, no grado	-2,634
25-1199	Todos los demás Profesores de Nivel Postsecundario	Doctorado o Grado Profesional	-1,269
25-4031	Técnicos de Biblioteca	Doctorado o Grado Profesional	-837
11-9021	Gerentes de Construcción	Bachillerato	-650
25-4021	Bibliotecarios	Maestría	-515
29-1123	Fisioterapeutas	Doctorado o Grado Profesional	-441
29-1069	Todos los demás Médicos y Cirujanos	Doctorado o Grado Profesional	-389
29-1062	Médicos Generales y de Familia	Doctorado o Grado Profesional	-346
49-2010	Reparadores de Computadoras, Cajeros Automáticos y Máquinas de Oficina	Estudios universitarios, no grado	-258
19-3031	Psicólogos Clínicos, de Consejería y Escolares	Doctorado o Grado Profesional	-241
23-2011	Asistentes Legales y Asistentes de Abogados	Grado Asociado	-239
49-3010	Mecánicos y otros técnicos de aviación	Post-Secundario- No grado	-213
49-9062	Reparadores de Equipos Médicos	Grado Asociado	-189
19-4021	Técnicos en Biología	Bachillerato	-101
29-1063	Internistas, Generales	Doctorado o Grado Profesional	-87
29-1065	Pediatras, Generales	Doctorado o Grado Profesional	-77
53-2021	Controladores de Tráfico Aéreo	Grado Asociado	-75
53-2021	Capitanes, marinero y pilotos de embarcaciones acuáticas	Post-Secundario- No grado	-61
25-9099	Todos los demás Trabajadores de Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología	Bachillerato	-42
29-1066	Psiquiatras	Doctorado o Grado Profesional	-26
53-2011	Pilotos de líneas aéreas, co-pilotos e ingenieros de vuelo	Bachillerato	-26
13-1032	Tasadores de Seguro de Automóviles	Doctorado o Grado Profesional	-26
27-3043	Escritores y Autores	Bachillerato	-22
25-4011	Archiveros	Maestría	-12
17-3011	Delineantes de Planos Arquitectónicos y Civiles	Grado Asociado	9
25-1123	Profesores de Inglés y Literatura de Nivel Postsecundario	Doctorado o Grado Profesional	14
25-1126	Profesores de Filosofía y Religión de Nivel Postsecundario	Doctorado o Grado Profesional	18
15-2031	Analistas de Operaciones de	Bachillerato	27

Código SOC	Título de la Ocupación	Nivel educativo / credencial	Déficit/ Exceso
	Investigación		
21-2099	Todos los demás trabajadores religiosos	Bachillerato	30
19-4093	Técnicos en Silvicultura y Conservación Forestal	Grado Asociado	47
25-1126	Profesores de Filosofía y Religión de Nivel Postsecundario	Doctorado o Grado Profesional	51
25-9021	Asesores en Gerencia de Granjas y Hogares	Maestría	75
21-2099	Obreros Religiosos, Todos los Demás	Bachillerato	108
23-2091	Court Reporters	Doctorado o Grado Profesional	146
43-9111	Asistentes de Estadísticas	Bachillerato	152
19-3051	Asistentes de Estadísticas	Maestría	163
27-2022	Entrenadores y Buscadores de Talentos Deportivos	Bachillerato	245
21-1099	Todos los demás Especialistas en Servicios Comunitarios y Sociales	Maestría	257
29-2056	Tecnólogos y Técnicos de Veterinaria	Grado Asociado	294
43-3031	Empleados de Teneduría de Libros, Contabilidad y Auditoría	Estudios universitarios, no grado	301
19-1042	Científicos Médicos, Excepto Epidemiólogos	Doctorado o Grado Profesional	341
25-4011	Archiveros	Maestría	369
27-1025	Diseñadores de Interiores	Bachillerato	376
27-4012	Técnicos de Difusión	Grado Asociado	449
27-4014	Técnicos de Ingeniería de Sonido	Post-Secundario- No grado	660
19-1041	Epidemiólogos	Maestría	752
19-3031	Psicólogos Clínicos, de Consejería y Escolares	Doctorado o Grado Profesional	844
25-2011	Maestros de Nivel Preescolar, Excepto de Educación Especial	Grado Asociado	1,019
45-2011	Inspectores Agropecuarios	Bachillerato	1,067
29-2091	Ortopedas y Protésicos	Maestría	1,419
43-4160	Asistentes de Recursos Humanos	Grado Asociado	1,452
25-9041	Auxiliares Docentes	Estudios universitarios, no grado	1,555
23-1023	Jueces, Jueces Magistrados y Magistrados	Doctorado o Grado Profesional	1,787
27-4032	Editores de Películas Cinematográficas y Video	Bachillerato	1,798
25-1199	Todos los demás Profesores de Nivel Postsecundario	Doctorado o Grado Profesional	1,927
21-1092	Trabajadores Sociales para Casos de Libertad Condicional y Especialistas en Tratamiento Correccional	Bachillerato	2,534
27-1024	Diseñadores Gráficos	Bachillerato	2,806
19-3039	Todos los demás Psicólogos	Maestría	3,727
33-2011	Bomberos	Post-Secundario- No grado	4,271

Código SOC	Título de la Ocupación	Nivel educativo / credencial	Déficit/ Exceso
21-1092	Trabajadores Sociales para Casos de Libertad Condicional y Especialistas en Tratamiento Correccional	Bachillerato	4,309
29-9091	Entrenadores físicos	Bachillerato	7,108
31-9094	Transcriptores Médicos	Post-Secundario- No grado	7,943
11-9061	Gerente de Servicios Funerarios	Grado Asociado	9,406
25-9031	Coordinadores Educativos	Maestría	10,380
25-1194	Profesores de Educación Vocacional de Nivel Postsecundario	Bachillerato	13,584
31-2021	Asistentes de Fisioterapeutas	Grado Asociado	17,984

Debido a las tendencias de emigración, un estudio encargado por el DS se propuso estimar la necesidad de médicos. El estudio (Oferta y Demanda de Médicos de Puerto Rico: tendencias históricas y predicciones 2013-2019), pronosticó que no se experimentará escasez de médicos entre el 2016 y 2019 y que, en su lugar, habrá un superávit de 601 médicos. En cuanto a los médicos de atención primaria, el estudio pronostica un excedente de 283 profesionales durante el mismo período.

La diferencia de la relación entre el número de nuevas licencias profesionales emitidas y el número de terminaciones de grado en los principales programas de enseñanza podría reflejar el patrón predominante en ciertas ocupaciones que, históricamente, han contado con una porción significativa de estudiantes con acceso a educación superior en otros Estados.

Tabla II-62. Terminaciones locales y licencias emitidas para profesiones seleccionadas, AF 2014, 2015

Cód. CIP	Programa de instrucción	Terminaciones en PR AF 2014	Código SOC	Título de Ocupación	Licencias emitidas 2015
04	Arquitectura y diseño ambiental	124	17-1011 17-1012	Arquitectos y Arquitectos Paisajistas	413
14	Ingeniería	1,289	17-2000 17-1020	Ingenieros y Agrimensores	2,155
40	Ciencias físicas y química	324	19-2031	Químicos	419

Fuente: CEPR, PLEDUC, AF 2014. DS, Oficina para la Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud, Junta Estatal de Disciplina y Licenciamiento Médico, 2015; PRDE, Secretaría Auxiliar de Juntas Examinadoras, 2015.

II(a)(2) Análisis de las actividades de educación, adiestramiento y desarrollo de la fuerza trabajadora. El Plan Estatal Unificado deberá incluir un análisis de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral en la jurisdicción, incluyendo educación y adiestramiento, para atender las necesidades de educación y destrezas de la fuerza trabajadora, según se identifican en (a)(1)(B)(iii), anterior, y las necesidades de empleo de los patronos, según se identifican en (a)(1)(A)(iii), anterior.

Ver próxima sección.

II(a)(2)(A) Actividades de desarrollo de la fuerza laboral en la jurisdicción. Analice las actividades de desarrollo de la fuerza laboral en la jurisdicción, incluyendo las actividades de educación y adiestramiento de los programas básicos y los provistos por los socios requeridos y opcionales del sistema de servicio de Gestión Única.

Entidades estatales

Las actividades de desarrollo la fuerza laboral del gobierno central abarcan, además de otras actividades o programas relacionados con seguro de los trabajadores, la seguridad en el empleo o beneficios marginales, los siguientes programas dirigidos a educación para empleo, adiestramiento y formación ocupacional y la promoción de empleo:

Tabla II-63. Programas estatales de desarrollo de la fuerza laboral por tipo de programa bajo WIOA

Entidad/Programa	Tipo WIOA
Oficina del Gobernador	
Servicio Nacional y Comunitario (AmeriCorps)	Adicional
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio	
Programa de Desarrollo Laboral	
Adultos, Jóvenes y Trabajadores Desplazados (Título I)	Básico
Oficina de Respuesta Rápida	Básico
Programa de Asistencia por Ajustes de Competencia Comercial (TAA)	Requerido
Programa de Desarrollo de la Juventud	
Juvempleo	Fuera del Plan
Programa de Internados Gubernamentales	Fuera del Plan
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	
Administración de Rehabilitación Vocacional	
Servicios de Rehabilitación Vocacional	Básico
Programa para Ciegos, y Personas con Impedimentos Físicos, Mentales y de Desarrollo	Fuera del Plan
Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE)	
Negociado para el Fomento de Oportunidades de Trabajo	
Programa de Oportunidades de Empleo y Adiestramiento	Fuera del Plan
Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial	
Programa de Empleo de Verano Para Jóvenes	Fuera del Plan
Programa de Internados	Fuera del Plan
Programas de Ocupaciones Diversas	Fuera del Plan
Programa de Adiestramiento en Desarrollo Empresarial	Fuera del Plan
Internado de Manufactura de Muebles	Fuera del Plan
Programa de Microempresas (Pa' mi gente)	Fuera del Plan
Negociado de Educación Vocacional	
Programa de Educación Vocacional	Fuera del Plan
Programa de Educación Post Secundaria	Fuera del Plan
Programas de Educación Básica	
Programa de Educación Básica Para Adultos	Fuera del Plan
Programa de Escuela Alternativa	Fuera del Plan
Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador	
Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo	
Programa de Seguro por Desempleo	Requerido
Servicio de Empleo (W-P)	Básico
Programa de Evaluación de Elegibilidad y Reempleo (RESEA)	Básico

Entidad/Programa	Tipo WIOA
Programa de Créditos Contributivos Federales Para de Oportunidades de Empleo (WOTC)	Fuera del Plan
Programa de Certificación de Obreros Extranjeros (FLC)	Fuera del Plan
Programa de Ofertas de Empleo Interestatales	Fuera del Plan
Programa de Empleados Agrícolas Migrantes y de Temporada (MSFW)	Requerido
Programa de Empleos Comunitarios para Envejecientes (SCSEP)	Requerido
Programa de Divulgación para Veteranos con Impedimentos (DVOP)	Requerido
Representantes de Empleo Locales para Veteranos (LVER)	Requerido
Programa de Asistencia de Transición (TAP)	Fuera del Plan
Servicios de Empleo Para Estudiantes	Fuera del Plan
Secretaría Auxiliar de Planificación, Investigación y Desarrollo	
Sistema de Información del Mercado Laboral (W-P WLMI)	Básico
Departamento de Educación	
Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad	
Programa de Educación para Adultos (Título II)	
Programa de Alfabetización de Adultos y Familias	Básico
Programa de Educación a Ofensores Juveniles	Fuera del Plan
Educación Correccional (sección 225)	Básico
Programa de Educación de Inglés y Civismo (ESL/Civismo)	Básico
Servicios Integrados a la Comunidad	Fuera del Plan
Secretaría Auxiliar de Educación Vocacional y Técnica	
Instituto Tecnológico de Puerto Rico (Carl D. Perkins)	Requerido
Programa de Educación Vocacional y Técnica (Carl D. Perkins)	Requerido
Secretaría Auxiliar de Educación especial	
Servicios de Pre-Empleo y Transición (coordinado con la Administración de Rehabilitación Vocacional)	Básico
Programa de Servicios de Información y Biblioteca	Adicional
Sistemas de Información y Asistencia Técnica para Maestros	
Sistema de Información Longitudinal K-12+	Fuera del Plan
Alianza para la Prevención de la Deserción Escolar de Puerto Rico	Fuera del Plan
Departamento de la Familia	
Administración Para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia	
Servicios Operacionales	
Asistencia Temporal Para Familias Necesitadas (TANF)	Requerido
Programa de Rehabilitación Económica y Social (PRES)	Fuera del Plan
Programa de Asistencia Nutricional (PAN)	Adicional
Administración de Familias y Niños	
Administración Auxiliar Para Hogares Sustitutos y Adopción	
Programa Estatal de Hogares Sustitutos e Independencia	Fuera del Plan
Programa Chafee de Vales Educativos y de Adiestramiento	Fuera del Plan
Administración Auxiliar de Servicios de Prevención en la Comunidad	
Programa de Servicios Comunitarios	Requerido
Administración Auxiliar de Servicios a Persona de Edad Avanzada y Adultos con Impedimentos	
Programa de Voluntariado Para Personas de Edad Avanzada y Retirados (RSVP)	Fuera del Plan
Departamento de la Vivienda	
Administración de Vivienda Pública	
División de Desarrollo de Empresarismo y Autosuficiencia	
Programa de Empresarismo	Requerido

Entidad/Programa	Tipo WIOA
Programa de Empleo	Requerido
Programa Sección 3	Requerido
Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales	
Subvención Para Desarrollo Comunitario (CDBG)	Fuera del Plan
Departamento de Corrección y Rehabilitación	
Oficina de Servicios con Antelación al Juicio	Fuera del Plan
Administración de Instituciones Correccionales y Servicios al Confinado y Ofensores Juveniles	
Servicios Educativos	
Programa de Educación de Adultos	Fuera del Plan
Programa de Carreras y Educación Técnica	Fuera del Plan
Programa de Empleos Para Confinados	Fuera del Plan
Monitores y Supervisión de Confinados y Ofensores Juveniles en la Comunidad	
Programas de Reinserción en la Comunidad	Fuera del Plan
Programa de Empresas de Adiestramiento y Trabajo (antes CEAT)	Fuera del Plan
Oficina de Servicios al Confinado y Ex confinados	Fuera del Plan
Consejo de Educación	
Licenciamiento de Instituciones Educativas Post Secundarias	Fuera del Plan
Investigación y Estadísticas	Fuera del Plan
Programas de Asistencia Económica Para Estudiantes	Fuera del Plan
Universidad de Puerto Rico	
Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico	Fuera del Plan
Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos	
División de Intercesoría y Protección de Personas con Impedimentos	
Comité de Oportunidades de Empleo Para las Personas con Impedimentos	Fuera del Plan
Sistema Integrado de Cumplimiento de la Fuerza Laboral	Fuera del Plan
Programa de Asistencia al Cliente (CAP)	Adicional
Junta de Planificación	
Consejo Estatal de Deficiencias de Desarrollo	Fuera del Plan
Comité de Estrategias Para Desarrollo Económico Abarcador	Fuera del Plan
Guardia Nacional	
Youth Challenge	Fuera del Plan
Departamento de Salud	
Oficina de Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud	Fuera del Plan
Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica	Fuera del Plan
Departamento de Estado	
Secretaría Auxiliar de Juntas Examinadora Estatales	Fuera del Plan
Job Corps (Programa federal)	Requerido

Nota. Tipos de programa bajo WIOA, como sigue: Básico - "core program", según definido en sec. 3(13); Requerido - "required program", según definido en sec. 121(b)(1); Adicional - "additional program", según definido en sec. 121(b)(2); Fuera del Plan - programa estatal o local, fuera del Plan Estatal Unificado, según mencionado en sec. 121(b)(2)(B)(vii).

Oficina del Gobernador

Unidad:	**Comisión de Voluntariado y Servicios Comunitarios**
Programa:	**Programa de Servicios Comunitarios (AmeriCorps)**
Población atendida:	Estudiantes, personas mayores, en necesidad de asistencia por desastres, entre otros
Descripción del Programa:	El programa implementa la Ley Federal de Servicios Nacionales y Comunitarios, y promueve el voluntariado y servicio comunitario. Administra, además, los

	fondos asignados bajo AmeriCorps.
Autoridad:	EO-2009-036
Requisito de gobierno:	Comisión de Voluntariado y Servicios Comunitarios

Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

Unidad:	**Programa de Desarrollo Laboral**
Programa:	**Adultos, Jóvenes y Trabajadores Desplazados**
Población atendida:	Ínvidos mayores de 14 años.
Descripción del Programa:	Apoya a la Junta Estatal en la implementación, a través de las Juntas Locales y los Centros de Gestión Única, las disposiciones del título I de WIOA respecto a los servicios para los jóvenes y los adultos jóvenes, desde exploración y orientación profesional, apoyo continuo para la consecución de metas educativas, oportunidades de capacitación en industrias y ocupaciones de alta demanda, hasta la obtención de empleo dentro de la carrera escogida o la matrícula en programas de educación post-secundaria. En el segundo trimestre del AF 2016, el programa ha servido a 6,402 jóvenes menores y 2,226 jóvenes de más edad; 3,687 eran jóvenes fuera de la escuela. Además, el programa apoya a la Junta Estatal con la prestación de servicios vocacionales y otros servicios permitidos para adultos y trabajadores desplazados, según previsto en WIOA. Hasta el segundo trimestre del AF 2016, el programa ha asistido 8,863 adultos y 2,412 trabajadores desplazados. El programa administra los fondos de reserva del Gobernador, bajo WIOA.
Autoridad:	Ley 71-2014; WIOA
Requisito de gobierno:	Junta Estatal de Fuerza Laboral, Juntas Locales

Unidad:	**Programa de Desarrollo Laboral**
Programa:	**Oficina de Respuesta Rápida**
Población atendida:	Trabajadores Desplazados
Descripción del Programa:	El programa maneja la respuesta al cierre permanente o despidos masivos en una planta, instalación o empresa; o a desastre natural u otro, que resulte en un desplazamiento masivo de trabajadores. El programa ayuda a los trabajadores desplazados para obtener reempleo tan pronto como sea posible a través de servicios de respuesta rápida, colaborando con la gerencia de la empresa y, según aplique, con los representantes de los trabajadores organizados; la prestación de servicios en las instalaciones, incluyendo información sobre los programas de asistencia, tales como la compensación por seguro por desempleo, asistencia en la búsqueda de empleo y oportunidades de readiestramiento; y referencias inmediatas a programas bajo WIOA y otros programas públicos disponibles en el área local, que respondan a las necesidades de reempleo y reajuste de los trabajadores.
Autoridad:	Ley 71-2014; WIOA
Requisito de gobierno:	Junta Estatal de la Fuerza Trabajadora, Áreas Locales

Unidad:	**Programa de Desarrollo Laboral**
Programa:	**Programa de Asistencia por Ajustes de Competencia Comercial**

Población atendida:	Trabajadores desplazados elegibles, certificados por el USDOL
Descripción del Programa:	El programa de Asistencia por Ajuste Comercial (TAA, por sus siglas en idioma inglés) ofrece beneficios y servicios a los trabajadores cuyo empleo se haya afectado negativamente por la competencia del comercio exterior. Estos incluyen los servicios de empleo y manejo de casos, capacitación, aportaciones para búsqueda de empleo, aportaciones para reubicación, re-empleo y subsidios salariales alternativos de TAA para trabajadores de edad avanzada o ayuda a los ingresos en forma de Subsidio de Reajuste (TRA, por sus siglas en inglés).
Autoridad:	Ley 71-2014; Ley Federal de Comercio de 1974 promulgada por la Ley de Reautorización de la Asistencia por Ajuste Comercial de 2015 (TAARA 2015)
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Programa de Desarrollo de la Juventud**
Programa:	**Juvempleo**
Población atendida:	Individuos entre 13 y 29 años de edad
Descripción del Programa:	El programa tiene como objetivo desarrollar habilidades para el empleo a través del adiestramiento, la capacitación y cursos para encontrar y mantener un trabajo. Promueve la colaboración entre los organismos gubernamentales y los patronos privados para adquirir experiencia relacionada con el trabajo y negocia la retención de un cierto porcentaje de participantes empleados.
Autoridad:	Ley 151-2014
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Programa de Desarrollo de la Juventud**
Programa:	**Programa de Internados Gubernamentales**
Población atendida:	Estudiantes matriculados en una institución de educación superior acreditada con por lo menos un semestre completado hacia la consecución de un grado asociado, bachillerato o cualquier otra credencial profesional
Descripción del Programa:	El Programa de Pasantías expondrá a los participantes en un trabajo en el gobierno donde se familiaricen con la estructura de gobierno y el rol y la responsabilidad de los funcionarios públicos en distintos niveles.
Autoridad:	Ley 231-2010
Requisito de gobierno:	Ninguno

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (excepto programas de seguridad y beneficios de trabajadores)

Unidad:	**Administración de Rehabilitación Vocacional**
Programa:	**Servicios de Rehabilitación Vocacional**
Población atendida:	Individuos con impedimentos, incluidos los jóvenes con impedimentos

Descripción del Programa:	Implementa los disposiciones aplicables a nivel estatal de Título I-A, secs. 110, 111 y 113 del Título IB, y VI de la Ley de Rehabilitación de 1973. Los servicios prestados por el programa son aquellos contenidos en un plan individualizado para empleo, necesario para ayudar a una persona con un impedimento a prepararse para obtener, conservar o recuperar un empleo. En el AF 2015, el programa atendió a 59,170 personas con impedimentos, de los cuales 2,943 tuvieron resultados de empleo; y alcanzó a 3,544 patronos.
Autoridad:	Ley 97-2000; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Entidad designada para el Consejo Estatal de Rehabilitación (OE 2015-002) y el Consejo Estatal para la Vida Independiente (OE 1993-1944).

Unidad:	**Administración de Rehabilitación Vocacional**
Programa:	**Programa para Ciegos, y Personas con Impedimentos Físicos, Mentales y de Desarrollo**
Población atendida:	Ciegos, y Personas con Impedimentos Físicos, Mentales y de Desarrollo
Descripción del Programa:	El programa es sucesor de la Corporación para Ciegos y Personas con Discapacidad Física, Mental y Deficiencias del Desarrollo, creada en 1948. Se encarga de administrar las instalaciones de fabricación de productos de limpieza y mantenimiento. La agencias del gobierno central deben adquirir estos productos, siempre y cuando éstos cumplan sustancialmente los especificaciones del producto requisado. En 2015, el programa empleó 24 personas.
Autoridad:	Ley 139-2014, OE 2013-48
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado para el Fomento de Oportunidades de Trabajo**
Programa:	**Programa de Oportunidades de Empleo y Adiestramiento**
Población atendida:	Patronos públicos o privados, en beneficio de poblaciones especificadas
Descripción del Programa:	Administra el Fondo para el Fomento de Empleo y Oportunidades de Trabajo, que se nutre de una contribución especial sufragada por los patronos acogidos a la Ley de Seguridad de Empleo, equivalente al uno por ciento (1%) de los salarios tributables pagados por el patrono, y del producto de los intereses sobre los beneficios no reclamados de la Ley de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional. No menos del 90% de los fondos se debe asignar para subvencionar propuestas públicas y privadas que fomenten el empleo en ocupaciones emergentes o en alta demanda; la protección y la aversión de la pérdida del empleo; el empleo en el sector público; adiestramiento o el empleo de las personas de edad avanzada; empleo sostenido; empleo para los jóvenes y para solicitantes de empleo nuevos; ex convictos; y, además, mediante una reserva equivalente al 60% de los fondos asignados al sector privado, se deben financiar las propuestas presentadas por PYMES. En 2014, 4,054 empleos fueron creados o mantenidos a través de la utilización del Fondo.
Autoridad:	Ley 82-1990; Ley 52-1991; Ley 93-1993; Ley 76-1996; Ley 285-2006; Ley 62-2014.
Requisito de gobierno:	Junta Asesora del Secretario Para el Uso del Fondo Para el Fomento de Oportunidades de Trabajo

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial**
Programa:	**Programa de Empleo de Verano Para Jóvenes**
Población atendida:	Adultos jóvenes entre 14 y 21 años.
Descripción del Programa:	Proporciona experiencia de trabajo para adultos jóvenes entre 16 y 21 años de edad durante el receso escolar de verano (junio a julio). Las actividades elegibles son aquellas que desarrollen un vínculo al trabajo, así como valores que impacten positivamente el entorno social y económico de los participantes. En 2015, el programa sirvió aproximadamente 2,500 jóvenes.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial**
Programa:	**Programa de Internados**
Población atendida:	Jóvenes de 16 años y mayores en la escuela y adultos inscritos en escuelas, universidades e instituciones de educación vocacional o técnica acreditadas públicas y privadas
Descripción del Programa:	Proporciona talleres vocacionales y técnicos y oportunidades de participar en un internado en organizaciones comunitarias, agencias públicas y privadas y organizaciones sin fines de lucro. Su principal objetivo es que los participantes adquieran habilidades, mejoren su rendimiento en el trabajo y se expongan a un ambiente de trabajo real por un semestre.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial**
Programa:	**Programa de Ocupaciones Diversas**
Población atendida:	Personas desempleadas mayores de 18 años
Descripción del Programa:	Promueve la experiencia de trabajo entre los participantes desempleados a través de empleo subsidiado en posiciones de alta demanda en el gobierno estatal, gobiernos locales y organizaciones sin fines de lucro o no gubernamentales. Los participantes permanecerán empleados por un máximo de 48 meses. Las ocupaciones y las ofertas de trabajo son diversos, que abarcan desde los trabajadores no diestros, oficinistas, auxiliares administrativos, ayudantes de maestros, cocineros, entre otros.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial**
Programa:	**Programa de Adiestramiento en Desarrollo Empresarial: Programa Estatal de Microempresas**
Población atendida:	Personas entre 18 y 29 años

Descripción del Programa:	Un programa de adiestramiento de 180 horas destinado a proporcionar a los jóvenes participantes capacitación para el establecimiento y manejo de un negocio. El programa incluye la capacitación en ventas, mercadeo, servicio al cliente, elaboración de presupuestos, contabilidad, compras, planificación financiera, permisos y licencias. Ofrece un incentivo de $1,100 como capital inicial y seguimiento por 1 año. En el año fiscal 2015, el programa atendió cerca de 200 participantes.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial**
Programa:	**Programa de Adiestramiento en Desarrollo Empresarial: Programa de empresarismo para adultos**
Población atendida:	Personas mayores de 30 años
Descripción del Programa:	Un programa de adiestramiento de 180 horas destinado a ofrecer a los participantes de 30 años capacitación para emprender y gestionar en un negocio. El programa incluye adiestramiento en ventas, mercadeo, servicio al cliente, elaboración de presupuestos, contabilidad, adquisiciones, planificación financiera, obtención de permisos, de licencias y de financiación. Provee, además, asistencia técnica en la preparación del plan de negocios. Una vez que el plan de negocios es aprobado, se proporciona asistencia en la puesta en marcha con del negocio, incluyendo permisos, licencias y adquisiciones. No se proporciona capital inicial, pero se incluye la asistencia, capacitación y coordinación con posibles instituciones financieras. El seguimiento de los participantes se mantiene durante un año.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial**
Programa:	**Programa de Adiestramiento en Desarrollo Empresarial: Programa de proyectos especiales**
Población atendida:	Individuos mayores de 18 años
Descripción del Programa:	Similar al programa de empresarismo para adultos, pero auspiciado externamente. La capacitación se extiende entre 90 y 120 horas. Los participantes son referidos por entidades públicas, como la Administración Federal de Veteranos, el DCR, la Administración de Vivienda Pública, entre otros, así como organizaciones no gubernamentales y comunitarias o con base de fe. Además, incentivos especiales se conceden a participantes inscritos en el programa de Mujeres Empresarias del TANF o programas de rehabilitación vocacional, lo que podría proporcionar hasta $10,000 para la planificación y puesta en marcha del negocio.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE):**

	Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial
Programa:	**Internado de Manufactura de Muebles ("Fábrica de Muebles del Sur")**
Población atendida:	
Descripción del Programa:	Una fábrica de muebles en el Parque Industrial "La Reparada" en Ponce, Puerto Rico, que proporciona una capacitación de 600 horas a través de un internado práctico en la carpintería y tapicería. La planta de fabricación es uno de los 14 sitios transferidos al DTRH por la extinta Administración de Futuros Empleados y Trabajadores (Plan de Reorganización 4-2011), transacción que incluyó un hotel-escuela en Guánica.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011; Reg. No. 7573
Requisito de gobierno:	Ninguno.

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial**
Programa:	**Proyecto "Pa' mi Gente"**
Población atendida:	Desempleados inscritos en el Servicio de Empleo
Descripción del Programa:	Proyecto de formación especial sobre diseño, creación y desarrollo de puntos de ventas centrado en el desarrollo de microempresas de ventas y servicios relacionado con accesorios, artesanías, flores, frutas y verduras y alimentos. Los participantes deben estar desempleados o notificados sobre un desplazamiento de empleo y calificados a través del PDL. Los participantes reciben un capacitación de 90 horas sobre ventas, comercialización, promoción, contabilidad y servicio al cliente. Una vez completada, los participantes reciben asistencia técnica para preparar un plan de negocios. Ciertos grupos industriales pueden requerir entrenamiento adicional. Una vez que el plan de negocios es aprobado, los participantes serán asistidos para obtener permisos de operación para un quiosco que también es proporcionado por el Programa. El dinero para iniciar operaciones debe ser proporcionado por los participantes.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Educación Vocacional**
Programa:	**Programa de Educación Vocacional**
Población atendida:	Jóvenes fuera de la escuela, entre 14 y 29 años, con dificultades económicas y desempleados, y trabajadores desplazados
Descripción del Programa:	Los cursos incluyen: mantenimiento de edificios, plomería, hojalatería, mantenimiento y operación de equipos pesados, ebanistería y carpintería, técnico de atención personal, auxiliar de cuidados de salud y preparación y servicio de la comida. El programa complementa su oferta profesional con actividades para pre empleo, participación comunitaria y civismo, desarrollo personal, y pasantías y oportunidades de trabajo en la industria. La red de institutos vocacionales y técnicos del DTRH incluye colegios ubicados en: Arecibo, Dorado, Las Piedras, Aibonito, Juana Díaz, Guánica, San Germán, Aguadilla. El programa sirvió aproximadamente 1,500 estudiantes en 2015, con cerca de un tercio de ellos con resultado de empleo. La población estudiantil también incluye cerca de 250 estudiantes con impedimentos, entre 16 y 21

	años de edad, los que son referidos por el Área de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos del DE que reciben educación de acuerdo a sus planes personalizados.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Educación Vocacional**
Programa:	**Programa de Educación Postsecundaria**
Población atendida:	Individuos con diploma de escuela secundaria
Descripción del Programa:	El programa está autorizado por el Consejo de Educación y se ofrece en los Institutos Vocacionales y Técnicos localizados en Aguadilla, Dorado, Las Piedras y San Germán. El programa es un programa de educación vocacionall tecnológica diseñada con enfoques de enseñanza progresiva para preparar a los estudiantes para los exámenes de reválida o de una junta para certificación profesional. Además, el programa se centra en el desarrollo de capacidades para permitir a los participantes a crear su propia empresa, por cuenta propia o para continuar su educación. Ofrece educación vocacional en artes culinarias, administración de oficinas, electricista, oficios de construcción, soldadura, entre otros.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Educación Vocacional**
Programa:	**Programa de Educación Básica Para Adultos**
Población atendida:	Adultos sin diploma de escuela secundaria
Descripción del Programa:	Se trata de un programa de educación regular que prepara a los estudiantes en español, Inglés, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias para aprobar diplomas de secundaria o equivalencia. Los estudiantes reciben informes de progreso que son compartidos con la Unidad de Exámenes, Certificados y Títulos del Departamento de Educación, antes de la prueba.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaria Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE): Negociado de Educación Vocacional**
Programa:	**Programa de Escuela Alternativa**
Población atendida:	Desertores escolares entre noveno y duodécimo grado

Descripción del Programa:	Se ofrece en los Institutos Vocacionales y Técnicos localizados en Aguadilla, Dorado, Las Piedras y San Germán. Consiste en un programa académico de 24 créditos estructurados de noveno a duodécimo grado. Los participantes reciben clases con diferentes enfoques de enseñanza. Los participantes del programa recibirán calificaciones. Al momento de inscribirse los participantes reciben una evaluación de su transcripción de créditos académicos con el fin de determinar colocación en el programa. Los participantes pueden aprobar un grado académico cada 6 meses y seleccionar los cursos para completar los requisitos de graduación.
Autoridad:	Ley 15-1931; Plan de Reorganización 4-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo**
Programa:	**Programa de Seguro por Desempleo**
Población atendida:	Individuos desempleados
Descripción del Programa:	El propósito principal del Seguro Desempleo (UI, por sus siglas en idioma inglés) es el pago de indemnizaciones a los reclamantes y ayudarles a reincorporarse al mercado laboral antes de que se agoten sus beneficios de UI. El programa maneja, a su vez, los siguientes programas: UI, UCX, UCFE, TRA y PAB.
Authoridad:	Ley 15-1931; Ley 12-1950; 29USC49
Requisito de gobierno:	Ninguno. Un comité consultivo de Patronos del Servicio de Empleo se estableció desde 1971.

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo**
Programa:	**Servicio de Empleo**
Población atendida:	Individuos desempleados
Descripción del Programa:	Afiliado al servicio nacional de empleo establecido por la Ley Wagner-Peyser. Su propósito principal es servir a las necesidades de los patronos y de las personas que buscan empleo. Entre sus servicios se incluye: la prestación de servicios de intercambio laboral; la prestación de servicios para los trabajadores que han recibido aviso del despido permanente o inminente, o trabajadores en ocupaciones que están experimentando demanda limitada; desarrollar y proporcionar información de mercado laboral e información ocupacional; administrar la prueba de trabajo para el Servicio de Compensación por Desempleo estatal; proporcionar asesoramiento, búsqueda de empleo y servicios de colocación de empleo a beneficiarios del seguro por desempleo; proveer referidos para asistencia y otros recursos educativos a los beneficiarios del Seguro por Desempleo. También proporciona los incentivos de desempeño para las oficinas y programas de servicios públicos de empleo. De conformidad con WIOA, sus 15 oficinas locales distribuidas por toda la Isla serán colocalizadas junto con los Centros de Gestión Única. En el AF 2015, el Servicio de Empleo colocó unos 6,200 participantes en empleos no subsidiados.
Authoridad:	Ley 15-1931; Ley 12-1950, 29USC49
Requisito de gobierno:	Ninguno. Un comité consultivo de Patronos del Servicio de Empleo se estableció desde 1971.

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo**
Programa:	**Programa de Evaluación de Elegibilidad y Reempleo**
Población atendida:	Beneficiarios del Seguro Por Desempleo
Descripción del Programa:	Implementa el WPRS proveyendo servicios de empleo de orientación, evaluación, asesoramiento, servicios de colocación, talleres de búsqueda de empleo, y de referido a programas de adiestramiento. Los servicios están dirigidos a estimular el reingreso de los beneficiarios que están cerca y antes de extinguir sus beneficios regulares de 26 semanas, en la fuerza de trabajo. El programa también implementa RESEA, ofrecido actualmente en 13 oficinas, que sustituyó WPRS en aquellos centros de carrera en los que opera.
Authoridad:	Ley15-1931; Ley12-1950; 29USC49
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo: Division de Servicios de Empleo**
Programa:	**Programa de Créditos Contributivos Federales Para de Oportunidades de Empleo (WOTC)**
Población atendida:	Patronos con obligación contributiva federal
Descripción del Programa:	El programa otorga un crédito contributivo a los empleadores con obligación tributaria federal. Con el fin de obtener el beneficio, los empleadores deberán contratar a personas previamente identificadas como parte de ciertas poblaciones especiales, incluidos los participantes del Programa de Asistencia Nutricional (PAN), TANF, los veteranos, los participantes de rehabilitación vocacional, ex confinados, entre otros grupos que enfrentan tradicionalmente barreras de empleo. En el AF 2014, el programa, a través de su División del Servicio de Empleo, concedió 1,295 certificaciones de 4,057 solicitadas.
Authoridad:	Ley 15-1931; Ley 12-1950, 29USC49
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo : Division de Servicios de Empleo**
Programa:	**Programa de Certificación de Obreros Extranjeros**
Población atendida:	Empresas y personas interesadas en la contratación de ciudadanos extranjeros
Descripción del Programa:	Este programa recibe todas las peticiones de los negocios y de las personas interesadas en obtener permiso para contratar legalmente obreros agrícolas y no agrícolas extranjeros en Puerto Rico. A través del programa, el DTRH ayuda a la ETA a determinar la disponibilidad de trabajadores de Estados Unidos y el efecto adverso potencial sobre los salarios y las condiciones de trabajo que la admisión de trabajadores extranjeros podría tener sobre los trabajadores estadounidenses empleados de manera similar antes de que los patronos pueden obtener un certificado de trabajo.También asiste a la ETA mediante la realización de encuestas agrícolas adecuadas e información de determinación de salarios a los empresarios que deseen presentar o actualizar un certificado de trabajo. En el AF 2015, el programa atendió 892 solicitudes de patronos.
Autoridad:	Ley 15-1931; 20 CFR 656

Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo : Division de Servicios de Empleo**
Programa:	Programa de Ofertas de Empleo Interestatales
Población atendida:	Trabajadores migrantes
Descripción del Programa:	El programa implementa las facultades DTRH para intervenir en todo lo concerniente a las ofertas para contratar trabajadores no agrícolas locales para prestar servicios en otros estados. El programa se coordina con la Compañía de Fomento Industrial.
Authoridad:	Ley 15-1931; Ley 87-1962
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo : Division de Servicios de Empleo**
Programa:	**Programa de Empleados Agrícolas Migrantes y estacionales**
Población atendida:	Trabajadores agrícolas migrantes y estacionales
Descripción del Programa:	El programa ofrecedivulgación, empleo, adiestramiento, ayuda educativa, alfabetización, educación en inglés, seguridad laboral, servicios de apoyo, prevención de deserción escolar y actividades de recuperación; servicios de seguimiento para aquellas personas colocadas en el empleo; actividades de autoempleo y el desarrollo o la educación de negocios o microempresas; educación vocacional y técnica personalizada conducente a mejores salarios y mejores beneficios a largo plazo. Entre las actividades, está el referido de los candidatos para ofertas de trabajo agrícola en Puerto Rico y los Estados Unidos, tales como la recolección del café. En el AF 2016, se proyecta llegar a 1,800 trabajadores agrícolas a través de 8 centros de carreras y la red de Centros de Gestión Única.
Authoridad:	Ley 15-1931; PL 113-128
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo : Division de Servicios de Empleo**
Programa:	**Programa de Empleos Comunitarios para personas de Edad Avanzada**
Población atendida:	Trabajadores desempleados o de bajos ingresos mayores de 55 años
Descripción del Programa:	Provee adiestramientos y capacitación a los trabajadores de 55 años o más, desempleados, y a personas de escasos recursos económicos, mediante empleos a tiempo parcial en servicio comunitario que promueven la auto-suficiencia. Se les brinda adiestramiento continuo mientras rinden diversas labores de manera que se les facilite su transición a un empleo no subsidiado, en el sector público o privado. En el AF 2015 atendió 125 personas.
Autoridad:	Ley 15-1931; 20 CFR 641
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y**

	Seguridad de Empleo : Division de Servicios de Empleo
Programa:	**Programa de Divulgación para Veteranos con Impedimentos**
Población atendida:	Veteranos con impedimentos
Descripción del Programa:	Los especialistas del programa desarrollan oportunidades de empleo y de adiestramiento para veteranos con impedimentos y otros veteranos elegibles, con mayor énfasis en aquellos que están en desventaja económica o educativa, incluyendo los veteranos sin hogar, y los veteranos con barreras para empleo. En el AF 2015, el programa atendió unos 315 veteranos y logró resultados de empleo para 115.
Autoridad:	Ley 15-1931
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y Seguridad de Empleo : Division de Servicios de Empleo**
Programa:	**Representantes de Empleo Locales para Veteranos**
Población atendida:	Veteranos y cónyuges elegibles
Descripción del Programa:	Los Representantes Locales de Empleo aseguran trato prioritario a los veteranos en las actividades de referidos para colocación de empleo, incluida la capacitación; supervisan la provisión de todos los servicios a veteranos proporcionados por los empleados del Servicio de Empleo, incluido el asesoramiento, pruebas e identificación de oportunidades de adiestramiento y empleo; monitorean las listas de trabajo de contratistas federales, las vacantes federales de departamentos y agencias que figuran en las oficinas del Servicio de Empleo estatales y locales; e identifican las necesidades de asistencia técnica y servicios de apoyo, entre otros. Este programa sirvió a casi 600 veteranos y cónyuges elegibles en el AF 2015.
Autoridad:	Ley 15-1931
Requisito de gobierno:	Ninguno.

Unidad:	
Programa:	**Programa de Asistencia de Transición (TAP)**
Población atendida:	Militares en transición a vida civil
Descripción del Programa:	El programa provee instrucción, información y asistencia a los miembros de las Fuerzas Armadas que están a 24 meses de la jubilación o 12 meses de separación, sus cónyuges, y los empleados civiles del Departamento Federal de Defensa, en este orden de prioridad, de forma periódica, en los lugares designados por el Departamento. El propósito es proporcionar destrezas y proveer información a los particpantes para tomar decisiones educativas o de carrera adecuadas, lo cual disminuirá el tiempo de desempleo. El TAP se ofrece en el Fuerte Buchanan, en Guaynabo. La implementación del programa de liderazgo para TAP se concentra en el DTRH.
Autoridad:	MOU FSC Buchanan, DVETS, DTRH, 1999; *Ley de Empleo para Veteranos de* November 7, 2002
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Beneficios al Trabajador: Negociado de Beneficios y**

	Seguridad de Empleo : Division de Servicios de Empleo
Programa:	**Servicios de Empleo Para Estudiantes**
Población atendida:	Graduados
Descripción del Programa:	Ofrece adiestramiento en destrezas básicas a estudiantes a punto de graduarse o graduados de universidades o instituciones académicas: búsqueda de empleo, asistencia con la preparación de resumé, establecimiento de un récord de trabajo, y referidos a las oportunidades de trabajo cualificado. En el AF 2014, el programa atendió a unos 3,000 estudiantes; completó 756 referidos; con colocación de empleo en 451 casos; y registró para empleo a 906 participantes.
Autoridad:	Ley 15-1931
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Planificación, Investigación y Desarrollo**
Programa:	**Sistema de Información del Mercado Laboral**
Población atendida:	Patronos, buscadores de empleo y diseñadores de políticas públicas
Descripción del Programa:	Entre otros productos de información laboral, el DTRH es responsable por la implementación, actualización y mejora de los siguientes: LAUS, Encuesta de Empleo No Agrícola, Encuesta de Empleos y Salarios, Estadísticas sobre la Fuerza Laboral y Empleo (en colaboración con el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico), datos de Seguro por Desempleo y la presentación de informes. También es responsable del mantenimiento del Sistema de Información del Mercado Laboral (LMIS, por sus siglas en idioma inglés), esencial para el seguimiento y análisis de la economía de la Isla, y guiar el proceso de planificación estratégica para reducir el desempleo, determinar las necesidades futuras de capacitación para el trabajo, identificar la disponibilidad de la mano de obra, y explorar las tendencias en los mercados de trabajo, entre otros propósitos. El LMIS contiene, entre otros datos, los relativos a: fuerza laboral, empleo, desempleo, subempleo, salarios, destrezas, ocupaciones mayores proyección de demanda y de empleo. Se puede acceder a través de: www.trabajo.pr.gov.
Autoridad:	Ley 15-1931; Ley 12-1950; 29 USC 49
Requisito de gobierno:	Ninguno

Departmento de Educación

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad**
Programa:	**Programa de Educación para Adultos**
Población atendida:	Adultos jóvenes de 16 años o más de edad y adultos que no han comenzado o terminado su educación básica, y que no están matriculados en un programa de educación pública o privada
Descripción del Programa:	Implementa el Título II de WIOA. Proveedores cualificados de servicios ofrecen servicios de educación para adultos en horarios diurno, nocturno y durante los fines de semana. Los cursos se estructuran en tres renglones principales: educación básica para adultos de 16 años o más que no han asistido a la escuela antes o hayan interrumpido sus estudios antes de completar el octavo grado; educación secundaria para completar entre 18 y 24 unidades de crédito de noveno a duodécimo grado de educación, o la alternativa para que los

	participantes que califiquen obtengan repasos para exámenes de equivalencia y grado. Ofrece un curso de 60 horas de Inglés Conversacional, por 4 horas semanales, que se extiende desde un primer nivel de alfabetización a un nivel avanzado de escuela secundaria. Los cursos pueden ser ofrecidos en las escuelas de la comunidad del Departamento o con cualquier organización comunitaria o institución en la pública o privada en la comunidad con probada eficiencia educativa. En el AF 2015, unos 11,460 estudiantes asistieron al programa, y sirvieron 15,089 participantes en toda la isla. El grupo con más participantes, 9,777 personas, fue el de noveno a duodécimo. Además, se atendieron 3,114 participantes inscritos en cursos de Inglés como Segundo Idioma.
Autoridad:	Ley 188-1952; PL 113-128
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad**
Programa:	Programa de Educación a Ofensores Juveniles
Población atendida:	Ofensores Juveniles
Descripción del Programa:	A través del programa, se ofrecen servicios educativos y educación post-secundaria a los ofensores juveniles y ex-ofensores juveniles en el sistema estatal correccional administrado por el DRC. Este programa tiene como objetivo mejorar cualitativamente el proceso de reintegración en la comunidad a través de la apertura del mercado laboral y la prestación de servicios generales.
Autoridad:	Ley 188-1952
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad**
Programa:	Educación Correccional (sección 225)
Población atendida:	Confinados y ofensores Juveniles
Descripción del Programa:	El DE brinda apoyo para la educación de adultos y ofrece actividades de alfabetización y educación especial para los confinados y los ofensores juveniles, entre otros servicios. Las personas que tienen expectativa de abandonar la institución correccional dentro de los 5 años de participación en el programa tienen prioridad. En el AF 2015, se beneficiaron 654 confinados de los servicios de Educación Básica para Adultos, Inglés como Segundo Idioma y Educación Secundaria para Adultos. A partir de 1998, un convenio interagencial viabilizé el ofrecimiento de servicios de educación especial por el que se prestó servicios a 328 adultos con impedimentos en el AF 2015. En colaboración con los centros de rehabilitación y proveedores de servicios sin fines de lucro, se proveyeron servicios educativos en escenarios residenciales a los participantes mayores de 16 años con problemas de adicción a las drogas o el alcohol, que han alcanzado sus metas educativas.
Autoridad:	Ley 188-1952; Sec. 225 WIOA, PL113-128
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad**
Programa:	Programa de Educación de Inglés y Civismo
Población atendida:	Inmigrantes
Descripción del Programa:	El DE otorga subvenciones competitivas a los proveedores que incorporen la alfabetización en Inglés y la educación cívica, para asegurar el dominio del Inglés y la capacidad de entender y navegar los sistemas gubernamentales, educativos, y de trabajo e instituciones clave, tales como bancos y facilidades de cuidado de salud, de inmigrantes y otras personas con inglés limitado. Los programas deben hacer hincapié en la instrucción contextualizada sobre derechos y responsabilidades de la ciudadanía, los procedimientos de naturalización, la participación ciudadana, historia y gobierno, para ayudar a los estudiantes adultos a adquirir las destrezas y conocimientos para ser padres, trabajadores y miembros de la comunidad activos e informados.
Autoridad:	Ley 188-1952; Sec. 243 WIOA, PL113-128
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos a la Comunidad**
Programa:	**Servicios Integrados a la Comunidad**
Población atendida:	Residentes de comunidades especiales designadas y del sistema de vivienda pública en todo el Estado
Descripción del Programa:	El programa apoya las actividades del Consejo de Acción Comunitaria destinadas a promover el desarrollo económico y social de los residentes de comunidades especiales designadas y del sistema de vivienda pública. La prioridad se dirige a estudiantes de alto riesgo de convertirse en desertores escolares y provee tutorías para examen de equivalencia, servicios de biblioteca, búsqueda de empleo y capacitación vocacional, entre otros.
Autoridad:	Ley 188-1952; Ley1-2001; EO-2002-32
Requisito de gobierno:	Consejo de Acción Comunitaria

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Educación Vocacional y Técnica**
Programa:	**Instituto Tecnológico de Puerto Rico (Carl D. Perkins)**
Población atendida:	Estudiantes menores de 25 años de edad que cuentan con diploma de escuela superior y tomen la prueba de admisión a la universidad; los adultos jóvenes con 25 años y más, sin prueba de admisión a la universidad o que se trasladan de otras instituciones de educación superior
Descripción del Programa:	Implementa la Ley Federal Carl D. Perkins. Los Institutos son una institución pública de enseñanza superior, acreditada por el CEPR, que proporciona educación vocacional y técnica, através de carreras estructuradas en: Administración de Empresas, Artes Gráficas, Tecnología de Calidad Ambiental, Contabilidad, Enfermería, Ingeniería Biomédica, Ingeniería Civil, Ingeniería de Instrumentos, Ingeniería eléctrica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería de ComÚnicaciones, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Química, Administración de Oficina, Sistemas de Información y Tecnología Radiológica. El programa opera en 4 recintos dispersos geográficamente para facilitar su accesibilidad en toda la Isla, y uno adicional de escuela especializada en troquelería en una instalación correccional. Los programas, prácticas y experiencias de trabajo tienden a garantizar la integración teórica y práctica. En el AF 2015, la matrícula fue como sigue: Guayama, 810; Manatí, 800; Ponce, 690; San Juan,

	700; Escuela de troquelería, 120.
Autoridad:	Ley 28-1931; Ley188-1952; Ley 97-1991; Plan de Reorganización 2-1994; PL109-270 (*Carl D. Perkins Act*)
Requisito de gobierno:	Junta Estatal de Educación Profesional y Técnica

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Educación Vocacional y Técnica**
Programa:	**Programa de Educación Vocacional y Técnica (Carl D. Perkins)**
Población atendida:	Estudiantes de nivel secundario
Descripción del Programa:	Ofrece tanto educación ocupacional como no ocupacional a través de 2 programas principales: Agricultura y Administración de Empresas. Los programas no ocupacionales exponen a los estudiantes de nivel secundario e intermedio a temas de educación en agricultura, artes industriales y campos relacionados con la economía nacional. El objetivo de los programas vocacionales es ayudar al estudiante adesarrollar las destrezas y prepararse para seleccionar una carrera o continuar la educación superior en diversas ocupaciones relacionadas con la agricultura, la economía doméstica, educación comercial, la salud, la comercialización y la educación técnica. En total, los programas abarcan más de 100 cursos vocacionales y técnicos en siete programas de estudio, apoyados por 137 escuelas especializadas en educación ocupacional (3 de la agricultura), tanto de nivel secundario como postsecundario. Los servicios se ofrecen en horario regular de clases, de acuerdo con las necesidades de los participantes y la comunidad, en 557 escuelas intermedias y secundarias. Los programas ocupacionales proporcionan oportunidades para que los estudiantes participen en prácticas en la industria como parte de los cursos. En el AF 2014, los programas atendieron 32,448 estudiantes. Los estudiantes de estos programas son elegibles para continuar estudios en los Institutos Tecnológicos usando un procedimiento acordado para facilitar su ingreso.
Autoridad:	Ley 28-1931; Ley188-1952; Ley97-1991; Plan de Reorganización 2-1994; PL109-270 (*Carl D. Perkins Act*)
Requisito de gobierno:	Junta Estatal de Educación Profesional y Técnica

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Educación Especial: Area de Servicios Educativos Integrados para Personas con Impedimentos**
Programa:	**Servicios de Pre-Empleo y Transición (coordinado con la Administración de Rehabilitación Vocacional)**
Población atendida:	Estudiantes con impedimentos, en transición entre la escuela superior y el empleo o educación postsecundaris, entre 14 y 24 años de edad

Descripción del Programa:	Desde 2009, a ARV y el DE mantienen un acuerdo para la prestación servicios de transición de la escuela al trabajo para estudiantes con impedimentos. El acuerdo busca coordinar eficazmente los servicios entre ambos organismos para prestar atención integrados a los estudiantes, de conformidad con el artículo 113 de la Ley de Rehabilitación de 1973, y promover la aplicación de sus planes individualizados que incluyen: asesoramiento con la exploración de carreras; experiencias de aprendizaje basadas en el trabajo; asesoramiento sobre oportunidades de matrícula en programas de educación superior; preparación del lugar de trabajo para desarrollar las destrezas sociales y la vida independiente; e instrucción sobre auto-intersesoría, que puede incluir la mentoría entre pares.
Autoridad:	Ley 28-1931; Ley 51-1996; PL114-18; PL108-446 (*IDEIA Act*); Auerdo entre DE y DTRH
Requisito de gobierno:	Comité Asesor en Educación Especial

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Asuntos Académicos**
Programa:	**Sistema de Información Longitudinal K-12**
Población atendida:	Estudiantes K-12
Descripción del Programa:	El proyecto del Sistema Estatal de Información Longitudinal K-12 (SLDS, por sus siglas en idioma inglés) se inició en 2012, y se encuentra en su último año de ejecución. Una vez implementado, en junio de 2016, se consolidarán los datos sobre los estudiantes desde Pre-K hasta el grado 12. Se integrará información del sistema de estudiantes (SIE), sistema financiero (SIFDE), educación especial, sobre dominio de español, entre otros datos. Sus 5,000 usuarios están siendo adiestrados y se están completando las políticas de gobierno de datos. La ejecución del proyecto se considera un paso importante para desarrollar un sistema longitudinal en todo la jurisdicción, más allá del grado 12 y atar en el aprendizaje a través de las etapas del participante en la fuerza laboral (K-20 +).
Autoridad:	CFDA 84.372A, Grant 11025791
Requisito de gobierno:	Ninguno

Table 1

Unidad:	**NA (Alianza Público-Privada entre el , PR Instituto de Estadísticas y organizaciones provadas sin fines de lucro)**
Programa:	**Alianza para la Prevención de la Deserción Escolar de Puerto Rico**
Población atendida:	Instituciones que imparten educación post-secundaria
Descripción del Programa:	Colabora con el Programa del Laboratorio Regional de Educacion del USDOE para contribuir con el objetivo de prevenir y reducir el número de estudiantes que abandonan la escuela, mediante investigación aplicada y apoyo técnico de análisis de datos para utilizarlos mejor, tanto para establecer sistemas robustos de alerta temprana como para identificar las intervenciones para mejorar los resultados de los estudiantes en riesgo.
Autoridad:	
Requisito de gobierno:	Ninguno

Departamento de la Familia

Unidad:	**Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF): Servicios Operacionales**
Programa:	**Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF)**
Población atendida:	Familias compuestas por uno o dos padres (uno incapacitado) o parientes con niños menores de 18 años que están bajo su cuidado, o de 18 años y que se espera se gradúen de escuela secundaria a los 19 años y que cumplan con los requisitos de asistencia esolar obligatoria establecido por el Gobierno. La ayuda económica también se proporciona a las personas de 65 años y mayores, discapacitados, personas ciegas mayores de 18 años, los adultos con impedimento temporal o total, y los niños con impedimentos menores de 18 años de edad que viven con un adulto y niños que viven con tutores. También proporciona asistencia financiera de emergencia a las personas o familias que se enfrentan a situaciones inesperadas.
Descripción del Programa:	El programa ofrece asistencia, en efectivo, y otros beneficios a las familias necesitadas temporalmente (no mayor de 60 meses), deducciones de ingreso devengado para cómputo de beneficio, educación, adiestramiento, asistencia para el empleo y servicios de apoyo, incluyendo la coordinación de servicios prestados por otras agencias, mientras se dirigen los esfuerzos a involucrar a los participantes en actividades de trabajo para lograr la autosuficiencia. Las experiencias de adiestramiento y trabajo bajo el programa incluyen: empleo sin subsidio; empleo subsidiado en el sector público o privado; experiencia laboral; capacitación en el trabajo (on-the-job); búsqueda de empleo y asistencia con preparación para el trabajo; participación en programas de servicio comunitario; capacitación vocacional; prestación de servicios de cuidado infantil por los participantes; capacitación en destrezas de empleo; y educación básica; entre otros. En el AF 2014, el programa atendió a 52,918 familias, incluyendo 76,416 personas, y distribuyó más de $64 millones en beneficios.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; PL104-93 (*Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act*, PRWORA)
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF): Servicios Operacionales**
Programa:	**Programa de Rehabilitación Económica y Social (PRES)**
Población atendida:	Familias que viven en condiciones de pobreza extrema debido a la falta de empleo y el subempleo
Descripción del Programa:	El Programa promueve la inserción laboral, capacitación y la talleres que conduzcan al empleo y el desarrollo de la autoestima, y la coordinación interagencial para facilitar la prestación de servicios solicitados por las familias, y atención a problemas de salud para mejorar el entorno físico de los participantes. Las actividades se realizan en coordinación con otras entidades gubernamentales y no gubernamentales y las organizaciones de base comunitaria. Además, el programa coordina el desarrollo de proyectos especiales, tales como campamentos de verano y el desarrollo de centros cibernéticos. En el AF 2014, el programa atendió a 1,373 familias, incluyendo 4,239 individuos.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; EO 1987-5019A; Ley135-2002
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF): Servicios Operacionales**
Programa:	**Programa de Asistencia Nutricional (PAN)**
Población atendida:	Familias y personas elegibles de bajos ingresos
Descripción del Programa:	El PAN reemplazó SNAP en Puerto Rico, a partir de 1982. Está financiado principalmente a través de una subvención global y carece de las disposiciones de la SNAP relativas a financiamiento para programas de empleo y adiestramiento, aunque el requisito de empleo se implementa como parte del programa. En el AF 2014, el programa atendió a 666,224 familias, incluyendo 1,344,837 personas, y distribuyó cerca de $1,830 millones en beneficios.
Autoridad:	PL 97-35
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración de Familias y Niños (ADFAN): Administración Auxiliar Para Hogares Sustitutos y Adopción**
Programa:	**Programa Estatal de Hogares Sustitutos e Independencia**
Población atendida:	Población juvenil de 14 a 21 años de edad en hogares de crianza
Descripción del Programa:	Niños entre 14 a 16 años reciben servicios de transición, y jóvenes entre 16 y 21 años reciben servicios relacionados con su emancipación y la independencia socioeconómica, de acuerdo con sus planes de permanencia. El programa incluye los niños cuya edad los acerca a la salida del hogar sustituto y los emancipados. En el AF 2015, el programa de hogares sustitutos mantuvo 64 albergues y 151 apartamentos debidamente autorizadas como alternativas seguras para la ubicación de jóvenes. Los servicios abarcan los siguientes temas, entre otros relacionados a la emancipación y la vida independiente: administración del dinero, hábitos de estudio y vocacionales, búsqueda de empleo y entrevistas de trabajo, intereses vocacionales y otras destrezas básicas de empleo.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; Ley246-2011; PL106-109 (*John H. Chafee Foster Care Independence Act*)
Requisito de gobierno:	Junta Multisectorial de Apoyo a la Familia y Educación Comunitaria

Unidad:	**Administración de Familias y Niños (ADFAN): Administración Auxiliar Para Hogares Sustitutos y Adopción**
Programa:	**Programa Chafee de Vales Educativos y de Adiestramiento**
Población atendida:	Población juvenil de 14 a 21 años de edad en hogares de crianza
Descripción del Programa:	El programa sufraga (a través de vales) la educación postsecundaria para los jóvenes en transición fuera de los hogares sustitutos para ayudarles a alcanzar sus metas y completar su formación escolar, vocacional o técnica, ser más competitivos en el área de trabajo, obtener mejores salarios, y para que desarrollen sus habilidades y responsabilidades a través de adiestramientos, reuniones, talleres, promociones y servicios externos. Bajo el programa, se proporciona asistencia para el pago de deudas o matrícula, compra de libros, materiales o equipos, gastos de graduación, uniformes, espejuelos, evaluaciones psiquiátricas, entre otros. En el AF 2015, 195 jóvenes recibieron servicios y capacitación para obtener empleo.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; Ley246-2011; PL106-169 (*John*

	H. Chafee Education and Training Voucher Program Act)
Requisito de gobierno:	Junta Multisectorial de Apoyo a la Familia y Educación Comunitaria

Unidad:	**Administración de Familias y Niños (ADFAN): Administración Auxiliar de Servicios de Prevención en la Comunidad**
Programa:	**Sobvención para Servicios Comunitarios (CSBG)**
Población atendida:	Individuos que cumplen con los límites de pobreza establecidos por la Oficina de Gerencia y Presupuesto Federal, la sección 673 de la Ley Federal de Servicios Comunitarios
Descripción del Programa:	CSBG sufraga entidades locales de acción comunitaria (AAC, por sus siglas en idioma inglés) que ofrecen programas y servicios a individuos de bajos ingresos. Promueve la autosuficiencia en las comunidades pobres de Puerto Rico. Los AAC proporcionan los servicios que proporcionan empleo, educación, y tutorías después de clases, nutrición, participación comunitaria, servicios de salud y servicios de emergencia a poblaciones de bajos ingresos y vulnerables. La red ofrece servicios en los 78 municipios. Para el período comprendido entre el AF 2015 y AF 2019, la Administración ofrecerá servicios a través de 4 AAC: INSEC, ASPRI, el Municipio de San Juan y el Municipio de Bayamón. En el AF 2014, la asignación ascendió a más de $28 millones.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; PL97-35, s.e.; PL105-285
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración de Familias y Niños (ADFAN): Administración Auxiliar de Servicios de Prevención en la Comunidad**
Programa:	**Programa de Voluntariado para Retirados y Personas de Edad Avanzada (RSVP)**
Población atendida:	Personas retiradas, mayores de 55 años
Descripción del Programa:	El Programa, establecido en 1973, opera a través de cinco oficinas: Arecibo, Bayamón, Caguas, Mayagüez y San Juan. Aspira a reinvertir el conocimiento y el talento de los adultos de 55 años de edad o más, en el área de prestación de servicios sociales a sus comunidades, a través del voluntariado y los esfuerzos de coordinación con las agencias públicas, las organizaciones sin fines de lucro, de base comunitaria o de fe, incluyendo propietarios de hospitales, a través de acuerdos de colaboración. Los voluntarios sirven en las áreas de servicios humanos, salud, nutrición, educación, medio ambiente y seguridad pública. Los voluntarios no deben desplazar trabajadores o poner en peligro los contratos existentes para provisión de servicios. En el AF 2014, los fondos fueron muy limitados.
Autoridad:	Ley 171-1968; Plan de Reorganización 1-1995; PL93-113
Requisito de gobierno:	Ninguno

Departamento de la Vivienda

Unidad:	**Administración de Vivienda Pública: División de Desarrollo de Empresarismo y Autosuficiencia**
Programa:	**Programa de Empresarismo**
Población atendida:	Los residentes de vivienda pública en todo sistema estatal

Descripción del Programa:	El programa asiste a los residentes para comenzar su transición hacia la independencia económica, al facilitar el establecimiemto de metas, asistencia con planes de negocio, desarrollo de estrategias de mercadeo, capacitación sobre demanda del mercado, obtención permisos y otros requisitos necesarios para iniciar con éxito un negocio. Durante el primer trimestre del AF 2016, el programa ayudó a 175 participantes.
Autoridad:	Ley 66-1987; 24 CFR 5.603
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración de Vivienda Pública: División de Desarrollo de Empresarismo y Autosuficiencia**
Programa:	**Programa de Empleo**
Población atendida:	Los residentes de vivienda pública en todo sistema del estado.
Descripción del Programa:	El programa proporciona ayuda a los residentes para prepararse adecuadamente para las entrevistas de trabajo, requisitos de trabajo y presentación de una solicitud de empleo. Los administradores de vivienda pública mantienen registro del cual seleccionar solicitantes, en caso de que surjan ofertas de trabajo en la administración de la misma comunidad, el gobierno o en empresas privadas. Las oportunidades también se publican en las áreas comunes de las comunidades de viviendas pública. Además, se brinda seguimiento a los residentes que son referidos empleo. Durante el primer trimestre del AF 2016, este programa ayudó a 7,266 participantes.
Autoridad:	Ley 66-1987; 24 CFR 5.603
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración de Vivienda Pública: División de Desarrollo de Empresarismo y Autosuficiencia**
Programa:	**Sección 3**
Población atendida:	Los residentes de vivienda pública en todo el sistema estatal
Descripción del Programa:	La sección 3 tiene como objetivo asegurar que los empleos y otras oportunidades económicas generadas por la asistencia financiera de HUD será, en la mayor medida de lo posible, y de conformidad con las leyes y reglamentos federales o estatales, dirigida a personas de bajos y muy bajos ingresos, en particular, aquellos que son beneficiarios de asistencia del pública para vivienda, y en negocios que ofrezcan oportunidades económicas a personas de bajos y muy bajos ingresos. Durante el primer trimestre del AF 2016, este programa ayudó a 87 participantes.
Autoridad:	Ley 66-1987; PL90-448, según enmendada.
Requisito de gobierno:	Ninguno

Oficina del Comisionado de Asuntos Municipales (OCAM)

Unidad:	**Fondos Federales**
Programa:	**Subvención Para Desarrollo Comunitario (CDBG)**
Población atendida:	Negocios y patronos

Descripción del Programa:	El programa administra el programa para los municipios con población menor de 50,000 habitantes. Entre otras tareas, el programa persigue la creación de oportunidades económicas y de empleo. La OCAM asigna fondos CDBG de desarrollo económico, para promover la puesta en marcha de nuevas empresas, retención y expansión de negocios existentes y asistencia empresarial para microempresas y otras pequeñas empresas.
Autoridad:	Ley 81-1991; PL 93-383; 24 CFR 570.480, 91.
Requisito de gobierno:	Ninguno

Departamento de Corrección y Rehabilitación

Unidad:	**Oficina de Servicios con Antelación al Juicio**
Programa:	**Oficina de Servicios con Antelación al Juicio**
Población atendida:	Convictos en libertad bajo palabra
Descripción del Programa:	Supervisa el cumplimiento de las condiciones de la libertad condicional, incluida la reinserción laboral. La población total de personas en libertad condicional en el AF 2014 era de, aproximadamente, 9,334 individuos.
Autoridad:	Plan de Reorganización 2-2011; Ley 151-2014
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración de Instituciones Correccionales y Servicios al Confinado y Ofensores Juveniles**
Programa:	**Programa de Educación de Adultos**
Población atendida:	Confinados
Descripción del Programa:	Se ofrece educación básica en las destrezas esenciales de lectura, escritura y matemáticas, además de cursos de preparación para exámen de equivalencia de cuarto año. El programa permite a los estudiantes optar por estudios postsecundarios, incluyendo los ofrecidos en el Centro Universitario de Bayamón, educación profesional y técnica, o que asistan a instituciones académicas bajo acuerdo con el DCR. Otras iniciativas incluyen: provisión de educación para adultos y servicios de educación especial; instrucción en música y teatro; y el mantenimiento de un programa de biblioteca. En el AF 2014, 2,116 confinados y ofensores juveniles participaron en los programas académicos.
Autoridad:	Plan de Reorganización 2-2011; Ley 217-2003
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración de Instituciones Correccionales y Servicios al Confinado y Ofensores Juveniles**
Programa:	**Programa de Educación Vocacional y Técnica**
Población atendida:	Confinados
Descripción del Programa:	El programa se ofrece en 15 instituciones correccionales y se centra en proveer destrezas al confinado para conseguir empleo o trabajo por cuenta propia y facilitar la reintegración en la comunidad. Ofrece cursos de manualidades, mecánica automotriz, barbería, estética, costura industrial, sastrería, carpintería, pintura y hojalatería, repostería, refrigeración, horticultura,

	soldadura, artes gráficas, computadoras, teatro, y procesamiento de información. Las carreras cortas de electricista o soldador, entre otros, están dirigidas a los confinados que están a punto de salir del sistema. En el AF 2014, 2,202 confinados y ofensores juveniles participaron en programas de carrera y educación técnica.
Autoridad:	Plan de Reorganización 2-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Administración de Instituciones Correccionales y Servicios al Confinado y Ofensores Juveniles**
Programa:	**Programas de Empleos Para Confinados**
Población atendida:	Confinados
Descripción del Programa:	Los reclusos son empleados y compensados por su trabajo en la prestación de servicios continuos como limpieza, cocina y almacenamiento. Otros programas compensados incluyen: talleres de artesanías, donde la capacitación se ofrece por artesanos acreditados, los productos de los confinas son comercializados y pueden alcanzar la credencial ofrecida por Compañía de Fomento Industrial; viveros de plantas ornamentales que conducen al auto-empleo; recolección de café, piña y tomate, bajo contrato con agricultores; ocupaciones agrícolas en cultivos institucionales que se comercializan, incluyendo cultivos hidropónicos, cítricos, café, orquídeas, piñas, y crianza de cerdos; fabricación de ropa de cama y toallas; manufactura de placas de matrícula de automóviles; productos alimenticios; servicios de lavado de automóviles y equipos de reparación; mantenimiento de vías públicas, y restauración de edificios en comunidades especiales designadas. En el AF 2014, 22,838 confinados y ofensores juveniles participaron en los programas de empleo.
Autoridad:	Plan de Reorganización 2-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Monitoría y Supervisión de Confinados y Ofensores Juveniles en la Comunidad**
Programa:	**Programas de Reinserción en la Comunidad**
Población atendida:	Confinados
Descripción del Programa:	Permisos de salida son otorgados a confinados elegibles para alcanzar objetivos específicos de corrección, incluida la reducción en la reincidencia, asegurando cubrir sus necesidade de transición y mejorar la reinserción en la comunidad antes de su liberación. Los permisos de salida o traslado extendidos a centros residenciales de reentrada para capacitación/trabajo, están generalmente disponibles para los confinados elegibles de custodia mínima, incluyendo para centros especializados de adaptación social y rehabilitación por abuso de sustancias. Se proporciona asistencia para la búsqueda y colocación de empleo.
Autoridad:	Plan de Reorganización 2-2011
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**Programa de Empresas de Adiestramiento y Trabajo (antes CEAT)**

Programa:	**Programa de Empresas de Adiestramiento y Trabajo (antes CEAT)**
Población atendida:	Confinados y delincuentes juveniles en centros penitenciarios de custodia mínima o intermedia; en libertad condicional; ex confinados; y los individuos inscritos en un programa de tratamiento de abuso de sustancias.
Descripción del Programa:	El programa ofrece educación en desarrollo empresarial, preferiblemente con base cooperativa, autosuficiencia y sobre los atributos del empleo. El programa inculca en los participantes actitudes positivas hacia el trabajo, junto con los valores de autoestima, autosuficiencia, liderazgo y civismo. Los participantes contribuyen con su esfuerzo y trabajo a pagar sus gastos y los de sus familias, y a la compensación a las víctimas del crimen. Durante el AF 2015, el programa capacitó a 200 internos y sirvió 50 agencias gubernamentales, 12 municipios y 5 entidades privadas; los que generaron ingresos por más de $1 millón.
Autoridad:	Plan de Reorganización 2-2011; Ley151-2014
Requisito de gobierno:	Junta Programática

Unidad:	**Oficina de Servicios al Confinado y Ex-confinado**
Programa:	**Oficina de Servicios al Confinado y Ex-confinado**
Población atendida:	Todos los miembros de la población correccional, especialmente los casos que le restan de ciento veinte (120) días o menos para extinguir su sentencia
Descripción del Programa:	La Oficina es responsable de ayudar a los confinados y ex confinados para navegar y obtener servicios gubernamentales disponibles, sirviendo como punto focal para la coordinación de servicios interagenciales, incluyendo el empleo, así como los de las instituciones privadas, para promover su reinserción efectiva en la comunidad. La Oficina hará un seguimiento de los participantes durante un período de seis (6) meses, luego de solicitar los servicios.
Autoridad:	OE-2011-50
Requisito de gobierno:	Cuerpo coordinador

Consejo de Educación

Unidad:	**Area de Licenciamiento y Acreditación**
Programa:	**Licenciamiento de Instituciones Educativas Post Secundarias**
Población atendida:	Instituciones que imparten educación post-secundaria
Descripción del Programa:	Administra la concesión, renovación y modificación de licencias de las instituciones de educación post-secundaria, tanto públicos como privados.
Autoridad:	Ley 17-1993; Plan de Reorganización 1-2010
Requisito de gobierno:	Consejo de Educación

Unidad:	**Evaluación, Planificación, Estadística e Investigación**
Programa:	**Datos y Estadísticas Educativas**
Población atendida	Instituciones que imparten educación postsecundaria

Descripción del Programa:	En el cumplimiento de su función de recopilación de información sobre el sistema educativo, el programa implementa y gestiona la Plataforma Electrónica de Datos sobre la Educación Básica y el Sistema de Datos sobre la Educación Superior. A través de esta plataforma de información, se recogen datos de matrícula, oferta académica, características personales e institucionales de más de 700 instituciones de educación básica y más de 400 instituciones de educación superior privadas, incluyendo la educación profesional y técnica. Este sistema, disponible a través de Internet, genera alrededor de 2 millones de archivos un año en relación con el sector de la enseñanza privada.
Autoridad:	Ley 17-1993; Plan de Reorganización 1-2010
Requisito de gobierno:	Consejo de Educación

Unidad:	**Asistencia Económica**
Programa:	**Asistencia Económica Para Estudiantes**
Población atendida:	Estudiantes de educación post-secundaria
Descripción del Programa:	Incluye los siguientes programas: asistencia suplementaria para estudiantes universitarios matriculados en un certificado académico, grado asociado o programa de bachillerato; asistencia suplementaria para estudiantes graduados matriculados en primer en nivel profesional, maestría o doctorado; programa de asistencia para estudiantes universitarios con un promedio de 3.0 o superior, inscritos en un programa de certificado, grado asociado o programas de escuela secundaria; Programa de Estudiantes de Alto Honor, dirigido a estudiantes con un promedio de 3.75 o mayor, registrados en un tercer o cuarto año de la escuela secundaria; Programa de Becas por Área Académica para los estudiantes con promedio de 3.50 o más, registrados en un programa de educación superior en las zonas seleccionadas. En el AF 2014, con $23 millones asignados, el programa benefició a 66,789 estudiantes con una asistencia promedio de $339 por estudiante (significativamente mayor en los Programas de Alto Honor y de Becas por Área Académica, con $7,364 y $8,319, respectivamente).
Autoridad:	Ley 17-1993; Plan de Reorganización 1-2010; Ley 170-2002, según enmendada
Requisito de gobierno:	Consejo de Educación

Universidad de Puerto Rico

Unidad:	**Administración Central**
Programa:	**Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico**
Población atendida:	Personas con impedimentos físicos
Descripción del Programa:	El programa busca facilitar el acceso, la disponibilidad y el uso eficaz de la tecnología asistiva para mejorar las capacidades funcionales de las personas con impedimentos físicos. El alcance de sus servicios se extiende a: servicios de préstamo de equipo (248 en el AF 2013); el reciclaje y la reutilización de material (314 en el AF 2013); el diseño, la investigación y la evaluación de los productos y la tecnología (52 equipos construidos en el AF 2013, con reducción de costos de más de 90% debido al rediseño de adaptación); desarrollo de tecnología para apoyar la rehabilitación (30 propuestas presentadas y 1 patente presentada en el AF 2013); diseño, desarrollo y comercialización de

	paquetes de fabricación casera de tecnología asistiva; equipo de fabricación y talleres de adaptación; accesibilidad y revisión de cumplimiento con normativa de accesibilidad de los sitios de Internet de las entidades públicas; y guía, orientación y divulgación, entre otros.
Autoridad:	Ley 264-2000; PL108-364
Requisito de gobierno:	Ninguno

Oficina del procurador de las Personas con Impedimentos (OPPI)

Unidad:	**División de Intersesoría y Protección de Personas con Impedimentos**
Programa:	**Comité de Oportunidades de Empleo Para las Personas con Impedimentos (PROEPCI)**
Población atendida:	Personas con impedimentos que enfrentan barreras de empleo
Descripción del Programa:	Coordina y promueve normas, actividades y servicios de las organizaciones públicas y privadas, en relación con el empleo de personas con impedimentos; aumenta la concienciación pública a través de conferencias, talleres, cursos y otras actividades; proporciona fondos para la investigación sobre el empleo de personas con impedimentos; asesora a las organizaciones de voluntarios, grupos locales e instituciones públicas y privadas en sobre el mejoramiento de las condiciones de empleo de las personas con impedimentos; sirve de enlace entre el gobierno Puerto Rico y el Comité del Presidente sobre Empleo de Personas con Impedimentos; y proporciona asesoramiento técnico a los representantes de los organismos públicos y las organizaciones privadas, con la aplicación de legislación estatal y federal sobre la igualdad de oportunidades de empleo y acomodo razonable.
Autoridad:	Ley 158-2015; OE 1993-51
Requisito de gobierno:	PROEPCI

Unidad:	**División de Intersesoría y Protección de Personas con Impedimientos**
Programa:	**Sistema Integrado de Cumplimiento de la Fuerza Laboral**
Población atendida:	Personas con impedimentos
Descripción del Programa:	El sistema integrado de cumplimiento de la fuerza laboral apoya los procesos de auditoría y ajuste de políticas públicas, programas, beneficios, recursos, incentivos y servicios para las personas con impedimentos en la fuerza laboral, y sus oportunidades de empleo y de negocios en el sector público o privado. El sistema debe implementar un registro con la información de las personas con impedimentos que están disponibles para unirse a la fuerza laboral.
Autoridad:	Ley 158-2015; OE 2014-128
Requisito de gobierno:	Ninguno

Unidad:	**División de Intersesoría y Protección de Personas con Impedimientos**
Programa:	**Programa de Asistencia al Cliente (PAC)**
Población atendida:	Individuos con impedimentos elegibles para recibir o que reciben servicios bajo la Ley de Rehabilitación o sus representantes
Descripción del Programa:	Proporciona asistencia, informa y asesora a todos los clientes y los solicitantes de los beneficios disponibles bajo la Ley de Rehabilitación de 1973 y, por

	petición de dichos clientes o solicitantes, asiste e intercede por estos clientes o solicitantes con respecto a los servicios que están directamente relacionados con facilitar el empleo de los individuos. La asistencia y la promoción incluye la búsqueda de remedios legales, administrativos o de otra índole para garantizar la protección de los derechos reconocidos.
Autoridad:	Ley 158-2015; PL93-112
Requisito de gobierno:	Ninguno

Junta de Planificación de Puerto Rico

Unidad:	**Consejo Estatal de Deficiencias de Desarrollo**
Programa:	**Consejo Estatal de Deficiencias de Desarrollo (CEDD)**
Población atendida:	Personas con impedimentos del desarrollo
Descripción del Programa:	Es un organismo gubernamental adscrito a la Gobernación y, administrativamente, asignado a la Junta de Planificación de Puerto Rico, creado por la Ley Federal de Asistencia para las personas con Impedimentos en el Desarrollo y Carta de Derechos, s.e. en el 2000. El CEDD fue creado en el 1971, por la Ley Pública Federal 91-591 y la Orden Ejecutiva 1703 del 2 de noviembre de ese año.
Autoridad:	OE 1997-19; PL91-591; OE 1703 de 1971.
Requisito de gobierno:	Consejo Estatal de Deficiencias de Desarrollo

Unidad:	**Oficina de Estrategia de Desarrollo Económico**
Programa:	**Comité de Estrategias Para Desarrollo Económico Abarcador**
Población atendida:	Patronos públicos y privados, y empresas
Descripción del Programa:	Prepara y revisa la "Estrategia Integral de Desarrollo Económico", bajo el patrocinio de la Administración Federal de Desarrollo Económico, y proporciona asesoramiento a las agencias y entidades públicas, municipios y el sector privado, acerca de la disponibilidad de fondos para actividades de desarrollo económico, y proporciona apoyo al Comité de Estrategia Integral de Desarrollo Económico para la recepción y evaluación de propuestas dirigidas a la creación o ampliación de empresas y empleo.
Autoridad:	13 CFR 303.7
Requisito de gobierno:	Comité de Estrategias para Desarrollo Económico Abarcador

Guardia Nacional de Puerto Rico

Unidad:	**Fuerte Allen**
Programa:	**Academia *Youth Challenge***
Población atendida:	Personas entre las edades de 16 y 18 años, con 6 meses de ausencia de la escuela, dificultades para terminar la escuela secundaria tradicional, o en riesgo de convertirse en desertores
Descripción del Programa:	Ofrece un programa residencial de 22 semanas, destinado a la obtención de un diploma de escuela secundaria, con cursos impartidos por los recursos del DE, seguido por una mentoría de 12 meses. La misión del programa es la de intervenir en la vida de jóvenes que están en riesgo de abandonar la escuela

	secundaria y producir graduados con los valores, destrezas, educación y autodisciplina necesarias para tener éxito como adultos y convertirse en ciudadanos productivos. El objetivo es mejorar las habilidades vitales del estudiante cadete y mejorar sus posibilidades de empleo en el futuro. El programa recluta aproximadamente 250 candidatos y gradúa alrededor de 225 estudiantes cadetes en cada uno de sus 2 ciclos anuales.
Autoridad:	Ley 62-1969; PL114-38
Requisito de gobierno:	Ninguno

Departamento de Salud

Unidad:	**Oficina de Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud**
Programa:	**Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud (Varias Juntas)**
Población atendida:	Profesionales relacionados con la salud, con excepción de los médicos
Descripción del Programa:	El programa proporciona apoyo a las Juntas Examinadoras o de Licenciamiento, que gobiernan 50 ocupaciones relacionadas con la salud, supervisan el otorgamiento de licencias, y la certificación y requisitos de educación contínua para, aproximadamente, 90,000 profesionales. Durante el AF 2015, se emitieron 10,284 licencias permanentes y 11,374 provisionales.
Autoridad:	Ley 11-1976; varios estatutos de gobierno sobre prácticas profesionales
Requisito de gobierno:	Juntas Examinadoras o de Licenciamiento

Unidad:	**Oficina de Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud**
Programa:	**Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica**
Población atendida:	Médicos
Descripción del Programa:	El programa proporciona apoyo a la Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica, que supervisa el licenciamiento, certificación y requisitos de educación continua de, aproximadamente, 12,000 médicos.
Autoridad:	Ley 22-1931
Requisito de gobierno:	Junta de Licenciamiento y Disciplina Médica

Departamento de Estado

Unidad:	**Secretaría Auxiliar de Juntas Examinadora Estatales**
Programa:	**Juntas Examinadora Estatales (varias)**
Población atendida:	Profesionales
Descripción del Programa:	El programa proporciona apoyo a Juntas Examinadora Estatales para 22 campos de ocupación, las cuales supervisas el otorgamiento de licencias, y la certificación y los requisitos de educación contínua de casi 200,000 profesionales. Durante el AF 2015, se emitieron 15,940 licencias o certificados de renovación.
Autoridad:	Varias leyes rigen la práctica profesional
Requisito de gobierno:	Juntas Examinadoras o de Licenciamiento Estatales

Otras actividades de las entidades estatales

El otorgamiento de licencias profesionales para los abogados es administrado por la Rama Judicial. Con pocas excepciones, las licencias o credenciales profesionales requieren la afiliación obligatoria con asociaciones profesionales locales. Otras credenciales reconocidas por la industria son emitidas por diversos organizaciones profesionales privadas en la jurisdicción. Los maestros, agricultores, pescadores, guardias privados, agentes de seguros, asesores financieros, constructores de casas, guías de turismo, operadores de transporte público, los taxistas, los que manejan pesticidas y una amplia gama de ocupaciones adicionales, requieren credenciales emitidas por el gobierno. Entre éstas, las condiciones, requisitos y aplicaciones, varían ampliamente.

Tabla II-64. Ocupaciones profesionales que requieren afiliación compulsoria en una asociación profesional local

Código SOC	Ocupación
11-9111	Directores de Servicios Médicos y de Salud
31-2011	Asistente de Terapia Ocupacional
21-1015	Consejeros de Rehabilitación
29-1021	Odontólogos (Dentistas), Generales
	Enfermera, associated
	Enfermera, specialist
	Enfermera, general
	Enfermera, obstetrics
	Enfermera, practical
29-1051	Farmacéuticos
29-1131	Veterinarios
29-1031	Dietistas y Nutricionistas
29-2081	Ópticos, Despacho
29-1041	Optómetras
19-3031	Psicólogos Clínicos, de Consejería y Escolares
29-2099	Todos los demás Tecnólogos y Técnicos de Salud
27-2012	Productores y Directores
27-2011	Actores
29-1122	Terapistas Ocupacionales
29-1060	Médicos y cirujanos
47-2111	Electricistas
19-2031	Químicos
49-3020	Técnicos y mecánicos automotrices
49-9020	Técnicos de refrigeración
21-1020	Trabajadores Sociales
19-1013	Agrónomos
17-1011	Arquitectos
17-1012	Arquitectos Paisajistas
39-5010	Barberos

Código SOC	Ocupación
13-2010	Contadores Públicos Autorizados
17-3011	Delineantes
27-1025	Diseñadores de Interiores
17-2000	Ingenieros
17-1020	Agrimensores
47-2150	Plomeros

Fuente: Leyes sobre colegiación.

Varias entidades públicas de intersesoría prestan servicio a las siguientes poblaciones: mujeres, personas de edad avanzada, personas con impedimentos, veteranos, pacientes, consumidores y pequeñas empresas. Las entidades también ofrecen intercesoría relacionada con educación, adiestramiento y empleo relacionados con el grupo representado, además de coordinación y divulgación sus servicios entre dichas poblaciones.

Entidades No Estatales

Unidad:	
Programa:	***Job Corps***
Población atendida:	Estudiantes de familias con ingresos elegibles, entre 16 y 24 años
Descripción del Programa:	Programa residencial integrado que ofrece educación, adiestramiento y enseñanza vocacional. Job Corps opera tres centros en Puerto Rico: Barranquitas, Arecibo y Ramey (en Aguadilla). El sistema estima que atiende a más de 1,100 estudiantes por año.
Autoridad:	WIOA, Título I-C

Infraestructura Educativa

De acuerdo con el CEPR, en el año académico 2015, había 665 instituciones privadas K-12 certificadas, con una matrícula total de 18,811 alumnos en grado preescolar; 60,059 en los niveles de primaria; y 65,164 en los niveles de secundaria, para una matrícula total de 144,034 alumnos, frente 148,919 el año anterior. Para el mismo período, el DE informó tener en su sistema 410,950 estudiantes matriculados, frente a 423,934 el año anterior. El DE administró 1,377 escuelas K-12 en 2015, de las cuales, 589 son escuelas secundarias. Debido a las tendencias demográficas, el DE planifica reducir aún más la cantidad de escuelas en el 2016, a 1,227, 134 menos que en el 2014. El sistema de educación pública tiene 31,214 profesores, mientras que unos 11,645 maestros integran el sistema privado.

En el año académico 2015, 99 instituciones fueron certificadas como proveedores de educación superior (IES). De éstas, 18 eran instituciones públicas y tenían el 26.0% de la matrícula total los estudiantes; 49 eran privadas sin fines de lucro, con una porción del 54.5% del total de estudiantes matriculados; y 23 eran instituciones con fines de lucro, con 19.5% del total de estudiantes. La UPR es la mayor IES pública, concentra el 92% de los estudiantes matriculados en el sistema público, distribuidos en 11 recintos. La más grande IES privada, la Universidad Interamericana, tiene 10 recintos y 32.2% total de los estudiantes matriculados en instituciones privadas.

La matrícula total de estudiantes en las IES se redujo por 3.4%, tras alcanzar su punto más alto en 2010, a a 240,878 estudiantes, en 2015. En comparación, de 2010 a 2014, la población de Puerto Rico disminuyó por 4.67% para el mismo periodo. En cuanto a los profesores, el sistema público tenía 5,337, un aumento

de 2.5% con respecto a 2010, comparado con 10,898 en las instituciones privadas, una reducción de 1.7% con respecto a 2010.

En términos de educación vocacional y técnica, en el año académico 2015, había 2,328 programas de instrucción (de los cuales, cerca de la mitad se concentraron en servicios personales, preparación de alimentos y carreras de servicio) con 50,816 estudiantes matriculados, lo que representó una baja de más de 35%, al comparar con los 79,013 matriculados en el 2011, máximo histórico de matrícula. En cambio, la cantidad de graduados para el mismo periodo, pasó de 38,376 a 34,249, una caída de sólo 11%. En 2015, había 8,222 maestros sirviendo en el sistema, 3.35% más que en 2012.

Además de la red pública de escuelas vocacionales y técnicas del DTRH y el DE, la Administración de la Industria y el Deporte hípico administra una escuela vocacional especializada que provee educación a interesados en convertirse en jinetes, entrenadores, herreros, *table boys*, domadores, técnicos médicos de caballos de raza y jinetes de ejercicio. Su objetivo es proporcionar educación con el fin de profesionalizar el sector y promover su crecimiento en Puerto Rico y América Latina.

En cuanto a los resultados para las instituciones de educación superior, el Sistema de Notas (College Scorecard) mantenido por el USDOE, incluyó 74 IES en Puerto Rico que informaron sus resultados. De éstos, sólo uno informó que el salario promedio de los egresados dentro del término 10 años después de egresados, y 25 tenían tasas de graduación sobre el promedio. Todos tenían un costo anual menor al promedio, según informado para beneficiarios de asistencia económica.

Credenciales de la industria

Algunos sectores industriales establecidos en la Isla durante un tiempo considerable, tales como la manufactura, construcción, bienes raíces, administración pública, entre otros, han estimulado la disponibilidad y accesibilidad de credenciales y certificaciones reconocidas por la industria. La Tabla II-65, a continuación, incluye algunas de las organizaciones representativas de sectores industriales o de negocios que han establecido capítulos locales en Puerto Rico, sin incuir aquellas emitidas por organizaciones voluntarias de gremios profesionales (por ejemplo: *Academy of Nutrition and Dietetics, National Association of Social Workers, American Institute of Architects*, etc.).

Tabla II-65. Organizaciones representativas de industrias, con capítulos locales en Puerto Rico, 2015

Organización con capítulo local	Credencial que emite
American College of Healthcare Executives	*Board certification*
American Concrete Institute	*ACI-CRSI, Adhesive anchor installation certification program, Field technician certification programs, Craftsman certification programs, Laboratory technician certification programs, Aggregate technician certification programs, Inspector certification programs, Quality technical manager, Tilt-up certification program, Shotcrete nozzle man programs, Masonry technician certification programs*
American Marketing Association	Ninguna
American Meteorological Society	*Certified Broadcast Meteorologist Program (CBM), Certified Consulting Meteorologist Program (CCM)*
American Production and Inventory Control Society	*Certified in Production and Inventory Management (CPIM), Certified Supply Chain Professional (CSCP), Certified Fellow in Production and Inventory Management (CFPIM), SCOR® Professional Endorsement (SCOR-P)*

Organización con capítulo local	Credencial que emite
American Society of Quality	*Biomedical Auditor, Calibration Technician, HACCP Auditor, Lean Certification, Pharmaceutical GMP Professional, Quality Auditor, Quality Engineer, Quality Improvement Associate, Quality Process Analyst, Quality Technician, Reliability Engineer, Software Quality Engineer*
American Society of Travel Agents	Ninguna
American Statistical Association	*Accredited Professional Statistician (PStat®), Graduate Statistician (GStat)*
Associated General Contractors of America	Ninguna
Association of Anti-Money Laundering Specialists	*Certified Anti-Money Laundering Specialist (CAMS)*
Association of Certified Fraud Examiners	*Certified Fraud Examiner (CFE)*
Association of Information Technology Professionals	Ninguna
Certified Commercial Investment Institute	*Certified Commercial Investment Member*
Entrepreneurs Organization	Ninguna
Health Information Management Systems Society	*Health IT Certification*
Healthcare Financial Management Association	*Certified Revenue Cycle Representative (CRCR), Certified Healthcare Financial Professional (CHFP), Certified Specialist Business Intelligence (CSBI), Certified Specialist Physician Practice Management (CSPPM), Certified Specialist Managed Care (CSMC), Certified Specialist Accounting & Finance (CSAF)*
Hospitality Sales & Marketing Association International	*Certified Revenue Management Executive, Certified Hospitality Sales Executive, Certified in Hospitality Business Acumen, Certified Hospitality Marketing Executive, Certified Hospitality Digital Marketer*
Information Systems and Audit Control Association and Information Systems Security Association	*Certified Information Systems Auditor, Certified Information Security Manager, Certified in the Governance of Enterprise IT (CGEIT), Certified in Risk and Information Systems Control (CRISC), Cybersecurity Nexus – CSX Certificate and CSX-P Certification*
Institute of Internal Auditors	*Qualification in Internal Audit Leadership (QIAL), Certified Internal Auditor (CIA), Certification in Control Self-Assessment (CCSA), Certified Government Auditing Professional (CGAP), Certified Financial Services Auditor (CFSA), Certification in Risk Management Assurance (CRMA)*
Institute of Packaging Professionals	*Certified Packaging Professional (CPP)*
International Association of Certified Home Inspectors	*Certified Home Inspector*
International Institute of Business Analysis	*IIBA® Certified Business Analysis Professional™, (CBAP®) and Certification of Competency in Business Analysis™ (CCBA®)*
International Society for Pharmaceutical	Ninguna

Organización con capítulo local	Credencial que emite
Engineering	
International Society for Pharmaeconomics and Outcomes Research	Ninguna
Internet Society	Ninguna
National Fire Protection Association	Ninguna
Parenteral Drug Association	Educación contínua en farmacia
Project Management Institute	*Project Management Professional, Program Management Professional, Portfolio Management Professional, Certified Associate in Project Management, PMI Professional in Business Analysis, PMI Agile Certified Practitioner, PMI Risk Management Professional, PMI Scheduling Professional*
Society for Adolescent Health and Medicine	Ninguna
Society for Human Resource Management	*SHRM Certified Professional (SHRM-CP) for early- and mid-career professionals and the SHRM Senior Certified Professional (SHRM-SCP)*
Society of Chartered Property and Casualty Underwriters	Educación contínua
Society of Research Administrators International	Ninguna
Solid Waste Association of North America	*SWANA Certification*

Fuente: Sitios de Internet de organizaciones y capítulos.

II(a)(2)(B) Fortalezas y debilidades de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral.

Analice las fortalezas y debilidades de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral identificadas en el inciso (A), anterior.

Fortalezas

- Si bien planteó retos de organización inmediatos, la transferencia del Programa de Desarrollo Laboral, del DTRH al DDEC, según la reorganización dispuesta por la Ley 171-2014, facilitará la integración de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral y desarrollo económico, tal como persigue WIOA. Surjen así oportunidades importantes al colocar los recursos del DDEC a la disposición del sistema de la fuerza laboral, incluyendo las siguientes unidades: *Federal Contracting Center*, la Ventanilla Única de Apoyo a Empresarios de la CCE, la Oficina de Incentivos Industriales, el Programa de Desarrollo Juvenil, el Centro Regional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico EB-5, entre otros.

- Los informes de Auditoría Sencilla de los programas evidencian un largo historial de cumplimiento en el manejo de los programas relacionados con la fuerza trabajadora, especialmente de aquellos de tamaño y complejidad considerables.

- Como se discute en la sección anterior, aunque todavía hay vacíos en el sistema, la amplitud y la cantidad de programas ofrecen amplias oportunidades para las personas que buscan empleo, así como para patronos, para obtener servicios, subsidios y apoyo.

- Hay avances importantes con respecto de la resolución de algunos problemas que afectaron el sistema de educación pública secundaria durante mucho tiempo, especialmente, en lo que concierne

a la medición de las tasas de deserción escolar y a aumentar el cumplimiento con los indicadores de Educación Especial. Además, el hecho de que el sistema de educación pública se administra como una agencia de educación local integrada a nivel estatal, ayuda a facilitar la implementación de políticas y programas, integración de datos y medición de resultados.

- Casi todos los municipios están representados a través de consorcios de gobiernos locales, que acumulan conocimientos y experiencia estableciendo alianzas con organizaciones del sector privado para adelantar desarrollo económico. Esta infraestructura podría ser fácilmente reutilizada para propiciar la alineación regional requerida bajo WIOA, en conjunto con los conglomerados industriales, que poseen los conocimientos y las redes necesarias para obtener el máximo provecho de los recursos bajo WIOA.

- La reducción del tamaño del Gobierno ha allanado el camino para el establecimiento de una fuerte política dirigida hacia el desarrollo empresarial, lo que representa un espacio importante para el crecimiento del empleo privado.

- Tanto el tamaño de la población servida, como el impacto de las transferencias federales sobre las condiciones económicas de los beneficiarios de algunos programas de asistencia (TANF, PAN, HUD, entre otros) que incluyen algún componente de fuerza laboral, representan una oportunidad para incrementar la educación, la capacitación y experiencia laboral para un gran número de individuos y familias.

- La obtención de educación postsecundaria para las personas de 18 a 24 años de edad, superó el nivel nacional, en 2014.

- Los programas básicos bajo WIOA cuentan con el apoyo de un gran número de proveedores de capacitación y servicios, y de personal calificado, especialmente para proporcionar servicios a los grupos prioritarios, incluidas las personas con impedimentos.

- Los programas básicos y requeridos poseen fortalezas específicas que pueden aprovecharse para mejorar conjuntamente el sistema. Los conocimientos y estrategias aplicadas por la ARV para llegar a la población en la escuela puede apoyar estrategias de divulgación eficaz a ser utilizadas por el Servicio de Empleo para exponer tempranamente a los estudiantes a información sobre carreras; la eficacia del Programa de Educación de Adultos para alcanzar servir a jóvenes desertores, puede apoyar los esfuerzos de aumentar el servicio para este grupo bajo el programa de Jóvenes de Título I, como requiere WIOA; entre otras prácticas.

Debilidades

- La jurisdicción ha dependido excesivamente de los fondos otorgados por fórmula, no competitivos, con lo que pierde oportunidades para fortalecer el sistema de la fuerza laboral. Algunas omisiones destacables son el Programa de Aprendizaje Registrado, y programas competitivos como *REO, DEI, Ready to Work , Youthbuild* y *Job Plus Pilot*.

- Una década de ajustes programáticos para responder a los desafíos fiscales y la reducción del tamaño del gobierno ha impactado adversamente la integridad y la eficacia de la estructura de gobierno del sistema de la fuerza laboral. La acumulación de respuestas ad-hoc a situaciones particularizadas puede haber causado vacíos y redundancias importantes. Por ejemplo, el Consejo Estatal para la Educación Profesional y Técnica advino inoperante desde la reorganización del DTRH en el 2011, cuando su función fue transferida al DE. En cuanto a redundancias, dos Departamentos estatales manejan educación vocacional o técnica dirigidos a las mismas poblaciones, siendo uno de éstos el recipiente de los fondos Perkins. Estas y otras inconsistencias requieren análisis y resolución con el fin

de mejorar la eficacia del sistema. Deben implementarse protocolos para documentar los programas y servicios de la fuerza laboral con el fin de mantener la visibilidad integrada del sistema.

- La tendencia a fragmentar la administración de programas gubernamnetales podría haber disminuido la capacidad para aprovechar cabalmente las oportunidades de coordinación entre éstos. Una adecuada estructura de acuerdos entre los programas del sistema podría facilitar una relación más horizontal y menos vertical entre los programas, las juntas y los operadores para obtener el meaximo provecho de los productos e intercambios.

- La administración de los programas, aislados entre sí, también podría haber disminuido la capacidad de comÚnicar y mercadear efectivamente la oferta del sistema de fuerza laboral a patronos y personas que buscan empleo, sobre todo cuando se trata de alcanzar a las personas que enfrentan barreras para el empleo.

- El modelo de alianzas entre el sector público y el privado para promover desarrollo económico, aún no ha sido apropiado para el desarrollo de fuerza laboral, especialmente para involucrar a patronos potenciales, junto con su capacidad para proveer experiencias de empleo, especialmente para jóvenes y personas con impedimentos.

- Los esfuerzos para entrelazar y aprovechar diversas fuentes de fondos deben ser fortalecidos, lo que incluye el mejoramiento de la función de asesoría y difusión de datos precisos, rápidos y completos, para los proponentes de políticas públicas, legislación y reglamentación.

- Se necesitan productos de información para caracterizar aspectos específicos del sistema de fuerza laboral, incluyendo: datos desglosados para determinar la efectividad de servicios a las personas que enfrentan barreras para el empleo; análisis de oferta y demanda del mercado laboral en tiempo real; o información para caracterizar el subempleo, autoempleo y el el impacto del sector informal en el mercado laboral. Una hoja de ruta para la integración de datos para todo el sistema es una actividad pendiente de importancia crítica.

- Es preciso adelantar políticas para hacer frente a resultados sesgados por género en la educación postsecundaria y el mercado laboral.

- El deterioro fiscal del sector público como patrono principal y proveedor de fondos para las actividades de la fuerza laboral, plantea un reto importante para la eficacia y el rendimiento de todo el sistema.

II(a)(2)(C) Capacidad de la jurisdicción para desarrollo de su fuerza laboral. Analice la capacidad de las entidades estatales para proveer las actividades de desarrollo laboral identificadas en el inciso (A), anterior.

Ver sección II(a)(2)(A), anterior, para obtener información sobre el alcance de los servicios prestados en cada programa.

II(b) Visión y metas de la jurisdicción. El Plan Estatal Unificado deberá incluir la visión y metas estratégicas de la jurisdicción para el desarrollo de su fuerza laboral y para satisfacer las demandas de los patronos con el objetivo de apoyar desarrollo económico y autosuficiencia económica.

II(b)(1) Visión. Describa la visión estratégica de la jurisdicción para su sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora.

El sistema de desarrollo de la fuerza laboral de Puerto Rico, es el servicio de predilección para satisfacer las necesidades de las industrias, empresas, patronos y personas en busca de empleo, y para la ampliación del acceso a la educación, capacitación y oportunidades de empleo para adultos, jóvenes, trabajadores desplazados, personas con impedimentos y las personas que enfrentan barreras para el empleo, contribuyendo así a fomentar nuestro desarrollo económico.

II(b)(2) Metas. Describa las metas para alcanzar la visión con base en el análisis de las condiciones económicas, de la fuerza laboral y de las actividades de desarrollo de la fuerza trabajadora, según detallado en la sección (a), anterior

1. **Meta de desarrollo económico**

   Apoyar el crecimiento de los sectores estratégicos de desarrollo económico con una fuerza laboral impulsada por avances en tecnología e innovación.

2. **Meta de desarrollo de la fuerza laboral**

   Aumentar el nivel de educación postsecundaria y el acceso a la capacitación en sintonía con las necesidades de la industria y de los solicitantes de empleo, para fomentar la participación en la fuerza laboral, especialmente entre los jóvenes y las personas con barreras para el empleo.

3. **Meta de desarrollo del mercado laboral**

   Activar la expansión del empleo privado, especialmente para los jóvenes, como un medio para contrarrestar las limitaciones fiscales impuestas sobre el sector público.

4. **Meta de alineación del sector público**

   Estimular el desarrollo de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales mediante la identificación de oportunidades en el sector público para apoyar sus funciones de convocatoria.

5. **Meta de alineación del sector privado y académico**

   Involucrar a los actores privados en la construcción y mantenimiento del sistema de la fuerza laboral, a través de la facilitación de un marco para la planificación, desarrollo y gobierno de un sistema impulsado por el empleo que se adapte a las necesidades de la industria, de los buscadores de empleo y las personas que enfrentan barreras para el empleo.

6. **Meta de alineación de las Juntas**

   Dirigir las juntas estatales y locales hacia concertar el sistema de la fuerza laboral mediante el alineamiento de los programas, políticas y servicios con las destrezas y demandas de las industrias, y el desarrollo regional y económico.

7. **Meta de información del mercado y la fuerza laboral estatal**

   Actualizar y expandir la información del mercado y la fuerza laboral para producir datos de alta claidad, oportunos e integrados que sustentan decisiones de poítica pública, de patronos y buscadoes de empleo, y permiten la comparabilidad con otas jurisdicciones.

8. **Meta de aprovechamiento de los recursos estatales**

   Maximizar los fondos disponibles y apalancar fuentes de fondos no tradicionales para apoyar el mejoramiento del sistema de la fuerza laboral.

9. **Meta de gobierno integrado**

   Implementar y mantener una estructura de gobierno eficaz, ágil y no redundante para apuntalar el sistema de desarrollo la fuerza laboral.

10. **Meta de accesibilidad del sistema de los Centros de Gestión Única**

    Mantener el sistema de los Centros de Gestión Única accesibles, física y programáticamente, para los buscadores de empleo y los patronos, para satisfacer sus necesidades de educación ocupacional y de empleo.

11. **Meta de las instalaciones del sistema de los Centros de Gestión Única**

    Planificar las instalaciones de los Centros de Gestión Única para mejorar la experiencia de los clientes, facilitar su uso y la integración operacional de los programas.

12. **Meta del personal del sistema de los Centros de Gestión Única**

    Operar los Centros de Gestión Única con un equipo de personal alerta, preparado y comprometido con la misión del programa.

13. **Meta de tecnologías de información del sistema de los Centros de Gestión Única**

    Actualizar la infraestructura de tecnología de la información a la luz de los nuevos requisitos programáticos.

14. **Meta de flujo de procesos del sistema de los Centros de Gestión Única**

    Actualizar el flujo de trabajo de los Centros de Gestión Única para apoyar la integración de operaciones que estén centradas en la prestación de servicios al cliente.

15. **Meta de monitoría del sistema de los Centros de Gestión Única**

    El sistema de desarrollo de la fuerza laboral es impulsado por la excelencia de prestación de servicios y el mejoramiento constante.

II(b)(2)(A) Metas relacionadas con la preparación de una fuerza trabajadora educada y diestra, incluyendo la preparación de jóvenes e individuos que enfrentan barreras de empleo.

Los individuos con barreras para el empleo incluyen trabajadores(as) domésticos(as) desplazados(as); personas de bajos ingresos; indios americanos, nativos(as) de Alaska y o Hawaii; las personas con impedimentos, incluyendo jóvenes que son individuos con impedimentos; las personas de edad avanzada; ex confinados(as); las personas sin hogar, o niños(as) y jóvenes sin hogar; jóvenes que están o han salido del sistema de

cuidado de crianza; las personas que están aprendiendo el idioma inglés, las personas que tienen bajos niveles de alfabetización o que enfrentan barreras culturales sustanciales; trabajadores(as) agrícolas (como se define en la sección 167(i) de WIOA y la TEGL Núm. 35-14); los individuos que dentro de 2 años agotarán la elegibilidad bajo el programa de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en inglés; padres y madres solteras (incluyendo a las mujeres solteras embarazadas); y las personas desempleadas durante períodos de larga duración. Entre otros grupos se incluyen: veteranos(as), desempleados(as), jóvenes y otros que el Estado identifique como individuos con barreras de empleo.

Ver sección II(b)(2), anterior.

II(b)(2)(B) Metas para satisfacer la demanda de patronos por fuerza laboral diestra

Ver sección II(b)(2), anterior.

II(b)(3) Metas de desempeño. Utilice la table provista en el Apéndice 1, para incluir los niveles de desempeño esperados para la jurisdicción, en relación con medidas de desempeño basadas en los indicadores principales descritos en la sección 116(b)(2)(A) de WIOA. (Esta elemento del Plan Estratégico aplica sólo a los programas básicos).

Ver Apéndice I.

II(b)(4) Evaluación. Describa cómo la jurisdicción evaluará la efectividad general del sistema de desarrollo de la fuerza laboral en relación con la visión y metas estratégicas establecidas en las secciones (b)(1), (2), y (3), anteriores, y cómo utilizará los resultados de dicha evaluación y otra información para realizar mejoras contínuas o de calidad.

La efectividad del marco estratégico será evaluada y probada de acuerdo con los procedimientos establecidos para cada programa y el sistema en conjunto. Tal y como establece la sección 361.800 de la regla propuesta, los Centros de Gestión Única serán certificados con atención a su eficiencia, accesibilidad física y programática y mejoramiento contínuo y, según dispuesto, estas evaluaciones tendrán en cuenta la retroalimentacioón por parte de los clientes de la red.

Los informes de desempeño cumplirán con los requisitos establecidos en la sección 677.160 de la regla propuesta incluyendo, en la medida en que pudiera ser aplicable a cada programa básico:

- un informe del nivel ejecución logrado por la jurisdicción en los programas, con respecto al número de participantes servidos;
- número total de participantes que salieron de cada uno de los programas básicos, incluyendo conteos desagregados por individuos con barreras para el empleo, de los clientes que participaron y salieron de un programa básico;
- demografía;
- número total de participantes y clientes que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento y salieron del programa, para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;

- niveles alcanzados para los indicadores principales y para los servicios de carrera y de adiestramiento para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;

- porcentaje de los participantes que obtuvieron empleo sin subsidio, relacionado con el adiestramiento recibido a través de los programas de Título I-B;

- cantidad de fondos erogados en cada tipo de servicio de carrera y adiestramiento, para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;

- costo promedio por participante para aquellos que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento, durante el último año del programa y los tres años anteriores;

- porcentaje de la asignación anual que el Estado gasta en costos administrativos;

- y cualquier otra información que facilite la comparación de los programas con los de otros Estados.

La Junta Estatal y los programas básicos impondrán protocolos de evaluación conducentes al mejoramiento de los servicios y programas, a través de los procesos de selección y certificación de de las juntas locales, operadores y proveedores. Los mecanismos de medición serán formulados para medir el desempeño de las estrategias sectoriales y de rutas ocupacionales.

II(c) Estrategias. El Plan Estatal Unificado deberá incluir estrategias que contribuyan a ejecutar su visión y metas. Las estrategias deberán considerar el análisis económico, de la fuerza laboral, desarrollo de la fuerza laboral, y actividades de educación y adiestramiento, provisto en la sección (a), anterior. Incluya la discusión de estrategias específicas dirigidas a atender las necesidades de las poblaciones mencionadas en la sección (a).

1. Meta de desarrollo económico

Apoyar el crecimiento de los sectores estratégicos de desarrollo económico con una fuerza laboral impulsada por avances en tecnología e innovación.

Estrategias de desarrollo económico

1. Bajo el liderato del DDEC, alentar la coordinación entre la Junta Estatal, el Centro Regional del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para EB-5, FeCC (PTAC), la Oficina de Exención Contributiva Industrial y el Programa de Desarrollo de la Juventud, con el Programa de Desarrollo Laboral para fomentar las oportunidades de empleo, mediante la promoción de Areas de Trabajo Excendente (Labor Surplus Areas) para aumentar apoyo a HUBzones, y promover el empleo afirmativo por contratistas federales, entre otras iniciativas.

2. Promover activamente medidas de aversión de despidos e intervenir en los procesos previstos que conduzcan al cierre o reubicación de las plantas de manufactura, asegurando que el sistema conserva el empleo en todas las industrias establecidas.

2. Meta de desarrollo laboral

Aumentar el nivel de educación postsecundaria y el acceso a la capacitación en sintonía con las necesidades de la industria y de los solicitantes de empleo, para fomentar la participación en la fuerza laboral, especialmente entre los jóvenes y las personas con barreras para el empleo.

Estrategias de desarrollo laboral

1. Dar prioridad a los servicios y la coordinación entre los programas básicos y programas socios para ampliar la educación, experiencia de trabajo y resultados de empleo para jóvenes fuera de la escuela.

2. Promover activamente los servicios de transición pre empleo para los jóvenes con impedimentos.

3. Expandir la exposición temprana de los jóvenes en la escuela a la gama de oportunidades de carreras y de educación superior disponibles a través del sistema de la fuerza laboral.

4. Continuar proporcionando el examen de College Board de forma gratuita a todos los estudiantes matriculados en el sistema público en los grados 11º y 12º.

5. Mejorar la coordinación con los programas de internado residencial que combinan la educación, el adiestramiento y la preparación laboral, consejería y servicios de apoyo para beneficiar a los jóvenes más vulnerables.

6. Implementar el Programa de Aprendizaje Registrado.

7. Coordinar con el Consejo Estatal de Educación Vocacional y Técnica del DE, el DTRH y la industria, el ofrecimiento de educación para ocupaciones de alta demanda, altas destrezas y o tecnológicamente avanzadas.

8. Atender la necesidad de capacitar sobre destrezas de empleabilidad, especialmente en relación con la preparación de un buen resumé, la búsqueda de empleo y entender las expectativas laborales, así como para adquirir destrezas de vida, incluyendo la administración del hogar, la educación financiera, conciliar las responsabilidades del trabajo y la crianza de los hijos, y competencias relacionadas.

9. Mejorar el alcance de las actividades alfabetización en el idioma Inglés en toda la población de buscadores de empleo que precisen destrezas en el idioma inglés.

3. Meta del mercado laboral

Estimular el desarrollo de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales mediante la identificación de oportunidades en el sector público para apoyar sus funciones de convocatoria.

Estrategias del mercado laboral

1. Coordinar con las entidades estatales encargadas de certificar la concesión de incentivos contributivos estatales para facilitar su cumplimiento con mandatos relacionados de creación de empleo a través de los recursos calificados del sistema de la fuerza laboral, especialmente, de los trabajadores más jóvenes y las personas con impedimentos.

2. Mejorar la disponibilidad de información del mercado laboral sobre autoempleo y promover el emprendimiento y la expansión de las PyMES entre los adultos elegibles, los trabajadores desplazados y la juventud, como una alternativa posible, viable y gratificante para el empleo.

II(c)(1) Describa las estrategias que la jurisdicción implementará, incluyendo las dirigidas a establecer asociaciones sectoriales, relacionadas con sectores industriales, ocupaciones en demanda y rutas ocupacionales, según requiere WIOA en las secciones 101(d)(3)(B) y (D). El término "Ruta ocupacional" es definido en la sección 3(7) de WIOA, mientras que el término "Sector industrial o ocupación en demanda" se define en la sección 3(23)**.**

4. Meta de alineación del sector público

Estimular el desarrollo de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales mediante la identificación de oportunidades en el sector público para apoyar sus funciones de convocatoria.

Estrategias de alineación del sector público

1. Obtener y asegurar el apoyo continuo y la participación de las agencias del gobierno central en la formación de alianzas sectoriales, especialmente, para aprovechar fuentes discrecionales de fondos para financiar educación, adiestramiento, empleo y actividades de apoyo.

2. Insertar lenguaje y requisitos que apoyen las estrategias sectoriales en los programas e iniciativas pertinentes, incluyendo los planes regionales y locales y guías aplicables a las áreas locales, rutas ocupacionales, programas de aprendizaje, programas de adiestramiento para trabajadores incumbentes o personalizada a nivel estatal, entre otras actividades.

3. Activar la participación del programa de servicios vocacionales en el Comité de Patronos del Servicio de Empleo y otras entidades de coordinación, existentes o de nueva formación, con el fin de ampliar la gama de industrias que proporcionan oportunidades de empleo a las personas con impedimentos.

4. Fomentar la adopción, por los gobiernos locales, de medidas de reducción de impuestos y otros beneficios, para compensar a las empresas y los patronos que patrocinan la implementación de las estrategias sectoriales regionales y rutas ocupacionales, a través de su utilización de los recursos y servicios proporcionados por el sistema de fuerza laboral.

5. Proveer capacitación y adiestramiento a socios del sistema sobre el marco de implementación de las estrategias sectoriales, el análisis efectivo de industrias, envolvimiento de patronos, creación de alianzas, y el diseño de rutas ocupacionales y programas de adiestramiento pertinentes para la industria, entre otros temas.
6. Aprovechar el desarrollo de iniciativas bajo los programas de Título II para adelantar la implementación de rutas ocupacionales mediante el alineamiento de las necesidades de la industria con las necesidades educativas, de adiestramiento y servicios de apoyo de jóvenes y adultos.

7. Desarrollar indicadores y herramientas de medición, informes y mecanismos de difusión para evaluar los resultados de la implementación de estrategias sectoriales regionales y rutas ocupacionales.

5. Meta de alineación del sector privado y académico

Involucrar a los actores privados en la construcción y mantenimiento del sistema de la fuerza laboral, a través de la facilitación de un marco para la planificación, desarrollo y gobierno de un sistema impulsado

por el empleo que se adapte a las necesidades de la industria, de los buscadores de empleo y las personas que enfrentan barreras para el empleo.

Estrategias de alineación del sector privado y académico

1. Convocar un grupo de trabajo integrado por representantes de las industrias existentes y emergentes clave, el liderato de los sistemas públicos con inherencia en las áreas de fuerza laboral, educación superior, desarrollo económico y servicios de apoyo al empleo, y los formuladores de políticas para ayudar a la Junta Estatal en el desarrollo de apoyo a las estrategias sectoriales y los caminos ocupacionales.

2. Aprovechar el liderato del DDEC para convocar las organizaciones representativas de conglomerados industriales, y el liderato de los funcionarios electos, para reclutar los consorcios municipales para desarrollo económico, junto con sus carteras de socios y recursos en torno a competencias regionales, para apoyar a las juntas estatales y locales, a entrelazar las actividades de desarrollo de la fuerza laboral, económico regional y de sectores clave.

3. Involucrar directamente a asociaciones y empresas del sector que tengan presencia significativa en Puerto Rico, para trabajar directamente con alianzas regionales y locales en el desarrollo de estrategias sectoriales, incluyendo la elaboración de datos pertinentes y productos de información del mercado de trabajo.

4. Identificar oportunidades para promover la investigación académica sobre condiciones, enfoques y perspectivas del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.

6. Meta de alineación de las Juntas

Dirigir las juntas estatales y locales hacia concertar el sistema de la fuerza laboral mediante el alineamiento de los programas, políticas y servicios con las destrezas y demandas de las industrias, y el desarrollo regional y económico.

Meta de alineación de las Juntas

1. Equipar la Junta Estatal con los recursos operacionales necesarios para llevar a cabo sus funciones de convocatoria bajo WIOA.

2. Adoptar un soporte común para adelantar la adopción de planes locales y regionales por parte de las juntas locales, los líderes de programas y los funcionarios electos que optimice la integración de los programas y la implementación de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales.

3. Adoptar y adaptar las metodologías provistas por el USDOL para acelerar la implementación de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales.

II(c)(2) Describa las estrategias que la jurisdicción utilizará para alinear los programas básicos, requeridos y opcionales que integran el sistema de gestión única, y cualquiera otros recursos disponibles para lograr un servicio integrado a clientes que sea consistente con la visión y metas antes descritas. Además, describa estrategias dirigidas a fortalecer las actividades de desarrollo laboral, en relación con las debilidades identificadas en la sección II(a)(2).

7. Meta de información del mercado y la fuerza laboral estatal

Actualizar y expandir la información del mercado y la fuerza laboral para producir datos de alta calidad, oportunos e integrados que sustentan decisiones de política pública, de patronos y buscadores de empleo, y permiten la comparabilidad con otras jurisdicciones.

Estrategias de información del mercado y la fuerza laboral estatal

1. Garantizar a las personas que buscan empleo y trabajadores, la disponibilidad y acceso a información y orientación necesarias para tomar decisiones informadas sobre adiestramiento y carreras (incluido STEM), así como sobre el acceso a los servicios de educación, capacitación y apoyo que necesitan para competir en los mercados de trabajo actuales y futuros.

2. Equipar a la Junta Estatal para ejecutar la función de planificar y coordinar el desarrollo de productos de información por los programas básicos, socios del sistema y otras entidades gubernamentales; la accesibilidad, confiabilidad, escalabilidad, interoperabilidad y documentación de los sistemas de la fuerza laboral recopilación y producción de datos; y a concertar la presencia del sistema en la Internet.

3. Mantener una presencia activa en el Sistema de Intercambio de registros Salariales (WRIS y WRIS2) y colaborar con los productores federales de información de la fuerza laboral para asegurar que Puerto Rico sea incluido en sus productos y publicidad de datos, con el fin de facilitar los procesos de planificación bajo WIOA y la comparabilidad.

4. Asegurar la coordinación continua entre a la Junta Estatal y el Negociado de Estadísticas del DTRH para suministrar datos actualizados, fiables y accesibles a todas las partes interesadas en el sistema de fuerza laboral.

5. Implementar y estandarizar la presentación de informes de nivel ejecutivo sobre resultados de educación y empleo a través de los programas de la fuerza laboral, dirigidos a los encargados de formular políticas públicas.

8. Meta de aprovechamiento de los recursos estatales

Maximizar los fondos disponibles y apalancar fuentes de fondos no tradicionales para apoyar el mejoramiento del sistema de la fuerza laboral.

Estrategias de aprovechamiento de los recursos estatales

1. Establecer criterios para dirigir los fondos estatales de reserva para apoyar estrategias centradas en la creación de empleo.

2. Equipar la Junta Estatal para administrar la identificación y búsqueda de oportunidades de fondos competitivos adicionales o de fuentes subutilizadas que pueden beneficiar a cualquier componente del sistema de desarrollo de fuerza laboral, y proveer peritaje sobre los procesos de solicitud y o manejo a los programas básicos y socios.

3. Procurar que las juntas locales sean designadas como organizaciones sin fines de lucro sin fines de lucro bajo la sección 501(c)(3) del Código Federal de Rentas Internas para que procurar fondos y aprovechar subvenciones competitivas no tradicionales.

9. Meta de gobierno integrado

Implementar y mantener una estructura de gobierno eficaz, ágil y no redundante para apuntalar el sistema de desarrollo la fuerza laboral.

Estrategias de gobierno integrado

1. Avanzar recomendaciones para revisar o modificar programas estatales fuera del plan para eliminar redundancias, y para alinear la membresía de los comités designados por el Estado, consejos, juntas y entidades que inciden en el desarrollo de la fuerza laboral para alinear las dependencias y fortalecer la coordinación.

2. Convocar recursos de los programas básicos, TANF y otros programas requeridos para proveer asesoría a la Junta Estatal sobre asuntos de integración de infraestructura en el sistema de Centros de Gestión Única, incluyendo la recopilación de datos, generación de informes, la programación de adiestramiento cruzado entre programas para el personal, y la aplicación de protocolos de comunicación para promover el trabajo dentro de una cultura de integración que subsista, a pesar de cambios de organización y personal.

3. Adelantar la universalidad del sistema al requerir el establecimiento de comités permanentes en las junta locales dedicados a atender a jóvenes, adultos con bajas destrezas, personas con impedimentos y otras prioridades parte los procesos de designación de las áreas locales y certificación de la Junta Local.

10. Meta de accesibilidad del sistema de los Centros de Gestión Única

Mantener el sistema de los Centros de Gestión Única accesibles, física y programáticamente, para los buscadores de empleo y los patronos, para satisfacer sus necesidades de educación ocupacional y de empleo.

Estrategias de accesibilidad del sistema de los Centros de Gestión Única

1. Dirigir las entidades estatales a reconocer el sistema de los Centros de Gestión Única como la opción principal para acceder a servicios integrales de desarrollo de la fuerza laboral.

2. Desplegar la estructura acuerdos de entendimientos (MOUs) necesaria para integrar las instalaciones y programación de actividades de la fuerza laboral a ser realizadas en los centros principales y sitios afiliados, enfatizando la complementariedad e integridad de los servicios en toda la Isla, incluyendo las zonas rurales.
3. Designar un grupo de trabajo para establecer y coordinar una presencia constante, centrada en el cliente, integrada, relevante y accesible en Internet, para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, y para maximizar, integrar y coordinar la utilización de las redes sociales con el propósito de llegar a la juventud y difundir los beneficios y éxitos del sistema.

4. Crear una identidad, marca y mensaje común para el sistema de la fuerza laboral, que brinde apoyo al mercadeo del sistema a los usuarios habituales, así como a clientes atípicos, como son solicitantes de empleo altamente calificados, reforzando así la capacidad del sistema de atraer a una gama más amplia de patronos.

5. Desarrollar criterios y procedimientos que rijan el cumplimiento en todos los Centros de Gestión Única, con los requisitos de igualdad de oportunidades y accesibilidad, tanto física como programática, con base en las guías emitidas por el USDOL (ODEP).

6. Establecer un servicio dedicado para atender las necesidades específicas de PyMEs y promover el uso de las instalaciones o el personal de los Centros de Gestión Única por empresarios que lo requieran para llevar a cabo cernimiento, selección, entrevistas u otras actividades permisibles.

11. Meta de las instalaciones del sistema de los Centros de Gestión Única

Planificar las instalaciones de los Centros de Gestión Única para mejorar la experiencia de los clientes, facilitar su uso y la integración operacional de los programas.

Estrategias de las instalaciones del sistema de los Centros de Gestión Única

1. Desarrollar una estrategia de diseño unificada para las instalaciones de los Centros de Gestión Única, una vez se complete la integración inicial de personal y usuarios, que integre criterios con respecto a la ubicación de instalaciones, en relación con los servicios y su accesibilidad, así como las relaciones entre los programas y cualidades ambientales, entre otras consideraciones.

12. Meta del personal del sistema de los Centros de Gestión Única

Operar los Centros de Gestión Única con un equipo de personal alerta, preparado y comprometido con la misión del programa.

Estrategias de personal del sistema de los Centros de Gestión Única

1. Reorganizar el personal de los Centros de Gestión Única en equipos funcionales con base en los servicios que prestan.

2. Desarrollar y mantener un programa integral de adiestramiento cruzado acordado entre los socios del programa, que abarque los conocimientos, las destrezas y la motivación requeridas para aumentar la capacidad, experiencia y eficiencia del personal, en el grado que sea requerido, de acuerdo con su función en el flujo de servicio.

3. Capacitar al personal encargado de las funciones de entrada de datos sobre la importancia de la validación de datos, los procesos de recopilación, y la importancia de la precisión de informes para el correcto funcionamiento de todo el sistema.

4. Desarrollar y mantener una base de datos de conocimientos en línea para intercambio y difusión de conocimientos entre programas, interpretaciones, normativa e implementación de mejores prácticas en el sistema y los programas socios.

5. Dedicar recursos de personal para prestar servicios a patronos, que esté capacitado para coordinar los servicios que sean apropiados, actividades a través de los programas de los socios de los Centros de Gestión Única, y para aumentar la concienciación empresarial sobre estrategias sectoriales.

13. Meta de las tecnologías de información del sistema de los Centros de Gestión Única

Actualizar la infraestructura de tecnología de la información a la luz de los nuevos requisitos programáticos.

Estrategias de las tecnologías de información del sistema de los Centros de Gestión Única

1. Documentar los procesos para la recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los diversos programas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral y componer y

mantener una hoja de ruta para orientar la implementación de soluciones para propiciar la interoperabilidad del manejo de casos, el intercambio de información entre los sistemas de respaldo, y cambios en las operaciones de los programas, incluyendo el ingreso, co-inscripción, clasificación e informes de desempeño.

2. Adelantar el intercambio de datos mediante la creación de APIs para compartir datos clave y la información básica del cliente a través de los programas socios, a fin de facilitar el registro integrado, agilizar la prestación y evitar casos de duplicación de servicios.

3. Estabilizar las aplicaciones de manejo de casos (SIAC, CRIS, SIS) mediante la ampliación de su capacidad para reunir datos sobre los indicadores de desempeño y producir informes trimestrales y anuales, sobre los programas básicos, de acuerdo con los requerimientos de la reglamentación propuesta.

14. Meta del flujo de procesos del sistema de los Centros de Gestión Única

Actualizar el flujo de trabajo de los Centros de Gestión Única para apoyar la integración de operaciones que estén centradas en la prestación de servicios al cliente.

Estrategias del flujo de procesos del sistema de los Centros de Gestión Única

1. Establecer una infraestructura de acuerdos (MOU's) para establecer y delimitar los roles y responsabilidades de los programas socios incluyendo: establecer un enfoque común del sistema como "puerta principal" de servicios de la fuerza laboral; la integración progresiva del registro de participantes; garantizar que los servicios son provistos por su función, no por programas, incluida la prestación de servicios de apoyo; disponer información básica sobre otros programas en las oficinas de los programas socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso apropiado de los mismos; adoptar procesos de evaluación inicial uniformes a través de los programas; utilizar un proceso de clasificación sistemática para evaluar las necesidades y pertinencia de los servicios para participantes; e implementar un flujo secuencial común en las unidades de servicio para la inscripción del cliente, y su progresión hacia el desarrollo de destrezas, contratación y colocación.

2. Mantener una unidad de servicio y divulgación del sistema dirigida a patronos, que coordine una voz única para la red de los Centros de Gestión Única en sus comunicaciones con los patronos.

3. Aprovechar los recursos de la CCE para proporcionar servicios personalizados a negocios.

15. Meta de monitoria del sistema de los Centros de Gestión Única

El sistema de desarrollo de la fuerza laboral es impulsado por la excelencia de prestación de servicios y el mejoramiento constante.

Estrategias de monitoria del sistema de los Centros de Gestión Única

1. Revisar las guías de monitoria vigentes actual, y repetir dicha actividad anualmente, y difundirlas a través del sistema para asegurar que los programas cumplan con los objetivos del sistema de inversión en la fuerza laboral, incluyendo: mecanismos de inspección; si la calidad y los resultados del programa cumplen con los objetivos de la reglamentación; si los proveedores cumplen con los requisitos de WIOA; que se cumple con los requisitos de no discrimen e igualdad de oportunidades; con acción correctiva; o sanciones, si no se toman medidas correctivas.

Consideraciones adicionales para servicio a individuos con barreras de empleo

La consejería es una actividad estratégica clave en todos los programas básicos, en términos del servicio a individuos que enfrentan barreras para empleo. Los consejeros cuentan con educación especializada, además de años de experiencia y conocimiento, y pueden proporcionar información y orientación a los clientes sobre los requisitos del trabajo, las oportunidades de empleo, las tendencias y otros recursos de la comunidad que pueden beneficiar a los solicitantes de empleo.

Según mencionado anteriormente, activar la participación de las entidades gubernamentales en programas competitivos clave tiene entre sus objetivos el de ampliar los servicios de educación, adiestramiento y empleo a poblaciones seleccionadas. DEI, la calificación de las juntas locales como Redes de Empleo en el marco del programa *Ticket to Work*, REO, *Youthbuild, Job Plus*, y la expansión de las actividades de creación o retención de empleo, en el marco de CDBG, son algunos de los programas o actividades específicas que se deben perseguir.

Los programas de Título II tienen un rol importante en la prestación de servicios a las personas con barreras de empleo y en garantizar su acceso a la fuerza laboral. Para mejorar su servicio a estas poblaciones, el programa nombrará un Consejo Asesor para refinar y mejorar los programas.

El Programa de Educación de Adultos se dirige hacia la población de adultos en desventaja a través de una campaña de difusión que abarca agencias tales como el DV, DF, DTRH y las industrias y empresas privadas. La información también se difunde a través de Internet, los medios de comunicación, folletos, presentaciones y en actividades de colocación de empleo y adiestramiento. Los adultos desventajados de bajos ingresos también son contactados a través de actividades de servicio social y de sus escuelas de la comunidad. La información promueve las ventajas de la educación básica de adultos como un medio para alcanzar la equivalencia de escuela secundaria, mejores oportunidades de empleo y educación y capacitación post-secundarias.

Las poblaciones con mayor necesidad de servicios de educación para adultos son los participantes que cuentan con nivel de alfabetización entre el noveno y duodécimo grado (aproximadamente dos tercios de los participantes), seguidos por aquellos con niveles entre cuarto y sexto grado (un quinto de los participantes). Los interesados en participar en programas de educación vocacional se refieren al Programa de Educación Vocacional y Técnica del departamento de Educación, que ofrece educación tanto vocacional, como básica y postsecundaria. Los participantes interesados en proseguir educación superior adicional o diferente a la vocacional se refieren a otras instituciones de educación superior colaboradoras.

La alfabetización digital está disponible como parte de las actividades educativas del Programa de Educación para Adultos. Los instructores de educación de adultos incorporarán activamente la enseñanza asistida por computadora en el plan de estudios como estrategia para desarrollar competencias e impulsar la alfabetización digital entre los estudiantes, lo que mejorará el progreso del proceso de alfabetización, así como las destrezas de trabajo del participante.

Dado que hay actividades del Programa de Educación de Adultos en curso que se ofrecen en todos los municipios en donde la red Centros de Gestión Única tiene presencia, el Programa colaborará con la red a través de referidos, y estará "accesible" en el sistema, según requerido por la sección 361.305(d)(1) de la regla propuesta, incluyendo la programación de visitas de representantes de los programas a los Centros para proporcionar información a los participantes interesados.

El programa de Educación de Adultos y Alfabetización Familiar actualmente coordina con el programa de educación especial para identificar los tipos de impedimentos de los participantes y poder proporcionar un servicio más adecuado a estos adultos a través de la colaboración y la asistencia técnica del personal de educación especial. El programa ofrece acomodo razonable a través de pruebas de letra grande, Braille y personal especializado que proporciona asistencia de lectura para los estudiantes ciegos, así como horarios de prueba flexibles para adultos autistas. El programa implementa a través del sistema, un menú

estructurado de actividades de asistencia técnica, intercambio de materiales y servicios de información, para mejorar los servicios a esta población, con énfasis en la identificación efectiva de los estudiantes con impedimentos, su referido y prestación de asistencia técnica.

El programa también identifica e integra de forma activa, a participantes con impedimentos leves en clases regulares de educación de adultos. Otros adultos con impedimentos sensoriales, incluyendo los sordos, ciegos, o sordos-ciegos, se atienden a través del Programa de Oportunidad de Puerto Rico, una agencia privada sin fines de lucro, que actualmente recibe fondos del Programa de Educación de Adultos y mediante una subconcesión de fondos. El programa incluye metodologías de trabajo y de formación profesional que, en colaboración con las industrias y negocios, capacitarán a estudiantes adultos con impedimentos para unirse a la fuerza laboral.

Las nuevas iniciativas de programas intra e interagenciales han fortalecido los esfuerzos de colaboración entre el Programa de Educación de Adultos y la Secretaría Auxiliar de Educación especial del DE. Las actividades de colaboración incluyen sesiones de capacitación de maestros cooperativas entre los de maestros de educación de adultos y de educación especial, donde los estilos de aprendizaje, estrategias de educación de adultos y métodos innovadores se ofrecen como parte del desarrollo profesional.

Por otra parte, durante el año escolar 2015, un total de 2,138 confinados eran candidatos a abandonar la institución correccional dentro del periodo de 5 años y, como tal, cualificaron para los servicios del programa. De éstos, 654 participaron y fueron servidos a través del Programa de Educación de Adultos en los niveles básico y secundario.

El DCR provee al programa listas actualizadas de los individuos que podrían dejar las instituciones correccionales dentro del plazo de cinco años. El programa de Educación de Adultos diseña currículos para ser compartidos con empleados correccionales y proveedores de servicios que proveen apoyo a los confinados y ex-confinados, para facilitar el acceso de éstos a oportunidades de rutas ocupacionales, tutoría entre pares y transición a su reinserción, que consta de servicios diseñados para facilitar el éxito luego de la libertad y reducir la reincidencia. El programa motiva a los proveedores de servicios y al personal del DCR, a incluir en su oferta educativa la integración de alfabetización digital y servicios educativos que conduzcan al empleo, autosuficiencia económica, roles familiares, y ciudadanía responsable, en todas las actividades de educación y alfabetización. Todas las áreas que ofrece el programa de Educación de Adultos, así como los servicios de capacitación laboral, se colocan a la disposición del confinado, incluyendo toda la educación básica, secundaria y los cursos de alfabetización en inglés.

Los maestros que atienden esta población, participan en actividades de desarrollo profesional abordando estrategias innovadoras, mejores prácticas, integración de las destrezas de alfabetización digital en todas las actividades de educación y alfabetización de adultos, y estrategias efectivas para trabajar con adultos con impedimentos.

En cuanto a los padres solteros y trabajadores domésticos desplazados, el programa de Educación de Adultos, llevará a cabo una promoción enérgica entre sus proveedores de los servicios necesarios para permitir que los padres solteros con hijos menores puedan asistir a clases, y alentará a los proveedores a procurar acuerdos con agencias proveedoras de servicios de apoyo a participantes, incluyendo el seguimiento adecuado y monitoria. Esto podría incluir el cuidado de niños, transportación, servicios de consejería o de otro tipo de asistencia necesaria y permitida.

El DE mantiene varias actividades de educación de adultos en los complejos de vivienda pública que prestan servicios a padres solteros o madres solteras con niños menores, y a trabajadores domésticos desplazados, a través de educación para adultos, y referido a servicios sociales y de asesoramiento educativo y ocupacional. Los proveedores de servicios son alentados durante el proceso de orientación a

proveer servicios de apoyo que motiven a los trabajadores domésticos desplazados a asistir a los servicios de educación de adultos.

Los esfuerzos de colaboración con los programas básicos promoverán referido para el trabajo y capacitación vocacional. Los servicios adicionales serán coordinadas con las autoridades de vivienda pública para reproducir programas exitosos en otros lugares. El programa de Educación de Adultos continua explorando métodos innovadores de enseñanza para alcanzar más eficazmente estos participantes y asegurar su continua participación en el programa.

La población inmigrante adulta servida a través del Programa de Educación de Adultos es, en su mayoría, de ascendencia dominicana. En el año escolar 2015, el programa atendió, aproximadamente, a 733 personas. Dado que el principal idioma de instrucción es el español, los inmigrantes se integran al programa regular. Se dedica atención específica a los participantes de "ESL/Civismo", ya que muchos de están obligados a solicitar la ciudadanía una vez obtienen el diploma de escuela secundaria. El programa se centra en ayudar a los participantes a mejorar el Inglés, su dominio de matemáticas y comprender los derechos y responsabilidades de la ciudadanía, con el objetivo de ampliar su acceso a las oportunidades de educación y capacitación, así como al trabajo.

El número de personas sin hogar participantes en el programa de Educación de Adultos fluctúa, ya que es una población transitoria. El enfoque del programa, con respecto a esta población, es promover la autoestima, el asesoramiento sobre servicios sociales, destrezas para la vida y el desarrollo en tareas prácticas que puedan fomentar el empleo y la retención. La Oficina de Educación de Adultos del DE considera actualmente proporcionar incentivos a los proveedores de servicios que puedan identificar y servir efectivamente esta población.

En relación con los objetivos y prioridades estatales para llevar a cabo la rehabilitación vocacional y programas de empleo sostenido, ver sección VI.VR (l), adelante.

La ARV ofrece una amplia gama de servicios a las personas con impedimentos a fin de preparar e integrarlos en la fuerza laboral, incluidos: capacitación, configuración personal / ocupacional, servicios de pre empleo, servicios de empleo para los participantes con impedimentos significativos, servicios de asesoramiento y preparación para el empleo (resumé, entrevistas, referidos a ofertas de trabajo), entre otros. La ARV también patrocina adiestramientos en diversas instituciones educativas acreditadas con el fin de ayudar a los clientes a adquirir los conocimientos y destrezas profesionales necesarias para acceder al mercado laboral.

El Consejo de Deficiencias del Desarrollo identifica oportunidades de empleo para las personas con impedimentos intelectuales y de desarrollo en la comunidad de su elección. Una actividad estratégica prevista del programa es adiestrar al menos 50 empresarios a promover la igualdad de oportunidades de empleo para las personas con impedimentos intelectuales y de desarrollo.

Para ampliar aún más las oportunidades de empleo, el plan propone emplear al menos a 30 personas con impedimentos intelectuales y de desarrollo mediante el autoempleo, las cooperativas y otras formas de empleo que cumplan con las expectativas de la población. El programa se propuso hacer hincapié en las actividades que ofrezcan resultados de empleo para personas con impedimentos intelectuales y de desarrollo y su integración en sus comunidades.

III. Elementos operacionales

El Plan Estatal Unificado deberá incluir una sección de Planificación de Elementos Operacionales que apoye la visión estratégica para todo el sistema, descrita en la sección II(c), anterior.

III(a) Implementación de las estrategias estatales

III(a)(1) Funciones de la Junta Estatal. Describa cómo la Junta Estatal implementará sus funciones bajo la sección 101(d) de WIOA (por ejemplo, provea una descripción de las la estructura operacional de la Junta y sus procesos decisionales para asegurar que dichas funciones se llevan a cabo).

La Junta Estatal fue habilitada localmente mediante la Ley 171-2014 y la OE-2014-064, para promover la planificación y coordinación de los programas de empleo y adiestramiento de forma integral a nivel estatal. El DDEC debe proporcionar apoyo a la Junta, a través de su Programa de Desarrollo Laboral, que también administra el Título I de WIOA y el TAA. La Junta tiene responsabilidades de planificación y coordinación relacionadas con el apoyo federal recibido a través WIOA y otros programas de desarrollo laboral.

El desarrollo del plan es una tarea que la Junta Estatal lleva a cabo con la colaboración de un comité interagencial integrado por los programas básicos y los socios requeridos con una agenda anual continua. La función y responsabilidades de la Junta Estatal se definen por WIOA, estatutos locales y su normativa interna. Esta última establece subcomités y grupos de trabajo relacionados con aspectos técnicos y específicos, entre ellos: Planificación Estratégica y Presupuesto, Relaciones con el Sector Privado, Auditoría, Evaluación y Seguimiento, Empresarismo, Mejoramiento Continuo, y Comité Ejecutivo.

La Junta Estatal también es responsable de asistir al Gobernador con las funciones asignadas por WIOA. Éstas incluyen:

- Desarrollo e implementación del Plan Estatal Unificado y de las medidas de desempeño
- Desarrollo y expansión de alianzas en sectores y ocupaciones con demanda
- Desarrollo y alineación de políticas
- Desarrollo y mejoramiento continuo del sistema de Centros de Gestión Única
- Desarrollo de políticas y pautas sobre las funciones los socios del sistema Gestión Única y la aportación de recursos para su sostenimiento

El plan hace hincapié en la necesidad de dotar a la Junta de los recursos necesarios para realizar las tareas adicionales impuestas en virtud de WIOA, otras funciones estratégicas para la coordinación de la información e integración de los sistemas, y la búsqueda de fondos con el objetivo de ayudar en el desarrollo del sistema de fuerza laboral, entre otras tareas.

De conformidad con la sección 101(e)(1) de WIOA y 4(D) de la comunicación normativa TEGL 27-14, la Junta Estatal fue certificada como una Entidad Alterna. En la siguiente Tabla se detallan las acciones o estrategias propuestas y su relación con las funciones del Junta Estatal bajo WIOA.

Tabla III-1. Implementación de las funciones de la Junta Estatal en el WIOA

Función	Estrategia o actividad de implementación relacionada
101 (d) (1) el desarrollo, implementación y modificación del Plan de Estatal	La Junta Estatal mantiene un Comité de Planificación Estratégica, con apoyo de la División de Planificación del PDL. Se avanzarán guías para dirigir el proceso de planificación a nivel local y regional.
101(d)(2) ...la revisión de las políticas a nivel estatal, de programas a nivel estatal, y de recomendaciones sobre las medidas que deben ser tomadas por el Estado para alinear los programas de desarrollo de la fuerza laboral en el Estado de una manera que apoye un sistema de desarrollo de la fuerza laboral abarcador y coordinado en el Estado	Ver sección II(c)(2). La estrategia 9.1 propone avanzar recomendaciones para revisar y modificar programas que están fuera del plan para eliminar las redundancias, y alinear la membresía de entidades designadas por el Estado. Todos los programas básicos apoyarán esta actividad. La estrategia 6.3 propone utilizar las herramientas de documentación de servicios preparadas por el USDOL para asistir con estos esfuerzos.
101(d)(2) ...incluyendo la revisión y formulación de observaciones sobre los planes de los Estados, si alguna, para los programas y actividades de los socios de gestión única que no son programas básicos	Ver información correspondiente en 101(d)(1).
101(d)(3)(A) la identificación de barreras y medios para la eliminación de barreras para coordinar mejor, alinear y evitar la duplicación entre los programas y actividades llevadas a cabo a través del sistema	Ver información correspondiente a 101(d)(2).
101(d)(3)(B) el desarrollo de estrategias para apoyar el uso de las rutas ocupacionales con el fin de proporcionar a las personas, incluidos los adultos con bajas destrezas, los jóvenes y las personas con barreras para el empleo (incluidas las personas con impedimentos), con las actividades de inversión en la fuerza laboral, educación, y servicios de apoyo para obtener o mantener empleo	Por favor, consulte la sección II(c)(1). La meta 4 prevé estimular el desarrollo de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales a través de identificación de oportunidades en el sector público. La estrategia 5.1 tiene como objetivo convocar un grupo de trabajo para asistir a la Junta Estatal con el desarrollo y apoyo a las estrategias sectoriales y rutas ocupacionales. Como se mencionó anteriormente, la estrategia 6.3 se refiere a la utilización de metodologías proporcionadas por USDOL para asistir con estos esfuerzos. Los programas del DE (Título II y EVT apoyado por Carl D. Perkins) proveerán herramientas para lograr la implementación de las rutas ocupacionales y proporcionarán el conocimiento necesario para la Junta Estatal. El PDL y la ARV también apoyarán el esfuerzo mediante la procura de fondos del DEI. La Junta Estatal mantiene un Comité encargado de la coordinación con el sector privado, que también proporcionará apoyo con este esfuerzo, junto con los recursos de DDEC, para la coordinación de los grupos de industrias. Las guías que deben adoptarse por la Junta Estatal en relación con los

Función	Estrategia o actividad de implementación relacionada
	procesos de planificación local y regional, servirán para apoyar las rutas ocupacionales y estrategias sectoriales.
101(d)(3)(C) el desarrollo de estrategias para proporcionar un alcance efectivo a y un mejor acceso para los individuos y los patronos que podrían beneficiarse de los servicios prestados a través del sistema de desarrollo de la fuerza laboral	La estrategia 9.2 enfatiza la convocatoria de los recursos de los programas básicos, TANF y otros programas necesarios para proporcionar información a la Junta Estatal sobre los problemas de integración de infraestructura de los Centros de Gestión Única, incluida la implementación de protocolos de comunicación. El grupo de trabajo que se hace referencia en la estrategia 10.3 trabajará con la integración de la identidad, la marca y los mensajes del sistema para mercadear el sistema a una gama más amplia de clientes.
101(d)(3)(E) la identificación de regiones, incluidas las regiones de planificación, para los propósitos de la sección 106(a), y la designación de áreas locales bajo la sección 106, previa consulta con las juntas locales y principales funcionarios electos	Ver sección VI.I-B(a)(1)(A) y (B), adelante
101(d)(3)(F) el desarrollo y el mejoramiento continuo del sistema de gestión única en las áreas locales, incluida la prestación de asistencia a las juntas locales, los operadores de los centros de gestión única, socios de gestión única, y los proveedores con la planificación y la prestación de servicios, incluidos los servicios de adiestramiento y servicios de apoyo, para apoyar la prestación efectiva de servicios a los trabajadores, las personas en búsqueda de empleo y patronos	Ver sección VI.I-B(a)(2)(B). La Junta Estatal mantiene un Comité de Legislación y un Comité de Planificación Estratégica que liderarán la adopción de guías necesarias para dirigir los procesos de planificación a nivel local y regional y convertirlos en una herramienta eficaz para alcanzar los objetivos de WIOA y el desarrollo económico y de la fuerza laboral. El Comité de Monitoria de la Junta Estatal tendrá el apoyo del equipo de Monitoria de PDL para asegurar el mejoramiento continuo del sistema, incluyendo el cumplimiento de las medidas de desempeño. La Meta 15 tiene como objetivo el monitoreo del sistema. El cumplimiento con la sección 675.255 de la norma propuesta será obligatoria en todo el sistema, incluyendo la que relativa a: indicadores principales de desempeño para los programas básicos para el título I bajo §677.155(a)(1) y (d) aplicables al Estado; indicadores de actuación adicionales establecidos por el Gobernador para las áreas locales en el Estado; informes de desempeño requeridos por el USDOL y USDOE. Cuando sea necesario, la Junta Estatal proporcionará acceso electrónico al público el informe de ejecución local en su informe anual sobre el desempeño del Estado.
101(d)(3)(G) el desarrollo de estrategias para apoyar la capacitación del personal y la concienciación a través de los programas respaldados bajo el sistema de desarrollo de la fuerza laboral	El grupo de trabajo a que hace referencia la estrategia 5.1, asesorará a la Junta Estatal sobre los problemas de integración del sistema, incluida la necesidad de proporcionar entrenamiento cruzado y fomentar una cultura e integración (Meta 12).

Función	Estrategia o actividad de implementación relacionada
101(d)(4) la elaboración y actualización de las medidas de desempeño del Estado, incluyendo los niveles ajustados de desempeño Estatal, para evaluar la eficacia de los programas básicos en el Estado según lo dispuesto en la sección 116(b)	Con la implementación de las Metas 7 (ver sección II(c)(2)) y 13, y en especial, la estrategia 7.2, la Junta Estatal estará equipada para ejecutar la función de planificación y coordinación del desarrollo de productos de información requeridos por los programas básicos, socios y otras entidades gubernamentales. Implicará la búsqueda progresiva de implantación de la *Workforce Data Quality Campaign* (WDQC), promoviendo así un sistema de medición de desempeño y de datos completos entre agencias y que cubre todos los programas de desarrollo laboral importantes, no sólo los cuatro títulos de WIOA.
101(d)(5) la identificación y difusión de información sobre las mejores prácticas	Bajo la Estrategia 12.4, se propone el desarrollo y mantenimiento, por los programas básicos y requeridos, de una base de datos para intercambiar y difundir conocimientos entre programas, interpretación, orientación e informar sobre mejores prácticas en todo el sistema y todos los programas.
101(d)(6) el desarrollo y revisión de las políticas a nivel estatal que afectan la prestación de servicios coordinados a través del sistema de ventanilla única de Estado descritos en la sección 121(e)	Se designará un grupo de trabajo de los programas básicos (estrategia 9.2) para asesorar a la Junta Estatal sobre los problemas de integración de infraestructura de los Centros de Gestión Única. De conformidad con la sección 678.705 de la regla propuesta, se emitirán directrices para determinar las contribuciones de los programas básicos al sostenimiento del sistema, así como orientación para ayudar a las Juntas Locales, a los principales funcionarios electos, y socios de Gestión Única en las áreas locales al determinar métodos equitativos y estables para sufragar los costos de infraestructura en los Centros de Gestión Única.
101(d)(7) el desarrollo de estrategias para las mejoras tecnológicas para facilitar el acceso y mejorar la calidad de los servicios y actividades prestados por medio del sistema de gestión única	Bajo la estrategia 10.3, se establece un grupo de trabajo de los programas básicos para establecer y coordinar una presencia constante, centrada en el cliente, integrada, relevante y accesible en Internet para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, y para maximizar, integrar y coordinar la utilización de las redes sociales con enfoque al llegar a la juventud y la difusión de los beneficios y éxitos del sistema, y para garantizar esta tecnología sea accesible para las personas con impedimentos y las personas que residen en zonas distantes.
101(d)(8) el desarrollo de estrategias para la alineación de los sistemas de tecnología y datos a través de los programas socios de gestión única para mejorar la prestación de servicios y mejorar la eficiencia en la presentación de informes sobre las medidas de desempeño (incluyendo el diseño e	Ver Metas de 7, 13 y la sección III(b)(1)(A), adelante.

Función	Estrategia o actividad de implementación relacionada
implementación de ingreso común, la recopilación de datos, información sobre manejo de casos, medición de desempeño y presentación de informes y la incorporación de la participación local en tal diseño e implementación, para mejorar la coordinación de los servicios a través de los programas socios de gestión única)	
101(d)(9) el desarrollo de fórmulas de asignación para la distribución de los fondos para las actividades de capacitación y empleo para los adultos, y actividades de inversión en la fuerza laboral juvenil, para las áreas locales permitidas bajo la sección 128(b)(3) y 133(b)(3)	Ver sección III(b)(5).
101(d)(10) la preparación de los informes anuales descritos en los párrafos (1) y (2) de la sección 116(d)	Ver sección III(b)(1)(B).
101(d)(11) el desarrollo de la fuerza de trabajo y el sistema de información del mercado de trabajo en todo el Estado descritos en la sección 15(e) de la Ley Wagner-Peyser (29 USC 49l-2(e))	Ver Meta 7 y la sección III(b)(1)(A), adelante.
101(d)(12) el desarrollo de otras políticas que puedan promover los objetivos de todo el Estado para mejorar el desempeño del sistema de desarrollo de fuerza laboral en el Estado.	El Consejo Estatal mantiene comités de Empresarios y PyMES, que serán utilizados para perseguir el objetivo de apoyar la expansión del empleo privado, especialmente para los jóvenes, como medio para contrarrestar las limitaciones fiscales que inciden en el sector público y su reducción.

III(a)(2) Implementación de la estrategias estatales. Describa cómo cada agencia encargada por la administración de programas básicos incluidos bajo el plan, implementará las estrategias identificadas en ii(c), anterior. Deberá incluir una descripción de-

III(a)(2)(A) Actividades de los programas básicos dirigidas a implementar las estrategias estatales. Describa las actividades que contarán con fondos provistos por las entidades encargadas de administrar los programas básicos con el objetivo de implementar las estrategias estatales. Además, describa cómo dichas actividades estarían sincronizadas a través de los programas básicos y las entidades administradoras, incluyendo en uso de estrategias para la co-inscripción de participantes, según sea aplicable.

Todos los programas básicos harán uso extensivo de las actividades requeridas y permitidas para promover las estrategias estatales para el desarrollo de un sistema integrado, centrado en el cliente y enfocado en la creación de empleo. Las actividades clave se resaltan en la siguiente Tabla, según se relacionan con los objetivos y las estrategias enunciadas en la sección II(c), anterior.

Tabla III-2. Principales actividades para llevar a cabo las estrategias del Estado, por programa básico y otros componentes

II(c) Ref	Ley Wagner-Peyser	WIOA Título I	WIOA Título II	Ley de Rehabilitación	Junta Estatal	Otros
1.1	OE 11246 coord. empleo afirmativo. Continuo.	Mercadear sistema con programas DDEC. Continuo.		OE 11246 coord. empleo afirmativo. Continuo.	Según permitido por 101(d)(3)(D). Continuo.	DDEC proveer coordinación.
1.2		Implementar Oficina Respuesta Rápida. CP.				
2.1		Coordinar con PRRADP sobre factores de riesgo de deserción. CP.	Utilizar SLDS para mejorar visibilidad de jóvenes fuera de la escuela. CP. Implementar rutas ocupac. MP.	Revisar Acuerdo Educ. Especial DE, ampliar Título II y otros para mejorar id. jóvenes fuera de escuela elegibles. CP.	Emitir guía cuota para jóvenes fuera de la escuela. CP.	DV, solicitar Youthbuild. CP
2.2				Continuar la actividad basada en escuela bajo 113(d)(3). Continuo. Reforzar referido de estudiantes Título I no elegibles en transición. CP.		
2.3		Proveer orientaciones grupales en las escuelas. CP.		Continuar orientaciones grupales en las escuelas. CP.		
2.4			Seguimiento inclusión de participantes de Título II. CP.			
2.5		Coord. servicios de transición con programa de hogares sustitutos DF. CP.		Continuar Acuerdo con Job Corps. Tratar ampliar a otros programas. CP.		DF, Job Corps, Guardia Nacional, ejecutar Acuerdo. CP.
2.6						Oficina del Gobernador y DTRH . Legislación. CP.
2.7					Dirigir coord. interagencial. Desarrollar estrategias sectoriales y rutas ocupac. MP.	DE, DTRH habilitar coordinación.
2.8	Extender los servicios a través de proveedores externos. CP.	Hacer cumplir evaluaciones de necesidades para asignación de fondos a las área locales. CP.	Integración continua del currículo del programa. Continuo.	Continuar proporcionando a través de servicios personalizados. Continuo.		
2.9			Conducir evaluación de las necesidades a nivel de todo el Estado para guiar provisión por los proveedores . CP.			

3.1	Coordinar registro Servicio de Empleo con las entidades. CP.	Rev. protocolos para mejorar calidad de servicio a patronos entrantes. CP.		Proporcionar criterios para mejorar las oportunidades de participantes programa. CP.		Expedición de OE por gobernador. Hacer cumplir registro en Servicio de Empleo. CP.
3.2	Identificar y desarrollar productos de datos a través del servicio de LMI. MT.	Encuestar oportunidades de negocio por área local. MT .		Continuar desarrollo de capacidades y actividades de apoyo para los participantes autoempleo. Continuo.	Emitir guía aplicable a planes locales para fomentar participación de programa de la SBA. CP.	Identificar y desarrollar productos de datos a través del servicio de LMI. MT.
4.1		Tramitar participación en programa de USDOL DEI. LP.		Colaborar como socio en DEI. LP.		Expedición de OE por gobernador.
4.2					Emitir guía aplicable a planes locales. CP.	
4.3	Adelantar coordinación CP.				Incorporar en guías de estrategias sectoriales. CP.	
4.4					Emitir guía aplicable a planes locales. CP.	Juntas Locales. Identificación de necesidades en plan local, promoción a CEOs
4.5			Contratar servicios; desarrollar métodos para uso en otros programas. MT .			
4.6			Incluir en servicios contratados. MT.		Emitir guía aplicable a planes locales. CP.	
4.7					Emitir guía aplicable. CP.	
5.1						Expedición de OE por gobernador.
5.2					Emitir guía aplicable a planes locales. CP.	DDEC proveer coordinación.
5.3	Coordinar con Comité de Patronos. CP.				Emitir guía aplicable a planes locales. CP.	
5.4	Según permitido bajo 49l-2. Según requerido.	Según permitido en 107(d)(2), 127(b)(2), 134(a)(3)(A). Según requerido.	Según permitido en 223(a)(1)(C). Según requerido.	Mantener acuerdo con la UPR y apoyar iniciativas de investigación CEVI. Continuo.		
6.1					Personal. CP.	
6.2	Apoyo plan local según requerido 108(b)(2). CP.		Apoyo plan local según requerido 108(b)(2). CP.	Apoyo plan local según requerido 108(b)(2). CP.	Emitir guía aplicable. CP.	
6.3					Emitir guía	

					aplicable. CP.	
7.1	Mantener y dar a conocer LMI. Continuo. Proveer entrenamiento cruzado personal sobre los programas de socios. CP .	Revisar los materiales y protocolos para ampliar info. de programas de socios. CP. Proveer entrenamiento cruzado personal del Servicio de Empleo sobre los programas de socios. CP .	Proveer entrenamiento cruzado personal del Servicio de Empleo sobre los programas de socios. CP .	Proveer entrenamiento cruzado personal del Servicio de Empleo sobre los programas de socios. CP .		
7.2					Personal. CP.	
7.3	Coordinar con productores de datos nacionales. Continuo.					
7.4					Dar prioridad a la resolución de las necesidades de LMI y problemas de disponibilidad de datos. Continuo.	Expedición de OE del gobernador.
7.5					Construido sobre la presentación de informes req. bajo 171-2014.	Expedición de OE del gobernador.
8.1		Adelantar normativa para trabajadores incumbentes y OJT. CP.			Emitir guía aplicable. CP.	
8.2					Personal. CP.	
8.3					Coordinar y requerir la designación de las juntas locales como parte del proceso de planificación. CP	DDEC proveer coordinación.
9.1	Recomendar acciones que impactan programas. CP.	Recomendar acciones que impactan programas. CP.	Recomendar acciones que impactan programas. CP.	Recomendar acciones que impactan programas. CP.	Recomendar acciones que impactan programas básicos, req. y fuera del plan. MP.	Rama legislativa. Legislación.
9.2	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.		Expedición de OE del gobernador.
9.3					Emitir guía aplicable. CP.	
10.1						Expedición de OE del gobernador.
10.2	Convenir los servicios a ser pautados por los programas básicos. CP.	Convenir los servicios a ser pautados por los programas básicos. CP	Convenir los servicios a ser pautados por los programas básicos. CP	Convenir los servicios a ser pautados por los programas básicos. CP	Emitir guía sobre los acuerdos área local con programas básicos y req. CP.	Expedición de OE del gobernador.
10.3	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.		
10.4	Implementar estrategia de	Implementar estrategia de	Implementar estrategia de	Implementar estrategia de	Asociarse con la academia para	

	mercadeo. MP.	mercadeo. MP.	mercadeo. MP.	mercadeo. MP.	desarrollar estrategia de mercadeo. CP.	
10.5		Recomendar procedimientos. CP.		Recomendar procedimientos. CP.	Emitir guía aplicable. CP.	
10.6	Mantener personal dedicado. Continuo.	Mantener personal dedicado. Continuo. Asistir con propuestas. Continuo.				
11.1	Adelantar especificación. MP.	Adelantar especificación. MP.	Adelantar especificación. MP.	Adelantar especificación. MP.	Desarrollar enfoque. Insertar en la guía de selección de operador. MP	
12.1	Ver III(a)(2)(C), adelante.	Ver III(a)(2)(C), adelante.				
12.2	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.	Integrar grupo de trabajo. CP.	Emitir guía aplicable para incluir operadores. CP	
12.3					Incluir req. en guía aplicable, extender a operadores. CP	
12.4	Actualizar contenido. Continuo.	Actualizar contenido. Continuo.	Actualizar contenido. Continuo.	Actualizar contenido. Continuo.	Implementar plataforma. CP.	
12.5		Mantener personal dedicado. Continuo.				
13.1	Documentar sistemas. ST.	Documentar sistemas. ST.	Documentar sistemas. ST.	Documentar sistemas. ST.	Completar roadmap. MT.	
13.2	Desplegar APIs. MP.	Desplegar APIs. MP.	Desplegar APIs. MP.	Desplegar APIs. MP.	Coordinar especificación. CP.	
13.3		Completar modificaciones CP.	Completar modificaciones CP.	Completar modificaciones CP.		
14.1	Ejecutar Acuerdo. Desplegar modelo servicio integrado. CP.	Ejecutar Acuerdo. Desplegar modelo servicio integrado. CP.	Ejecutar Acuerdo. CP. Expandir integración. MP	Ejecutar Acuerdo. CP. Expandir integración. MP	Emitir guía aplicable para juntas locales. CP	
14.2	Establecer protocolos para personal outreach. CP	Establecer protocolos para personal outreach. CP		Establecer protocolos para personal outreach. CP		
14.3		MOU para servicios bajo 134d(1)(A)(ii)				CEPR
15.1	Recomendar procedimientos. CP.	Recomendar procedimientos. CP.	Recomendar procedimientos. CP.	Recomendar procedimientos. CP.	Emitir guía aplicable para juntas locales. CP	

Nota. "Continuo" se refiere a actividad continua; "CP", se refiere a corto plazo (tarea completada dentro de los primeros 6 meses del plan); "MP", se refiere a mediano plazo (tarea completada dentro de los primeros 2 años del plan); "LP", se refiere a largo plazo (tarea completada no antes de los primeros 3 años del plan);

III(a)(2)(B) Alineación de actividades fuera del plan. Describa cómo las actividades identificadas en (A) estarían alineadas con los programas y actividades a ser provistos por programas socios requeridos para los centros de gestión única, socios opcionales, y otras actividades provistas bajo programas de empleo, adiestramiento (incluyendo Aprendizaje Registrado), educación (incluyendo educación técnica y vocacional), servicios humanos y otros programas no cubiertos por el Plan, según sea apropiado, a la vez que se evita la duplicación en la prestación de servicios.

Programas socios requeridos

El sistema de la fuerza laboral se esforzará por mantener un acceso efectivo a los programas y servicios, a tenor con la regla propuesta teniendo, "el personal del programa físicamente en el sitio, personal del programa socio físicamente presente en el sitio, debidamente capacitado para proporcionar información a los clientes acerca de los programas, servicios y actividades disponibles a través de programas socios, o proporcionar un vínculo directo (lo que implica conexión directa en el sitio, en un plazo razonable, por teléfono o a través de una comunicación en tiempo real basada en web, con un miembro del personal del programa socio que pueda proporcionar información sobre programas o servicios al cliente; y excluye proporcionar un número de teléfono o el sitio web de su ordenador que pueda acceder o utilizar en el hogar de un individuo, el suministro de información, folletos o materiales, o adoptar las disposiciones necesarias para el cliente pueda recibir los servicios en otro momento posterior o en un día diferente) a través de la tecnología para el personal del programa que puedan proporcionar información o servicios de forma significativa ".

Programas autorizados bajo el título I de WIOA, incluyendo *Job Corps*

Al igual que con todos los socios requeridos, las áreas locales coordinarán con el programa de Job Corps para la provisión de servicios a través del desarrollo de un acuerdo (MOU) suscrito entre las Juntas Locales, el Principal Oficial Electo y Jobs Corps, teniendo en cuenta los servicios que las áreas locales proveerán a través los Centros de Gestión Única para los participantes de Job Corps, cómo se comparten los costos de infraestructura, los métodos de referir individuos entre los programas y los términos contractuales del Acuerdo y el proceso de enmienda de éste.

Programas autorizados bajo el título I de WIOA, incluyendo Youthbuild

La jurisdicción aún no participa del programa Youthbuild. La Junta Estatal promoverá la participación y la búsqueda de financiación competitiva bajo el programa por el DV y las juntas locales, en caso de estar disponible la misma.

Programas autorizados bajo el título I de WIOA, incluyendo el Programa de Obreros Agrícolas Migrantes y Estacionales

Ver sección VI.W-P(e), a continuación, para información detallada sobre el programa.

Actividades autorizadas bajo el Título V de la Ley Federal de Americanos de Edad Avanzada de 1965 (42 USC 3056 y siguientes).

El Programa de Servicio de Empleo Comunitario de Personas de Edad Avanzada (SCSEP, por sus siglas en idioma inglés) está financiado bajo el Título V de las modificaciones de la Ley de Americanos de Edad Avanzada de 2006, Ley Pública 109-365. Los objetivos del SCSEP son fomentar la autosuficiencia económica y promover oportunidades útiles en actividades de servicio comunitario, que incluyen empleo en servicio comunitario para personas de tengan 55 años o más, de bajos ingresos y desempleadas,

especialmente, personas que tienen escasas perspectivas de empleo; y aumentar el número de personas que pueden disfrutar de beneficios de empleo no subsidiado, tanto en el sector público como privado. Actualmente, Puerto Rico mantiene tres beneficiarios bajo el programa (AARP, Experience Works y el DTRH) y sirve a 617 participantes de toda la Isla. La subvención estatal para el AF 2012, administrada por el DTRH, cuenta con 125 puestos autorizados, que equivalen al 20% de los participantes totales del SCSEP en Puerto Rico.

Desde que el programa de subvenciones del Estado fue trasladado al DTRH en el 2010, la agencia ha proporcionado a los participantes y las agencias anfitrionas servicios ininterrumpidos. Con el fin de mejorar el programa, el DTRH completó el perfil de los participantes, a fin de identificar las necesidades de capacitación y ayudar a hacer la transición de su asignación de servicio comunitario al empleo sin subsidio.

Una vez completada la transición, el personal SCSEP llevó a cabo entrevistas con todos los representantes y participantes organismos anfitriones, a través de las cuales encontraron que los participantes y los organismos anfitriones estaban en necesidad de información y aclaración con respecto a las operaciones y metas del programa. Para ayudar a corregir las deficiencias del programa se desarrollaron los siguientes documentos: Manual de Operaciones SCSEP, Manual para la Agencia Anfitriona, Manual de Validación de Datos y Manual del Participante.

Todos los documentos se completaron en español para asegurar la comprensión plena del personal del programa, los representantes de los organismos anfitriones y los participantes del programa. El DTRH también realiza sesiones de capacitación para organismos anfitriones y sesiones de orientación para los participantes, para garantizar la comprensión de sus funciones y responsabilidades en el marco del programa, así como las funciones y objetivos del SCSEP. En su conjunto, estos fueron pasos importantes para mejorar los servicios y los resultados del SCSEP en Puerto Rico.

El programa también suscribió memorandos de entendimiento con las juntas locales para facilitar la coordinación de las actividades con los Centros de Gestión Única. El director del programa estatal del SCSEP seguirá representando al programa en las iniciativas a nivel estatal con los socios de Gestión Única.

A nivel local, el SCSEP seguirá siendo un socio activo en los Centros de Gestión Única. La coordinación de servicios para los participantes en los Centros de Gestión Única, incluirá evaluaciones ocupacionales de destrezas, información del mercado laboral, estrategias de búsqueda de empleo, servicios Intensivos, capacitación específica para el participante y otros recursos valiosos. El programa ayudará a los Centros de Gestión Única, proporcionando a los clientes presentaciones sobre diversos temas para mejorar sus posibilidades de obtener y conservar un empleo. Otros esfuerzos de colaboración promoverán actividades conjuntas de capacitación y ferias de empleo, pistas de trabajo y de acciones para involucrar a la comunidad empresarial en las iniciativas que identifican a trabajadores de edad calificados.

La evaluación de destrezas y las herramientas de asistencia de búsqueda de trabajo para esta población deben tomar en cuenta que los trabajadores de mayor edad pueden tener una combinación de varios factores que podrían obstaculizar su búsqueda, tales como; experiencia con un solo patrono, técnicas de búsqueda de empleo obsoletas, presiones financieras y la falta de educación formal, factores que deben ser incorporados en los procesos de adiestramiento y acomodo.

Como administradores de los Servicios de Rehabilitación Vocacional, del Seguro por Desempleo y el Programa de Compensación del Seguro por Desempleo, el Servicio de Empleo, y el Programa de Veteranos, el DTRH continúa con la integración del SCSEP junto con los servicios prestados por estos otros programas, incluidos los programas básicos y la red de Centros de Gestión Única. A través de acuerdos de colaboración internos, los participantes elegibles del SCSEP se beneficiarán de un nivel más intensivo de búsqueda de empleo con los referidos al programa de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (REA),

financiado por el USDOL para proporcionar servicios de reempleo intensivos. En coordinación con el Programa de Veteranos, los participantes de la SCSEP que califican como veteranos, recibirán los servicios disponibles.

Dado que la Isla carece actualmente de un servicio de transporte público integrado capaz de llegar a todo el territorio, el programa no puede poner en práctica una iniciativa de transporte público en toda la Isla. En cambio, el SCSEP tiene acuerdos de prestación de servicios de transporte gratuitos a los participantes que no tienen ningún medio de transporte o que tienen movilidad limitada. Las agencias anfitrionas y los gobiernos municipales proporcionan a los participantes el transporte de puerta a puerta, sin costo adicional para el programa o el participante. El programa participará de los planes de transporte locales coordinados con los gobiernos municipales, estatales, incluyendo iniciativas como la Ley de Calles Completas de 2010, para asegurar que las iniciativas de transporte locales consideran las necesidades de los trabajadores de mayor edad y los ciudadanos mayores en general.

El SCSEP proporciona prioridad de servicio a los más necesitados, como exige la sección 20 CFR 641.520, que incluye a las personas con impedimentos y veteranos. Actualmente, no hay veteranos inscritos y sólo un participante con impedimentos está registrado en el programa, a pesar de los esfuerzos de difusión continuos realizados en coordinación con el DF y la ARV. Un análisis más detallado del escaso número de solicitantes con impedimentos, reveló que la mayoría de los veteranos y personas con impedimentos elegibles ya reciben beneficios relacionados con su impedimento, y tienen la percepción de que sus beneficios se pierden o reducen con su participación en el programa. El SCSEP, en coordinación con las agencias y organizaciones públicas y privadas, continuará realizando esfuerzos para identificar los participantes elegibles entre los veteranos y personas con impedimentos.

El SCSEP sirvió de enlace con organizaciones cívicas para la prestación de servicios y asistencia a las personas con impedimentos, incluidos los veteranos. El año pasado, en coordinación con el Club Rotario de Puerto Rico, el programa entregó sillas de ruedas a los ciudadanos mayores de bajos ingresos. El programa también contribuirá con los esfuerzos para mejorar el acceso a los programas y los servicios generales para reducir la vulnerabilidad financiera para las personas sin hogar entre los veteranos. El Director SCSEP es también miembro del Consejo de la Oficina del Procurador del Veterano.

El SCSEP seguirá apoyando estrategias que involucran a los participantes en educación comunitaria y actividades no formales en las comunidades que ofrezcan formación técnica. El personal del programa recopilará la información de este tipo de actividades a través de agencias anfitriones, organizaciones comunitarias locales y gobiernos municipales. Los proveedores de educación con base comunitaria incluyen ciudadanos, bibliotecas y organizaciones de base de fe, entre otras. Los futuros esfuerzos deben orientarse a ampliar las oportunidades de formación y educación superior en recintos universitarios de la UPR, así como las escuelas técnicas y otras instituciones de educación superior.

El SCSEP reconoce la importancia de involucrar a los participantes con la comunidad local y las organizaciones con base de fe. Estas organizaciones ofrecen puestos de capacitación de servicio comunitario adecuado y valiosas oportunidades de empleo eventual a los participantes: 81% de los organismos anfitriones son entidades comunitarias y organizaciones con base de fe que proporcionan una variedad de servicios a la comunidad, incluyendo ancianos y servicios de cuidado de niños. El SCSEP también seguirá coordinando las actividades con las entidades comunitarias, tales como las cámaras de comercio locales, el CEDD, así como otros programas que proporcionan servicios a las personas mayores. A través de asociación y coordinación con las organizaciones comunitarias o con base de fe, el SCSEP seguirá conectando a los participantes con servicios de apoyo.

La Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada y Retirados es el organismo designado sobre Envejecimiento en la jurisdicción. El SCSEP firmó un memorando de entendimiento con dicha Oficina para atender mujeres de 62 años o más y hombres de 65 años o más, que necesitan 13 créditos o menos para

calificar para los beneficios de retiro del Seguro Social. El acuerdo permite a la programas priorizar los esfuerzos de búsqueda de empleo para este grupo.

Con ánimo de coordinar los servicios y actividades con otros títulos de la Ley Federal de Americanos de Edad Avanzada (OAA, por sus siglas en idioma inglés), el programa tiene el objetivo de establecer colaboración con programas bajo otros títulos de dicho estatuto y gobiernos municipales, para posibilitar oportunidades de referido y ampliar las agencias anfitrionas. El SCSEP mantiene alianza con el programa bajo el título III de la OAA para apoyar la nutrición, el cuidado en el hogar, el transporte, la prevención de enfermedades y promoción de la salud, junto con programas y servicios de apoyo a los cuidadores.

Para mantener la relación con el patrono y ayudar a los participantes en la retención de sus posiciones después de la inserción laboral, el SCSEP asegurará la prestación de servicios de seguimiento y consejería, luego de la colocación en las actividades de empleo sin subsidio. La búsqueda de empleo o consejería profesional para retención de empleo, de forma individual o grupal, son servicios básicos del modelo de prestación utilizado por las agencias y personal que se han integrado en estos esfuerzos. El programa continuará ofreciendo formación para los miembros de las agencias que proporcionan supervisión directa a los participantes SCSEP, asegurando la integración de las estrategias de búsqueda de empleo y retención como parte de la asignación de servicio comunitario.

Actualmente, los participantes de la SCSEP podrían parecen tener acceso adecuado a los servicios ya que sus servicios se prestan en áreas metropolitanas. Sin embargo, la mayoría de los participantes residen en zonas no urbanizadas y, por tanto, carecen de acceso directo a los hospitales, oficinas públicas y servicios. A pesar de esta limitación, el SCSEP seguirá utilizando información censal para determinar el lugar de residencia de los participantes. El USDOL debe tener presente que esto podría afectar el cumplimiento con la sección 20 CFR 641.365, ya que afecta la determinación sobre localidades con niveles de servicio alto o bajo. No obstante, el SCSEP permanecerá vigilante en el cumplimiento de la distribución equitativa de sus posiciones SCSEP.

En aquellos municipios en los que el USDOL ha determinado, con base en los datos de Censo más recientes, que la población elegible ha cambiado de localidad o que, debido a otras razones, el programa acarrea un exceso de matrículas, deberá acometerse una transición más agresiva de los participantes hacia puestos de empleo sin subsidio. Esto facilitará el mantener posiciones autorizadas disponibles para las áreas en las que se ha producido un aumento de la población y, por tanto, se consideren como lugares de bajo nivel de servicio.

Programas de educación profesional y técnica a nivel de educación superior autorizada en virtud de la Ley Carl D. Perkins Educación Profesional y Técnica de 2006 (20 USC 2301 y siguientes)

El Consejo de Educación Profesional y Técnica Estado Puerto Rico es la entidad encargada de la aplicación de la Ley Carl D. Perkins para Educación Vocacional y Técnica. El DE es la agencia estatal responsable por administrar el programa y supervisa la Educación Vocacional o Técnica (EVT) en el sistema de educación pública a nivel de educación secundario y postsecundario. Hay 155 escuelas que operan los programas de EVT, 35 de las cuales son las escuelas secundarias públicas que ofrecen, exclusiva o principalmente, cursos de EVT, con una matrícula de 32,448 estudiantes. También cuenta con un instituto técnico de educación postsecundaria con cuatro recintos que suman unos 3,000 estudiantes matriculados, además de una institución que sirve al sistema correccional.

Consistente con las condiciones establecidas en un memorando de entendimiento, la información sobre la oferta de cursos de educación superior y las actividades, están disponibles para los individuos en todos los Centros de Gestión Única, al tiempo que el DE colabora con las juntas locales en todo Puerto Rico para ayudar a garantizar un sistema abarcador para la preparar la fuerza laboral. Un representante del DE, del nivel regional, participa en cada junta local y actúa como el coordinador del DE en los Centros de Gestión Única.

El programa coordina con otros programas administrados por el DE, incluyendo los programas de Educación para Adultos y Educación Especial. Las estrategias que se han diseñado para lograr una coordinación eficaz y evitar la duplicidad de servicios incluyen las siguientes:

- Las escuelas del sistema de EVT y los recintos del Instituto Tecnológico, se incluyen en la lista de proveedores de capacitación de los Centros de Gestión Única, y coordinan sus servicios y ofertas con las áreas locales con el fin de satisfacer las necesidades específicas de los buscadores de empleo y los patronos y aseguren acceso a la EVT.

- Los programas están coordinados con el Programa de Educación para Adultos, con el fin de integrar la educación básica en la formación laboral. Esto beneficiará a los jóvenes fuera de la escuela que no han completado los requisitos de diploma de escuela secundaria y deseen participar en una formación vocacional.

- La disponibilidad de fuentes de asistencia financiera, en especial, las becas Pell, se coordinará con los Centros de Gestión Única para aquellos participantes que cualifiquen y deseen continuar estudios postsecundarios.

- Se establecerán Acuerdos y alianzas entre organismos, según sea necesario, para ofrecer servicios similares o complementarios que beneficien la clientela cualificada y el resto de las poblaciones de Puerto Rico.

- Los Acuerdos serán actualizados y mantenidos, incluyendo una colaboración formal con el DTRH para promover el establecimiento de directrices claras y específicas para la coordinación efectiva de ofrecimientos de EVT y otros servicios.

El DE utiliza el modelo de competencias y destrezas establecidas en SCANS para desarrollar en forma continua un plan de estudios adaptado a las necesidades del mercado laboral. El énfasis en la planificación curricular gira en torno a las oportunidades de trabajo con demanda, según previstas por el DTRH; sin embargo, el DE toma en consideración las características regionales. La demanda ocupacional impulsa el enfoque de metas y guía aplicables a la EVT del DE. Las directivas para el desarrollo curricular establecen:

- Los cursos sólo se ofrecen para capacitación, actualización y readiestramiento en áreas reconocidas u ocupaciones emergentes para satisfacer demanda de empleo.

- Cada curso de EVT o programa ofrecido por un distrito escolar, debe ser revisado cada dos años para asegurar que cada curso y programa sirve con una demanda de trabajo documentada.

- El junta directiva de cualquier distrito escolar o distrito unificado, antes de establecer un programa de EVT para adultos, debe realizar un estudio de mercado de empleo en el área laboral en el que se propone establecer el programa.

- Cada proveedor debe procurar sugerencias del Consejo Asesor de Escuela-Negocios.

Desde el año escolar 2008, todos los programas EVT que reciben asistencia de fondos Perkins se han alineado con los estándares y marco curriculares del DE. Los estudiantes aplican el contenido académico y las destrezas con el fin de lograr las metas de EVT, tanto en el aula como en el lugar de trabajo, y se aperciben de los estándares académicos abordados. Se han desarrollado aplicaciones reales para estándares de contenido académico, de cursos que se asocian con los programas de EVT, en los que el conocimiento académico y las destrezas de EVT están integradas a través de proyectos y aprendizaje con base en la resolución de problema, aprendizaje de servicio, cursos integrados, cursos EVT que cumplen

con requisitos universitarios, enseñanza en equipo, y otros enfoques similares.

Bajo WIOA, el programa tiene como objetivo apoyar el sistema a través de alianzas con la industria, la actualización del currículo, desarrollo de rutas ocupacionales para hacer frente a las necesidades de la fuerza laboral, acuerdos de articulación con los programas de educación postsecundaria, el reclutamiento y capacitación de maestros calificados en EVT, prácticas externas de maestros y oportunidades de desarrollo profesional continuas.

El DE continuará la promoción de acuerdos de cooperación con el Instituto Tecnológico y de otras instituciones públicas y privadas de educación superior, con el propósito de ofrecer a los estudiantes la oportunidad de completar un título universitario por medio de un currículo secuencial que evite la duplicidad de cursos. Además, el DE continuará ofreciendo el programa de crédito dual en el nivel secundario, mediante el cual, los estudiantes participantes completan un grado asociado en el Instituto Tecnológico de Puerto Rico a través de un currículo secuencial, además de completar el requisitos del diploma de la escuela secundaria.

Puerto Rico se esforzará por garantizar que sus estudiantes puedan transferir créditos aplicables para el ingreso y requisitos de grado. Desde que el programa de estudio abarca los niveles de secundaria y postsecundaria, el DE ha identificado la alineación apropiada de credenciales y certificaciones relacionadas, reconocidas por la industria. Si el estudiante obtiene una credencial en el nivel secundario, dicha credencial deberá ser reconocida en el nivel de educación superior, a través del acuerdo de articulación.

El DE continuará promoviendo la participación de los estudiantes en experiencias de estudio y trabajo en sus respectivas áreas de competencia técnica, con el fin de aumentar el número de estudiantes que terminan un título de estudios superiores mientras trabajan en un área relacionada con su principal campo de estudios. Asistencia económica, cuido de niños y otros beneficios, serán ofrecidos a los estudiantes que califiquen y se comprometan a iniciar y completar estudios postsecundarios conducentes a un título universitario o certificación.

El sistema de EVT del DE está alineado con el modelo nacional de grupos y rutas de carreras. Actualmente, 69 programas de estudio están aprobados, en el marco de 10 grupos de carreras y 25 rutas. Al menos un programa de estudio es apoyado en cada escuela. Los cursos de EVT se ofrecen en un total de 155 instituciones educativas en Puerto Rico. Este grupo de 155 escuelas de distribuye como sigue: Escuelas Superiores Técnicas Vocacionales (13), Escuelas Secundarias con Departamentos Vocacionales y Técnicos (8), Escuelas Secundarias con ofertas vocacionales y ofertas técnicas (110), Escuelas del Área Vocacional Técnica (4), Escuela Especializada en Vocaciones (6), escuelas Centros de Educación Especial (6), Instituto Técnico, Recintos (4), y otras escuelas vocacionales (4).

Todos nuevo programa de estudio de EVT debe identificar la credencial o certificación estatal que estará disponible para el egresado de nivel secundario, si alguna, y las oportunidades adicionales de aprendizaje o educación disponibles tras la finalización del nivel secundario, y las credenciales de la industria disponibles posteriormente. El Departamento de Estado y el Departamento de Salud (en el caso de las carreras relacionadas con la salud) supervisan la acreditación, la certificación y los requisitos de certificación. Los siguientes cursos están reglamentados por la Junta Examinadora correspondiente: Diseño arquitectónico; Plomería; Electricidad; Refrigeración industrial; Refrigeración y aire acondicionado; Barbería y estilista; Electrónica industrial; Mecánica de motores marinos; Reparación de colisión de automóvil; Mecánica automotriz; Mecánica de maquinaria pesada; Tecnología automotriz; Enfermería práctica; Técnico en emergencias; Ayudante de dentista; Grado asociado en ciencias de la salud - Enfermería; Grado asociado en ciencias de la salud - Asistente de farmacia; y Tecnología quirúrgica.

Los programas son escudriñados por el CEPR y, como tal, deben cumplir con los más altos requisitos educativos y de calidad. El DE prevé desarrollar una unidad para conducir evaluaciones técnicas. La

evaluación resultante con base en destrezas técnicas estará diseñada para identificar cruces entre las necesidades prácticas de la industria y los objetivos programáticos del DE, de modo que se pueda determinar en qué destrezas y conocimientos se basarán la pruebas para cada área del programa. Todos los cursos y programas de EVT desarrollarán o adoptarán evaluaciones de destrezas técnicas, basadas en estándares de la industria, tal como se determine a partir de la alineación con las estándares y marco curriculares del modelo de EVT o la determinación de la industria. Las evaluaciones resultantes serán instituidas en toda la Isla.

A través de los Centros de Gestión Única, el programa ampliará su alcance. La información y recursos del programa estarán disponibles con el objetivo de ayudar a aumentar el conocimiento y la comprensión de los programas de estudio entre los estudiantes, padres, consejeros, profesores, personal de administración, negocios y la industria. Continuamente, se ofrecerán capacitaciones y talleres para ayudar a diseminar información actualizada del programa Perkins, incluidas las ofertas de estudio del programa de EVT.

El programa garantiza la igualdad de acceso y promueve activamente los programas de formación y empleo no tradicional. El programa ofrece los servicios de apoyo necesarios, incluyendo transporte, cuidado de niños y el equipo adecuado para las personas con impedimentos y otros participantes que cualifiquen. El plan de estudios está adaptado, según sea necesario, para asegurar la plena participación de todos los miembros de las poblaciones especiales. El programa colabora con otras agencias que sirven a poblaciones especiales y el DE, continuamente, evalúa y supervisa el programa para garantizar la igualdad de acceso y participación en la EVT a los miembros poblaciones de especiales.

La coordinación también se mantiene con varios proyectos especiales gestionados por el DE dedicados a apoyar el desarrollo de los estudiantes de poblaciones especiales, incluyendo el Programa de Educación para Adultos, de ayuda para adolescentes embarazadas, el proyecto de Ciudadano Bilingüe, el Programa de Educación Especial, y el Programa de Estudio y Trabajo. Los horarios alternativos también están disponibles para los estudiantes a través de los Centros de Servicios de EVT, que permiten a los estudiantes a participar en los programas de EVT durante la tarde, y participan de la oferta académica durante las noches y los fines de semana.

Otras estrategias para garantizar el acceso a los programas de EVT para estudiantes poblaciones especiales incluyen:

- Divulgación e información de reclutamiento sobre carreras técnicas, con énfasis en oportunidades no tradicionales
- Identificación de poblaciones especiales de estudiantes
- Utilización de herramientas de evaluación y planes individualizados de educación para los estudiantes de población especiales matriculados en los programas de EVT para determinar sus necesidades especiales
- Planificación y coordinación de servicios suplementarios para los estudiantes de población especiales matriculados en los programas de educación vocacional y técnica
- Identificación de equipos de adaptación apropiados, tecnología asistiva y nueva tecnología para estudiantes con impedimentos
- Identificación y desarrollo de materiales educativos especiales o adaptación de materiales didácticos existentes para los programas de EVT

El DE ofrece programas de educación alternativa para los estudiantes que tengan al menos 16 años de edad, que hayan dejado la escuela secundaria y deseen regresar con un horario más flexible para satisfacer sus necesidades académicas y ocupacionales de graduación con un diploma de escuela secundaria y un certificado ocupacional.

Además, la oferta de carreras cortas y no tradicionales se reforzarán con el fin de aumentar las alternativas de readiestramiento ocupacional, de acuerdo con las necesidades e intereses de las poblaciones especiales y las demandas de la fuerza laboral. Siempre que corresponda, se tramitará el referido de casos elegibles para recibir servicios de Rehabilitación Vocacional o Educación Especial. Entre los servicios, se incluyen los siguientes: orientación y consejería; rehabilitación física y mental; entrenamiento vocacional; transportación; estipendio; intérpretes para las personas con impedimentos auditivos; lectores para los ciegos; servicios de asistencia personal; equipamiento en el trabajo; colocación de empleo; y seguimiento.

El DE opera cinco escuelas de educación especial (grados 7-9) para los estudiantes en situación de riesgo. Estas son las escuelas pre-profesionales, no respaldadas bajo el programa Perkins, que están completamente equipadas con tecnología sofisticada, brindan capacitación ocupacional y preparan a los estudiantes para entrar en un instituto de formación profesional o académico regular. Los servicios de apoyo especiales se proporcionan para hacer frente a los problemas educativos y psicológicos que enfrentan los estudiantes.

Otro programa educativo alternativo es la Validación de Experiencias Ocupacionales, que atiende personas que tienen un diploma de escuela intermedia (9º grado) y experiencia ocupacional en un área específica, pero no tienen un certificado o credencial formal. El programa capacita a estas personas para que obtengan un certificado en ciertas industrias reglamentadas. Una vez que el individuo tiene el certificado, es elegible para solicitar el examen administrado por la Junta Examinadoras del Estado, para el área ocupacional correspondiente.

Se establecerá una coordinación estrecha con las Juntas Examinadoras que reglamentan las diferentes ocupaciones, con el propósito de establecer requisitos diferenciados para estudiantes de poblaciones especiales, tal como son los ofensores, confinados, estudiantes de educación especial y los participantes en los cursos no tradicionales, según sea el caso.

Asimismo, se implementarán procedimientos o mecanismos especiales para lograr la reinserción laboral de personas liberadas de instituciones correccionales, y para el acceso laboral de personas con impedimentos. El DE continuará promoviendo el diálogo y las acciones de planificación conjunta con representantes de las instituciones correccionales, los recursos de enlace, y representantes de EVT, con el fin de:

- Promover el desarrollo de la evaluación anual de las necesidades de la población penal que demuestre interés en proseguir cursos vocacionales y técnicos, con el fin de determinar las ofertas programáticas que prevalecerán durante cada año escolar.

- Fomentar la identificación de los ofensores adultos y menores que recibirán la formación profesional y técnica para el empleo o el autoempleo, teniendo en cuenta los años restantes de confinamiento antes de su puesta en libertad.

- Promover la aplicación de los procedimientos administrativos en las diferentes instituciones correccionales, con el fin de proporcionar la atención necesaria a la fase de capacitación técnica de cada estudiante en los caso de transferencia entre instituciones.

- Determinar la naturaleza de la asistencia técnica necesaria.

- Diseñar un programa anual de seguimiento programático y fiscal.
- Determinar los procedimientos necesarios para la reinserción laboral y el seguimiento de los graduados.
- Determinar los procedimientos necesarios para la actualización, identificación y uso de los equipos existentes adquiridos con fondos Perkins.
- Identificar los servicios de apoyo para la población correccional calificada.

Actividades autorizadas bajo el capítulo 2 del título II de la Ley Federal de Comercio de 1974 (19 USC 2271 y siguientes)

El objetivo principal del Programa de Asistencia de Ajuste Comercial (TAA), es ayudar a los trabajadores que han perdido o pueden perder sus puestos de trabajo como resultado de la competencia de comercio exterior. El programa TAA ofrece una variedad de beneficios y servicios a trabajadores elegibles, incluyendo capacitación para el trabajo, apoyo económico, asignaciones para búsqueda de empleo y reubicación, un crédito tributario para ayudar a pagar los costos de seguro de salud, y un subsidio salarial a los trabajadores de 50 años o más. Este programa pretende proporcionar destrezas, credenciales, recursos y apoyo a los trabajadores desplazados, para lograr su pronto reingreso en la fuerza laboral. Durante el AF 2014, el programa TAA prestó servicios a 200 trabajadores elegibles en cinco empresas certificadas.

Tabla III-3. TAA Prestación de servicios del programa TAA, PA 2014

Actividades	Participantes	Inversión ($)
Capacitación vocacional / institucional	46	55,361
Capacitación en el trabajo	11	0
Manejo de casos	214	338,289
Estipendio para búsqueda de empleo	823	508,847
Exenciones	20	
TRA	17	
R/TAA-A/TAA	5	8,579
En empleo / colocados	64	

Fuente: PDL, Informe Anual AP 2014.

El programa TAA está integrado en la prestación de servicios de la Oficina Estatal de Respuesta Rápida y los Centros de Gestión Única. La Oficina Estatal de Respuesta Rápida adelanta a las industrias los primeros servicios que precisan y determina si la industria cumple los requisitos para ser certificada dentro del marco del programa TAA. Si fuera elegible, la Oficina ayuda a la industria a presentar una petición ante el USDOL. En el caso de obtener la certificación, la Oficina notificará a los trabajadores los beneficios y servicios disponibles. Este proceso dura unos 30 o 40 días laborales. Durante este periodo, los trabajadores desplazados pueden obtener servicios de los Centros de Gestión Única.

La co-inscripción en el título I asegura superar las barreras que puedan surgir a la prestación de un servicio rápido y oportuno. La mayoría de los trabajadores cumplen con los criterios de elegibilidad para trabajadores desplazados y, por tanto, pueden ingresar en el sistema de los Centros de Gestión Única inmediatamente después del anuncio de un despido. Una evaluación temprana de destrezas, mejora las tasas de participación de TAA y permite a los individuos más tiempo para considerar sus opciones, incluso antes de que estos trabajadores pueden ser elegibles para TAA. Una vez que la elegibilidad TAA se haya establecido, cuando el USDOL certifica una petición, y los trabajadores han sido informados de que están cubiertos por una certificación, el personal de los Centros de Gestión Única seguirán sirviendo a los

trabajadores certificados por TAA que estaban co-inscritos como parte del sistema prestación de servicios al trabajador desplazado, para evitar la duplicación de servicios. La financiación trenzada entre ambos programas, también puede aprovecharse para apoyar el adiestramiento en el trabajo (on-the-job) para los trabajadores co-inscritos.

La Oficina Estatal de Respuesta Rápida y las servicios de TAA se integrarán efectivamente con los Centros de Gestión Única y usarán dicha red como punto principal de admisión y prestación de los beneficios y servicios del programa de TAA a participantes. A tales efectos, Memorandos de Entendimiento serán implementados con las Juntas Locales y los operadores, para asegura, como es requerido bajo el programa, que sólo personal del estatal de mérito, llevará a cabo las funciones bajo TAA.

Ver sección VI.I-B(a)(2)(D) para obtener información adicional.

Actividades autorizadas bajo el capítulo 41 del título 38 del Código de Estados Unidos

El DTRH, a través del *Jobs for Veterans State Grant* (JVSG), se ha comprometido a servir a los miembros en transición del servicio militar, veteranos y sus familias, proporcionando recursos para ayudar a prepararlos para obtener carreras significativas y optimizar sus oportunidades de empleo. El compromiso de JVSG es una parte importante del cumplimiento de nuestro deber con los hombres y mujeres que han servido en la defensa nacional.

Sin dejar de servir a los veteranos existentes y otras personas no veteranos en busca de empleo, fue necesario introducir cambios en las estrategias de prestación de servicios para responder al aumento previsto de veteranos, incluyendo a los hombres y mujeres en transición de las guerras en Irak y Afganistán, en la fuerza laboral civil.

Programa de Divulgación a Veteranos con Impedimentos (DVOP)

El personal JVSG se reenfocó en sus obligaciones legales para asegurar que los veteranos elegibles y cónyuges elegibles reciban la mejor combinación de servicios, de acuerdo con sus necesidades. Para llevar a cabo esta reorientación, los especialistas del Programa de Divulgación a Veteranos con Impedimentos (DVOP) prestan servicios únicamente a aquellos veteranos y cónyuges elegibles con mayor necesidad de servicios intensivos. Como resultado de ello, los especialistas del DVOP servirán un grupo más reducido de veteranos y cónyuges elegibles, lo que permite a los especialistas ofrecer servicios intensivos a la gran mayoría de las personas que atienden. Esto, a su vez, tendrá un impacto en los programas básicos, incluidos WP y el Título I.

Bajo la sección 38 U.S.C. 4103A(a), un especialista del DVOP ofrece servicios intensivos y facilita la colocación para satisfacer las necesidades de empleo de los veteranos, priorizando el servicio a los veteranos con impedimentos especiales, otros veteranos con impedimentos y otras categorías de veteranos, de conformidad con las prioridades establecidas por el USDOL. Las políticas y procedimientos vigentes prohíben expresamente que especialistas del DVOP realicen funciones no relacionadas con veteranos que le resten capacidad para desempeñar sus funciones definidas por ley relacionadas con la satisfacción de las necesidades de empleo de los veteranos elegibles. Además, se llevan a cabo auditorías regulares por el DVET para asegurar el cumplimiento con las limitaciones impuestas a las funciones permisibles de los especialistas del DVOP.

Los especialistas del DVOP también dan el mayor énfasis a prestar asistencia a los veteranos que están en desventaja económica o educativa. Para asegurar que los especialistas del DVOP cumplen con las responsabilidades legales para proporcionar servicios intensivos para estas categorías de veteranos, están obligados a seguir la guía desarrollada por el USDOL para identificar los veteranos priorizados por el estatuto. Un veterano elegible o cónyuge elegible, que es identificado como con barreras significativas

para el empleo, se refiere de inmediato a un especialista del DVOP o, en los casos en que un especialista del DVOP no esté disponible, a otro proveedor de servicios intensivos.

Además, tal como exige el USDOL, los veteranos entre 18 y 24 años, se refieren a un especialista del DVOP para la prestación de servicios. Los veteranos también reciben servicios de reempleo bajo un programa de Servicios de Reincorporación y Evaluación de Elegibilidad (RESEA, por sus siglas en idioma inglés) correspondiente al AF 2016. RESEA proporciona servicios de manejo de casos enfocados, incluida la orientación de reempleo, evaluación individualizada de carrera, y asistencia para buscar empleo.

Representante Local de Empleo para Veteranos (LVER)

Los LVER realizan las funciones descritas en 38 USC 4104(b), que están relacionadas con actividades de divulgación a la comunidad de patronos y la facilitación dentro del sistema estatal de prestación de servicios de empleo. Los LVER tienen la función de promover entre los empresarios, las asociaciones de patronos y grupos empresariales, las ventajas de emplear veteranos. Siempre que aplique, estos funcionarios se integran al equipo de servicios empresariales de los Centros de Gestión Única, y como tal, sirven como miembros activos de ese equipo. Además, los LVER abogan por todos los veteranos atendidos por el sistema ante los negocios, la industria y otras organizaciones comunitarias mediante la participación en actividades tales como:

- Planificar y participar en ferias de empleo y de carrera
- Promoción a patronos
- Conjuntamente con los patronos, realizar de búsquedas de trabajo y talleres, y establecimiento de grupos de búsqueda de empleo
- Coordinar con los sindicatos, programas de aprendizaje y las empresas u organizaciones empresariales, para promover y proteger los programas de empleo y la capacitación para los veteranos
- Informar a los contratistas federales sobre proceso para contratar a veteranos calificados
- Promover la acreditación y concesión de licencias de oportunidades para los veteranos
- Coordinar y participar esfuerzos de alcance y divulgación empresarial con otros negocios

Los LVER son también responsables por facilitar los servicios de empleo, capacitación y colocación proporcionados a los veteranos dentro los sistemas de Servicio de Empleo estatales (38 USC 4104(b)(2)). Este deber de facilitación se define como el acto de capacitación dentro del sistema de prestación de servicios del Servicio de Empleo para garantizar un acceso más fácil a los servicios de empleo y de adiestramiento adecuados para los veteranos que buscan de empleo. Los LVERs juegan un papel importante con la asistencia en el desarrollo de estrategias de prestación de servicios para los veteranos en los Centros de Gestión Única, así como en educar a todo el personal de los programas socios de los Centros de Gestión Única sobre las iniciativas de trabajo y programas para los veteranos.

Iniciativa "Gold Card"

El *Gold Card* ofrece a veteranos desempleados de la era post-9/11 los servicios intensivos y de seguimiento que necesitan para tener éxito en el mercado laboral actual. La iniciativa Gold Card es un esfuerzo conjunto de ETA y el Servicio de Formación y Empleo de Veteranos (VETS, por sus siglas en idioma inglés). ETA y VETS han desarrollado una serie de servicios intensivos mejorados, incluyendo

servicios de seguimiento, para identificar aquellos obstáculos para el empleo que enfrentan los veteranos de la era post 9/11. Los servicios, cuando se proporcionan en el marco del prioridad de los servicios de veteranos, están diseñados para superar las barreras y reinsertar a los veteranos en la fuerza laboral.

Debido a la alta tasa de desempleo que enfrenta nuestra población de veteranos, los servicios de *Gold Card* están disponibles para ayudar a los veteranos a obtener la ayuda necesaria para reinsertarse en el mercado laboral tan pronto como sea posible. Un veterano elegible puede presentar su Gold Card en su Centro de Gestión Única para recibir servicios intensivos mejorados, incluyendo hasta seis meses de seguimiento. La información sobre la iniciativa *Gold Card* está disponible en el sitio: http://www.dol.gov/vets/goldcard.html. Aquí, los veteranos podrán tener la oportunidad de imprimir su certificado de *Gold Card* y obtener información sobre cómo acceder a los servicios disponibles.

Los servicios mejorados disponibles para los clientes *Gold Card* en los Centros de Gestión Única locales pueden incluir:

- Evaluación de preparación para el trabajo, incluyendo entrevistas y pruebas
- Desarrollo de un Plan de Desarrollo Individualizado (PDI)
- Orientación profesional, en grupo o individual, para ayudar a los veteranos en la toma de decisiones de formación y de carrera
- Provisión de información sobre transferibilidad de destrezas, y mercado laboral y ocupacional que, a su vez, informan decisiones sobre educación, capacitación y ocupaciones
- Referido para bancos de empleo, portales de empleo y ofertas de trabajo
- Referidos a empresarios y patrocinadores de aprendizaje registrados
- Referidos a proveedores de servicios externos de adiestramiento financiados por la WIOA o terceros
- Seguimiento mensual por un manejador de casos asignado para hasta seis meses

Actividades de empleo y formación llevadas a cabo en virtud de la Ley de Subvención de Servicios Comunitarios (42 USC 9901 y siguientes)

A través de una orientación adecuada, se alentará a las juntas y operadores locales a peticionar fondos CSBG que se reciben a través del DF, o a establecer alianzas con beneficiarios actuales para ampliar su oferta de adiestramiento, desarrollo de capacidades y servicios de apoyo a nivel local.

Actividades de empleo y capacitación llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano

Se proporcionará entrenamiento cruzado al personal de los Centros de Gestión Única sobre los programas de HUD. Además, a través de guías para planificación, se alentará a las juntas y a los oficiales principales electos a participar activamente en el proceso de planificación estatal ordenado bajo el programa de Subvención (En bloque) para Desarrollo Comunitario (CDBG, por sus siglas en idioma inglés), tanto a nivel estatal como local, para programar actividades destinadas a prestar asistencia a las empresas con fines de lucro para llevar a cabo actividades de desarrollo económico y creación de empleo o retención para beneficiar a personas de ingresos bajos y moderados. Las actividades previstas en los niveles estatales y municipales, se concentran de ordinario en la provisión de infraestructura.

La Junta Estatal también alentará a las juntas locales y al DV a participar en Youthbuild, Job Plus y otras iniciativas encaminadas a ampliar las oportunidades para la autosuficiencia de más de 50,000 familias que actualmente atendidas ahora por el sistema de vivienda pública, y la poblaciones sin hogar.

Programas autorizados por la Ley Estatal de Seguro por Desempleo (de conformidad con la ley federal aplicable)

Los programas de seguros por desempleo del DTRH incluyen los siguientes: UI regular, UCX, UCFE, TRA y PAB.

El propósito principal del Seguro por Desempleo (UI, por sus siglas en idioma inglés) es pagar beneficios a reclamantes y asistirles a reincorporarse al mercado laboral antes de que agoten sus beneficios. La Oficina de Seguridad de Empleo, División de Seguro de Desempleo, apoyará WIOA a través del personal RESEA y destacará un miembro del personal para atender situaciones que puedan surgir con los reclamantes de UI.

El DTRH se ha comprometido a mejorar las estrategias de prestación de servicios de reempleo. Estas estrategias están contenidas en el nuevo programa RESEA y las actividades del programa básico a ser implementadas en el Plan Estatal Unificado. El personal RESEA se asigna al programa como un equipo para la prestación de servicios de reempleo a los reclamantes de UI seleccionados para participar en el programa RESEA. Un miembro del personal estará disponible para trabajar con el manejo del programa. El papel de este funcionario será servir como punto de contacto para la asistencia técnica en relación con los asuntos, políticas y procedimientos pertinentes al UI.

El enfoque garantizará que los solicitantes atendido a través RESEA en los Centros de Gestión Única cumplan con los requisitos para beneficiarse de las leyes federales, recibir un adecuado nivel de servicio adecuado a cada reclamante y estar expuestos a los servicios de reempleo (RES), incluyendo orientación, evaluación, plan de reempleo individual, mercado de trabajo, información enfocada en las necesidades del solicitante, referidos a la búsqueda de empleo, servicios adicionales auto dirigidos (talleres de búsqueda de empleo, asistencia en la búsqueda de empleo, orientación laboral y referencias a otros servicios) y la revisión de elegibilidad para continuar recibiendo beneficios (IU).

El personal de RESEA proporcionará los servicios tradicionales de RESEA, tales como la revisión de elegibilidad de UI y referidos para adjudicación. Las responsabilidades incluyen el registrar los solicitantes de UI en el Servicio de Empleo, como exige la ley estatal, el referido de los solicitantes de UI a los consejeros de carrera, según se considere necesario, manejo de casos, entrevista personal uno a uno con el solicitante de UI, talleres de búsqueda de empleo, orientación sobre los servicios disponibles a través del los Centros de Gestión Única, referidos a ofertas de trabajo, de revisión de elegibilidad de UI y ofrecimiento de información a los participantes sobre el mercado laboral. Estos servicios serán gestionados por el personal de servicio de reempleo y, en su caso, por un consejero de carrera con licencia, allí donde estén disponibles (no todas las oficinas tienen un consejero de carrera en el sitio).

Como parte de este compromiso, el DTRH seguirá de cerca estas estrategias para asegurar el éxito de su aplicación para ayudar a los solicitantes de UI en RESEA, volver al mundo laboral antes de agotar sus beneficios de UI. A través de la iniciativa RESEA, el Servicio de Empleo se esforzará para poner en práctica estrategias que mejoren la conectividad de UI con el sistema estatal de la fuerza laboral y el mejoramiento de las estrategias de prestación de servicios de reempleo. El DTRH está comprometido con continuar avanzando la conexión de los reclamantes de UI a las oportunidades y servicios de empleo que acelerarán su regreso al trabajo.

Programas autorizados por la sección 212 de la Ley de Segunda Oportunidad de 2007 (42 USC 17532)

El estatuto autoriza al USDOL a otorgar fondos a organizaciones sin fines de lucro para la prestación de servicios de capacitación laboral y colocación de empleo a para ofensores elegibles, incluyendo actividades de preparación para el trabajo, referencias de trabajo, la remediación destrezas básicas, servicios educativos, capacitación de destrezas ocupacionales, capacitación en el trabajo, experiencia profesional, y apoyo posterior a la colocación, en coordinación con los socios y los operadores de los Centros de Gestión Única, las empresas y las instituciones educativas.

Puerto Rico aún no participa o compite por fondos bajo las oportunidades publicadas por el USDOL, en virtud de las disposiciones del artículo 212. Al equipar a la Junta Estatal con los recursos para ayudar al sistema con la búsqueda de fondos competitivos, en coordinación con la DCR y las juntas locales actuando como organizaciones sin fines de lucro, el sistema de la fuerza laboral estará listo para aprovechar cualquier oportunidad disponible para servir a esta población.

Programas autorizados por la parte A del título IV de la Ley del Seguro Social (42 USC 601 y ss.), sujeto al subpárrafo (C).

Se fortalecerá la coordinación con el Programa de Ayuda Temporera para familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en idioma inglés) para identificar y aprovechar las oportunidades para entrelazar fondos, para sufragar servicios comunes, y eventualmente transicionar hacia el servicio combinado a clientes bajo TANF y los programas socios. En corto plazo, deberá asegurarse el conocimiento compartido por el personal de los programas básicos y TANF, sobre los mismos y establecerse un sistema de referidos para proveer consejería ocupacional, coordinación de servicios de adiestramiento y ofrecer servicios de desarrollo y colocación de empleo para los clientes de TANF.

Los Centros de Gestión Única brindarán a los clientes de TANF una capacidad mejorada de búsqueda de empleo, el uso de la información del mercado laboral para guiar las decisiones de empleo, adiestramiento y un aumento del nivel de los servicios de consejería individualizada, mientras TANF proporcionará un mecanismo para cumplir con el propósito de servir personas de bajos ingresos, facilitando así a las juntas locales, el cumplimiento con los requisitos de la sección 129(a)(3)(a)(ii) y las Directrices de Planificación emitidas por la Junta Estatal. Muchas otras oportunidades de integración son posibles al considerar el tipo y alcance de los servicios prestados bajo TANF, otros programas básicos y socios requeridos; sin embargo, la medición del desempeño plantea problemas toda vez que la medición del desempeño de TANF tiene base en tasas de participación laboral. Otros desafíos presentes parten de la estructura administrativas y la interoperabilidad de los sistemas de datos.

El TANF es administrado por la ADSEF, entidad adscrita al DF. Los beneficios se proporcionan a las familias compuestas por uno o dos padres (uno con impedimentos), o parientes específicos con niños menores de 18 años que se encuentran bajo su cuidado, o de 18 años que esperan graduar de una escuela secundaria a los 19 años de edad. El niño es elegible siempre que satisfaga los requisitos de asistencia obligatoria a la escuela.

Una evaluación inicial se realiza para determinar las destrezas, experiencia previa de trabajo y la empleabilidad de las personas mayores de 18 años de edad, o menores de 18 años, si se trata de un padre que no ha completado la escuela secundaria o no asiste a la escuela. Sobre la base de la evaluación, el encargado del caso, conjuntamente con el participante, establecerán un plan de responsabilidad individual tal como requiere PRWORA. Este plan incluye la responsabilidades de los participantes y de la agencia, los objetivos de empleo, y los servicios y actividades de trabajo necesarios para lograr sus objetivos. Además, describe los servicios de apoyo necesarios, incluyendo transporte, gastos de almuerzo, cuido de niños, uniformes, libros, herramientas o materiales de adiestramiento.

La jurisdicción exige que los beneficiarios se involucren en empleo con la mayor la brevedad, a menos que estén exentos del requisito de empleo. El Congreso nunca extendió a Puerto Rico la posibilidad de incluir aquellas familias, consideradas caso por caso, en las que un padre no beneficiario recibe beneficios de

Seguro Social, (cuando los Programas de Ayuda a Envejecientes, Ciegos e Incapacitados en la Estados se convirtieron a Seguro Social). En consecuencia, ADSEF considera estos dos tipos de programa como similares, en el contexto del programa TANF.

Se requiere que el participante se registre y busque empleo a través del Servicios de Empleo del DTRH. Además, se refiere para que se involucre en actividades de empleo, conforme los parámetros establecidos bajo el Plan de Verificación de Trabajo para Puerto Rico. La mayoría de los beneficiarios de TANF deben cumplir con al menos 30 horas a la semana de participación laboral. Para verificar las horas contables, el participante debe remitir sus hojas de asistencia al manejador del caso, previa firma por su supervisor actividad laboral.

Las actividades de capacitación y trabajo básicas, en el marco de TANF, son las siguientes:

- Asistencia para búsqueda y preparación para empleo. Todo nuevo participante en el programa es inscrito en asistencia para preparación para el empleo. Esta actividad consta de 4 semanas consecutivas en las que los beneficiarios participan en actividades 30 horas a la semana. El personal designado proporciona ayuda para la toma de decisiones, autoestima, actitudes hacia el empleo, elaboración de presupuestos, administración del tiempo, búsqueda de empleo, técnicas de entrevista, evaluaciones de preparación, clases, talleres, adiestramiento individual sobre escritura de resumé, o creación de una empresa, entre otras habilidades. El personal también se reúne con los participantes para discutir sus objetivos y proveer asistencia durante su búsqueda de empleo.

- Programas de servicio comunitario. El servicio comunitario se considera una actividad de adiestramiento temporal, y proporciona a los participantes destrezas que pueden conducir a empleo, al mismo tiempo que satisfacen una necesidad de la comunidad. Esta actividad está diseñada para aquellos participantes que necesitan aumentar su empleabilidad, debido a que pudieran carecer de formación académica, destrezas ocupacionales o experiencia laboral. La participación en esta actividad implica unirse a un programa estructurado en el que los beneficiarios de TANF realizan trabajos para el beneficio directo de la comunidad bajo el patrocinio de organizaciones públicas o sin fines de lucro. Esta actividad no debe exceder los 12 meses. En caso de que el participante necesite permanecer en la actividad para mejorar sus destrezas, el manejador del caso debe documentar sus necesidades y obtener una aprobación para extender su participación durante un máximo de 6 meses adicionales. Los participantes pueden ser colocados en disciplinas tales como salud, servicios sociales, protección del medio ambiente, educación, desarrollo urbano y rural, bienestar, instalaciones públicas, cuidado de niños, recreación y seguridad pública.

- Prestación de servicios de cuidado de niños. Este es un programa estructurado de servicios de cuidado infantil por el cual un participante, para permitir a otro beneficiario de TANF participar en una actividad de servicio comunitario aprobada, presta servicios de cuido infantil. El participante que ofrece el servicio debe estar certificado como proveedor de servicios de guardería, tal como requiere el DF.

- Educación Vocacional. Es un programa educativo estructurado que está directamente relacionado con la preparación de los participantes para empleo en puestos de trabajo con demanda actual o emergentes. Este tipo de adiestramiento proporciona al individuo los conocimientos y las destrezas ocupacionales para obtener empleo. Esta actividad no podrá exceder 12 meses y debe ser ofrecida por instituciones acreditadas. Podría incluir capacitación conducente a un grado avanzado o de bachillerato, pero no podrá exceder el período de 12 meses. Sólo se permitirá esta actividad durante el último año de estudios.

- Empleo no subsidiado. Pago de empleo a tiempo completo en el sector privado o público que no está subsidiado por TANF o cualquiera otros fondos públicos. Esta actividad incluye el autoempleo y los

participantes podrían llegar a ser empleados por su propio esfuerzo o guiados por el personal designado por la ADSEF.

- Empleo privado público subsidiado. Es empleo remunerado, por el cual un patrono recibe un subsidio de fondos de TANF para compensar el costo de los salarios y los gastos adicionales incurridos para servir a participantes de TANF. El personal designado de TANF usará destrezas de mercadeo para alentar a los patronos a ofrecer oportunidades para estos participantes. Esta actividad no debe exceder las 52 semanas y requiere que el participante trabaje durante un mínimo de 30 horas por semana. El programa reembolsa los salarios pagados a los patronos, los servicios de apoyo (cuidado de niños, transportación y alimentación) y cualesquiera otros gastos necesarios para las actividades de trabajo o de inserción laboral, según evaluados caso por caso.

- Experiencia laboral. El propósito de la experiencia de trabajo es mejorar la empleabilidad de aquellos que no pueden encontrar un empleo a tiempo completo sin subsidio. Las colocaciones se hacen en los sectores público o privado y están diseñadas para preparar a los participantes para obtener un empleo a tiempo completo sin subsidio, al asistirles con desarrollar un historial de trabajo, establecer referencias de empleo y desarrollar y mejorar sus destrezas mercadeables. El participante trabajará mientras recibe beneficios de TANF. El manejador del caso evaluará la capacidad de trabajo de los participantes y, en consecuencia, colocará y evaluará el desempeño del participante mensualmente. La participación en esta actividad no debe exceder de 12 meses, con excepción de una extensión garantizada para 6 meses adicionales. El proveedor de trabajo firma un acuerdo que incluye el horario del participante, proporciona supervisión diaria y se mantiene en contacto con el manejador de caso para discutir el progreso del participante. Las colocaciones de experiencia de empleo se producen en cualquier comercio, incluyendo negocios, industria, gobierno y organismos no-gubernamentales.

- Adiestramiento en el puesto de trabajo (OJT). En este tipo de adiestramiento, se recibe paga por empleo en un sitio de trabajo de un patrono público o privado, en el que el patrono proporciona adiestramiento y destrezas esenciales para llevar a cabo un trabajo productivo. Esta capacitación es proporcionada por el patrono y se debe ser documentada a través de un plan de capacitación formal que es evaluado y aprobado por ADSEF, y el cual se incluye en un acuerdo contractual. Además, el patrono debe acordar retener al participante como empleado regular luego del adiestramiento. La duración de esta actividad está atada a las destrezas de los participantes y las necesidades del patrono, pero no excederá de los de 3 meses. El participante debe cumplir con las 30 horas por semana de trabajo requeridas bajo el programa.

Por otra parte, las actividades de adiestramiento y trabajo que se consideran como no básicas bajo TANF son las siguientes:

- Adiestramiento de destrezas de empleo directamente relacionado con trabajo. Consiste en adiestramiento o educación para destrezas laborales, que son requeridas por un patrono o necesarias para avanzar o adaptarse a la demanda cambiante del lugar de trabajo. Esta actividad también puede incluir adiestramiento para promover destrezas básicas, tales como alfabetización digital para empleo, valores del trabajo, destrezas ocupacionales y transferibles y desarrollo de cartera de trabajo.

- Educación directamente relacionada con el empleo. Esta actividad está dirigida a los adultos que no han recibido aún un diploma de escuela secundaria o examen de equivalencia, y proporciona educación para adquirir conocimientos o destrezas en relación con un trabajo específico o una oferta de trabajo. Consiste en educación básica de adultos o preparación examen de equivalencia.

- Asistencia satisfactoria a escuela secundaria. Esta actividad está dirigida para aquellos participantes que no han obtenido un diploma de escuela secundaria. Para los padres menores, consistirá en la asistencia regular a la escuela secundaria o un curso conducente a equivalencia, sobre 20 horas de actividad clasificada como básica. Los adultos pueden participar en un curso que conduce a equivalencia, por un máximo de 10 horas semanales, como actividad clasificada como no básica.

La coordinación en continua entre TANF y los programas básicos o requeridos en el sistema de la fuerza laboral, abarca las siguientes las actividades:

- Servicio de Empleo. Se requiere a los participantes de TANF registrarse con el Servicio de Empleo del DTRH. Los participantes reciben evaluación y pruebas; consejería; talleres de búsqueda de empleo; bolsa de trabajo; referencias de trabajo e inserción laboral, entre otros servicios.

- Título I. Los participantes de TANF son referidos para recibir servicios de empleo y capacitación permisibles.

- Título II. Los participantes de TANF son referidos para recibir educación básica o remedial y prepararse para las pruebas equivalencia.

- ARV. Los participantes con impedimentos son referidos para obtener servicios permisibles, incluida la capacitación, el asesoramiento y el empleo.

- DE. Los participantes de TANF son referidos para obtener capacitación vocacional.

El programa también coordina servicios de apoyo con otras entidades, incluyendo los ofrecidos por el Programa de Desarrollo de Jóvenes del DDEC; la prestación de servicios de salud, incluidos los servicios de salud mental del DS y programas de prevención administrados por la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción; la ayuda del DV en la búsqueda vivienda subsidiada; servicios a las víctimas de, o en riesgo de, violencia doméstica, tales como consejería, referidos y servicios en línea, y alternativas de refugio para las víctimas ofrecidos por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres; cuido de niños y servicios de desarrollo para los niños en edad preescolar para los participantes de TANF que participan en actividades aprobadas por el programa, ofrecido a través de proveedores de servicios; y referido de participantes para inscribirse en la CCE o el Banco de Desarrollo Económico, para beneficiarse de programas o servicios dirigidos al trabajo por cuenta propia y desarrollo empresarial, entre otros.

Programas socios adicionales

La Junta Estatal fomentará la expansión de los servicios y la ampliación de la colaboración de las juntas y los operadores locales con los programas federales que no sean socios requeridos y con los programas de desarrollo laboral patrocinados por el Estado, previa la aprobación de las juntas y los oficiales principales electos. Según se indica en la regla propuesta, la colaboración debe reflejar la combinación adecuada de los servicios sobre la base de información del mercado laboral y características demográficas locales o regionales.

Programas de empleo y capacitación administrados por la Administración Federal del Seguro Social, incluyendo Ticket to Work y el Self Sufficiency Program, establecidos bajo la sección 1148 de la Ley del Seguro Social (42 USC 1320b-19)

A través de la adopción de guías de planificación y certificación, la Junta Estatal alentará a las juntas y los operadores locales para que se involucren en el programa Ticket to Work (TTW, por sus siglas en idioma inglés) en calidad de Redes de Empleo calificadas. Puerto Rico es servido por 66 redes de empleo bajo el programa; sin embargo, sólo una de las 15 áreas locales (Caguas-Guayama), está calificada actualmente

como Red de Empleo.

La ARV recibe referidos del Programa TTW con el fin de proporcionar servicios de rehabilitación vocacional. Además, la ARV mantiene un acuerdo con el *Caribbean Center of Work Incentives Planning Assistance*, para proveer beneficios de servicio de planificación para los clientes de la ARV que son beneficiarios del seguro por incapacidad del Seguro Social. Se espera que este servicio ayude a estos beneficiarios en la toma de decisiones con respecto a los beneficios de la reintegración al mercado laboral.

La ARV tiene la intención de proporcionar apoyo a las Redes de Empleo y promover el establecimiento de *Partnership Plus Agreements* con las juntas locales. Según lo dispuesto en WIOA, la ARV coordinará sus servicios con las Red de Empleo para los clientes habituales, incluyendo a las personas que reciben asistencia de una Red de Empleo en el marco del programa TTW, y detallará cómo se dividirá la responsabilidad de la prestación de servicios entre la red y la agencia.

Programas de empleo y capacitación de la Administración de Pequeños Negocios (SBA, por sus siglas en idioma inglés)

La coordinación con la oficina de distrito local de la SBA se reforzará para poder aprovechar al máximo las oportunidades disponibles en sus programas para desarrollar y capacitar empresarios. Como se discutió previamente, aunque la proporción de autoempleo en Puerto Rico, aproximadamente, duplica el promedio nacional, el desarrollo empresarial es rezagado cuando es comparado con otras jurisdicciones, lo que representa una oportunidad clave para impulsar la creación de empleo privado.

A través de directrices de planificación, se animará a las juntas locales a involucrar como socio a la SBA y su red de Centros de Desarrollo de Tecnología y Pequeños Negocios, con localizaciones en 6 de las 15 áreas locales, además de sus centros especializados para comercio internacional, tecnología, innovación, y prestación de servicios a iniciativas de programas estudiantes, mujeres, veteranos y personal de la Reserva de la Guardia Nacional, jóvenes y empresarios emergentes, personas mayores y trabajadores domésticos. También se alentará a las juntas locales a aprovechar la iniciativa de agrupación regional (*clustering*) de pequeñas empresas que sirve a toda la Isla, dirigido por la SBA.

Bajo la dirección del DDEC, el Federal Contracting Center, será posible colaborar con la SBA para idear maneras de mercadear efectivamente la oportunidad de HUBZones entre industrias "bajo la bandera", y contribuir así a aumentar la disponibilidad de patronos en 76, de 78, municipios identificados como Áreas Excedentes de Trabajo (*Labor Surplus Areas*) en 2016, por el USDOL.

Programas autorizados por la sección 6(d)(4) de la Ley Federal de Alimentos y Nutrición de 2008 (7 U.S.C. 2015(d)(4)) y programas de trabajo autorizados por la sección 6(o) de la Ley Federal de Alimentos y Nutrición (7 U.S.C. 2015 (o))

El Departamento Federal de Agricultura supervisa una subvención en bloque a Puerto Rico que financia el Programa de Asistencia Nutricional (PAN), que es un programa de asistencia nutricional separado, implementado desde el 1982, en lugar del SNAP. La sección 4142 de la Ley Federal de Alimentos, Conservación y Energía de 2008, dispuso que se completara un estudio para asistir al Congreso a proyectar los posibles efectos de restablecer el Programa de Asistencia de Nutrición Suplementaria (SNAP) en Puerto Rico, en lugar de las subvenciones de bloque. La subvención en bloque aún se mantiene.

Bajo PAN (y TANF), se ha establecido coordinación para requerir que los desempleados adultos aptos para trabajar, se inscriban el registro del Servicio de Empleo y busquen empleo. Los individuos están obligados a participar en actividades de adiestramiento y empleo o entrevistas de empleo, y deberán aceptar continuar empleados, si resulta adecuado. Un compromiso local (MOE), aporta fondos para el Programa de Beneficios de Alimentos de Puerto Rico, que dispone un período de seis meses de beneficios

adicionales bajo TANF para alimentos, que se pagará a beneficiarios del PAN que trabajan al menos 30 horas semanales, no son beneficiarios de TANF, y son padres individuales o familiares que viven con un pariente menor de 18 años. Ciertas categorías de adultos aptos para el empleo, que se encuentran desempleados, están exentos del requisito de trabajo.

Programas bajo la sección 112 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 USC 732)

El programa de Asistencia al Cliente permanece adscrito a la Oficina del Procurador del Personas con Impedimentos. Las entidades del sistema de la fuerza laboral que proveen servicios a las personas con impedimentos serán apercibidos de sus obligaciones bajo la sección 20 de la Ley de Rehabilitación de 1973, incluido su deber de proveer información a participantes sobre la forma en que pueden procurar los servicios disponibles bajo el programa de Asistencia al Cliente. La ARV, en tanto que entidad estatal designada para administrar el programa de servicios de rehabilitación vocacional, continuará impulsando en cumplimiento con la sección 102 de la citada ley, al proveer a los participantes, como parte del proceso para determinación de elegibilidad, una descripción de los servicios disponibles bajo el programa de Asistencia al Cliente y la forma de contactarlo.

Programas autorizados por la Ley Federal de Servicio Nacional y Comunitario de 1990 (42 U.S.C. 12501 y siguientes)

Tras ser suscrito, en 2005, un Acuerdo de Terminación de Subvención con la Corporación Nacional de Servicios Comunitario, se estableció la Comisión para el Voluntariado y Servicios Comunitarios bajo la OE 2009-036, para apoyar la reactivación de la participación la jurisdicción en los programas permitidos al amparo de la Ley Federal de Servicios Nacionales y Comunitarios de 1990, incluido AmeriCorps. De modo relacionado, desde 2004, la Ley 261, autorizada a los municipios, agencias e instrumentalidades del gobierno a establecer programas de voluntariado.

La coordinación entre el programa y los servicios comunitarios bajo TANF pudiera presentar alguna oportunidad de alineación entre los programas. Bajo el plan, no se atiende este extremo; no obstante, según mencionado, entra las recomendaciones que pudiera avanzar la Junta Estatal se encuentran aquellas relativas a estrechar la coordinación entre programas mediante la representación en sus organismos de gobierno.

Programa de Aprendizaje Registrado

Puerto Rico se unirá al resto de las jurisdicciones en la implementación de este programa. La administración adelantó un proyecto de ley para establecer el "Programa de Aprendizaje de Puerto Rico", adscrito al DTRH, con el propósito de estimular y ayudar a las industrias a desarrollar y mejorar los programas de aprendizaje y adiestramiento dirigidos a producir trabajadores diestros, en cumplimiento con la Ley Federal Nacional de Aprendizaje, de 1937. El estatuto incorporará mandatos de colaboración para los componentes del sistema de la fuerza laboral.

El sistema de la fuerza laboral planifica aprovechar la flexibilidad que ofrece el programa de Aprendizaje Registrado, bajo el cual los patrocinadores de aprendizaje tienen elegibilidad automática como proveedores de adiestramiento bajo el título I-B, con el objetivo de expandir las oportunidades de instrucción relacionadas con empleo, incluida la promoción de prestación de servicios a través de:

- Patronos que proporcionan instrucción formal en sus instalaciones, así como capacitación en el lugar de trabajo (on-the-job)

- Patronos que descansan en una institución postsecundaria, escuela de formación técnica o proveedor elegible de actividades de educación y alfabetización para adultos, bajo el Título II, para proveer instrucción

- Programas de Adiestramiento Conjunto para Aprendizaje, manejados en forma conjunta por patronos y sindicatos

- Intermediarios que sirven como patrocinadores del programa y asumen la responsabilidad por la administración del Programa de Aprendizaje, aportando sus conocimientos para desarrollo curricular, enseñanza en el aula y servicios de apoyo, según corresponda, e incluyendo:

    - Instituciones educativas que administran el programa, en conjunto con patronos, para contratar aprendices y prestar servicios de educación, en clase o instrucción en línea, para el Programa de Aprendizaje

    - Asociaciones industriales, incluidas las asociaciones profesionales que intervienen en el proceso de mantenimiento de las credenciales para ciertos oficios en Puerto Rico, que administran el programa y trabajan con patronos o miembros y entidades educativas, para implementar el Programa de Aprendizaje

    - Organizaciones de base comunitaria que administran el programa en conjunto con los patronos, entidades educativas y la comunidad, para implementar el Programa de Aprendizaje

El Aprendizaje Registrado también se considerará como ruta ocupacional para los solicitantes de empleo y capacitación en el empleo (on-the-job) para patronos. Según propuesto, el DTRH implementará los procedimientos para añadir programa de Aprendizaje Registrado en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento y verificar su status, tomando en consideración requisitos de recopilación oportuna de datos en caso de programas nuevos, incluyendo información sobre las ocupaciones incluidas en el programa; método y extensión del programa de instrucción; y, número de aprendices activos.

Otras asignaciones a programas federales, estatales o locales, incluyendo empleo, educación y programas de adiestramiento ofrecidos por las bibliotecas públicas o en el sector privado.

Como se ha mencionado en la sección II(b), anterior, un objetivo clave para el sistema la fuerza laboral reside en la posibilidad de implementar y mantener una estructura de gobierno efectiva, ágil y no redundante, apoyada por la alineación de programas estatales fuera del plan que contribuya a eliminar redundancias. Este proceso dará pie a centrar las competencias y el alcance de programas para servir estratégicamente al sistema. Las juntas locales serán alentadas a establecer alianzas con estos programas para complementar la prestación de servicios dirigidos a poblaciones designadas y para proporcionar servicios de apoyo.

Otros programas pueden ser aprovechados a través de la intermediación de los socios requeridos. Tal es el caso del Programa de Rehabilitación Social y Económica (PRES) establecido por la OE 5019-A, de 1987. TANF coordina con este programa estatal el referido de sus participantes para recibir seguimiento y servicios de apoyo mientras buscan empleo. El programa es completamente financiado estatalmente y proporciona servicios educativos para alcanzar un diploma de escuela secundaria y educación empresarial, trabajo por cuenta propia, y otros servicios para desarrollar las destrezas de los participantes que permitan a los individuos entrar en el del mercado laboral.

Por favor, consulte las secciones VI.VR(c)(1) y VI.VR(e) para una descripción de programas adicionales y entidades fuera del plan que coordinan servicios con la ARV.

III(a)(2)(C) Coordinación, alineación y provisión de servicios a individuos. Describa cómo las entidades que administran los programas básicos y programas socios requeridos y opcionales de los centros de gestión única, coordinarán sus actividades y recursos para proveer servicios abarcadores y de alta calidad, enfocados en el cliente, incluyendo la prestación de servicios de apoyo, sobre todo aquellos dirigido a las poblaciones de individuos incluidas en la sección II(a)(1)(B), anterior. Las actividades descritas deberán ser conformes con los requisitos legales aplicables a cada programa.

Servicios integrados del Servicio de Empleo y Título I en los Centros de Gestión Única

La prestación de los servicios de los programas básicos y de los socios requeridos se orientará en torno a una integración centrada en el cliente y un enfoque de mejoramiento continuo, apoyada por guías adecuadas que contribuyan a alinear los programas, las juntas, operadores y proveedores; adiestramiento cruzado del personal sobre los requisitos de los diversos programas y procedimientos para referido; y un proceso estructurado enfocado en la prestación de servicios vertebrados por áreas funcionales, en lugar de programas. La integración de servicios en los Centros de Gestión Única será liderada por el personal del Servicio de Empleo y Título I, en coordinación con el operador, y los recursos del Título II y el Programa de Rehabilitación Vocacional, los programas requeridos, y programas adicionales autorizados a unirse al sistema, que deberán permanecer accesibles, tal como exige la sección 361.305 de la regla propuesta.

El modelo para la integración de servicios ha sido probado operacionalmente y dio lugar a ajustes que producen el siguiente flujo general de servicios para buscadores de empleo que visitan los Centros de Gestión Única:

1. EL saludo e identificación de nuevos clientes o participantes se completa en una recepción común en la que el personal del operador captura datos control y valida a través del sistema de manejo de casos (SIAC) si el cliente es nuevo o ya recibe servicios bajo algún programa. En caso de lo último, el cliente se refiere directamente al personal que coordina sus servicios. Los solicitantes de Compensación de Seguro de Desempleo, que están citados para recibir servicios de reempleo, también se refieren directamente a los funcionarios designados. Además, los buscadores de empleo se sirven con prontitud por el personal del Servicio de Empleo asignado a esta tarea funcional. Si quien busca empleo es un nuevo cliente, sus datos demográficos y de registro se cargarán en el SIAC antes de ser guiado para recibir orientación general sobre los servicios disponibles en el Centro de Gestión Única, o al centro de recursos, si opté por utilizar el centro de recursos integrado para obtener información, ya sea en forma asistida personal o no asistida.

2. Personal de Wagner-Peyser y Título I se encarga de dirigir las sesiones de grupo para proveer orientación a clientes y ayudarles a comprender de forma general los servicios ofrecidos a través de la red de Centros de Gestión Única.

3. Si el cliente opta por servirse a sí mismo de los recursos disponibles para buscar empleos, preparar resumé, usar el teléfono y otros recursos, será guiado al Centro de Gestión Única. El personal estará disponible para ayudar a los clientes que requieren ayuda en el análisis de las ofertas y la información disponible. Conforme a lo dispuesto bajo la sección 20 CFR 652.20, en cada Centro que sirve a cada área local, habrá capacidad para prestar los servicios de bolsa de trabajo para patronos y buscadores de trabajo, a través de las modalidades de autoservicio, servicio de auto-ayuda y servicio técnico asistido por personal.

4. Antes de recibir servicios de capacitación o de empleo, todos los solicitantes de empleo deben pasar por una evaluación para determinar sus destrezas de trabajo y preparación. La tarea será facilitada, principalmente, por el personal del Servicio de Empleo. Una herramienta de evaluación común se

está desarrollando con el fin de dar cuenta de las necesidades de información que requieren todos los programas básicos y socios requeridos de modo que se facilite el servicio conjunto al cliente.

5. Aquellos clientes que no se consideran preparados para el empleo refieren al programa adecuado para recibir asistencia. La estructura de referidos es fundamental para la eficacia del sistema y será habilitada por memorandos de entendimiento entre los programas. El personal de los Centros de Gestión Única debe tener un conocimiento profundo de las necesidades y servicios de los diversos programas para evaluar eficazmente la elegibilidad de los participantes para los mismos, evitar el tocar puertas equivocadas y la duplicación en relación con la prestación de servicios, al tiempo que asegura el uso eficiente de los recursos del programa y el logro de resultados.

6. Los socios del sistema ofrecerán los servicios básicos ocupacionales, de forma individualizada o a través de cualquier otro servicio permisible que sea requerido por el participante para conseguir o mantener un empleo. Una vez que el participante está listo para el empleo, el programa podría llevar a cabo cualquier actividad de colocación de empleo prevista por el programa o referir al participante al Servicio de Empleo.

7. Si el cliente se considera listo para empleo, se conduce a recibir los servicios de bolsa de trabajo, incluyendo referidos a empleo y el seguimiento tras su colocación. Si el participante se coloca en el empleo, se proporciona un manejador de casos por un período de no menor de 12 meses. Si no se logra la inserción laboral o la retención, el personal Wagner-Peyser determinará qué servicios adicionales, incluidos los servicios de apoyo, podrían ser necesarios para lograr un resultado de empleo.

8. Los servicios se seguirán ofreciendo al participante hasta que su colocación en un empleo sin subsidio, con el fin de cumplir con el propósito de WIOA. Según mencionado, después de la colocación, el seguimiento será ofrecido durante un período no inferior a 12 meses, para asegurar la conformidad con las medidas de desempeño.

Ver sección VI.W-P(a)(1), (a)(2) y (b), para obtener información adicional sobre los servicios facilitados a los solicitantes de empleo en los Centros de Gestión Única.

Jóvenes

Las juntas locales serán guiadas a identificar y colaborar con los proveedores nuevos o existentes de servicios para jóvenes, con el fin de incrementar la porción de servicios para jóvenes fuera de la escuela y reconectar a estos jóvenes con la educación y el empleo, aprovechando la directiva de WIOA para utilizar 75 por ciento de los fondos del programa para servir jóvenes fuera de la escuela, entre las edades de 16 y 24 años, que es también una población clave, servida por el Programa de Educación de Adultos y Alfabetización Familiar.

Al servir a los jóvenes, el programa de Título I procurará la asistencia de la Alianza de Investigación de Puerto Rico para la Prevención de la Deserción con el objetivo de obtener provecho de señales o sistemas de alerta temprana y orientar sus intervenciones para ayudar a mejorar los resultados para los estudiantes en situación de riesgo. En sus esfuerzos por involucrar a jóvenes fuera de la escuela, tanto el programa de Educación de Adultos y el representante del DE en las juntas locales serán llamados a reforzar la coordinación con los distritos escolares. También se alentará a las juntas locales a coordinar con otros programas que sirven a la juventud, como son los programas de hogar sustituto y TANF, administrados por el DF, el Programa de Desarrollo Juvenil, en el DDEC, programas de empleo juvenil administrados por el DTRH, y programas residenciales e iniciativas de base comunitaria.

Ver sección VI.I-B(c)(1) y (2), para obtener información adicional sobre los servicios para la juventud.

Adultos

Los esfuerzos de capacitación para el trabajo, bajo el Título I, se centrarán en la capacitación en el trabajo. El adiestramiento en el empleo (on-the-job), continúa siendo un método clave para prestar servicios de capacitación para adultos y trabajadores desplazados. La flexibilidad que ofrece WIOA a las áreas locales para aumentar el nivel de reembolso de este tipo entrenamiento, hasta el 75%, será promovida a través de guía adecuadaa para expandir esta actividad. El programa también favorecerá implantación de los programas de pre-aprendizaje y Aprendizaje Registrado, para ampliar las oportunidades de rutas ocupacionales, con formación centrada en la industria e instrucción formal, como mecanismo para apoyar la disponibilidad de mano de obra diestra.

A través de la adopción de guías apropiadas, y como alternativa a la capacitación en el trabajo (*on-the-job*), el Título I aprovechará la provisión para que las áreas locales puedan utilizar hasta 10% de los fondos disponibles para adultos y trabajadores desplazados, para proveer puestos de trabajo transicional a individuos, que consta de experiencias de trabajo subsidiado, por tiempo limitado, en los sectores público, privado o sin fines de lucro, para personas con barreras para empleo que están crónicamente desempleados o tienen un historial de trabajo inconsistente. Según se indica en la comunicación normativa TEGL 3-15, las directrices incorporarán las políticas y planes sobre la cantidad de reembolsos para puestos de trabajo, qué servicios de apoyo deberían incluirse, y términos de duración aplicables a los puestos de transición; y para identificar los patronos (públicos, privados o sin fines de lucro) que pueden proporcionar experiencias de calidad para que las personas puedan transitar finalmente a un empleo sin subsidio.

Trabajadores Desplazados

Al margen de la prestación de servicios del Título I para los trabajadores desplazados, y la coordinación con el programa de TAA, como se describe en la sección III(a)(2)(B), la provisión de capacitación a trabajadores incumbentes, será una actividad clave para impulsar la estrategia de protección del empleo en sectores clave. A través la adopción de guías adecuadas, se alentará a las juntas locales a aprovechar el la permisibilidad de utilizar hasta el 20% de sus fondos para adultos y trabajadores desplazados, con la finalidad de proporcionar capacitación a trabajadores incumbentes para ayudar a evitar posibles despidos de empleados, especialmente, de aquellos que suponen un impacto a escala estatal. El PDL revisará las guías vigentes para reforzar el uso de fondos reservados para continuar apoyando actividades de aversión de despidos y la protección de empleos existentes través de la capacitación del trabajador incumbente.

Igualmente, se favorecerá la capacitación "a la medida" con el fin de satisfacer las necesidades especiales de un patrono o grupo de patronos.

Título II

La red de Centros de Gestión Única se complementará con actividades de Título II administradas por el programa de Educación de Adultos, que se ofrece en 119 lugares, ubicados en 49 municipios, 87 de los cuales ofrecen servicios durante horario nocturno y 65, clases de inglés conversacional. En tanto que un servicio básico, los programas de Título II apoyarán al sistema de Centros de Gestión Única para contribuir a que los participantes logren un diploma de escuela secundaria; transiten a la educación postsecundaria y el adiestramiento, a través de la utilización de las rutas ocupacionales, y educación y adiestramiento integrados; y recibían las actividades de preparación y servicios necesarios para tener éxito en el mercado laboral. Los recursos del programa serán priorizados y coordinados con programas socios para apuntalar los servicios que respondan a las necesidades sistema de la fuerza laboral.

La primera prioridad de servicio del programa atenderá las necesidades de Educación Básica para Adultos, especialmente entre adultos de bajos ingresos, desventajados y reclusos. El programa evalúa las destrezas de los participantes y les proporciona las competencias de alfabetización y matemáticas necesarias para

aprender a leer y escribir con un nivel adecuado para funcionar en el trabajo, en la familia y en la sociedad. Los servicios se prestan en un ambiente que no se perciba como amenazante y comprenden competencias académicas básicas, alfabetización digital y destrezas de auto-manejo que proporcionan a los adultos los conocimientos necesarios para identificar y asegurar un empleo, adelantar en el trabajo, mejorar la crianza de los hijos y las destrezas interpersonales y continuar estudios de escuela secundaria para adultos.

El programa continuará coordinando con el DCR para atender las necesidades de alfabetización de participantes elegibles en centros de detención juvenil e instituciones correccionales, a través de servicios de ofrecidos en forma colaborativa que incluyen: capacitación vocacional, cursos de alfabetización para adultos, consejería personal y de preparación para la fuerza laboral, y capacitación cruzada de los maestros. Personal del Programa de Educación Especial también ha sido integrado en la función de planificación, dado el gran número de reclusos con impedimentos.

Además de a la Educación Básica para Adultos, se dará también prioridad primaria a la enseñanza del idioma Inglés. Si bien el Inglés se ofrece durante toda la secuencia de K-12, éste se enseña como segundo idioma ya que la lengua materna y de la instrucción para todos los planes de estudio, con excepción de los cursos de inglés, es el idioma español. Durante el año académico 2015, el programa atendió a 1,451 estudiantes que participaron en Inglés Conversacional como segundo idioma. En la medida en que la economía global y las demandas tecnológicas imponen un reto mayor a los estudiantes para adquirir un idioma adicional, muchos de los participantes están motivados a ser bilingües. En vista de esta tendencia, el DE ha establecido como su prioridad, desempeñar un papel activo en facilitar la meta de los participantes de convertirse en bilingües.

Las clases de inglés e Inglés Conversacional seguirán siendo provistas como parte del Programa de Educación de Adultos, que se ofrece en las escuelas y centros de educación de adultos a través de toda la Isla. Los objetivos del programa de inglés como segundo idioma (ESL), y de los programas académicos en inglés son: proveer a los adultos los conocimientos y destrezas necesarias para utilizar correctamente el idioma Inglés en el ámbito académico, así como también en entornos de trabajo; desarrollar la capacidad auditiva, lectura, escritura y destrezas orales; y medir su rendimiento utilizando las normas del programa de Inglés y las medidas de desempeño establecidas para Inglés como segundo idioma. Las clases de ESL tienen un alto grado de funcionalidad y un enfoque práctico, lo que aumenta su pertinencia para los hispanohablantes que están aprendiendo Inglés para acceder al empleo o progresar en un entorno de trabajo.

El segundo orden de prioridad para la prestación de servicios del programa se centra en los adultos con necesidad de servicios de educación para el empleo. El objetivo es desarrollar las destrezas y conocimientos necesarios a fin de que los participantes puedan obtener, retener, o mejorar su empleo. El objetivo es alcanzar poblaciones de económicamente desventajados, adultos con impedimentos, padres y madres solteras y empleados domésticos. Los servicios deben servir su propósito de ayudar a hacer frente a necesidades específicas de trabajadores para mejorar su productividad. Estas actividades se prestan en el lugar de trabajo o en los centros de desarrollo de empleo; el contenido se adapta a las necesidades de la población activa y permanece accesible a los participantes, incluyendo el aprendizaje continuo a través del uso de la tecnología y en coordinación con los grupos y los recursos de la comunidad para complementar los servicios. El servicio es totalmente compatible con la prestación de servicios bajo WIOA a través de la oferta con implicaciones duraderas que se lleva a cabo en un ambiente accesible que no se perciba como amenazante. Durante el año académico 2015, el programa atendió a 37 estudiantes que participaron en las actividades de educación para empleo.

En tercer orden de prioridad para la prestación de servicios se dirige a atender personas que enfrentan barreras para empleo, especialmente los adultos económicamente desventajados y sin hogar, las madres solteras, adultos con impedimentos y empleados domésticos. Estos serán atendidos a través de un programa de Educación Básica para Adultos, cuyo objetivo es mejorar las habilidades básicas en lenguaje

y matemáticas. Estos programas proporcionan a los adultos las destrezas académicas, de empleabilidad y de superación personal para ayudarles a obtener un diploma de escuela secundaria y para transitar hacia la educación superior, a través de rutas ocupacionales. Como es estándar para los programas de educación de adultos, los servicios se ofrecen en un ambiente que se perciba como libre de amenazas, que promueva la accesibilidad y flexibilidad necesarias para acomodar las necesidades de los participantes. En el AF 2014, los servicios más solicitados en los Centros de Gestión Única fueron el de alfabetización y aritmética para adultos y trabajadores desplazados y el de educación alternativa para los jóvenes, con el fin de adquirir conocimientos básicos en Inglés, Matemáticas y Español, necesarios para completar la escuela secundaria y aprobar su examen de equivalencia. Una educación secundaria completa es clave para acceder al mundo de empleo.

Una cuarta prioridad se dirige a inmigrantes y adultos desventajados, adultos sin hogar, madres solteras y trabajadores domésticos desplazados, a través de programas de educación familiar. Mejorar el rendimiento del estudiante, mejorando el nivel educacional de los padres, es una estrategia que ha demostrado tener éxito en el Programa de Educación para Adultos. Esto se logra al proporcionar a los padres las destrezas necesarias y la confianza en sí mismos para apoyar las necesidades de aprendizaje de sus hijos, participar activamente en su proceso de educación, así como ser tutores capaces y mejores padres, y mejorar sus destrezas personales. Durante el año académico 2015, el programa atendió a 60 estudiantes que participaron en las servicios de educación familiar.

El siguiente orden de prioridad en la prestación de servicios se le otorgará a los servicios de educación secundaria para personas adultas, para adultos desventajados económicamente, personas con impedimentos, adultos sin hogar, confinados, adultos con impedimentos, padres y madres solteras y trabajadores domésticos desplazados, en el nivel tres o mayor, que necesitan alcanzar un diploma de escuela secundaria o equivalencia y transicionar a la educación postsecundaria.

La identificación y divulgación a adultos con impedimentos continuará siendo apoyada a través de la asistencia técnica proporcionada por el personal del Programa de Educación Especial, que ofrece adiestramientos al personal de Título II y EVT. Por otro lado, se han establecido procedimientos para referir participantes para recibir servicios de EVT y educación especial.

El alcance y calidad de los servicios prestados bajo el Título II serán compatibles con la implementación de nuevos sistemas de información (SIA) capaces de mantener un recuento más preciso del número de participantes de cada programa que son impactados, junto con los respectivos resultados, a través de variables específicas que están incorporadas en los procesos del sistema de seguimiento y recopilación de datos. La rendición de cuentas adicional se garantiza a través de los 13 indicadores mediante los cuales se evaluará a los proveedores de servicios.

Servicios de Rehabilitación Vocacional

La ARV ofrece una amplia gama de servicios a personas con impedimentos, con el fin de integrarlos en la fuerza laboral, incluidos: adiestramiento en entornos personales u ocupacionales, servicios de pre empleo, consejería y servicios de preparación para el empleo (resumé, entrevistas, identificación de candidatos listo para su uso y referidos a las ofertas de empleo), entre otros. También patrocina adiestramientos en conjunto con diversas instituciones educativas acreditadas para facilitar que los clientes adquieran los conocimientos y destrezas ocupacionales necesarias para desempeñarse en el lugar de empleo.

Por otra parte, la ARV trabaja directamente con los patronos para crear oportunidades de empleo para las personas con impedimento. Con este fin, se dispone de personal cualificado en diversas disciplinas, entre los que el consejero de rehabilitación profesional es el principal. El personal de los Centros de Apoyo y Modos de Empleo (CAME) de la ARV, orienta a los empleadores sobre los servicios disponibles, y les asesora sobre los beneficios derivados del adiestramiento y reclutamiento de las personas con

impedimentos, entre otros servicios. Un ejemplo de ello es la celebración del Foro de Patronos, que se lleva a cabo cada año en colaboración con el CER.

El programa continuará sirviendo a las personas con impedimentos, con el fin de integrarlos en la fuerza laboral. Además de apoyar el acceso pleno a servicios a través de los Centros de Gestión Única, la ARV continuará sirviendo a la juventud y los estudiantes con impedimentos, con énfasis en las personas con impedimentos significativos, y con necesidad de servicios de transición pre empleo. Con este fin, la ARV mantendrá su colaboración con el Programa de Educación Especial del DE para acelerar la ejecución de los planes individualizados de los alumnos, seguir ofreciendo orientación en las escuelas a los estudiantes, padres y personal, y participar en las reuniones de padres y maestros.

Por otra parte, se establecerá un Acuerdo con el programa de Job Corps, y se buscarán otros acuerdos para identificar jóvenes fuera de la escuela que puedan beneficiarse de servicios de rehabilitación vocacional, incluyendo otros programas integrados de tipo residencial como son los hogares sustitutos o Youth Challenge. Según acordado con Jobs Corps, el personal del programa servirá de guía en el mismo recinto de Jobs Corps y proveerá servicios a los jóvenes elegibles referidos a Job Corps, mientras que Job Corps, a su vez, referirá al programa los jóvenes con impedimentos que precisen de servicios.

Ver sección VI.VR(c)(1) para una descripción de los acuerdos de colaboración que la ARV mantiene con otras entidades.

III(a)(2)(D) Coordinación, alineación y provisión de servicios a patronos. Describa cómo las entidades que administran los programas básicos y los programas socios requeridos y opcionales de los centros de gestión única, coordinarán sus actividades y recursos para proveer servicios abarcadores, de alta calidad a patronos para satisfacer sus necesidades actuales y proyectadas en torno a la fuerza laboral y para alcanzar las metas de la industria y socios sectoriales en la jurisdicción. Las actividades descritas deberán ser conformes con los requisitos legales aplicables a cada programa.

Como se mencionó anteriormente, a través de una unidad dedicada, se atenderán las necesidades de negocios específicas de PyMES y patronos, a la vez que se promoverá el uso de las instalaciones y personal de Centros de Gestión Única entre los patronos que lo requieran para llevar a cabo actividades de cernimiento, entrevistas u otras permitidas. El servicio será prestado principalmente por el personal de Wagner-Peyser y el de Título I, actuando conjuntamente como Equipo de Servicios de Negocios para brindar atención a patronos. Este equipo tiene la competencia y capacidad necesarias para coordinar los servicios apropiados de los programas socios para ayudar a los patronos y para mejorar el conocimiento de patronos sobre estrategias sectoriales específicas. Todos los programas básicos coordinarán sus promotores de empleo para planificar y ejecutar sus actividades de forma coordinada con el fin de presentar enfoque unificado con una voz, un mensaje y un equipo que represente a los Centros de Gestión Única, en sus comunicaciones con los patrones. Los recursos de la CCE podrán ser coordinados para prestar servicios a la medida a clientes patronos.

La red de Centros de Gestión Única apoyará a los negocios al funcionar como centro para reclutamiento, entrevista y colocación empleos. La red continuará prestando los servicios tecnológicos, el personal y los servicios básicos que sean precisos para ayudar a las empresas y la industria sus proceso de reclutamiento de personal.

Los servicios a patronos incluyen:

- Entrevistas y cernimiento de candidatos para elegir personal calificado y diestro para atender su necesidad por trabajadores

- Información del mercado laboral

- Membresía en la Junta Estatal, juntas locales, grupos de trabajo, asociaciones del sector, comités de patronos, entre otras entidades, para intervenir con la formulación de políticas para la educación, adiestramiento y empleo de la fuerza laboral en los niveles local, regional y estatal

- Uso de la red de los Centros de Gestión Única y sus sistemas para divulgar ofertas de empleo

- Incentivos, subsidios, seguimiento y servicios de apoyo a los empleados, incluidos servicios iniciales para obtener un certificado de salud y prueba de drogas, antecedentes penales, y otras certificaciones requeridas para los futuros empleados

Además de los servicios técnicos prestados a los patronos, la integración del DTRH facilitará el acceso a los servicios de compensación de Seguro por Desempleo para los patronos, y a otros programas administrados por el Departamento para expandir opciones de empleo.

El Crédito Contributivo por Oportunidad de Empleo (WOTC, por sus siglas en idioma inglés), es un incentivo federal concedido a patronos del sector privado a cambio de que recluten personas de doce grupos poblacionales específicos que, de ordinario, enfrentan barreras significativas para empleo. El WOTC se suma al resto de programas de la fuerza laboral para incentivar la diversidad de individuos en los lugares de empleo y facilitar el acceso de las personas escpecificadas a buenos puestos de trabajo y a que se muevan de la dependencia económica hacia la autosuficiencia.

En relación con el crédito, el personal del Servicio de Empleo:

- Determina de forma expedita la elegibilidad de individuos como miembros de alguno de los grupos especificados.

- Expide de forma expedita certificaciones, denegatorias, o notificaciones de invalidez para el crédito.

- Mantiene un sistema para supervisar periódicamente las actividades e iniciará acciones correctivas apropiadas, como corresponda.

- Maneja los acuerdos con los programas TANF y PAN, que prestan servicios a la mayoría de los trabajadores que son objeto de la aplicaciones del WOTC, y capacita al personal de estos programas.

- Mantener esfuerzos de cooperativos con organizaciones de empleo y adiestamiento que ya están trabajan con el sector privado, tales como: organizaciones de veteranos, comités de patronos y juntas locales, para orientar a los patronos sobre los requisitos del WOTC.

- Adiestra, según correspoda, al personal estatal y de las agencias participantes y monitorea y presta asistencia técnica a estas agencias.

- Participa en actividades de divulgación con el fin de ampliar la cantidad de patronos calificados para utilizar el crédito y aumentar el número de certificaciones positivas.

Ver sección VI.W-P(e)(3)(B)(ii), adelante, para información adicional sobre los servicios a patronos agrícolas; y la sección VI.VR(g) para obtener información adicional sobre actividades de coordinación con patronos por la ARV.

III(a)(2)(E) Envolvimiento de los socios con instituciones educativas. Describa cómo las estrategias estatales facilitan la participación de colegios, y escuelas de educación técnica y vocacional, como socios en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, para crear un sistema de educación y adiestramiento dirigido a la creación de empleo. Ver sección 102(b)(2)(B)(iv) de WIOA.

Como se comentó anteriormente, la Junta Estatal coordinará con la Junta Estatal para Educación Vocacional y Técnica del DE, el DTRH y la industria de servicios de educación, formas para adelantar la educación vocacional y técnica para ocupaciones con gran demanda, que requieren destrezas medias o altas o implican el uso de tecnología avanzada.

La Junta Estatal asumirá sus funciones de convocatoria bajo WIOA para aprovechar los recursos y sumar el apoyo del Consejo de Educación, el DE, las instituciones de educación superior y las instituciones de educación vocacional y técnica, para adoptar un marco común para apoyar la implantación de rutas ocupacionales y para adelantar la alineación de la los sistemas de educación y los sistemas de la fuerza laboral. Las instituciones educativas también serán involucradas en calidad de proveedores de servicios educativos y de adiestramiento, y son críticas para la implementación exitosa del programa de Aprendizaje Registrado.

En cuanto a los servicios para estudiantes con impedimentos, la Ley 51-1996, según enmendada, ordena la coordinación entre el Programa de Educación Especial del DE y la ARV, entre otros organismos, con el fin de asegurar una transición sin complicaciones de los estudiantes con impedimentos en tránsito hacia la educación superior o el mundo de empleo. El ARV interviene en el proceso antes que los estudiantes con impedimentos que son elegibles para recibir servicios se gradúen del sistema escolar, y facilita su inserción en programas de estudio o adiestramiento en instituciones de educación superior. La ARV patrocina capacitación en diversas instituciones educativas acreditadas, con el fin de que adquieran los conocimientos y destrezas necesarias para el empleo.

En términos de satisfacción de las personas con barreras para el empleo, junto con la educación básica para adultos, el programa de EVT del DE es clave para atender las necesidades de desarrollo laboral de la población correccional. Ver sección III(a)(2)(B) para información adicional sobre coordinación con los programas bajo la Ley Federal Carl D. Perkins.

III(a)(2)(F) Envolvimiento de los socios con otros proveedores de educación y adiestramiento. Describa cómo las estrategias estatales envuelven la participación de otros proveedores de educación y adiestramiento, incluyendo aquellos incluidos en la lista estatal de proveedores, como socios en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, para crear un sistema de educación y adiestramiento dirigido a la creación de empleo.

La flexibilidad que ofrece la WIOA será utlizada para involucrar y ampliar la cantidad y el tipo de proveedores de adiestramientos. Por ejemplo, la implementación del programa de Aprendizaje Registrado podría permitir la participación de los sindicatos, asociaciones profesionales y proveedores establecidos como IHE, en calidad de proveedores de adiestramientos.

Según dispuesto bajo WIOA, la jurisdicción mantiene una lista pública de proveedores elegibles y sus programas de adiestramiento, incluyendo información pertinente y de costos. La Junta Estatal adoptó procedimientos para la determinación inicial de elegibilidad y la certificación posterior estos proveedores.

Al emitir una determinación, el procedimiento requiere que las juntas locales:

- Analizar el impacto de factores económicos, geográficos y demográficos, y las características de las poblaciones atendidas por los proveedores, incluyendo sus dificultades de acceso a servicios, si las hubiera.

- Determinar las ocupaciones para las que se solicitan los servicios de adiestramiento, que deberán ser ocupaciones para las que haya demanda en la región geográfica cubierta por la junta local.

- Mantener el proceso de determinación de elegibilidad inicial de proveedores abierto durante todo el año.

- Establecer los criterios de elegibilidad, los requisitos para obtener información adicional y los niveles mínimos de desempeño para los proveedores de adiestramiento adicionales a lo exigido por la Junta Estatal, que pudieran ser aplicables a la zona específica.

- Salvaguardar la confidencialidad de la información de identificación personal de cualquier archivo de educación, incluyendo las circunstancias relacionadas con el consentimiento previo, y cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (FERPA, por sus siglas en idioma inglés).

- Periódicamente, invitar a las instituciones educativas públicas y privadas y organizaciones comunitarias a presentar solicitudes para la determinación de elegibilidad inicial o posterior como proveedores de adiestramiento para ocupaciones con demanda.

- En cuanto a los programas de aprendizaje, promover la inclusión automática en la Lista Estatal de proveedores, tras la petición cursada por un proveedor registrado.

- Adoptar procedimientos relativos a ediedtramiento en el empleo (on-the-job); adiestramiento a la medida; adiestramiento para trabajadores; empleo transicional; o las circunstancias descritas en la sección 134(c)(3)(G)(ii) de WIOA.

Con excepción del programa de Aprendizaje Registrado, los operadores del sistema de Gestión Única deben recopilar información sobre desempeño y determinar si los proveedores cumplen con los criterios establecidos. Los proveedores que cumplan con los criterios se considerarán como proveedores de adiestramiento elegibles.

Ver secciónes VI.I-B(b)(3) con relación a los procedimientos de elegibilidad de proveedores bajo los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados; VI.II(b), sobre el Programa de Educación para Adultos; y la sección VI.VR(e) para proveedores de Rehabilitación Vocacional.

III(a)(2)(G) Generación de recursos para aumentar el acceso a la educación. Describa cómo las estrategias estatales permitirán a la jurisdicción allegar otros recursos federales, estatales y locales que propician un mejor acceso a programas de desarrollo de la fuerza laboral en las instituciones educativas descritas en la sección (E), anterior.

Una meta clave del Plan Estatal Unificado es propiciar la expansión de los fondos disponibles y el aprovechamiento de fuentes de financiación no tradicionales para apoyar el crecimiento del sistema de la fuerza laboral.

El liderato del DE, en relación con en el desarrollo de rutas ocupacionales, permitirá combinar los esfuerzos y recursos disponibles para los programas bajo Título II y Carl D. Perkins, para avanzar en su implementación, y contribuir así a ampliar la flexibilidad del sistema educativo superior.

La colaboración con el DF añadirá al sistema la fuerza laboral, los recursos disponibles para servicios de educación vocacional de TANF y aquellos disponibles bajo el Programa de Vales para Educación y Adiestramiento (Chafee), lo que representa oportunidades adicionales para atender las necesidades laborales de las personas de bajos ingresos y los jóvenes. A través de una coordinación continua, los recursos estatales dedicados ahora a financiar educación básica, educación vocacional, e incentivos contributivos también se pueden aprovechar para apoyar el sistema. Como ejemplo de ello, la ARV, proyecta solicitar fondos del Fondo Estatal de Oportunidades de Empleo, al que ingresa el equivalente al 1% de todos los salarios gravados bajo la Ley de Seguridad de Empleo y el producto de los intereses acumulados sobre los beneficios no erogados bajo la Ley de Beneficios por Incapacidad No Ocupacional.

Una mayor coordinación con el CEPR facilitará recopilar datos suministrados por las instituciones educativas bajo diversos mandatos federales y locales, con el propósito de retroalimentar los sistemas educativos y de fuerza laboral. Otras oportunidades podrían surgir mediante la eleboración de modos en que la utilización de los programas de asistencia económica del CEPR apoyen las estrategias del sistema.

Se alentará a las áreas locales a aprovechar los recursos de los socios requeridos para apoyar la prestación de servicios integrados, a través de acuerdos financieros y no financieros. Los detalles de acuerdos para compartir otros recursos estatales deben ser resueltos a nivel local con la participación de otros organismos y los socios de los Centros de Gestión Única, a través de Acuerdos (MOUs).

Una estrategia clave para aprovechar otras inversiones federales que propendan a mejorar el acceso a programas de desarrollo laboral en las instituciones educativas es dotar a la Junta Estatal con la función de identificar y buscar oportunidades de financiación competitivas adicionales o subutilizadas que puedan beneficiar a cualquiera de los componentes del sistema de desarrollo laboral. DEI y REO (por sus siglas en idioma inglés), entre otras subvenciones y programas, representan oportunidades adicionales. Con este objetivo presente, la jurisdicción está comprometida con adelantar la designación de las juntas locales como organizaciones exentas bajo la sección 501(c)(3) del Código Federal de Rentas Internas, para perseguir fuentes no tradicionales de financiación.

En cuanto a los gobiernos locales, a través de la promulgación de las guías relacionadas con los procesos de planificación local y regional, existe la oportunidad para alentar a los oficiales principales electos a implantar medidas de reducción de impuestos municipales y conceder otros beneficios para incentivar a las empresas y patronos que patrocinan la implantación de rutas ocupacionales.

Por otra parte, el sistema financiero del sistema laboral (MIP, por sus siglas en idioma inglés) se modificó para requerir a las áreas locales cuantificar las contribuciones de los municipios en dichas áreas y Centros de Gestión Única. Las aportaciones locales se definen como cualquier gasto o contribución no federal que se utilice para apoyar los programas. Incluye efectivo y las contribuciones en especie. Las Guías Financieras contienen instrucciones específicas para calcular e informar sobre estas contribuciones. Como parte del proceso de planificación, se requieren áreas locales a presentar la siguiente información:

- Proyección de las aportaciones a los Centros de Gestión Única
- Proyección de la cantidad en efectivo que sería aportada
- Información sobre el efectivo y contribuciones en especie
- En relación con las contribuciones en especie, descripción de cómo éstas se calculan y la evidencia que se utilizará para documentar las mismas

III(a)(2)(H) Mejoramiento del acceso a credenciales post-secundarias. Describa cómo las estrategias estatales mejorarán el acceso a actividades conducentes a la obtención de credenciales post-secundarias reconocidas, incluyendo certificados provistos bajo el programa de Aprendizaje Registrado. Esto incluye certificados o licencias reconocidos por la industria que puedan ser portátiles y acumulables.

Como se ha expuesto, la oferta de educación postsecundaria en Puerto Rico ha crecido significativamente durante la última década, con la educación de nivel medio siendo el segmento con la expansión más grande. Incluso dentro de las instituciones de educación superior, el avance en este segmento carreras, certificados y credenciales, ha sido notable. En 2010, se graduaron de instituciones de educación superior unos 24,949 estudiantes con un título de bachillerato o nivel superior, y sólo 10,770 con estudios menores que bachillerato. En 2014, el número de graduados con título de bachillerato para esas instituciones aumentó levemente a 27,590, mientras que el número de los que se graduó con menos de bachillerato se disparó a 24,709.

Aunque los factores son muchos y variados, es preciso señalar que, junto con el crecimiento en el número de instituciones que ofrecen educación profesional y técnica (de 302 a 333 en el lapso del último año académico), el aumento de graduados en niveles medios evidencia que el acceso a un título o credenciales de estudios postsecundarios se ha flexibilizado en los últimos años y que existe una infraestructura considerable para apoyarlo. Por favor, consulte la sección II(a)(2)(A), para obtener información adicional sobre la infraestructura de la educación y las actividades de acreditación en la jurisdicción.

Bajo WIOA, se llevarán a cabo actividades de alineación para involucrar a los proveedores de educación y capacitación para implementar estrategias que faciliten el acceso a las credenciales de educación superior. Como se explica en el apartado III(c)(1), anterior, la jurisdicción se propone avanzar en la implementación de rutas de carreras para expandir la accesibilidad de credenciales reconocidas de la industria. La estrategia es clave para proporcionar a los participantes con múltiples puntos de entrada para flexibilizar la preparación académica y múltiples puntos de salida para permitir entrar y salir de la progresión cuando sea necesario, con el fin de conducir a la obtención de las credenciales reconocidas por la industria, según recomienda el USDOL.

Ver sección III(a)(2)(B), para información relacionada con la implementación del Programa de Aprendizaje Registrado.

III(a)(2)(I) Coordinación con estrategias de Desarrollo Económico. Describa cómo las actividades identificadas en (A), anterior, serán coordinadas con las estrategias y actividades de desarrollo económico y con las entidades a cargo de desarrollo económico en la jurisdicción.

Como se destacó anteriormente, la reorganización dispuesto por la Ley 171-2014, que transfirió el PDL, del DTRH al DDEC, promoverá la integración de las actividades de la fuerza de trabajo y desarrollo económico, según persigue WIOA. Con la transferencia, se amplían las oportunidades de colaboración con las unidades departamentales, incluyendo el Centro de Contratación Federal (FeCC, por sus siglas en idioma inglés), la red de apoyo empresario de ventanilla única manejada por la CCE, la Oficina de los Incentivos Industriales, el Programa de Desarrollo de la Juventud, y el Centro Regional de EB-5. Bajo el liderazgo del Departamento, las áreas de trabajo excedente de trabajo se podrían promover activamente para ampliar los beneficios de HUBZones a los patronos y las empresas; el cumplimiento con empleo afirmativato por los contratistas federales se puede conducir de manera más eficaz; y los mecanismos establecidos para el establecimiento de alianzas con asociaciones industriales y organización de

conglomerados industriales pueden ser puestos a la disposición de la Junta Estatal para el avance de estrategias sectoriales.

Una estrategia clave para alentar el entrelazamiento del desarrollo económico y el desarrollo de la fuerza trabajadora, será la dirigida a coordinar con las entidades estatales encargadas de certificar la concesión de incentivos fiscales en el marco de diversos programas estatales, con la finalidad de facilitar el cumplimiento con sus mandatos de creación de empleo a través de los bancos de mano de obra calificada del sistema de desarrollo de la fuerza laboral, en particular, para facilitar el acceso a empleo de los más jóvenes y las personas con impedimentos.

Tabla III-4. Incentivos contributivos condicionados a promoción de empleo

Ley	Condiciones
Sec. 5(a), Ley 72-1962, Ley para la Reglamentación de la Industria Lechera	Los incentivos disponibles bajo la Ley están sujetos a evidencia de promoción de empleos
Ley 168-1968, Ley de Exenciones Contributivas a Hospitales	Los incentivos disponibles bajo la Ley están sujetos a evidencia de promoción de empleos
Ley 47-1987, Ley de Coparticipación del Sector Público y Privado para la Nueva Operación de Vivienda	Los incentivos disponibles bajo la Ley están sujetos a evidencia de promoción de empleos
Sec. 5.43(a), Ley 83-1991, Ley del Centro para la Recaudación de Ingresos Municipales	Exención de contribución sobre la propiedad para actividades que generen nuevos empleos agrícolas
Sec. 2-A(a), Act 225-1995, Ley de Incentivos Agrícolas	Las actividades subsidiadas deben crear empleo agrícola
Sec. 2(a) Act 165-1996, Programa de Vivienda de Alquiler para Personas de Mayor Edad de Bajos Ingresos	Los proyectos de alquiler que reciben incentivos deben crear nuevos empleos
Sec. 1A(a), Act 73-2008, Ley de Incentivos Industriales	La actividad industrial que recibe incentivos debe crear nuevos empleos
Sec. 1A(a), Act 74-2010, Ley de de Desarrollo Turístico	La actividad turística que recibe incentivos debe crear nuevos empleos
Art. 2.17(a)(1), Act 83-2010, Fondo de Energía Verde	Todos los beneficiarios deben proveer garantías de creación de empleos para poder recibir fondos
Act 1-2013, Ley de Empleos Ahora	Todos los beneficios están sujetos a parámetros de creación de empleos

Fuente: Ley 187-2015.

Como se mencionó anteriormente, la reducción del gobierno ha dado lugar al desarrollo de política pública que favorece la expansión del empleo en el sector privado, el empleo por cuenta propia y el espíritu empresarial. Todos los programas básicos, y un número significativo de programas requeridos, adicionales y estatales fuera del Plan, ofrecen servicios y actividades de apoyo para el desarrollo de la fuerza laboral de las PYMES.

III(b) Sistemas y políticas operacionales estatales. El Plan Estatal Unificado deberá incluir una descripción de los sistemas y políticas operacionales que apoyan la implementación de las estrategias estatales descritas en la sección II, sobre Elementos Estratégicos. Esto incluye—

III(b)(1) Sistemas operacionales que apoyarán la implementación de las estrategias estatales. Deberá incluir una descripción de–

III(b)(1)(A) Sistemas operacionales estatales que apoyarán la implementación coordinada de las estrategias estatales (por ejemplo, sistemas de información del mercado laboral, sistemas de datos, sistemas de comÚnicación, sistemas para el manejo de casos, bancos de trabajo, entre otros)

Sistemas de información del mercado laboral y la fuerza trabajadora

El sistema de información del mercado laboral y la fuerza laboral (WLMI, por sus siglas en idioma inglés), establecido bajo la sección 49l-2 de la Ley Wagner-Peyser, es administrado y mantenido por el DTRH. El Departamento también mantiene un Negociado de Estadísticas Laborales, una División de Investigación sobre Destrezas Ocupacionales, y administra la Encuesta de Empleo y Salarios y la Encuesta de Empleo No Agrícola, además de otras encuestas especiales, estudios e investigaciones. Los productos están disponibles en http://www.mercadolaboral.pr.gov/.

Puerto Rico cumple con los requisitos de la Base de Datos de Información de la Fuerza Laboral (WIDb, por sus siglas en idioma inglés) requisitos y habrá completado la transición a la versión 2.6 antes de junio de 2016, asegurando así la comparabilidad de datos con otras jurisdicciones de los Estados, con respecto a proyecciones de empleo; salario; información sobre licencias ocupacionales, así como los datos procedentes de fuentes nacionales sobre programas educativos; localización de los centros de educación y adiestramiento; e información de contacto para todos los patronos.

El DTRH mantiene un sistema de WLMI totalmente accesible para múltiples de grupos de clientes, incluidos los buscadores de empleo, los patronos y quienes establecen política pública. Las proyecciones para empleo por ocupación se mantienen a largo plazo (10 años) y corto plazo (2 años), así como desagregada para unidades subestatales. La jurisdicciones utilizan el Sistema de Información de Empleos y Compensación Local (LEWIS, por sus siglas en idioma inglés) del USDOL para derivar patrones de personal para las proyecciones sub-estatales.

Como es requerido por el USDOL, el DTRH también produce un Informe Anual de Análisis Económico para la jurisdicción, una herramienta esencial para la planificación estratégica de WIOA y otros programas del sistema de la fuerza trabajadora. El informe proporciona información y análisis que pueden apoyar la planificación de la fuerza trabajadora y decisiones de política pública para el desarrollo de fuerza de trabajo, la educación, el desarrollo económico y la participación de las empresas en torno a estrategias sectoriales y rutas ocupacionales. El análisis contenido en el informe para el año 2015, ha sido integrado en el Plan Estatal Unificado y se utilizará en la formulación de planes de las áreas regionales y locales en el marco de WIOA.

Puerto Rico también utilizó una parte de sus fondos JD NEG disponibles para 2015, para planificar un Sistema de Manejo de Información Estratégica de la Fuerza Trabajadora, consistente en una base de datos de información del mercado laboral (LMI), una nueva plataforma integrada de correlación de ofertas y solicitudes de empleo, y una plataforma para ofrecer adiestramiento bilingüe en línea y capacitación para los residentes y personas interesadas en desplazarse a la jurisdicción.

El plan propone iniciar la coordinación con los productores de datos federales para asegurar que Puerto Rico se incluye en los informes, series, encuestas y productos estadísticos que están disponibles para otras jurisdicciones estatales y se pueden acceder públicamente a través de los sitios en la Internet del USDOL. Entre otros, se incluyen los siguientes productos:

- Encuesta de Hogares (Current Population Survey). Encuesta mensual de hogares llevadas a cabo por la Oficina del Censo para el Negociado Federal de Estadísticas del Trabajo. Ofrece un amplio conjunto de datos sobre la fuerza de trabajo, el empleo, el desempleo, las personas que no están en la fuerza de trabajo, horas de trabajo, ingresos y otras características demográficas y de la población trabajadora.

- Dinámica Longitudinal Patrono-Hogar (LEHD, por sus siglas en idioma inglés). LEHD vincula registros de los empleados y de los patronos provenientes de una variedad de fuentes de datos (registros administrativos, encuestas y censos demográficos). El producto principal de LEHD es la publicación de indicadores trimestrales de la Fuerza Laboral (QWI, por sus siglas en idioma inglés), que incluyen el empleo, la creación de empleo, ingresos mensuales, y los datos de rotación de los trabajadores de acuerdo al lugar, así como por detalle de industria, sexo y edad de los trabajadores. Si bien los 50 estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico y las Islas Vírgenes suscriben la alianza, el programa LEHD aún no está produciendo estadísticas de uso público para Puerto Rico.

- Encuesta de Ofertas de Empleo y Rotación Laboral (JOLTS, por sus siglas en idioma inglés). JOLTS recoge datos sobre el empleo total, ofertas de trabajo, contrataciones, cierres, despidos, descargas, y otras separaciones. El negociado federal publica los datos mensuales.

- Estadísticas Dinámica Empresarial (BDS, por sus siglas en idioma inglés). Proporciona medidas anuales de dinámica empresarial (por ejemplo, la creación y destrucción de empleo, nacimientos y muertes de establecimientos, y los comienzos y cierres en firme) para la economía, agregados por establecimiento y características de la empresa.

- Empleo Múltiple. El Negociado de Estadísticas del Trabajo define pluriempleados como trabajadores a sueldo o salario que tienen 2 o más puestos de trabajo, los trabajadores autónomos que también tienen un sueldo o salario de trabajo, o trabajadores familiares no remunerados que también tienen un trabajo de salario o sueldo. Los datos están disponibles para de cada estado desde 1994.

- Empleo y Salarios a Nivel Local (QCEW, por sus siglas en idioma inglés). El Negociado de Estadísticas del Trabajo produce esta serie con base en el programa del Censo Trimestral de Empleo y Salarios (QCEW). Los salarios representan una compensación total pagada durante el trimestre natural, con independencia del momento durante ese trimestre en el que el individuo trabajó. Para Puerto Rico, sólo se publican datos para el AMSJ.

- Trabajadores con Salario Mínimo. Estadísticas de trabajadores por hora-pagada con ingresos iguales o inferiores al salario mínimo federal prevaleciente.

- Encuesta Nacional de Compensación-Salarios. La Encuesta Nacional de Compensación-Salarios (NCS-W) del Negociado de Estadísticas del Trabajo cubre más de 800 ocupaciones (aunque no proporciona datos para cada ocupación), y publica datos salariales anuales para unas 80 áreas metropolitanas. Las tablas incluyen ingreso promedio y las horas semanales para categorías tales como: el sector privado vs. empleados del gobierno; ocupación; tiempo parcial vs. completo; empleo unionado vs no-unionado; producción de bienes vs. industrias de servicios; número de empleados por establecimiento; los salarios en varios percentiles; y otras variables.

- Encuesta Nacional de Compensación-Salarios. La Encuesta Nacional de Compensación-Salarios (NCS-W) del Negociado de Estadísticas del Trabajo cubre más de 800 ocupaciones (aunque no proporciona datos para cada ocupación), y publica datos salariales anuales para unas 80 áreas metropolitanas. Las tablas incluyen ingreso promedio y las horas semanales para categorías tales como: el sector privado vs. empleados del gobierno; ocupación; tiempo parcial vs. completo; empleo unionado vs no-

unionado; producción de bienes vs. industrias de servicios; número de empleados por establecimiento; los salarios en varios percentiles; y otras variables.

- Evaluación de Alfabetización de Adultos y Estimaciones Estatales y Locales de Bajo Nivel de Alfabetización del USDOE (SAAL, por sus siglas en idioma inglés). La SAAL se lleva a cabo conjuntamente con la Evaluación Nacional de Alfabetización de Adultos (NAAL, por sus siglas en idioma inglés).

- Informe Anual de Manufacturas. Estudio detallado de la Oficina del Censo por sub-industria de manufactura. Los datos de empleo abarcan número de empleados, nómina anual y número de trabajadores de producción, sus salarios y sus horas de trabajo.

- Encuesta Anual de Empleados del Gobierno. La Oficina del Censo realiza una Encuesta Anual de Trabajadores Estatales, que recoge datos sobre jornadas de trabajo completa y parcial, paga y horas de trabajo. La Oficina recopila datos locales, pero sólo informa a nivel estatal. Los datos también son informados por área funcional (por ejemplo, educación primaria y secundaria, enseñanza superior, policía o protección contra incendios, administración financiera; judicial y legal, etc.).

- Estadísticas de No-Patronos. La Oficina del Censo publica anualmente estadísticas de no-patronos, que cubren las empresas sin empleados remunerados. La mayoría de los no-patronos los trabajadores autónomos que operan empresas muy pequeñas o no incorporadas, que podrían no ser la principal fuente de ingresos del propietario. Estas empresas están excluidas de la mayoría de otras estadísticas sobre empresas (excepto por la Encuesta de Empresarios).

- Renta Personal, Compensación y Empleo. El Negociado de Análisis Económico, informa sobre el empleo a tiempo completo y parcial por industria, y empleo asalariado por la industria. Tanto a nivel estatal como local, los datos de ingresos incluyen distribuciones de ingreso personal y ganancias, desembolsos de sueldos y salarios, y compensación por industria principal.

- Evaluación de Alfabetización de Adultos y Estimaciones Estatales y Locales de Bajo Nivel de Alfabetización del USDOE (SAAL, por sus siglas en idioma inglés). La SAAL se lleva a cabo conjuntamente con la Evaluación Nacional de Alfabetización de Adultos (NAAL, por sus siglas en idioma inglés).

- Informe Anual de Manufacturas. Estudio detallado de la Oficina del Censo por sub-industria de manufactura. Los datos de empleo abarcan número de empleados, nómina anual y número de trabajadores de producción, sus salarios y sus horas de trabajo.

- Encuesta Anual de Empleados del Gobierno. La Oficina del Censo realiza una Encuesta Anual de Trabajadores Estatales, que recoge datos sobre jornadas de trabajo completa y parcial, paga y horas de trabajo. La Oficina recopila datos locales, pero sólo informa a nivel estatal. Los datos también son informados por área funcional (por ejemplo, educación primaria y secundaria, enseñanza superior, policía o protección contra incendios, administración financiera; judicial y legal, etc.).

- Estadísticas de No-Patronos. La Oficina del Censo publica anualmente estadísticas de no-patronos, que cubren las empresas sin empleados remunerados. La mayoría de los no-patronos los trabajadores autónomos que operan empresas muy pequeñas o no incorporadas, que podrían no ser la principal fuente de ingresos del propietario. Estas empresas están excluidas de la mayoría de otras estadísticas sobre empresas (excepto por la Encuesta de Empresarios).

- Renta Personal, Compensación y Empleo. El Negociado de Análisis Económico, informa sobre el empleo a tiempo completo y parcial por industria, y empleo asalariado por la industria. Tanto a nivel

estatal como local, los datos de ingresos incluyen distribuciones de ingreso personal y ganancias, desembolsos de sueldos y salarios, y compensación por industria principal.

Puerto Rico está a punto de completar la implementación de la Iniciativa del Sistema Longitudinal de Datos (SLDS, por sus siglas en idioma inglés) para los niveles K-12 en todo la jurisdicción, un componente clave del sistema WLMI que propiciará el aumento de la visibilidad de datos en los sistemas de enseñanza primaria y secundaria. El objetivo último de la SLDS, es contribuir a mejorar la política de educación y las decisiones operacionales contando con datos relativos a los logros del estudiante a través del tiempo. También tiene por objetivo establecer los mecanismos de organización, políticas, procedimientos, sistemas y de recursos humanos necesarios para perpetuar su utilización por los interesados en la educación en todos los niveles. Un resultado inmediato será contribuir a mejorar la capacidad para identificar jóvenes fuera de la escuela que precisan servicios del sistema de la fuerza trabajadora.

El Proyecto SLDS K-12 comenzó en 2012 y se encuentra en su último año de ejecución. El sistema integra datos de Sistema de Información de Estudiantes del DE (SIE), que recoge la información de todos los estudiantes matriculados en el sistema de educación pública, el Sistema de Información Financiera (SIFDE), datos del Programa de Educación Especial, datos sobre estudiantes con limitaciones en idioma español, entre otros datos. Se completa ahora la capacitación sobre el uso del portal de unos 5.000 usuarios, así como los protocolos de control de datos.

El programa de Educación para Adultos está integrado el Comité de Dirección de Datos y coordina la integración de los datos recogidos en el Sistema de Información para Adultos en el portal de acceso del sistema longitudinal, lo que facilitará el acceso a los datos del programa y mejorará las capacidades para la presentación y análisis de los datos necesarios para apoyar el proceso decisional. El DE espera planificar la extensión del sistema para evolucionar hacia un sistema P-20W en todo la jurisdicción.

El Consejo de Educación recoge, analiza y difunde datos detallados sobre instituciones educativas de los sistemas primario y secundario, instituciones de formación profesional y técnica, y las instituciones de educación superior. Los datos están disponibles en http://cepr.cespr.org/ceprd/index.asp.

Datos, comunicaciones y sistemas de manejo de casos

SIAC. El SIAC es el sistema de manejo de casos para la red de Centros de Gestión Única. Es un sistema en línea para la recopilación de datos, la presentación de informes y el manejo de casos con base en los protocolos WIASRD publicados por la ETA, el Informe de Desempeño del Programa de Asistencia por Ajuste Comercial y las estructuras de datos del Servicio de Empleo. La jurisdicción identificó como prioritarias las mejoras identificadas para estos sistemas por la Oficina de Contabilidad Gubernamental (GAO, por sus siglas en idioma inglés): contar con validaciones para limitar errores en los datos; identificar las fechas en que los participantes completaron servicios; y la capacidad para permitir que el personal pueda consultar al sistema para evaluar la confiabilidad e integridad de los datos.

El sistema mantiene la información del cliente, incluyendo un nivel mínimo de datos que deben ser recopilados para evidenciar el cumplimiento con los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación. Algunos de los cambios provisionales que se están incorporando al SIAC, con el fin de cumplir con los requisitos WIOA, incluyen:

- Añadir o editar servicios de Adultos y Trabajadores Desplazados, sin afectar el sistema de controles de edición para los elementos de datos relacionados.

- Añadir o editar servicios de Jóvenes, sin afectar el sistema de controles de edición para los elementos de datos relacionados.

- Revisión del sistema de proveedores elegibles (SELEP).
- Establecer un módulo más detallado de manejo de casos para participantes y patronos.
- Habilitar informes de desempeño por los proveedores de servicios.
- Implementar requisito de carga de información básica de patronos, como nombre, municipio, código postal, código NAICS, código O *Net y código del Registro de Corporaciones.

SELEP. El Sistema de Elegibilidad y Lista Estatal de Proveedores de Adiestramientos (SELEP) es un sistema en línea para simplificar y estandarizar la determinación de elegibilidad de las entidades y programas educativos que interesan formar parte de la Lista Estatal de Proveedores de Adiestramiento. El sistema permite a los proveedores interesados, completar sus aplicaciones en línea para ingresar en la lista. Al mismo tiempo, y de acuerdo con los procedimientos de cada área local, los proveedores deben presentar documentación de apoyo para sus aplicaciones a través del sistema. El sistema también proporciona información sobre el status de las solicitudes y determinaciones relacionadas. Permite, además, que las áreas locales publiquen las ocupaciones en demanda para su zona geográfica y remitir los datos relacionados a la Junta Estatal. La aplicación será actualizada para cumplir con la publicación de los datos de proveedores, como requiere WIOA.

SERR. El PDL también mantiene el Sistema Estandarizado de Servicios de Respuesta Rápida (SERR, por sus siglas en idioma inglés) para manejar la información relacionada con Respuesta Rápida.

MIP. El Sistema de Información Contable (MIP, por sus siglas en idioma inglés) es utilizado por el PDL para mantener los datos de contabilidad de los fondos federales asignados bajo WIOA a las áreas locales, así como los desembolsos a los participantes y proveedores, y los conceptos de gasto administrativo y operacional. Todas las áreas locales deben proporcionar los datos requeridos por el sistema, independientemente del uso de sistemas propios de información financiera.

Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo. El sistema permite la presentación en línea de una reclamación compensación de seguro por desempleo. Los usuarios pueden presentar una reclamación inicial si han trabajado en Puerto Rico por lo menos dos trimestres durante los últimos 18 meses, y si perdieron su empleo debido a razones fuera de su control. El tiempo para completar la solicitud no debe exceder de 30 minutos. Además, se aceptan reclamaciones por teléfono, a través del número (787) 945-7900, servicio que está disponible durante las horas de trabajo regulares.

SIS. El sistema de datos de Educación de Adultos Puerto Rico utiliza el Sistema de Información de Estudiantes (SIS, por sus siglas en idioma inglés) diseñado para ayudar a los proveedores con la recopilación, análisis y utilización de datos para identificar e implementar estrategias para alcanzar los niveles esperados de rendimiento.

La implantación del Sistema de Información de Adultos reforzará el cumplimiento de los requisitos de NRS. El Sistema de Información de Adultos es una aplicación que maneja el procesamiento de la información en las diferentes áreas funcionales; cumple con las normas y requisitos del Sistema de Educación de Adultos y procesa la presentación de informes Federales requeridos para el sistema NRS. La aplicación en línea, permite la creación simultánea y administración de localizaciones independientes entre sí, tiene un protocolo de seguridad integrado y está convenientemente diseñada por módulos.

La aplicación tiene la capacidad de generar transacciones conforme un flujo de procedimientos que provee para manejar los requisitos y autorizaciones de admisión, la asignación de personal, programación de cursos, registro, creación de documentos de archivo, y asuntos académicos. También procesa la presentación electrónica de documentos mediante la captura de una variedad de documentos que ya

están en el sistema; minimizando de esta manera la presentación de formas y conversión de documentos a forma digital dentro de diferentes áreas funcionales. Los usuarios pueden generar archivos de seguimiento en forma digital centralizada para cada área funcional, dependiendo del nivel de acceso de seguridad y los roles funcionales de los usuarios.

CRIS. La ARV mantiene el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación. El sistema mantiene los datos sobre los servicios prestados a solicitantes y consumidores, así como los datos necesarios para preparar los informes federales y estatales. CRIS (por sus siglas en idioma inglés) no está integrado aún con los sistemas de los Centros de Gestión Única o el DTRH. Las capacidades de manejo de casos del sistema se han actualizado para recopilar datos sobre servicios de Transición Pre-Empleo de estudiantes con impedimentos.

Bancos de Empleo

PR.JOBS es el Banco de Empleo oficial del DTRH. Este recurso, accesible para patronos y buscadores de empleo en general, se proporciona de forma gratuita bajo la plataforma de *Direct Employers,* como parte de un acuerdo con NASWA para hacer disponible la herramienta a las agencias estatales que prestan servicio a la fuerza trabajadora. *Direct Employers* opera Job Central, un centro de intercambio en línea dónde los patronos pueden publicar ofertas de empleo disponibles y reclutar candidatos elegibles, y los solicitantes de empleo pueden buscar ofertas de trabajo y solicitar empleo.

Job Central utiliza el codificador O*NET para asignar códigos ocupacionales. Por su parte, *Direct Employers* utiliza una versión actualizada y no permite cargar órdenes de empleo por el sistema de una agencia estatal mientras no cuente con un código SOC/ O*NET válido asignado.

Desde su lanzamiento en octubre de 2012, más de 300 nuevos patronos han sido registrados en PR.JOBS y, junto con los miembros registrados en Direct Employers, se publican diariamente más de 900 ofertas de empleo en puestos de trabajo especializados y altamente técnicos, en industrias de hostelería, salud, educación y muchos otros. Cada mes, aproximadamente 2,000 nuevos solicitantes de empleo se registran mediante la creación de una nueva cuenta.

Tras su registro en PR.JOBS, un buscador de trabajo tendrá acceso a una amplia red de patronos, puede publicar su resumé en línea y obtener acceso a las herramientas de transferibilidad de destrezas como MyNextMove y MySkillsMyFuture. Un patrono registrado tendrá acceso a una red de personas que buscan trabajo, podrá consultar sus resumé en línea y podrá extender una invitación para una entrevista, en forma totalmente transparente para el buscador de empleo.

Como parte de las mejoras a estos sistemas, se planifica integrar PR.JOBS con el sistema SIAC para descargar el contenido de PR.JOBS en SIAC, y viceversa, con el objetivo de llegar a un número máximo de personas que buscan empleo. Una vez que se complete la integración, el SIAC será capaz de descargar todas ofertas de trabajo publicadas en PR.JOBS, al tiempo que podrá cargar los ofertas de trabajo publicadas cargadas en el SIAC de forma directa, por el personal de WP diariamente.

Sistema de Intercambio Laboral. PR.JOBS recopila ahora las oportunidades de empleo no duplicadas publicadas por patronos verificados. No obstante, el Sistema de Intercambio Laboral de WP (en SIAC), no se beneficia de las más de 900 oportunidades de empleo publicadas diariamente en PR.JOBS.

Según mencionado, se propone mejorar el sistema para descargar el contenido de PR.JOBS en el Sistema de Intercambio Laboral (SIAC), y viceversa, para llegar a un mayor número de solicitantes de empleo. Una vez se complete la integración, prevemos aprovechar las ofertas de PR.JOBS en ocupaciones de alto nivel técnico en la industria farmacéutica y otras industrias clave en Puerto Rico. Esto mejorará la correlación de los solicitantes de empleo con las oportunidades de empleo disponibles.

Las mejoras a la plataforma de búsqueda de trabajo tendrán que integrar PR.JOBS y SIAC, de modo que todas las ofertas publicadas en PR.JOBS estén disponibles para ser utilizadas por SIAC.

III(b)(1)(B) Procesos para recopilación de datos y producción de informes utilizados para todos los programas y actividades, incluyendo aquellos existentes en los Centros de Gestión Única.

SIAC. El sistema se basa en los requisitos de informes y mantenimiento de archivos contenidos en los manuales y documentación WIASRD/ES/TAPR, que están diseñados para fortalecer las diferentes formas de informar desempeño de programas al USDOL mediante la utilización de una sola estructura racionalizada de informes. Esta estructura integral se apoya en un conjunto de formatos de informes trimestrales uniformes para la captura de datos sobre los servicios a patronos y personas que buscan empleo en los programas, incluyendo un informe especial sobre los servicios a los veteranos. Un componente clave de esta estructura de informes es el conjunto estandarizado de elementos de datos que incluye información sobre las características demográficas de los participantes, los tipos de servicios recibidos y los resultados de desempeño con base en medidas comunes definidas consistentemente a través de programas. Este sistema se utiliza para responder más rápida y eficazmente a las necesidades de manejo de información por parte de la ETA, el Congreso y el público en general.

El sistema SIAC contiene importantes instrucciones para la construcción de informes y el mantenimiento archivos de casos para su uso por todos los beneficiarios de fondos que administran Wagner-Peyser, VETS, programas bajo el Título I de WIOA, NEG, y programas de TAA financiados por el USDOL. Sus principales componentes son:

- Informes trimestrales sobre los servicios a clientes que buscan empleo. Contiene dos formatos de informes trimestrales normalizados e instrucciones relacionados que apoyan la presentación de informes de servicios prestados a los clientes que buscan empleo, incluidos los veteranos, y los resultados de desempeño basados en un conjunto de medidas comunes.

- Datos normalizados de archivos. Contiene una introducción general para ayudar a los usuarios a leer el diseño de registro individual y una lista completa de los elementos de datos (con definiciones correspondientes) considerados importantes para el manejo y evaluación de los programas por parte del personal que presta servicios a participantes. También se incluyen los valores de codificación, marcadores sobre tamaño de campo y tipo de datos y una guía de aplicación asigna cada elemento de datos a uno o más programas en el sistema de la fuerza trabajadora, para colocar cada elemento de datos en su contexto adecuado.

- Informe de Participantes bajo la Ley de Comercio (TAPR). Puerto Rico está obligado a mantener registros individuales estandarizados que contienen características, actividades y resultados de información para todas las personas que reciben los servicios o beneficios asistidos por el programa de Asistencia por Ajuste Comercial. Estos registros individuales se conocen colectivamente como el Informe de Participantes bajo la Ley de Comercio (TAPR).

  Los propósitos del TAPR son los siguientes:

  - Establecer un conjunto estandarizado de elementos de datos, definiciones y especificaciones que se puedan utilizar para describir las características, las actividades y los resultados de las personas atendidas por el programa TAA.

  - Facilitar la recopilación y presentación de información válida, consistente y completa de un individuo con el fin de apoyar la gestión, la evaluación y el mejoramiento continuo del programa a nivel local, estatal y federal.

- Compartir los resultados de desempeño del programa

El TAPR establece un conjunto básico de datos que deben ser recogidos y mantenidos por la jurisdicción. Estos registros consisten de información del cliente que se relaciona con la información obtenida a partir de datos de desempleo (UI) y otros registros administrativos de compensación u otras fuentes de datos suplementarios, según sea el caso. Un archivo TAPR debe abrirse para un individuo cuando el participante comienza a recibir servicios o es asistido bajo el TAA, luego de la correspondiente determinación de elegibilidad para participar en el programa. La concesión de un relevo del requisito de adiestramiento, pagos y otras asignaciones se consideran beneficios del programa que deberán ser incluidos en el expediente. En ese momento, las características de los participantes se deben cargar en el sistema, así como los datos de salario anteriores al ingreso en el programa.

En la medida que el individuo recibe beneficios y servicios adicionales bajo el TAA, éstos se deben incluir en el archivo del participante. Una vez el participante sale del programa, los datos sobre resultados y los registros de salarios posteriores al programa deben obtenerse para ser cargados en el sistema. Una vez se disponga de todos los datos de compensación, el archivo se considera listo para su presentación al USDOL.

SIE. El sistema de recogida de datos para la producción de informes del Programa de Educación de Adultos, utiliza el Sistema de Información Estudiantil (SIE), diseñado para ayudar a los proveedores con la recopilación, análisis y utilización de datos para identificar e implementar estrategias que les ayuden para alcanzar los niveles esperados de desempeño. Los esfuerzos actuales se centran en el Sistema de Información de Adultos, lo que contribuirá al cumplimiento con los requisitos del sistema nacional de informes para programas de educación para adultos (NRS, por sus siglas en idioma inglés).

Servicios de rehabilitación vocacional. El sistema de datos de la ARV captura datos para completar el informe RSA-911 y otros informes federales y locales. CRIS, el sistema de la ARV, será sometido a ajustes en su programación, para dar cabida a la producción de informes conforme las medidas de desempeño que WIOA estableció para el programa. En la actualidad, CRIS no está integrado con los sistemas de otros programas básicos que componen el sistema de Centros de Gestión Única.

III(b)(2) Las políticas estatales que apoyarán la implementación de las estrategias estatales (por ejemplo, políticas de co-inscripción y admisión universal, siempre que sea apropiado)

El Consejo Estatal revisará sus políticas y adoptará guías para cumplir con los requisitos y reglamentación bajo WIOA. Se han emitido guías en lo que respecta al proceso de designación de áreas locales bajo WIOA (ver secciones (b) (3) (A) y VI.IB (a) (1) (B) III), así como para la certificación de juntas locales y los procesos de selección de proveedores, entre otros asuntos. El Consejo Estatal avanza también el proceso de elaboración de una guía para la selección de los operadores de Centros Gestión Única, conforme la sección 121(d) de WIOA.

Las Guías de Planificación es el documento oficial que establece la política y pública y los requisitos para la asignación de fondos para el área local, para los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados (ver sección VI.I-B (a) (2) (A)). Mientras tanto, las Guías Financieras garantizan el cumplimiento con el manejo de fondos a través de todo el sistema.

Para la consecución de las estrategias estatales, la Junta Estatal podría emitir o revisar, según sea permisible, guías con respecto a:

- Procesos de planificación a nivel regional y local, incluyendo el apoyo para rutas ocupacionales y estrategias sectoriales en ambos niveles. Ver secciones III(a)(1), Tabla III-1, 101(d)(1), 101(d)(3)(B); y III(a)(2)(A), Tabla III-2, 6.2.

- Revisión de la guía de monitoreo. Ver secciones II(c)(2), estrategia 15.1; y III (a)(2)(A), Tabla III-2, 15.1.

- Cumplimiento con la sección 675.255 de la regla propuesta en cuanto a indicadores adicionales del Gobernador para el desempeño de las zonas locales e informes, según la guía a ser emitida por el USDOL y el USDOE. Véase la sección III(a)(1), Tabla III-1, 101(d)(3)(F).

- Comisiones permanentes en juntas locales para jóvenes, adultos con bajas destrezas, personas con impedimentos y otras prioridades de interés, como parte de los procesos de designación y certificación locales. Ver la sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 9.3.

- Participación del programa de rehabilitación vocacional en los órganos de coordinación y estrategias sectoriales para ampliar las oportunidades para las personas con incapacidad. Ver sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 4.3.

- Lenguaje y requisitos de apoyo a estrategias sectoriales. Ver secciones II(c)(1), estrategia 4.2; y III(a)(2)(A), Tabla III-2, 4.2.

- Patrocinio del gobierno local para estrategias sectoriales y rutas ocupacionales. Ver secciones III(a)(2)(A), Tabla III-2, 4.4; y III(a)(2)(C).

- Participación de las organizaciones que representan conglomerados industriales, consorcios municipales de desarrollo económico, y asociaciones y empresas, a través de la planificación local y regional. Ver sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 5.2 y 5.3.

- Adopción de metodologías contenidas en la normativa 17-15, (11) y el Marco de Implementación de Estrategias Sectoriales de ETA en los procesos de planificación. Véase la sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 6.3.

- Implementación de las rutas ocupacionales del título II a través de planes locales. Véase la sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 4.6.

- Resultados para las estrategias sectoriales y rutas ocupacionales. Ver sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 4.7.

- Designación de las juntas locales como organizaciones exentas bajo la sección 501(c)(3). Ver sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 8.3.

- Aprovechamiento de fondos por las juntas locales, oficiales principales electos y operadores de otras fuentes (CSBG, CDBG, Ticket to Work y SBA, entre otros). Ver sección III(a)(2)(B).

- Criterios para guiar el uso de los fondos estatales reservados para apoyar estrategias de empleo. Ver sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 8.1.

- Cumplimiento con umbral de gasto para jóvenes fuera de la escuela. Ver sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 2.1.

- Asignación de fondos de adultos y trabajadores desplazados, para proveer empleo transicional, según se indica en la normativa TEGL 3-15. Ver sección III(a)(2)(C).

- Asignación de fondos de adultos y trabajadores desplazados, para adiestramiento de trabajadores incumbentes. Ver sección III(a)(2)(C).

- Flexibilidad ofrecida a áreas locales bajo WIOA para aumentar el nivel de reembolso de capacitación en el empleo (on-the-job) hasta el 75 por ciento.

- Procedimientos conforme con las guías provistas por el USDOL (ODEP) para garantizar la accesibilidad física y programática de la red de Centros de Gestión Única. Ver secciones II(c)(2), estrategia 10.5; III(a)(2)(A), Tabla III-2, 10.5; y III(b)(8).

- Ejecución de infraestructura de acuerdos (MOU) para delimitar las funciones y responsabilidades de los diferentes socios; establecer un enfoque común del sistema como "puerta principal" a servicios; integrar la inscripción en todos los programas; proporcionar información básica sobre otros programas en las oficinas de socios; adoptar mecanismos de referidos; adoptar procesos evaluación uniformes; utilizar un proceso manejo de casos sistemático; e implementar un flujo secuencial común a través de las unidades de servicio. Ver secciones III(a)(2)(A), Tabla III-2, 10.2, 14.1; y III(a)(2)(C).

- Hoja de ruta para la interoperabilidad de los sistemas de información, aplicaciones de manejo de casos, intercambio de datos (back-end), y cambios en las operaciones, incluyendo admisión, co-inscripción, procesamiento y preparación de informes. Ver secciones II(c)(2), estrategia 13.1; y III(a)(1), Tabla III-2, 13.2.

- Identidad común del sistema, marca y comunicaciones, uso de los portales de Internet y las redes sociales. Ver secciones II(c)(2), estrategias 10.3 y 10.4.

- Implantación de una base de datos de conocimientos. Ver secciones II(c)(2), estrategia 12.4; y III(a)(1), Tabla III-1, 101(d)(5).

- Apoyo por el operador de actividades de adiestramiento cruzado, validación de datos, recopilación de datos y elaboración de informes. Ver la sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 12.2 y 12.3.

- Contribuciones de los programas básicos para sostener el sistema, y para ayudar a las juntas locales, funcionarios principales electos, y socios de los Centros de Gestión Única en las áreas locales, en la determinación de métodos equitativos y estables de financiación de los costos de infraestructura en los Centros. Ver la sección III(a)(1), Tabla III-1, 101(d)(6).

- Enfoque para el diseño de instalaciones. Ver sección III(a)(2)(A), Tabla III-2, 11.1.

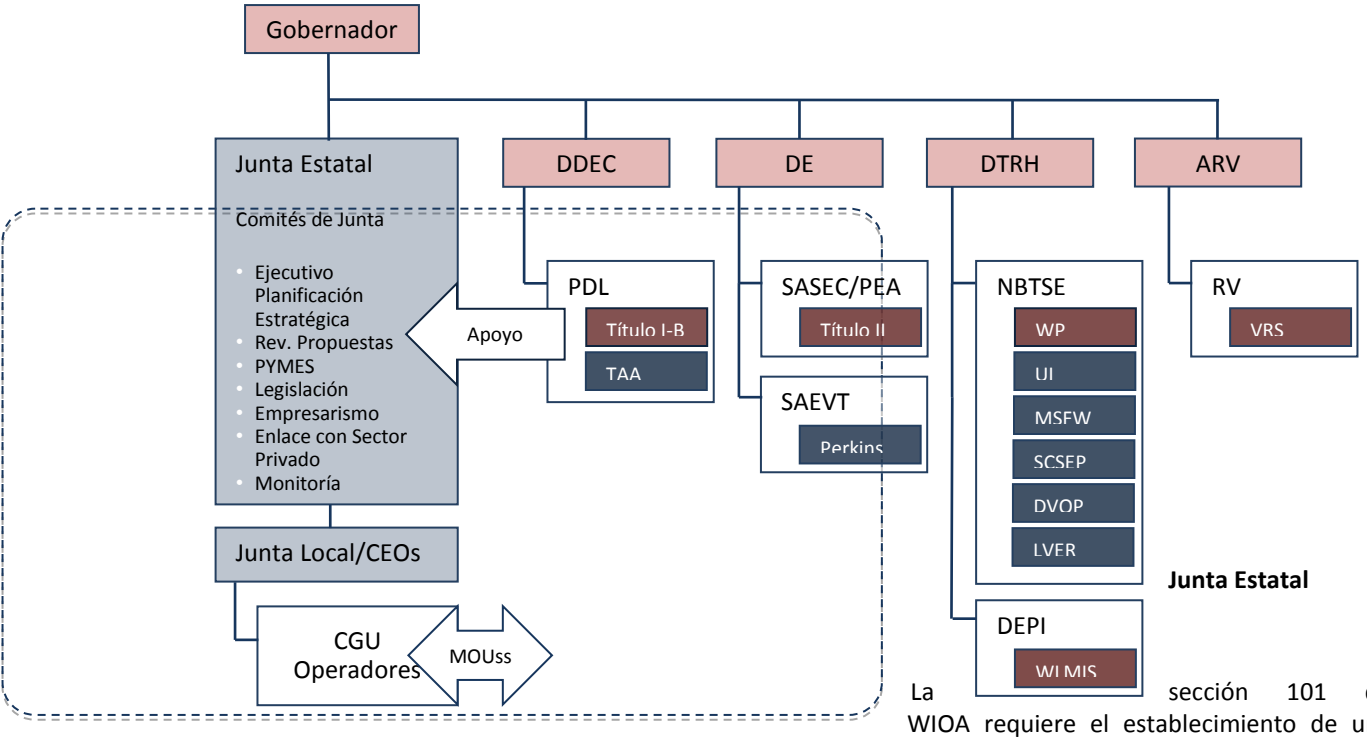
- Implantación y resultados de las solicitudes de relevo. Ver sección VI.I-B(e)(4)(E).

Además, describa los procesos para desarrollar las guías para determinar la aportación de los programas socios del sistema de Gestión Única que son administrados por la jurisdicción, a dicho sistema de servicios, incluyendo puntos de referencia para determinar cuantía o condiciones, y las guías para asistir a las juntas locales, los oficiales electos, y socios del servicio de Gestión Única para determinar métodos estables y equitativos para solventar su infraestructura, conforme lo dispuesto en la sección 121(h)(1)(B). A partir de la modificación del Plan, pautada para 2018, y planes o modificaciones subsiguientes, la jurisdicción deberá incluir dichas guías junto con el plan.

III(b)(3) Panorámica del programa estatal y la Junta Estatal.

III(b)(3)(A) Organización de las agencias estatales. Describa la organización y sistemas de ejecución a nivel estatal y local para los programas cubiertos bajo el Plan, incluyendo la estructura organizacional. Incluya un organigrama.

Figura III-1. Organigrama del sistema de la fuerza trabajadora con programas básicos



Junta Estatal

La sección 101 de WIOA requiere el establecimiento de una Junta Estatal con el propósito de asistir al Gobernador en el desarrollo, implementación y modificación del Plan Estatal Unificado, y la política pública del sistema de la fuerza trabajadora programa a nivel estatal. La Junta Estatal actual es similar a la junta requerida bajo WIOA, e incluye representantes de las organizaciones empresariales y obreras en la jurisdicción. Según permitido bajo la sección 101(e)(1) de WIOA, y de conformidad con la sección 4(D) de la normativa TEGL 27-14, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico continuará utilizando la Junta Estatal de Inversión de la Fuerza Trabajadora como Junta Estatal bajo WIOA, la cual ha sido debidamente certificada en cumplimiento con los requisitos de WIOA.

Programa Estatal

El PDL, creado por la Ley 171-2014, sucedió a la Administración de Desarrollo Laboral y es responsable de la coordinación, supervisión y administración de los fondos federales para los programas de Título I y el Programa de Asistencia por Ajuste Comercial (TAA, por sus siglas en idioma inglés). También proporciona apoyo operacional a la Junta Estatal.

El programa comprende unidades funcionales de monitoria, planificación, finanzas, estadísticas, recursos humanos y asesoría legal.

Áreas Locales

Las áreas locales existentes se componen de 12 consorcios de municipios y tres municipios independientes. Las áreas locales incluyen las Juntas Locales de Alcaldes, Juntas Locales y operadores del sistema de Centros de Gestión Única a nivel local. Cada una de las áreas locales, a través de los centros y sus sitios afiliados proveen servicios de empleo y adiestramiento para los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados, Jóvenes y los programas del Servicio de Empleo. El proceso de designación y redesignación de las áreas locales progresa de acuerdo con las directrices impartidas por la Junta Estatal en 2015.

De conformidad con los requisitos WIOA, se emitieron los criterios que regirán la nominación y nombramiento de los miembros de las Juntas Locales.

III(b)(3)(B) Junta Estatal. Describa la Junta Estatal, incluyendo-

III(b)(3)(B)(i) Membresía. Provea una lista de miembros de la Junta Estatal, incluyendo afiliaciones.

Tabla III-5. Membresía de la Justa Estatal

Nombre	Posición	Sector	Organización
CPA Raúl Rodríguez Font	Presidente, Junta Estatal	Negocios	Presidente, Droguería Betances
Ángel C. Jiménez González	Vice Presidente, Junta Estatal; Presidente, Comité de Presupuesto y Planificación Estratégica	Negocios	Presidente, Fast Lane Franchising, Inc.
Sandra I. Quiñones López	Secretaria, Presidente, Comité de Propuestas	Negocios	Consultora de Servicios en Recursos Humanos
Enid Monge de Pastrana	Presidenta, Comité de Pequeños Negocios, Comité de Legislación	Negocios	Dueña, Floristería Estrellitas
Fernando L. Martínez Ortiz	Presidente, Comité de Empresarismo	Negocios	Director de Operaciones, Harland Clarke
Jorge L. Díaz Irizarry	Presidente, Comité Enlace con el Sector Privado	Negocios	Presidente, Empresas Díaz/Betteroads Asphalt
Víctor L. Mena Rivera	Presidente, Comité de Evaluación, Monitoria y Auditoría	Negocios	Vice Presidente de Administración, Holsum de Puerto Rico
Edwin Rodríguez Álvarez	Miembro	Negocios	Presidente, Asociación de Comercio al Detal
José A. Algarín Pabón	Miembro	Negocios	Presidente, Conglomerado Empresas Santana
Luz M. Villanueva Díaz	Miembro	Negocios	Presidente, Premium Medical Services Card
Rafael G. Martínez Torres	Miembro	Negocios	Gerente General,

Nombre	Posición	Sector	Organización
			Restaurante 1919 y Vestíbulo, Hotel Vanderbilt
Raymond Ruiz Rivera	Miembro	Negocios	Vice Presidente para Recursos Humanos, Encanto Restaurants, Inc.
Tomás Ramírez Morales	Miembro	Negocios	CEO, XJTT Hospitality, Inc.
Vanessa I. Natal Santiago	Miembro	Negocios	Reclutadora, St. James Security
Víctor M. López Rosario	Miembro	Negocios	Presidente, Junta de Directores PR IT Cluster
Victoria Cintrón Cruz	Miembro	Negocios	Presidente, Light Medical Equipment
Yamille A. Morales Matos	Miembro	Negocios	Director de Ventas, Nuevas Tecnologías y Soluciones, Microsoft Puerto Rico
Hon. Eduardo Cintrón Suárez	Miembro	Gobierno Local	Alcalde, Municipio de Guayama
Hon. Luis J. Hernández Ortiz	Miembro	Gobierno Local	Alcalde, Municipio de Villalba
Hon. Wanda J. Soler Rosario	Miembro	Gobierno Local	Alcaldesa, Municipio de Barceloneta
José J. Oquendo Cruz	Miembro	Organización de base comunitaria	Presidente y CEO, PECES, Inc.
Carlos C. Sánchez Ortiz	Miembro	Sindicato Obrero	Presidente, Unión Trabajadores de Muelles
Ángel Matos García	Miembro	Cámara de Representantes	Representante, Distrito Representativo Carolina 40
Hon. Jesús F. Santa Rodríguez	Miembro	Cámara de Representantes	Representante, Distrito Representativo Caguas-Gurabo 31
Hon. Ángel R. Rosa Rodríguez	Miembro	Senado	Senador, Acumulación
Hon. Luis D. Rivera Filomeno	Miembro	Senado	Senador, Carolina, Distrito Senatorial VIII
Hon. Alberto O. Bacó Bagué	Miembro	Sector de Desarrollo Económico	Secretario, DDEC
Lcdo. Fernando J. Oronoz Rodríguez	Miembro	Oficina del Gobernador	Asesor del Gobernador, Desarrollo Económico
Coralie Córdova Rivera	Miembro	Programa Básico	Directora, PDL
Hon. Rafael Román Meléndez	Miembro	Programa Básico	Secretario, DE
Hon. Vance E. Thomas Rider	Miembro	Programa Básico	Secretario, DTRH
Lcdo. Iván Clemente	Miembro	Programa Básico	Administrador, ARV

Nombre	Posición	Sector	Organización
Delgado			
Hon. Alberto E. Lastra Power	Miembro	Programa Requerido	Secretario, DV
Hon. Idalia Colón Rondón, MTS	Miembro	Programa Requerido	Secretaria, DF
Miguelina Torres Román	Miembro	Programa Requerido	Directora, JobCorps Arecibo
Luayda Ortiz Orfini	Miembro	Proveedor de Servicio	Pathstone, Corp.

III(b)(3)(B)(ii) Actividades de la Junta. Provea una descripción de las actividades que asistirán a los miembros de la Junta Estatal y su personal a llevar a cabo sus funciones de forma efectiva.

Ver sección III(a)(1), anterior.

III(b)(4) Evaluación de programas y socios de los Centros de Gestión Única

Según dispuesto en la sección 677.160 de la regla propuesta, los programas serán evaluados sobre la base de sus niveles de rendimiento negociados. La sección 116(d)(2) de WIOA requiere a la jurisdicción presentar un informe de rendimiento que contendrá información sobre los niveles de desempeño alcanzados, según establece la regla propuesta 677.175. El Estado cumplirá con estos requisitos y la implementación de cualquier guía que publiquen el USDOL o el USDOE, que pudiera incluir información sobre personas determinadas.

III(b)(4)(A) Evaluación de programas básicos. Describa cómo los programas básicos serán evaluados cada año, con base en las medidas de desempeño estatales descritas en la sección 116(b) de WIOA. Dicha evaluación estatal deberá atender aspectos de calidad, efectividad y mejoramiento de los programas, a nivel de área local o proveedor, y deberán tomar en consideración metas de planificación locales y regionales.

Ver sección II(B)(4), anterior.

Título I

La jurisdicción continuará evaluando el programa, con base en los resultados de la monitoria fiscal y programática, las encuestas de satisfacción de clientes, y el análisis de las medidas e indicadores de desempeño.

Título II

La sección 212 de WIOA requiere una descripción sobre cómo la agencia propone evaluar la eficacia de las actividades de educación de adultos y alfabetización con base a las medidas de rendimiento descritas en la sección 116. La evaluación deberá abordar el grado en que los proveedores locales implementen cada una de los trece actividades especificadas en la sección 231 y se centrará en dos elementos principales: la evaluación formativa, que se lleva a cabo para asegurar la calidad del manejo del programa mediante el seguimiento de la eficacia del desarrollo y ejecución del programa; seguida por la evaluación sumativa, que documenta el impacto educativo en los alumnos, y determina el grado en el que se prestó el servicio a las poblaciones especificadas en el Plan Estatal.

El personal del programa, junto con los evaluadores, formularán del plan de evaluación. Las tareas de evaluación se dividen en las siguientes tareas:

- Documentación del proceso de ejecución del proyecto
- Alineación periódica los elementos del programa con los objetivos del programa
- Monitoria de los resultados y el impacto
- Seguimiento a los estudios de ex participantes
- Medición de la efectividad de la capacitación de maestros
- Evaluación del grado en que se logran las metas de educación para adultos y los objetivos de los trabajadores desplazados y otras poblaciones especiales

El plan de evaluación producirá los datos cuantitativos y cualitativos necesarias para evaluar la eficiencia y eficacia de las funciones y servicios del programa. El evaluador del programa utilizará una combinación de estrategias, que incluyen pero no se limitan a: investigaciones previas y posteriores, encuestas, entrevistas, pruebas estandarizadas, pruebas de nivel, registros de asistencia, observaciones y cuestionarios.

El producto de la evaluación deberá incluir:

- Información sobre la efectividad del programa de subvenciones de la sección 231
- Características de los alumnos adultos
- Mejoría en los niveles de alfabetización y logros educativos de los estudiantes
- Análisis del logro de metas de estudiantes
- Resultados de los estándares de desempeño
- Servicios prestados

Los informes de resultados incluirán los nuevos requisitos impuestos bajo el Sistema Nacional de Información (NRS, por sus siglas en idioma inglés).

Cada proveedor local deberá informar sobre las medidas de progreso obtenidas por todos los estudiantes que hayan asistido a, por lo menos, doce (12) horas de instrucción en los programas que reciben fondos suplementarios bajo la sección 231. Para aquellos programas que excedan las 12 horas requeridas, y completen hasta 120 horas por nivel de programa, las actividad de evaluación requerirá a los proveedores:

- Recopilar y analizar datos sobre el desempeño de los estudiantes y el mejoramiento del programa
- Determinar niveles de desempeño respecto de estándares e indicadores primarios
- Identificar las necesidades y servicios de apoyo

- Implementar iniciativas de mejoramiento continuo para cumplir con las medidas de desempeño para los este andares e indicadores primarios

El progreso en las medidas de desempeño de los estudiantes debe incluir, mínimamente:

- La mejoría en las competencias en lectura, escritura y expresión en idioma inglés, resolución de problemas, destrezas numéricas y otras destrezas de alfabetización

- La colocación, retención o terminación en educación postsecundaria, adiestramiento, la colocación y retención en empleo sin subsidio, o la promoción profesional

- Un diploma de escuela secundaria o su equivalente

- El logro de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes

Todos los proveedores locales que participan deben mantener registros individuales de los estudiantes que han asistido a, cuando menos, 12 horas de instrucción. Cada registro debe contener: identificación del estudiante e información de admisión, datos demográficos, datos de asistencia, datos de evaluación, datos de logro y otra información pertinente requerida por el sistema de manejo de datos.

El Programa de Educación de Adultos continuará la promoción su sistema abarcador de medición de desempeño para determinar la efectividad de programas y medir el progreso de los proveedores locales en cuanto al mejoramiento continuo del programa. La agencia revisa sus estrategias de ejecución de programas, procesos y evaluación de datos con el fin de apoyar y mejorar los servicios de alfabetización prestados y para optimizar el retorno de la inversión de los fondos federales invertidos en actividades de alfabetización y educación de adultos.

El Programa de Educación de Adultos Puerto Rico desarrolló una "autoevaluación de proveedores locales" para identificar mejores prácticas. Sobre una base de muestreo, el personal y proveedores local identificados, validarán las evaluaciones para observar el progreso de los programas de subvenciones bajo la sección 231. Esto incluye visitas de inspección, monitoreo externo y apoyo técnico a los proveedores locales, según sea necesario.

Los procesos de monitoria envuelven monitoria de cumplimiento, regional y fiscal. Su propósito es asegurar el cumplimiento de los programas, proyectos, regiones y centros en términos del cumplimiento en las áreas fiscales y programáticas del programa. Estas actividades de supervisión se llevarán a cabo al inicio de cada ciclo escolar, con el objetivo de acreditar el cumplimiento de la normativa aplicable del programa. La tarea de monitoria será continua a través del Plan, e incluirá:

- Informes Trimestrales. El Programa de Educación de Adultos Puerto Rico requiere que todos los proveedores locales informes trimestrales que reflejan los niveles de participación de los tres primeros meses.

- Evaluación Anual del Programa. El programa lleva a cabo una evaluación continua integral. Esta evaluación incluye todos los proveedores locales participantes y descansa en encuestas de todos los proveedores locales, inspecciones y entrevistas. Produce recomendaciones para la planificación a nivel estatal. Asimismo, contribuye a identificar las mejores prácticas y las necesidades que surjan en relación con el adiestramiento y la asistencia técnica necesarias para que los proveedores locales establezcan programas de instrucción eficaces y de alta calidad para las poblaciones específicas contempladas en el Plan Estatal.

- Seguimiento de Estudiantes. El informe del Sistema de Información de Adultos que se entrega al USDOE reflejará el progreso de la agencia para lograr los objetivos del programa y su efecto sobre los participantes atendidos.

Rehabilitación Vocacional

Ver secciones VI.VR(j), (o)(6), (o)(8)(A) y (p), a continuación, para obtener información sobre la avaluación del programa estatal.

III(b)(4)(B) Evaluación de programas socios del sistema de Gestión Única. Describa cómo otros servicios provistos por socios del sistema de ejecución de Gestión Única incluidos en el Plan serían evaluados cada año. Dicha evaluación estatal deberá tomar en consideración las metas de planificación locales y regionales.

Todos los programas deben ser evaluados en términos de su cumplimiento con los requisitos básicos, incluida su accesibilidad programática y física. Las guías para la certificación periódica de los Centros de Gestión Única será revisada para proveer el marco general de medidas pertinentes para evaluar el desempeño de los socios. Además, según lo dispuesto en WIOA, las directrices establecidas por el USDOL, USDOE y otras agencias patrocinadoras y los objetivos y medidas de desempeño incluidas en los planes regionales y locales.

III(b)(4)(C) Evaluaciones estatales previas. A partir de la modificación del Plan, pautada para 2018, y planes o modificaciones subsiguientes, deberá proveer los resultados de una evaluación sobre la efectividad de los programas básicos y otros programas socios del sistema de Gestión Única incluidos en el Plan Estatal Unificado durante el periodo bienal inmediatamente anterior (por ejemplo, concurrentemente con el ciclo de modificación del plan cada 2 años). Describirá, además, cómo el Estado adapta sus estrategias con base en dichas evaluaciones.

No aplica.

III(b)(4)(D) Proyectos de evaluación e investigación de las actividades realizadas bajo los programas básicos. Describa cómo la jurisdicción llevaría a cabo evaluaciones e investigación sobre actividades de los programas básicos; cómo esos proyectos estarán coordinados y diseñados conjuntamente con la Junta Estatal, las juntas locales y las agencias responsables por la administración de los programas básicos; y, además, cómo los proyectos estarán coordinados con las evaluaciones previstas por los Secretarios del Trabajo y Educación federal bajo WIOA.

La Junta Estatal descansará en la convocatoria de recursos de las juntas locales, los programas básicos y programas asociados para proporcionar consejo a la Junta Estatal sobre temas de integración y coordinación, para llevar a cabo investigaciones y evaluaciones permisibles bajo WIOA, y que impacten el sistema, y para participar en cualquier federalmente patrocinado iniciativa de investigación.

III(b)(5) Distribución de fondos de programas básicos. Describa los métodos y factores que la jurisdicción utilizará para determinar la distribución de fondos bajo los programas básicos, de acuerdo con las disposiciones que autorizan dicha distribución.

Ver próxima sección.

III(b)(5)(A) Para los programas de Título I, describa las políticas escritas que establecen los métodos estatales y factores utilizados para distribuir fondos a las áreas locales para—

El Gobernador distribuye los fondos asignados para servicios a jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, de acuerdo con lo dispuesto en las secciones 128 y 133 de WIOA. Las asignaciones dentro de la jurisdicción se realizan de acuerdo con las fórmulas de asignación dispuestas en las secciones 128(b) y 133(b) de WIOA.

De los fondos asignados para servicios a los jóvenes, adultos y trabajadores desplazados bajo WIOA, el Gobernador reserva una porción de cada una de estas fuentes para financiar actividades de inversión en la fuerza trabajadora aplicables a toda la jurisdicción. El Gobernador reserva hasta 15 por ciento de cada una de estas fuentes. Los fondos reservados de acuerdo con este párrafo se combinan y se erogan en actividades de adiestramiento y empleo a nivel estatal para adultos y trabajadores desplazados, y en actividades para jóvenes a nivel estatal, sin tener en cuenta la fuente de financiación de los fondos reservados. El Gobernador reserva una parte de los fondos para actividades de respuesta rápida a nivel estatal para trabajadores desplazados. Al hacer esta reserva, el Gobernador reserva hasta un 25 por ciento de los fondos disponibles para trabajadores desplazados.

III(b)(5)(A)(i) Actividades del programa de Jóvenes, de conformidad con las secciones 128(b)(2) o (b)(3) de WIOA

El Gobernador elige distribuir fondos de acuerdo con la fórmula de distribución dispuesta en la sección 128(b) de WIOA, como sigue:

- 33 1/3 por ciento sobre la base del número relativo de personas desempleadas en zonas de desempleo sustancial en cada área local de inversión en la fuerza trabajadora, en comparación con el número total de personas desempleadas en zonas de desempleo sustancial en la jurisdicción;

- 33 1/3 por ciento sobre la base del número exceso relativo de personas desempleadas en cada área local de inversión en la fuerza trabajadora, en comparación con el número exceso total de personas desempleadas en la jurisdicción; y

- 33 1/3 por ciento sobre la base del número relativo de los jóvenes desfavorecidos en cada área local de inversión en la fuerza trabajadora, en comparación con el número total de jóvenes desfavorecidos en la jurisdicción.

III(b)(5)(A)(ii) Actividades del programa de Adultos y de adiestramiento, de conformidad con las secciones 133(b)(2) o (b)(3) de WIOA

El Gobernador elige distribuir fondos de acuerdo con la fórmula de distribución dispuesta en la sección 133(b) de WIOA, como sigue:

- 33 1/3 por ciento sobre la base del número relativo de personas desempleadas en zonas de desempleo sustancial en cada área local de inversión en la fuerza trabajadora, en comparación con el número total de personas desempleadas en zonas de desempleo sustancial en la jurisdicción;

- 33 1/3 por ciento sobre la base del número exceso relativo de personas desempleadas en cada área local de inversión en la fuerza trabajadora, en comparación con el número exceso total de personas desempleadas en la jurisdicción; y

- 33 1/3 por ciento sobre la base del número relativo de los adultos desfavorecidos en cada área local de inversión en la fuerza trabajadora, en comparación con el número total de adultos desfavorecidos en la jurisdicción.

III(b)(5)(A)(iii) Actividades de empleo y adiestramiento del programa de Trabajadores Desplazados, de conformidad con la sección 133(b)(2) de WIOA y con base en los datos y pesos asignados

El Gobernador opta por distribuir fondos, de acuerdo con la fórmula de establecida para la asignación, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Datos sobre los asegurados por desempleo

- Concentración de desempleo

- Datos sobre cierres de plantas y despidos masivos

- Datos sobre industrias en declive

- Datos sobre dificultades económicas de trabajadores agrícolas

- Datos sobre desempleo de larga duración

III(b)(5)(B) Para los programas del Título II

III(b)(5)(B)(i) Describa cómo la agencia elegible adjudicará contratos multi-anuales a proveedores en la jurisdicción, mediante competencia, incluyendo cómo las agencias determinarán que los proveedores elegibles son organizaciones con efectividad demostrada.

Ver sección VI.II(a)(1)(A), adelante.

III(b)(5)(B)(ii) Describa cómo la agencia elegible asegurará el acceso directo y equitativo a todo proveedor elegible para aplicar y competir por fondos, y cómo asegurará que se utiliza el mismo procedimiento para todos los proveedores elegibles.

Ver sección VI.II(a)(1)(A), adelante.

III(b)(5)(C) Título IV de Rehabilitación Vocacional. En el caso de una jurisdicción que designa una agencia estatal para administrar la parte de los servicios de Rehabilitación Vocacional bajo el Plan Estatal Unificado, relacionada con los servicios a ser provistos a personas ciegas, conforme dispone la sección 101(a)(2)(A)(i) de la Ley Federal de Rehabilitación, describa el proceso y factores utilizados para determinar la distribución de fondos correspondiente entre ambas agencias.

No aplica.

III(b)(6) Datos de programas

III(b)(6)(A) Alineación de datos e integración.

Describa los planes de las agencias estatales a cargo de la administración de los programas básicos, conjuntamente con la Junta Estatal, para alinear e integrar sistemas de datos disponibles sobre la fuerza laboral y educación para los programas básicos, programas de seguro de desempleo y educación post-secundaria. La descripción debe incluir las metas estatales para lograr la integración de los sistemas de datos y cualquier progreso hasta la fecha.

Nota: La sección 116(i)(1) exige que los programas básicos, juntas locales, y los funcionarios electos establezcan y operen un sistema de información fiscal y de rendición de cuentas basado en las directrices establecidas por los Secretarios federales del Trabajo y Educación. Por otra parte, los departamentos federales de Trabajo y Educación tienen previsto trabajar con las jurisdicciones para proporcionar guías relacionadas. Las jurisdicciones deben comenzar a sentar las bases para el cumplimiento con los requisitos de responsabilidad fiscal y de gestión.

Puerto Rico cumplirá con el sistema de información fiscal y contabilidad que especifique el USDOL.

III(b)(6)(A)(i) Describa los planes estatales para lograr la interoperabilidad de los sistemas de manejo de información de los programas básicos para potenciar el intercambio eficiente de elementos comunes de datos para apoyar la evaluación de servicios y programas**.**

Ver sección II(c)(2), para información relacionada con los sistemas de información de los programas (Meta 13).

III(b)(6)(A)(ii) Describa los planes estatales para integrar los sistemas de datos para facilitar un proceso expedito de ingreso del participante y de provisión de servicios y para seguir su participación a través de todos los programas incluidos en el Plan.

Ver anterior.

III(b)(6)(A)(iii) Explique cómo la Junta Estatal asistirá al Gobernador para alinear a tecnología y sistemas de datos a través de los programas socios requeridos en el sistema de Gestión Única (incluyendo el diseño e implementación de un sistema de ingreso común, recopilación de datos, etc.) y cómo ese alineamiento contribuirá a mejorar la provisión de servicios a individuos, incluyendo personas desempleadas.

Ver sección II(c)(2), para información relacionada con el sistema de información de la fuerza laboral (Meta 7) y sistemas de información de los programas (Meta 13).

III(b)(6)(A)(iv) Describa los planes estatales para desarrollar y producir los informes de desempeño requeridos bajo la sección 116(d)(2) de WIOA.

Los programas básicos ajustarán sus sistemas de manejo de casos con el fin de recopilar datos para el sistema de rendición de cuentas rendimiento bajo WIOA.

III(b)(6)(B) Evaluación de los resultados de éxito de participantes que completan programas básicos. Describa cómo las agencias estatales líderes utilizarán el sistema de desarrollo de la fuerza laboral para evaluar el progreso de participantes que completan su participación en los programas básicos en relación con su acceso, permanencia y conclusión de estudios post-secundarios, o acceso y permanencia en el empleo. La jurisdicción pudiera optar por establecer indicadores de desempeño adicionales.

Ver secciones II(b)(4) and III(b)(4), anteriores.

III(b)(6)(C) Uso de los datos del registro de salarios del servicio del seguro por desempleo. Explique cómo la jurisdicción cumplirá con el requisito de utilizar datos trimestrales del registro de salarios del servicio de seguro por desempleo, para medir desempeño, completar evaluaciones, y cómo recurso de información sobre la fuerza y el mercado laboral, en forma consistente con la reglamentación aplicable. (Este elemento aplica sólo a los programas básicos).

La información del registro de compensación de individuos se utiliza para determinar el empleo, la retención y los ingresos medios. Los registros de compensación del servicio del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en idioma inglés) constituyen la fuente primaria de datos. El Sistema de Intercambio de Registros de Compensación (Wage Record Interchange System, o WRIS por sus siglas en idioma inglés). Dado que la información de registro de compensaciones de Puerto Rico requiere entrada manual de datos, no incluye los datos más recientes de los patronos. Por tanto, en el sistema de manejo de casos de los Centros de Gestión Única (SIAC), se introducen notas o comentarios, como parte del manejo de casos, para determinar el empleo y la retención de los participantes. Sin embargo, los datos suplementarios obtenidos a través de las notas de no se incluyen como parte de la determinación de ingreso promedio.

Se desarrolló una estrategia para incluir toda la información sobre compensación disponible en UI y para permitir a SIAC actualizar cualquier información anterior en récord. Si bien ha representado un reto técnico, se pudo desarrollar un nuevo módulo de carga del archivo de compensación que permitirá añadir la información de registros de compensación del UI que no se había incluido anteriormente. Aún así, será requerido desarrollar un sistema a nivel estatal que permita una carga más oportuna por parte de los patronos de los datos de compensación.

III(b)(6)(D) Garantías de privacidad. Describa las garantías de privacidad incorporadas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, incluyendo aquellas requeridas por la sección 444 de la Ley Federal de Disposiciones Generales de Educación (20 U.S.C. 1232g) y otras leyes federales aplicables.

La jurisdicción cumple con la sección 444 de la Ley Federal GEPA, la sección 2(c)(2) de la Ley de Rehabilitación de 1973, la sección 49l-2(a)(2) de la Ley Wagner-Peyser, las disposiciones contenidas en 2 CFR 200.303, Guía Uniforme de la OMB Federal y cualquier otra disposición aplicable. También cumple con todas las disposiciones locales pertinentes, incluidos aquellas identificadas por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico referente al acceso, la difusión y la confidencialidad de la información

gubernamental. Guías adicionales serán emitidas con base en las recomendaciones de USDOL (ODEP), sobre "Prácticas prometedoras para lograr el acceso universal y la igualdad de oportunidades: referencias para la sección 188".

III(b)(7) Prioridad de Servicio para Veteranos. Describa cómo la jurisdicción implementará y observará el cumplimiento de las disposiciones relativas a la prioridad de servicio para veteranos de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal de Empleo para Veteranos (38 U.S.C. 4215), que aplica a todos los programas de adiestramiento o empleo financiados, parcial o totalmente, por el Departamento Federal del Trabajo. Además, describa el proceso de referido para que veteranos para los cuáles se haya determinado que enfrentan barreras para el empleo, reciban los servicios de un especialista del Programa de Divulgación a Veteranos con Impedimentos (DVOP, por sus siglas en inglés).

La Ley Federal de Empleo para Veteranos (PL 107-288), promulgado en el 7 de noviembre de 2002, ordena "revisar y mejorar los servicios de empleo, colocación y adiestramiento que se ofrecen a los veteranos". La Ley exige que todos los programas de desarrollo laboral, total o parcialmente financiados por el USDOL, garanticen un servicio prioritario a los veteranos y, en determinadas circunstancias, a los cónyuges de los veteranos. Los veteranos y los cónyuges de los veteranos elegibles, que de otra manera cumplen con los requisitos de elegibilidad para los programas para adultos, deben recibir la más alta prioridad para la prestación de servicios.

El DTRH está comprometido con establecer relaciones con los organismos que componen la red de los Centros de Gestión Única, incluidos los municipios, consorcios, colegios y universidades, organismos públicos y privados, las organizaciones comunitarias o con base de fe, los patronos y los sindicatos, para asegurar y confirmar prioridad en la prestación del servicio. El personal de mérito del Servicio de Empleo pondrá en marcha y observará la prioridad de servicio en los Centros de Gestión Única. El coordinador del programa de veteranos (JVSGC, por sus siglas en idioma inglés), será el encargado de supervisar el cumplimiento con la prioridad de servicio por los socios del sistema de la fuerza trabajadora.

El personal del Servicio de Empleo llevará a cabo un plan estratégico, con la participación activa de los miembros del personal de los programas DVOP y LVER, para coordinar con los representantes de todas las organizaciones que integran el sistema de la fuerza trabajadora con el fin de revisar cualquier acuerdo vigente y avanzar los que sean necesarios para implantar la prioridad de servicio. El plan estratégico procurará: identificar a los veteranos, veteranos con impedimentos, veteranos que regresan heridos o lesionados, participantes de "Realife-lines", los miembros en transición del servicio militar a la vida civil y cualquiera otras personas elegibles; promover el empleo, el adiestramiento y la educación para los veteranos; identificar y coordinar los servicios de apoyo para los veteranos; y establecer procedimientos de referido y provisión de servicios.

El personal de los programas obligados a proveer servicio preferente a los veteranos serán capacitados sobre el proceso, incluyendo aquellos que prestan servicios bajo los siguientes programas o actividades: Programa de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes bajo el Título I de WIOA; Ley Wagner-Peyser; Ley de Comercio; Subvenciones de Emergencia Nacional; Programa de Empleo en Servicio Comunitario para Personas de Mayor Edad (SCSEP, por sus siglas en idioma inglés); Programa Nacional de Empleo de Trabajadores Agrícolas (NFJP, por sus siglas en idioma inglés); las subvenciones H-IB para Capacitación en Destrezas Técnicas; Job Corps; proyectos demostrativos bajo WIOA; subvenciones para el sistema de información del mercado laboral; actividades de Investigación y Desarrollo; manejo de los sistemas o aplicaciones en la red de los Centros de Gestión Única y servicios con base en Internet que utilizan la tecnología para ayudar a los individuos con el acceso a los recursos disponibles para su desarrollo laboral.

Según especifica la sección 20 CFR 1001.120, la prioridad de servicio a veteranos aplica a todos los servicios de empleo, incluyendo: registro; entrevista con el representante de un veterano; pruebas; consejería ocupacional; talleres de búsqueda de empleo; y referidos a adiestramiento en el trabajo (on-the-job). Los Centros de Gestión aperciben a los veteranos y cónyuges elegibles sobre la prioridad de servicio a que tienen derecho durante el contacto inicial y le proporcionan información detallada sobre la gama de servicios de empleo, colocación y adiestramiento disponibles para ellos. Si un veterano cumple con la definición de "veterano con barreras significativas para el empleo", el veterano o cónyuge elegible se refiere a un especialista JVSG DVOP para la prestación de servicios.

Además, como requiere el USDOL, los veteranos con edades comprendidas entre los 18 y 24 años, tienen que ser referidos a un especialista DVOP para recibir servicios. Los veteranos también reciben servicios de reempleo bajo RESEA. El programa proporciona servicios manejo de caso, incluida la orientación para reempleo, evaluación individualizada de carrera y ayuda para buscar empleo.

El personal del Servicio de Empleo y la red Centros de Gestión Única continuará dando a conocer y sirviendo con prioridad a los veteranos, de conformidad con la normativa aplicable. Los veteranos que visiten los Centros de Gestión Única, serán notificados de su derecho de prioridad de servicio. Una vez que un cliente se identifique como veterano, se le proporcionará información especial diseñada sólo para los veteranos, y se referirá, según sea el caso, a los especialistas DVOP entrenados especialmente para proveer servicios intensivos. Con el fin de ser referido a un DVOP, el veterano o cónyuge elegible deberá ser:

- Veterano con impedimentos, tal como se define en 38U.S.C § 4211 (1) y (3)
- Persona sin hogar, tal como se define en la Sección 103(a) de la Ley Federal de Asistencia a Personas sin Stewart B. McKinney (42 U.S.C. 11302 (a))
- Miembro separado recientemente del servicio militar, tal como se define en 38 U.S.C § 4211(6), que en cualquier momento durante los 12 meses anteriores haya estado sin trabajo por 27 semanas o más de forma consecutiva
- Ofensor, como se define en la sección 101(27) de WIOA, que haya sido liberado de la cárcel en los últimos 12 meses
- Persona que carece de un diploma de escuela secundaria o certificado equivalente
- Persona de bajos ingresos, según se define en la sección 101(25)(B) de WIOA

Para efectos de la prioridad de servicio, la definición "veterano" cubre todas las personas que sirvieron al menos un día en el servicio militar activo, o el servicio aéreo o naval, y que fue dado de baja en condiciones que no sean deshonrosas, como se especifica en 38 USC 101(2). El término "cónyuge elegible" tiene el significado previsto en el apartado 2(a) de la APCA (38 USC 4215 (a).

La red del sistema de la fuerza trabajadora y el público en general está advertido del derecho a la prioridad en el servicio debida a los veteranos y cónyuges elegibles, a través de anuncios publicados en los tablones de anuncios y cerca de los punto de entrada de los centros de prestación de servicios. Además, según se señaló, el personal Servicio de Empleo y los Centros de Gestión Única estarán totalmente capacitados para identificar las personas cubiertas en el mostrador de recepción y a lo largo del flujo de los procesos.

La verificación de prioridad a través de documentación requerida no es un proceso obligatorio, a menos que las personas cubiertas se sometan a dicha determinación de elegibilidad, o si las reglas del programa

federal requieren la verificación in-situ. Una vez se determina la prioridad de servicio, las personas cubiertas se adelantan al resto para recibir los servicios de empleo, adiestramiento y colocación apropiados, según lo declarado por VPL 07-09. Algunas oficinas del seguro de desempleo han adoptado este modelo de prioridad, aunque no es obligatorio.

Las áreas locales seguirán fomentando la prestación de servicios prioritarios adicionales para los veteranos, incluyendo el acceso prioritario a las órdenes de trabajo y las cuentas individuales de formación (ITA, por sus siglas en idioma inglés). Otras medidas para garantizar la prioridad de servicio a los veteranos incluyen: capacitación del personal; reiteración periódica de requisitos a los miembros al personal de recepción y del sistema de intercambio laboral; acceso preferente a las oportunidades de empleo para los DVOP/LVER; colocación de señales en las zonas de espera de todos los centros de servicio que indiquen la preferencia debida a veteranos; una breve orientación (por la mañana y por la tarde) a los clientes que esperan por ser atendidos en la zona de recepción sobre la prioridad debida a los veteranos; distribución de material informativo impreso; y validación de datos e informes.

III(b)(9) Atención de aspectos de accesibilidad del sistema de Gestión Única para individuos con dominio limitado del idioma inglés. Describa cómo el sistema de Gestión Única (incluyendo operadores y socios del sistema), asegurará que cada Centro de Gestión Única estará capacitado para atender las necesidades de personas con dominio limitado del idioma inglés, incluyendo el establecimiento procedimientos, la adiestramiento de personal, o la utilización de recursos y otros materiales.

El idioma principal utilizado en la prestación de servicios en todo el sistema, tanto en forma impresa como oral, es la lengua española.

IV. Coordinación con los programas del Plan Estatal. Describa los métodos utilizados para la planificación conjunta y la coordinación entre los programas básicos, y con los demás programas socios requeridos en el sistema de Gestión Única y con otros programas y actividades incluidos en el Plan Estatal Unificado.

La Junta Estatal mantiene un Comité de Planificación Estratégica que implementará, supervisará y revisará, siempre que sea requerido, el Plan Estatal Unificado. También dirigirá y alineará con el Plan Estatal, los procesos de planificación local y regional, a través de la emisión de guías, de conformidad con los artículos 106 y 108 de WIOA. La Junta Estatal será asistida por la División de Planificación de la PDL y el equipo conformado por los programas que trabajaron con la preparación del Plan Estatal Unificado.

V. Garantías comunes (para todos los programas básicos).

El Plan Estatal deberá incluir garantías a los efectos de que:

1. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** ha establecido una política para identificar las circunstancias que pudieran representar un conflicto de interés para un miembro de la Junta Estatal o de una junta local, o para la entidad o clase de oficiales que dicho miembro representa, y los procedimientos para resolver dichos conflictos;

2. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** ha establecido una política para proveer al acceso al público (incluyendo individuos con impedimentos) a las reuniones de la Junta Estatal y las juntas locales, además de información relacionada con las actividades de la Junta Estatal y las juntas locales, tal como datos sobre la membresía de las juntas y las minutas de sus reuniones;

3. **El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Educación y la Administración de Rehabilitación Vocacional**, agencias estatales líderes con autoridad para establecer la política pública y responsables por la administración de los programas básicos, revisaron y tuvieron oportunidad de comentar los elementos operacionales de planificación del Plan Estatal Unificado, y aprobaron dichos elementos como que atienden las necesidades de las poblaciones servidas por dichos programas;

4. (a). **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** recibió aportes como parte del proceso de desarrollo del Plan Estatal Unificado y proveyó oportunidad para comentar sobre el plan a representantes de las juntas locales, oficiales principales electos, negocios, organizaciones obreras, instituciones de educación superior, las entidades responsables por la planificación y administración de los programas básicos, socios requeridos del sistema de Gestión Única, otras partes con interés, incluyendo otras organizaciones que proveen servicios a individuos con barreras para empleo, y el público general; y el Plan Estatal Unificado se encuentra disponible y accesible al público general;

   (b). **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** proveyó una oportunidad para revisión y comentarios del Plan a la Junta Estatal, incluyendo oficiales de la agencia estatal de Seguro por Desempleo, en caso de que dichos oficiales sean miembros de la Junta Estatal;

5. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** ha establecido, de conformidad con la sección 116(i) de WIOA, procedimientos para el control fiscal y contabilidad de fondos, según sean necesarios para asegurar el desembolso apropiado, y la contabilidad de, fondos pagados a la jurisdicción a través de asignaciones hechas a los programas básicos para llevar a cabo actividades de desarrollo de la fuerza laboral;

6. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** ha tomado medidas apropiadas para asegurar el cumplimiento con los requisitos administrativos uniformes en esta Ley, incluyendo que la jurisdicción realizará una monitoria anual de las áreas locales para asegurar el cumplimiento o de otro modo, tomar la acción que corresponda para asegurar el cumplimiento con los requisitos administrativos uniformes establecidos bajo la sección 184(a)(3) de WIOA;

7. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** ha tomado acción apropiada para cumplir con lo dispuesto en la sección 188 de WIOA, sobre "No Discriminación", según aplique;

8. Los fondos federales recibidos para llevar a cabo un programa básico no serán utilizados para ningún otro propósito que no sea para las actividades autorizadas para la utilización de dichos fondos bajo dicho programa;

9. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** pagará una porción apropiada (según se defina por la Junta Estatal) de los costos para llevar a cabo lo dispuesto bajo la sección 116, mediante fondos aportados por cada uno de los programas básicos;

10. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** mantiene una política para la certificación del sistema de Gestión Única, que garantiza la accesibilidad física y programática de todos los Centros de Gestión Única en cumplimiento con la Ley Federal de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990;

11. Los proveedores de servicio tienen en vigor un proceso de referido para dirigir los Veteranos con Barreras Significativas de Empleo a recibir servicios del Programa de Divulgación de Veteranos(as) con Impedimentos (DVOP, por sus siglas en idioma inglés), siempre que sea apropiado; y

12. La prioridad en el servicio para veteranos(as) y sus cónyuges es provisto de conformidad con lo dispuesto en 38 USC 4215 en toda preparación, desarrollo o ejecución de programas o servicios financiados, parcial o totalmente, por el Departamento Federal del Trabajo.

VI. Requisitos programáticos específicos para los programas básicos. La jurisdicción deberá atender en esta sección todos los requisitos programáticos específicos para los programas considerados como básicos bajo WIOA.

VI.I-B Actividades de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes bajo el Título I-B. El Plan Estatal Unificado deberá incluir lo siguiente, en relación con las actividades llevadas a cabo bajo el subtítulo B—

VI.I-B(a) Requisitos generales.

VI.I-B(a)(1) Regiones y áreas locales de desarrollo laboral.

VI.I-B(a)(1)(A) Identifique las regiones y áreas locales de desarrollo laboral designadas en la jurisdicción.

El Gobernador ha identificado cinco regiones de desarrollo económico de la isla, de acuerdo con sus actividades económicas predominantes. Estas cinco regiones funcionales contienen características socioeconómicas similares y dependencias compartidas, lo que permite que sean definidas como regiones de desarrollo económico. Estas serán las regiones a promoverse en la delimitación de las áreas locales y para guiar la planificación regional, en espera de consulta con las áreas locales a ser designadas y los correspondientes oficiales principales electos, de conformidad con la sección 106(a)(1) de WIOA. Estas regiones son:

- **Noroeste**. La región se caracteriza por una agrupación industrial en los dispositivos informáticos y de información, aeroespacial, la agricultura y el comercio al detal.

- **Suroeste**. La región se caracteriza por la concentración de industrias en los sectores de la agricultura, eco-turismo, la hostelería, la tecnología logística y el comercio al detal.

- **Norte Central**. La región se caracteriza por la agrupación de industrias en fabricación de productos farmacéuticos, biotecnología, tecnología logística, servicios de salud, investigación y el desarrollo, turismo médico y el comercio al detal.

- **Este**. La región se caracteriza por la concentración de industrias en el turismo, la tecnología y ventas al detal.

- **Sudeste**. La región se caracteriza por la concentración de las industrias de fabricación de productos farmacéuticos, biotecnología agrícola, incluida la investigación y desarrollo de cultivos y el comercio al detal.

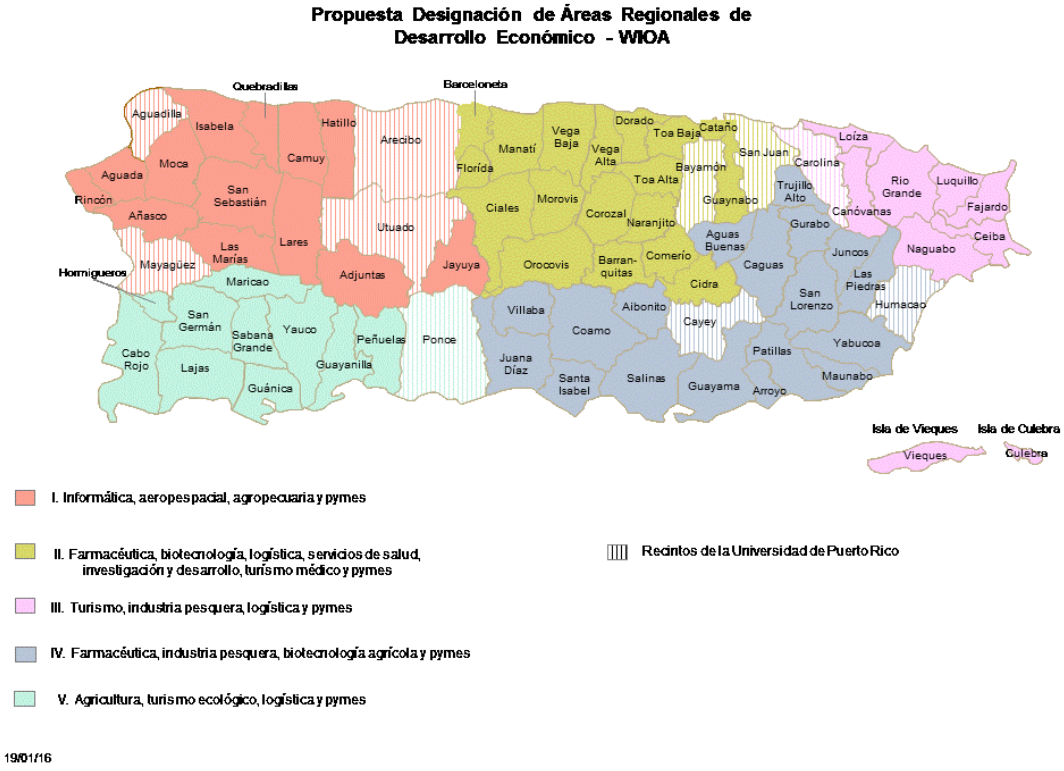
Según dispuesto en la sección 106(a)(2) de WIOA, todos las áreas locales que están en proceso de designación integrarán las regiones propuestas. Todas las regiones, tal como se detalla en la siguiente tabla, comprenderán más de un área local.

Tabla VI-1. Áreas locales propuestas elegibles para redesignación por región económica propuesta

Región	Área Local

Región	Área Local
Noroeste	Mayagüez-Las Marías, Noroeste, Norte Central
Suroeste	Suroeste, Ponce
Norte Central	Manatí-Dorado, Bayamón-Comerío, Guaynabo-Toa Baja, San Juan, La Montaña
Este	Carolina, Noreste
Sureste	Sur Central, Caguas-Guayama, Sureste

El siguiente Mapa ilustra las regiones económicas propuestas junto con la localización de los recintos de la UPR.



El Gobernador y la Junta Estatal establecerán políticas públicas y directrices para facilitar que las áreas locales desarrollen planes regionales. Estos serán presentados a la Junta Estatal para su evaluación y aprobación. Las directrices tendrán en cuenta los siguientes temas, consistente con los objetivos establecidos en la normativa bajo WIOA:

- Asistencia técnica a las áreas locales para llevar a cabo las tareas de planificación y prestación de servicios regionales requeridos bajo la sección 106(c)

- Alineación con las estrategias regionales de desarrollo económico adoptadas por el Estado

- Integración de las iniciativas de desarrollo económico de los consorcios municipales para iniciativas económicas y tecnológicas

- Integración de los grupos de organizaciones representativos de la industria, y avance de las estrategias e iniciativas del sector

- Desarrollo de proyectos y actividades para las industrias existentes y emergentes que generan oportunidades de empleo

- Colaboración con asociaciones comerciales e industriales disponibles en la región

- Estructura de acuerdos de colaboración (MOU) con consorcios, agrupaciones, asociaciones empresariales, academia, proveedores y otras partes interesadas en los sistemas de desarrollo de la fuerza trabajadora

- Condiciones para la planificación estratégica, incluida la evaluación de las fortalezas, debilidades y oportunidades en la región y los términos para la revisión del plan, entre otros parámetros

- Gobierno del plan regional, en colaboración con los consejos de alcaldes y juntas locales que participan

- La integración de las juntas locales en el modelo de prestación de servicios ordenados por WIOA, incluyendo la inscripción común de participantes, las estrategias y las iniciativas de divulgación comunes, servicio universal en la región, medidas de desempeño comunes (opcional), identificación de recursos adicionales y oportunidades de fondos, el plan de asignación de costos, y estructura de acuerdos de colaboración con socios requeridos y adicionales, entre otros factores

VI.I-B(a)(1)(B) Describa el proceso utilizado para designar áreas locales, incluyendo los procedimientos para determinar si el área local cumplió los criterios relativos a "desempeño exitoso" e “integridad fiscal sostenida”, de conformidad con lo dispuesto en las secciones 106(b)(2) y (3) de WIOA. Describa, además, el proceso utilizado para identificar las regiones de planificación, conforme dispone la sección 106(a) de WIOA. Deberá describir cómo la jurisdicción consultó a las juntas locales y los oficiales principales electos sobre la identificación de las regiones.

La Carta Administrativa WIOA-1-2015 de la Junta Estatal, sobre Políticas Públicas y Requisitos para la designación inicial y posterior de las áreas locales bajo WIOA, establece el proceso para considerar la solicitud de la designación inicial de las áreas locales para la administración de los fondos asignados en el marco WIOA. Además, la guía establece las directrices que regirán el proceso de evaluación de una solicitud para la designación posterior como área local. Por último, también establece las circunstancias y los criterios bajo los cuales la Junta Estatal puede considerar una solicitud de re-designación de áreas locales que pertenecen a una región de desarrollo económico o que se propone designar como una sola área local.

Bajo WIOA, la Junta Estatal tiene la facultad de recomendar la designación de una entidad como área local. La Junta asesora al Gobernador en asuntos relacionados con el sistema de inversión en la fuerza trabajadora, incluidos los relacionados con la sección 106 de WIOA, así como las secciones 20 CFR 679.200 a 679.290 de la reglamentación propuesta.

WIOA concibe un sistema centrado en el cliente, que comprende tanto los solicitantes de empleo como los patronos, capaz de anticipar y responder a las necesidades de las economías regionales. Esto requiere que las juntas locales y los oficiales principales electos diseñen y gestionen un sistema regional mediante la alineación de sus servicios y políticas con las necesidades regionales, y la elaboración de estrategias de apoyo para la prestación de servicios que estén adaptados a las exigencias de la economía.

El Gobernador, en consulta con la Junta Estatal, los oficiales principales electos y las juntas locales designará áreas locales como condición para el recibo de los fondos asignados al Estado Libre Asociado de

Puerto Rico bajo el Título I de WIOA. De acuerdo con la OE-2014-64, el concesionario de fondos bajo el Título I de WIOA es el DDEC, así como la unidad designada para prestar apoyo administrativo y operativo a la Junta Estatal.

La reglamentación estatales están siendo emitida en cumplimiento con los artículos 3 y 106 de WIOA, la Ley 171-2014, que transfirió el PDL al DDEC, y la OE-2014-64 emitida por el Gobernador para designar al DDEC como concesionario, administrador y monitor de fondos WIOA asignados a la jurisdicción, y para establecer la Junta Estatal.

La Carta de Administración WIOA-1-2015, emitida por la Junta Estatal, también promulga políticas públicas para guiar el proceso de re-designación de áreas locales. En resumen, el proceso de transición de un área local, previamente designado, que será designada inicialmente como área local bajo WIOA se puede realizar usando uno de dos métodos:

- Designación automática. En virtud del artículo 106(b)(2) de WIOA, el Gobernador tiene que aprobar una solicitud iniciada por el área local previamente designada para su designación inicial bajo WIOA, con la condición de que no haya ocurrido un cambio en la composición de la zona; y que durante los 2 años anteriores a la aprobación de WIOA (durante AP 2012 y 2013), el área local tuvo un "desempeño exitoso", y cumplió con los criterios relativos a "integridad fiscal sostenida".

- Designación discrecional. Luego de la correspondiente recomendación de la Junta Estatal, de conformidad con la sección 106(b)(4) de WIOA, el Gobernador podría aprobar una solicitud de cualquier unidad de gobierno local, incluyendo una combinación de esas unidades, para su designación como área local bajo WIOA, si la Junta Estatal recomienda y determina que la unidad o unidades comparten un mercado de laboral común; comparten una misma zona de desarrollo económico; y tienen los recursos federales y no federales, incluidas las instituciones de educación y adiestramiento apropiados para la provisión de servicios de la fuerza laboral.

En cualquier momento, el Gobernador podría revisar el desempeño y los resultados de una área local para evaluar si cumple con los requisitos para su designación posterior.

Tabla VI-2. Características seleccionadas de las áreas locales elegibles para redesignación

Área local	Municipio	Pob. Est.	Región económica propuesta bajo WIOA	Afiliación a consorcio municipal regional	Instalaciones de los programas básico			
					CGU	WP	Título II	ARV
Bayamón-Comerío	Bayamón	201,273	Norte Central		Compr.	Ofic. Local	Academia de Adultos (ABE4 ASE1 ASE2)	Oficina Regional
							Esc. Francisco Gaztambide (ASE1 ASE2 Noct.)	
							Esc. Miguel de Cervantes Saavedra (ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
							UMET (ESL Noct.)	
							Univ. Central Bayamón Central (ESL Noct.)	
Bayamón-Comerío	Comerío	20,533	Norte Central		Afil.		Municipio de Comerío (Noct.)	Oficina Satélite
							UMET	
Caguas-Guayama	Aguas Buenas	28,083	Sureste		Afil.		Esc. Luis Muñoz Marín (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	

Caguas-Guayama	Aibonito	25,241	Sureste		Compr.		Esc. Bonifacio Sánchez Jiménez (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	Oficina Satélite
					Afil.		Univ. Ana G. Méndez Campus Virtual	
Caguas-Guayama	Arroyo	19,255	Sureste	DISUR	Compr.			Oficina Satélite
Caguas-Guayama	Caguas	140,166	Sureste	INTECO	Compr.	Ofic. Local	Centro de Servicios Educativos (ABE1 ABE4 ASE1 ASE2)	Oficina Regional
							Milagros de Amor Corp. (ESL Noct.)	
							Municipio de Caguas (Civica)	
							Municipio de Caguas (ESL Noct.)	
							Servicios Educativos Alternativos	
							Caguax Bilingual College Inc.	
							Servicios Educativos Alternativos (Civica)	
Caguas-Guayama	Cayey	47,252	Sureste	INTECO	Compr.		Esc. Miguel Meléndez Muñoz (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
							Univ. del Turabo	
Caguas-Guayama	Guayama	44,261	Sureste	DISUR	Compr.	Ofic. Local	Esc. Eleuterio Lugo (ABE4 ASE1 ASE2 ESL)	
Caguas-Guayama	Guayanilla	20,862	Sureste	DISUR	Afil.		Esc. Arístides Cales Quirós (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	
Caguas-Guayama	Gurabo	46,460	Sureste	INTECO	Afil.		Univ. del Turabo	
							Esc. Dr. Conchita Cuevas (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Caguas-Guayama	Isabela	44,965	Sureste	PRTEC	Afil.		Esc. Francisco Mendoza (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Caguas-Guayama	Trujillo Alto	73,030	Sureste	INTENE	Compr.		Esc. Petra Zenón de Fabery. (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	
							The Metropolitan New School of America	
Carolina	Carolina	171,310	Este	INTENE	Compr.	CGU	Esc. Dr. Facundo Bueso (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	Oficina Satélite
							Esc. Dr. José M. Lázaro (ABE4 ASE1 ASE2)	
							Municipio de Carolina (ABE1)	
Guaynabo-Toa Baja	Cataño	27,211	Norte Central		Afil.		Esc. Francisco Oller (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Guaynabo-	Guaynabo	95,428	Norte		Compr.			CAA-

Toa Baja			Central					Sordos
Guaynabo-Toa Baja	Toa Alta	74,688	Norte Central	INTENOR	Afil.			
		86,873		INTENOR	Afil.		Esc. Pedro Albizu Campos (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	CAA
La Montaña	Barranquitas	30,045	Norte Central		Compr.		Esc. Pablo Colón Berdecía (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	Oficina Satélite
La Montaña	Cidra	42,878	Norte Central		Afil.		Esc. Ana Jacoba Candelas (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
La Montaña	Corozal	36,463	Norte Central	INTENOR	Afil.		Esc. Emilio R. Delgado (ASE1 ASE2 ESL)	Oficina Satélite
La Montaña	Orocovis	22,927	Norte Central		Afil.		Esc. Sup. Urbana (ASE1 ASE2)	Oficina Satélite
La Montaña	Villaba	25,196	Norte Central	DISUR	Afil.		Esc. Lysander Borrero Terry (ASE1 ASE2 Sat.)	Oficina Satélite
Manatí-Dorado	Arecibo	93,969	Norte Central	INTENOR	Compr.	Ofic. Local	Esc. Elba Lugo Carrión (ASE1 ASE2 ESL Noct.)	Oficina Regional
					Afil.		Centro de Servicios Juventud (ABE4 ASE1 ASE2 ESL)	
							Universidad del Este (ESL Sat.)	
Manatí-Dorado	Barceloneta	24,908	Norte Central	INTENOR	Afil.		Universidad del Este (ESL Sat.)	
							Esc. Sup. Héctor M. Ruiz (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Manatí-Dorado	Ciales	18,242	Norte Central	INTENOR	Afil.			
Manatí-Dorado	Dorado	38,305	Norte Central	INTENOR	Afil.		Esc. José Santos Alegría (ASE1 ASE2 Noct.)	
Manatí-Dorado	Florida	12,565	Norte Central	INTENOR	Afil.			Oficina Satélite
Manatí-Dorado	Manatí	42,900	Norte Central	INTENOR	Compr.			Oficina Satélite
Manatí-Dorado	Morovis	32,484	Norte Central	INTENOR	Afil.		Esc. Alternativa (ABE1 ABE4 ASE1 ASE2 ESL)	
							Esc. Francisco Rivera Claudio (ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Manatí-Dorado	Vega Alta	39,670	Norte Central	INTENOR	Afil.		Esc. Federico Degetau (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
							Esc. Ileana De Gracia (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Manatí-Dorado	Vega Baja	57,915	Norte Central	INTENOR	Afil.		Esc. Ángel Sandín (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	

Mayagüez-Las Marías	Las Marías	9,521	Noroeste	PRTEC	Afil.		Academia Eugenio María de Hostos (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Mayagüez-Las Marías	Mayaguez	85,425	Noroeste	PRTEC	Compr.	Ofic. Local	Esc. José Gautier Benítez (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	Oficina Regional
							Municipio de Mayagüez (ESL)	Oficina Satélite
Noreste	Canóvanas	47,655	Este	INTENE	Afil.		Esc. Vocacional Agustín Mercado Reverón (ASE1 ASE2)	
Noreste	Ceiba	13,122	Este	INTENE	Afil.		Esc. Santiago iglesias Pantin (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Noreste	Culebra	1,585	Este	INTENE	Afil.			
Noreste	Fajardo	35,539	Este	INTENE	Compr.	Ofic. Local		Oficina Satélite
Noreste	Loíza	29,054	Este	INTENE	Afil.		Esc. Jesusa Vizcarrondo (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Noreste	Luquillo	19,731	Este	INTENE	Afil.		Esc. Isidro Sánchez (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Noreste	Naguabo	26,881	Este	INTECO	Afil.		Municipio de Naguabo	
							Esc. Juan J. Maunez (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Noreste	Río Grande	53,628	Este	INTENE	Afil.		Municipio de Rio Grande (ABE1 ABE4 ASE1 ASE2)	
Noreste	Vieques	9,217	Este	INTENE	Afil.			
Noroeste	Aguada	41,176	Noroeste	PRTEC	Afil.		Esc. Arsenio Martínez (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Noroeste	Aguadilla	59,068	Noroeste	PRTEC	Compr.	Ofic. Local	UMET (ESL Noct.)	
							C.E.M.I. (ABE4 ASE1 ASE2 ESL)	
Noroeste	Añasco	28,874	Noroeste	PRTEC	Afil.		Esc. Isabel Suárez (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
							Centro Habacúc (ESL Noct.)	
Noroeste	Moca	39,349	Noroeste	PRTEC	Afil.		Esc. Dr. Efraín Sanchez Hidalgo (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Noroeste	Rincón	14,998	Noroeste	PRTE	Afil.		Esc. Manuel Garcia Pérez (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Noroeste	San Sebastián	41,204	Noroeste	PRTEC	Afil.		Esc. Bernardo Méndez (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Norte Central	Adjuntas	19,188	Noroeste	DISUR	Afil.			Oficina Satélite
Norte Central	Camuy	34,438	Noroeste	INTENOR	Afil.			

Norte Central	Hatillo	41,830	Noroeste	INTENOR	Affl.		Esc. Lorenzo Coballes Gandía (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
							Centro de Integración Paso a Paso (ABE1 ESL)	
							P.E.S.C.A, Inc. (ABE2 ESL)	
Norte Central	Jayuya	16,183	Noroeste	DISUR	Afil.		Esc. Agustín Rivera (ABE2 ASE1 ASE2)	Oficina Satélite
							Univ. Metropolitana (ESL Sat.)	
Norte Central	Lares	29,426	Noroeste		Afil.		Esc. Gabriela Mistral (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
							Esc. Héctor Hernández Arana (ABE2 ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Norte Central	Quebradillas	25,512	Noroeste	PRTEC	Afil.		Colegio Técnico Profesional, Inc. (ABE1 ABE2 ABE3 ABE4 ESL Sat.)	
							Esc. Juan Alejo de Arizmendi (ABE3 ASE1 ASE2 Noct.)	
Norte Central	Utuado	32,086	Noroeste	INTENOR	Afil.		ICOMO (ABE1 ABE2 ABE3 ABE4 ASE1 ASE2 ESL)	Oficina Satélite
							Esc. Luis Muñoz Rivera (ABE2 ABE3 ABE4 ASE1 ASE2 ESL Sat.)	
Ponce	Ponce	159,660	Suroeste	DISUR	Compr.	Ofic. Local	Esc. Dr. Eduardo Newmann (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	Oficina Regional
							Esc. Pedro Albizu Campos (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Sat.)	
							Esc. Llanos del Sur (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	
							Municipio de Ponce (ABE1 ABE2 ABE4 ASE1 ASE2 ESL)	
							Univ. del Turabo (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Sat.)	
San Juan	San Juan	380,149	Norte Central		Compr.		Esc. Gabriela Mistral (ABE3 ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	Oficina Regional
							Esc. Juan A. Corretjer (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	CAA
							Centro Educativo Villa Palmeras (ABE1 ABE4 ESL)	Oficina Satélite - UMET
							Esc. Ernesto Ramos Antonini (ABE2 ABE3 ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	Oficina Satélite - UPR, Rec. R.P.

							PRDCR (ABE1 ABE2 ABE3 ABE4 ASE1 ASE2 ESL Sat.)	
							M.A.V.I. (ABE1 ABE2)	
							Municipio de San Juan (Sat.)	
							Corporación de Cantera (Sat.)	
							UMET (Sat.)	
							Univ. Ana G. Méndez	
							Univ. Ana G. Méndez, Campus Virtual (Civica)	
							EDP University of Puerto Rico (ESL)	
							EDP University of Puerto Rico (Civics)	
							CMIGRA, Inc. (ABE1 Noct.)	
							Metropolitan School of Adult Program (ABE1 ABE4 ASE I ASE II Noct.)	
							Metropolitan School of Adult Program (Civica, Noct.)	
							IMS Educational Services, Inc. (Civics)	
							Esc. Cesáreo Rosa Nieves (ABE1 ABE2 ASE1 ASE2)	
							Hogar CREA, Inc. (ABE1 ABE2 ABE3 ABE4 ESL Sat.)	
Sur Central	Coamo	40,496	Sureste	DISUR	Compr.	Ofic. Local	Esc. Ramón José Dávila (ASE1 ASE2 Sat.)	Oficina Satélite
Sur Central	Juana Díaz	49,876	Sureste	DISUR	Afil.			
Sur Central	Naranjito	30,034	Sureste		Afil.		Esc. Rubén Rodriguez (ABE4 ASE1 ASE2 ESL)	
Sur Central	Salinas	30,506	Sureste	DISUR	Afil.		Esc. Carlos Colón Burgos (ABE1 ABE2 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
							Esc. Eloísa Pascual (ABE3 ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Sur Central	Santa Isabel	23,114	Sureste	DISUR	Afil.		Esc. Elvira M. Colón (ASE1 ASE2 Sat.)	
Sureste	Humacao	57,181	Sureste	INTECO	Compr.	CGU	Academia de Adultos (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	Oficina Satélite
Sureste	Juncos	40,284	Sureste	INTECO	Afil.		Municipio de Juncos	
			Sureste				Esc. José Collazo Colón (ASE1 ASE2 Noct.)	

Sureste	Las Piedras	38,759	Sureste	INTEC	Afil.			
Sureste	Maunabo	11,904	Sureste	PRTEC	Afil.		Esc. Alfonso Casta Martínez (ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	Oficina Satélite
Sureste	Patillas	18,766	Sureste	DISUR	Afil.		Biblioteca Digital Luis Nabuel Santana Gastón	
							Esc. Rafaelina E. Lebrón Flores (ABE3 ABE4 ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Sureste	San Lorenzo	40,313	Sureste	INTECO	Afil.			
Sureste	Yabucoa	36,903	Sureste		Afil.		Univ. del Turabo (Sat.)	Oficina Satélite
							Esc. Rosa Costas Valdivieso (ASE1 ASE2 ESL Noct.)	
Suroeste	Cabo Rojo	50,706	Suroeste	PRTEC	Afil.		Esc. Inés Maria Mendoza (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Suroeste	Guánica	18,627	Suroeste	DISUR-PRTEC	Afil.		Esc. Aurea E. Quiles Claudio (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	
Suroeste	Hormigueros	17,023	Suroeste	PRTEC	Afil.			
Suroeste	Lajas	25,117	Suroeste	PRTEC	Afil.		Esc. Leonides Morales (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Suroeste	Maricao	6,384	Suroeste		Afil.			
Suroeste	Peñuelas	23,307	Suroeste	DISUR	Afil.			
Suroeste	Sabana Grande	24,692	Suroeste	PRTEC	Afil.		Esc. Blanca Malaret (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	
Suroeste	San Germán	34,725	Suroeste	PRTEC	Compr.	Ofic. Local	Esc. Julio V. Guzmán (ABE4 ASE1 ASE2 Noct.)	Oficina Satélite
								CAA
Suroeste	Yauco	40,391	Suroeste	DISUR	Afil.		Esc. Josefa Vélez Bauza (ABE4 ASE1 ASE2 Sat.)	Oficina Satélite
							Universidad del Este (ESL Sat.)	

Fuente: ACS 2014, Est. 1 año; PDL, DTRH, DE, ARV. Abreviaturas: Afil., Centro de Gestión Única - Sitio Afiliado; Compr., Centro de Gestión Única - Centro Abarcador; ABE1 to 4, Educación Básica para Adultos, niveles 1 a 4; ASEA 1 to 2, Educación Secundaria para Adultos, niveles 1 o 2; ESL, Programa de Inglés; Noct., clases nocturnas; Sat., calses sabatinas; CAA, Centro de Avaluación y Ajuste de la ARV. Nota: las Oficinas Locales de Wagner-Peyser están en el proceso para co-localización en los Centros Abarcadores de Gestión Única.

VI.I-B(a)(1)(C) Provea el proceso de apelación mencionado en la sección 106(b)(5) de WIOA relacionado con la designación de las áreas locales.

La Carta Administrativa WIOA-1-2015, de la Junta Estatal, tiene por objeto establecer el proceso para considerar la solicitud de designación inicial de las áreas locales para la administración de los fondos delegados en virtud WIOA, incluyendo los procedimientos de apelación en caso de una determinación adversa con respecto a la solicitud de designación del área local. De acuerdo con ello, una área local que entiende que una determinación adversa respecto a su aplicación de designación automática o sucesiva requiere revisión, puede presentar una solicitud de reconsideración dirigida a la Junta Estatal, dentro del término de 15 días a partir de la fecha de notificación. La Junta Estatal deberá emitir una determinación final dentro de los 15 días naturales siguientes a la recepción de la solicitud de revisión. Si se emite una

determinación negativa, la entidad puede presentar una apelación ante el USDOL dentro de los 30 días naturales a partir de la fecha de recepción de la notificación de la determinación de la Junta Estatal.

VI.I-B(a)(1)(D) Provea el proceso de apelación mencionado en la sección 121(h)(2)(E) de WIOA relacionado con las determinaciones sobre el financiamiento de infraestructura.

La Junta Estatal desarrollará políticas públicas y adoptará reglamentos en relación con el proceso de apelación aplicable a las determinaciones sobre la financiación de infraestructuras de los Centros de Gestión Única.

VI.I-B(a)(2) Actividades de nivel estatal.

VI.I-B(a)(2)(A) Provea las políticas estatales o guías para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral y para el uso de fondos estatales para actividades de inversión en la fuerza laboral.

La Guía de Planificación es el documento oficial que establece la política pública y los requisitos para la asignación de fondos para las áreas locales para los programas para Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. En cumplimiento con la reglamentación, prioridades y objetivos de WIOA, la planificación estatal atenderá las necesidades de servicios de las poblaciones y minorías específicas, así como las de los solicitantes de empleo y patronos. La Guía de Planificación anual establece las políticas públicas estatales y federales relativas a la gestión de los fondos WIOA. La guía procura garantizar el cumplimiento de las políticas y los objetivos de ETA, su reglamentación, las reglas finales de WIOA, así como las políticas de la Junta Estatal. Los siguientes son algunos de los tópicos considerados en las Guías de Planificación, en relación con la prestación de servicios bajo WIOA.

Programa de Jóvenes

Las Directrices incluyen los criterios de elegibilidad establecidos en el artículo 129(a), como sigue:

- Sección 129(a)(1)(B), por ciento de elegibilidad de jóvenes fuera de la escuela
- Sección 129(a)(1)(C), por ciento de la elegibilidad de jóvenes en la escuela
- Sección 129(a)(3)(A)(ii), no más del 5 por ciento de los individuos podrán ser personas no calificados como de bajos ingresos; las directrices estatales requieren que las juntas locales desarrollen los criterios de elegibilidad y de política pública para cumplir con estos requisitos

La Guía de Planificación adelanta las prioridades para el sistema, como sigue:

- **Jóvenes fuera de la escuela**. La sección 129(a)(4)(A) de WIOA requiere que la mayor parte de la asignación del programa de Jóvenes sea utilizada para prestar servicios a los jóvenes fuera de la escuela. Las áreas locales deben centrar sus esfuerzos y recursos para identificar, involucrar y cumplir con las necesidades de esta población, que es una prioridad bajo WIOA, que dispone que un mínimo de 75 por ciento de los fondos del programa tiene que ser dedicado a servicios para esta población, con prioridad a jóvenes mayores.
- **Programa de Aprendizaje Registrado**. El aprendizaje es un modelo que se incluye como una estrategia del plan para aumentar el acceso de jóvenes a credenciales reconocidas por la industria, así como para mejorar los resultados obtenidos por jóvenes. Ver sección III(a)(2)(B) para obtener información adicional sobre el programa.

- **Aumento de oportunidades de experiencia ocupacional**. Una de las prioridades de la Junta Estatal es proporcionar a los jóvenes con oportunidades de experiencia laboral relevante y un mayor número de experiencias para jóvenes mayores que están fuera de la escuela. La sección 129(c)(4) establece que no menos del 20 por ciento de los fondos asignados a la zona local se deben utilizar para proporcionar a los jóvenes experiencias de trabajo relevantes, incluyendo: empleo de verano, programas de pre-aprendizaje, prácticas y experiencias de observación de trabajo y oportunidades de adiestramiento en el puesto de trabajo (on-the-job). Asimismo, la Junta Estatal ha establecido políticas públicas determinando que la colocación de empleo debe ocurrir en ocupaciones de alto crecimiento y demanda, en pequeñas y medianas empresas, entre otras industrias.

- **Aumento de la prestación de servicios para los jóvenes con discapacidades**. La Junta Estatal tiene el compromiso de eliminar los múltiples desafíos que afectan negativamente a la educación y el empleo de los jóvenes con impedimentos. El Estado alienta a los proveedores de servicios para jóvenes a aumentar su oferta a jóvenes con discapacidades.

Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

La Guía incluye los criterios de elegibilidad establecidos en WIOA para los programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, y considera las siguientes prioridades:

- Servicios básicos de carrera

- Servicios de carrera individuales

- Las política de la Junta estatal para la prestación de servicios de adiestramiento, con atención a las limitaciones, la prioridad de servicio y el carácter innovador de los proyectos

VI.I-B(a)(2)(B) Describa cómo la jurisdicción prevé utilizar los fondos de reserva del Gobernador**.** Describa cómo la jurisdicción utilizará fondos de Respuesta Rápida para responder a despidos y cierres de plantas y coordinar los servicios para prestar rápidamente la ayuda a las compañías y trabajadores afectados. La jurisdicción deberá también describir cualquier estrategia de aversión de despidos que haya implementado para atender compañías y trabajadores en riesgo.

Las actividades a nivel estatal incluyen dos componentes: actividades estatales requeridas y permitidas. La primera categoría incluye aquellas actividades requeridas por la reglamentación WIOA y tiene carácter compulsorio. Las actividades permitidas son aquellas que serán ejecutadas por la jurisdicción, de manera discrecional, según permitido en el artículo 129 para el programa de Jóvenes, y la sección 134 para los programas de Adultos y Trabajadores Desplazados. Las actividades requeridas son manejadas directamente por las divisiones administrativas y fiscales DDEC, mientras que las actividades permisibles requieren la participación de la Junta Estatal. La Junta ha desarrollado la política pública para gobernar la asignación de los fondos reservados para uso estatal y estableció las prioridades para el uso de fondos y evaluación de las actividades, incluyendo proyectos innovadores, incentivos a las áreas locales, y la investigación y el desarrollo, entre otras prioridades. Los fondos estatales asignados serán utilizados para apoyar las siguientes actividades requeridas y permitidas:

Actividades requeridas para Jóvenes

- Llevar a cabo evaluaciones

- Difundir la lista de proveedores elegibles de actividades para Jóvenes
- Asistencia a las áreas locales
- Operación de un sistema de información fiscal
- Llevar a cabo el seguimiento y la supervisión de actividades
- Asistencia adicional a las áreas locales que tienen altas concentraciones de jóvenes elegibles

Actividades permisibles para Jóvenes

- Llevar a cabo investigaciones relacionadas con la atención de las necesidades de educación y empleo de jóvenes elegibles y proyectos demostrativos relacionados con la satisfacción de las necesidades de educación y de empleo de los jóvenes elegibles.
- Apoyo al desarrollo de programas alternativos, basados en evidencia y otras actividades que mejoran las opciones disponibles para los jóvenes elegibles.
- Apoyo a la prestación de servicios de carrera que se describen en la sección 134(c)(2) en el sistema de Centros de Gestión Única.
- Apoyo a la educación financiera.
- Asistencia técnica para juntas locales, funcionarios electos, operadores y socios de los Centros de Gestión Única y proveedores elegibles en las áreas locales.

Actividades de empleo y adiestramiento requeridas para Adultos y Trabajadores Desplazados

- Prestación de servicios de Respuesta Rápida en el marco del Programa de Trabajadores Desplazados.
- Prestación de asistencia a las entidades estatales y organismos, áreas locales y socios de los Centros de Gestión Única en la realización de las actividades descritas en el Plan Estatal Unificado.
- Asistencia técnica a las áreas locales para llevar a cabo los esfuerzos de planificación regional y prestación de servicios requeridos bajo la sección 106(c).
- Asistencia técnica a las áreas locales que no cumplan con las medidas de desempeño locales que se describen en la sección 116(c).
- Asistencia a las áreas locales que operan un sistema de información fiscal de acuerdo con la sección 116(i).
- Actividades de monitoria, seguimiento y control.
- Difusión de la lista estatal de proveedores elegibles de servicios de adiestramiento.
- Difusión de la información de identificación de los proveedores elegibles para adiestramientos en el puesto de trabajo, capacitación a la medida, capacitación de trabajadores incumbentes, internados, oportunidades de experiencia laboral pagadas o no pagadas, o trabajos transicionales.

- Difusión de información sobre estrategias de prestación de servicios eficaces para servir a trabajadores y buscadores de empleo.

- Difusión de información de desempeño y costos de estudios (incluyendo matrícula y cuotas) para los participantes en programas aplicables, como se describe en los incisos (d) y (h) de la sección 122.

- Difusión de información sobre accesibilidad física y programática, de acuerdo con la sección 188 y, de ser aplicable, la Ley Federal de Estadounidenses con Impedimentos de 1990 (42 USC 12101 y ss.).

- Evaluaciones programáticas y de prestación de servicios.

Actividades admisibles de empleo y adiestramiento para Adultos y Trabajadores Dislocados

Según requerido o permitido, las siguientes actividades de adiestramiento serán ejecutadas en el marco del programa:

- Implementación de programas y estrategias innovadoras diseñadas para satisfacer las necesidades de todos los patronos (incluidas las pequeñas empresas) en la jurisdicción.

- Desarrollo de estrategias para servir eficazmente a las personas con barreras para empleo y para coordinar programas y servicios entre los socios del sistema de Centros de Gestión Única.

- Desarrollo o identificación de programas de educación y adiestramiento que respondan a un análisis en tiempo real del mercado de trabajo, que aceleren la terminación de un curso o la obtención de una credencial.

- Implementación de programas para aumentar el número de individuos que se adiestran para empleo no tradicional y son colocados en empleo no tradicional.

- Actividades para facilitar el acceso remoto a servicios, incluidos los servicios de adiestramiento, y acceso a través del uso de la tecnología.

- Prestación de servicios de carreras.

- Coordinación de actividades con el sistema de bienestar facilitar la prestación de servicios para los niños y jóvenes que son elegibles para asistencia bajo la sección 477 de la Ley Federal de Seguridad Social (42 USC 677).

- Promoción de proyectos de investigación y demostrativos relacionados con la satisfacción de las necesidades de empleo y de educación de adultos y trabajadores desplazados.

- Implementación de los servicios prometedores para trabajadores y empresas.

- Incentivos a las áreas locales por su desempeño conforme con la sección 116(c).

- Adopción, cálculo o la puesta en marcha para la aprobación un estándar de autosuficiencia económica estatal.

- Desarrollo y difusión de los procedimientos de admisión comunes y los elementos relacionados, incluyendo los procesos de registro, materiales o programación.

- Asistencia técnica a las áreas locales que implementen estrategias de contrato de pago por rendimiento.

- Evaluaciones de las estrategias adoptadas para la prestación de servicios.

Fondos de reserva del Gobernador

Los fondos de reserva estatales se asignarán para el desarrollo de proyectos innovadores, dirigidos a la actualización de destrezas y adiestramiento de los trabajadores en respuesta a las necesidades del participante y el patrono. El objetivo es que estos enfoques innovadores sean usados como modelos de prestación de servicios que puedan ser replicados por las áreas locales.

La Junta Estatal es el organismo responsable de establecer la política pública con respecto a la utilización de los fondos de reserva del Gobernador. La política del Consejo especifica las prioridades con respecto a las industrias o sectores económicos que se beneficiarán de la financiación reservada, las cuales estarán apoyadas por directrices para evaluar la necesidad financiación específica y determinar el mérito y los resultados esperados de estas iniciativas.

Los enfoques innovadores deben dirigirse a las prioridades establecidas en el Plan Estatal Unificado y deben estar alineados con los cambios económicos, las nuevas tecnologías, el desarrollo de las economías locales y regionales, y el desarrollo de una mano de obra calificada a través del empleo y el adiestramiento. Estas prioridades pueden resumirse en las siguientes categorías de proyectos:

- Pequeñas y medianas empresas que lideran la creación de puestos de trabajo a través de nuevos negocios o por medio de la expansión de las industrias existentes, o mediante la creación de nuevos puestos de trabajo para promover productos y servicios para la exportación o subcontratación con empresas multinacionales.

- Ciencia y Tecnología (industrias de alta tecnología y de alto crecimiento), industrias que crean puestos de trabajo o actualizan los conocimientos de los trabajadores incumbentes en las industrias que están en el proceso de transformación de sus operaciones mediante la introducción de nuevas tecnologías en áreas tales como la fabricación de alta tecnología, la investigación y desarrollo, biotecnología, ciencias biomoléculares o producción de alimentos.

- Desarrollo de asociaciones entre las empresas y las industrias, las organizaciones educativas (universidades y colegios de la comunidad) y de base comunitaria o de fé, para el desarrollo de nuevos criterios de adiestramiento adaptados a las necesidades de empleo de sectores industriales específicos.

- Otras actividades permisibles bajo WIOA, la promoción de colocación en empleo no subsidiado y su retención en los sectores industriales de educación, salud, salud aliada, turismo, conglomerados industriales y el sector de venta al detal menor.

- Alternativas de adiestramiento para hacer frente a la falta de calificaciones o de destrezas para el empleo.

- Las industrias ubicadas en zonas geográficas con dificultades de desarrollo económico debido a despidos recientes, el cierre permanente de las industrias, desastres naturales o desempleo masivo, entre otras condiciones.

- Aprovechamiento de fondos a través de iniciativas recurren a financiamiento entrelazado o que están relacionados con fuentes no tradicionales y variadas de fondos.

- Actividades de aversión de despidos o estrategias para prevenir o detener despidos significativos.

Oficina de Respuesta Rápida

La Oficina de Respuesta Rápida del PDL, se estableció para garantizar la prestación efectiva de servicios a trabajadores desplazados en cumplimiento con los requisitos del programa. Las actividades de respuesta rápida se proporcionan para ayudar a los trabajadores desplazados con su reempleo tan pronto como sea posible a través de servicios tales como:

- Coordinación de servicios de respuesta rápida mediante la coordinación con la gerencia de la empresa y, de ser aplicable, organizaciones obreras

- Prestación de servicios en las instalaciones, incluyendo información sobre programas de asistencia como compensación de seguro por desempleo, ayuda para buscar empleo y la reconversión profesional

- Referidos inmediatas al sistema de la fuerza laboral y otros programas públicos disponibles en el área local, que respondan a las necesidades de reinserción laboral y reajuste de los trabajadores

Los servicios de respuesta rápida se promueven no sólo como una herramienta para la prestación de servicios a los trabajadores afectados por el cierre de plantas o despido masivo, sino también como una alternativa para el sector empresarial para evitar un posible cierre y mejorar las habilidades de sus trabajadores. El sistema de la fuerza laboral, en colaboración con las agencias de desarrollo económico, proporciona alternativas a aquellas empresas que luchan para evitar el cierre de una planta.

En el AP 2014, los servicios de respuesta rápida fueron prestados a 5,732 trabajadores desplazados en sectores que incluyen la manufactura, producción farmacéutica, servicios empresariales y profesionales, la administración pública y las industrias de comunicación. La industria de servicios, que representó el 67% del total de los trabajadores desplazados, se convirtió en el sector de empleo más afectado por los despidos. El sector incluye el comercio al detal, los servicios profesionales y servicios de protección, entre otros. Las industrias manufactureras continuaron perdiendo empleo, con un 25% del total de trabajadores desplazados, seguido por el sector de la administración pública, que perdió el 7%, y la industria farmacéutica, con el 1% de los trabajadores desplazados. Los sectores de manufactura y servicios acumularon el 91% del total de trabajadores desplazados en el AP 2014.

La Notificación de Readaptación y Readiestramiento a Trabajadores (WARN, por sus siglas en el idioma inglés) fue entregada a 1,811 trabajadores desplazados, lo que representó el 36% de los individuos afectados. Esta notificación facilita la prestación de los servicios de respuesta rápida antes de un evento de despido. A través de la notificación WARN y de otras fuentes, los patronos proyectaron el número de empleados desplazados. La razón principal que figura como causa de los despidos fue la de caducidad de los contratos, que representó dos tercios de los casos, seguida de la situación económica con un 14%, la transferencia de las operaciones con el 10%, proceso de reestructuración con un 8%, y el cambio de operador con el 2% del total de despidos.

VI.1-B(a)(2)(C) Además, describa los procedimientos y políticas estatales para proveer servicios de Respuesta Rápida en casos de desastres naturales, incluyendo la coordinación con la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA, por sus siglas en idioma inglés) y otras entidades.

Los fondos de la Subvención de Emergencia Nacional (NEG, por sus siglas en el idioma inglés) serán solicitados en casos de desastres naturales o despido masivo. Estas solicitudes deberán contar con

pruebas de que la Agencia Federal de Manejo de Emergencias (FEMA, por sus siglas en idioma inglés) ha emitido una declaración pública de que el área de desastre es elegible para recibir asistencia pública. El objetivo de esta subvención es la creación de empleo temporal para ayudar con las actividades de limpieza y restauración. El periodo de limpieza se limita a 6 meses desde la concesión de la subvención, o más, si se autoriza una extensión.

NEG por Desastres

Un individuo que sea temporal o permanentemente desplazado como resultado de un evento de desastre es elegible para recibir ayuda luego de una declaración de FEMA (véase la sección 170(d)(2)). Además, una persona que ha estado en paro durante un largo período de tiempo, tal como se define por el Estado, podría ser elegible de acuerdo con la sección 170(d)(2).

Concesión de fondos del NEG para desastres

El propósito inicial de esta subvención es la creación de puestos de trabajo temporales para proporcionar mano de obra para la limpieza y reconstrucción de las zonas devastadas por los acontecimientos de desastres. Los trabajos temporales se limitan a aquellos emprendidos por organismos públicos u organizaciones sin fines de lucro y no deben exceder de 6 meses o 1,040 horas de duración.

La prioridad para ocupar puestos temporales se deberá dirigir a individuos que han sido desplazados, ya sea de forma permanente o temporal, como resultado del evento catastrófico. Otros participantes elegibles son trabajadores en paro de larga duración, tal como se define por el Estado, para llenar puestos de trabajo que sean necesarios en el esfuerzo de limpieza y recuperación.

Los trabajadores que están desplazados permanente o por larga duración, pueden requerir la asistencia de reempleo para volver a la fuerza laboral después de completar los trabajos temporales. En estos casos, la entidad puede solicitar la modificación de la subvención concedida para extender el uso de los fondos, o solicitar fondos adicionales para proporcionar servicios de apoyo, de adiestramiento o de apoyo intensivo. La jurisdicción estatal es la única entidad elegible para presentar solicitudes de fondos provistos bajo NEG por desastres. Este tipo de solicitud debe ser presentada dentro de los 30 días naturales siguientes al evento.

VI.I-B(a)(2)(D) Describa cómo la jurisdicción provee intervención temprana (por ejemplo, servicios de Respuesta Rápida) a grupos de trabajadores en cuyo nombre se ha radicado una petición bajo el programa de Asistencia por Ajuste Comercial (TAA, por sus siglas en idioma inglés), conforme la sección 134(a)(2)(A). Incluya cómo la jurisdicción disemina información sobre los beneficios, para facilitar a los trabajadores afectados por competencia comercial exterior en los grupos identificados en las peticiones, un entendimiento preciso de los beneficios y servicios bajo el programa de modo que pueda realizar una decisión informada al momento de solicitarlos (Ley Federal del Comercio, secs. 221(a)(2)(A) and 225). Describa cómo la jurisdicción utilizará los fondos reservados para Respuesta Rápida para proveer servicios a cada trabajador que radique una petición.

El programa de Asistencia por Ajuste Comercial (TAA, por sus siglas en idioma inglés) ayuda a los trabajadores que perdieron su empleo como consecuencia de factores comerciales internacionales. El objetivo principal del programa es facilitar a los trabajadores el retorno a un empleo adecuado, utilizando una serie de servicios, incluido el asesoramiento, evaluación, adiestramiento y colocación laboral. El programa TAA es uno de los componentes de los productos y servicios integrados disponibles a través de

los Centros de Gestión Única. El programa TAA ayuda a las personas a recuperar la autosuficiencia económica, al garantizar con rapidez que se mantiene un empleo y la provisión de apoyo financiero para que las personas se inscriban en adiestramiento para obtener un empleo nuevo y adecuado y un suplemento salarial limitado para los trabajadores mayores que se quedan sin empleo en los empleos peor pagados.

Los participantes calificados para este programa pueden recibir los siguientes servicios:

- Evaluaciones de destreza, planes individuales de trabajo, orientación profesional, servicios de apoyo, e información sobre los mercados de trabajo de adiestramiento
- Capacitación en el aula, en el trabajo (on-the-job), adiestramiento personalizado diseñado para satisfacer las necesidades de un patrono o grupo de patronos, programas de aprendizaje, y más
- Apoyo de ingreso en la forma de pagos en efectivo semanales a los trabajadores que están inscritos en un curso de adiestramiento a tiempo completo y han agotado su seguro de desempleo
- Reembolso de los gastos de búsqueda de empleo fuera del área de movilidad del trabajador
- Reembolso de los gastos de traslado de empleo fuera del área de movilidad del trabajador
- Subsidio salarial por un término máximo de dos años, disponible para ayudar a re emplear trabajadores de mayor edad

Como se mencionó anteriormente, el programa de TAA se ha integrado con los programas básicos en los Centros de Gestión Única. Respuesta Rápida maneja los primeros servicios a la industria y determina si cumple los requisitos para ser certificada por el programa de TAA. Si la industria es elegible, el personal TAA ayuda a la industria para presentar una petición en línea o por correo con el USDOL. Después de que el trabajador está certificado y tiene su número de petición y recibió los primeros servicios de respuesta rápida y los Centros de Gestión Única, él o ella empezará a recibir los servicios del programa de TAA. Los servicios prestados por los Centros de Gestión Única provistos a participantes del TAA, consisten en la evaluación de destrezas, información sobre empleo, orientación laboral, búsqueda de empleo y servicios de apoyo.

VI.I-B(b) Requisitos del programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

VI.I-B(b)(1) Modelos de adiestramiento con base en experiencias ocupacionales. Si la jurisdicción utiliza modelos de adiestramiento con base en experiencias ocupacionales (por ejemplo, adiestramiento en el empleo (on-the-job), adiestramiento de trabajadores incumbentes, empleos transicionales, y adiestramiento "a la medida" (customized)) como parte de sus estrategias, y las mismas no se discuten en alguna otra parte Plan, describa las estrategias estatales para asegurar que dichos modelos resultan en adiestramiento de alta calidad tanto para el participante como el patrono.

Como se indica en WIOA, hay una variedad de servicios de aprendizaje con base en trabajo, que proporcionan oportunidades para personalizar el adiestramiento que se ofrece a los empleados futuros en función de la tarea y funciones requeridas para el trabajo. El aprendizaje en el trabajo también permite a los participantes adquirir destrezas transferibles que conduzcan a empleo y promoción futura. El adiestramiento en el trabajo (on-the-job) es el servicio ofrecido bajo el programa a un patrono que mayor participación le requiere.

A través de la Unidad de Respuesta Rápida, se persiguen estrategias de aversión de despido haciendo hincapié en establecer una relación con los patronos antes del anuncio de un despido, lo cual permite intervenciones estratégicas potenciales para evitar el despido en virtud de consideraciones. Además, a través de la Unidad de Respuesta Rápida, la capacitación del trabajador incumbente será efectuada de modo más proactiva, dado que WIOA permite utilizar este mecanismo con independencia de los criterios esbozados para la aversión de despidos.

Véase la sección III(a)(2)(C) para obtener información adicional sobre el programa.

VI.I-B(b)(2) Aprendizaje Registrado. Describa cómo la jurisdicción incorporará el programa de Aprendizaje Registrado en su estrategia y servicios.

Ver sección III(a)(2)(B).

VI.I-B(b)(3) Procedimiento para la determinación de elegibilidad de proveedores. Provea el procedimiento para determinar sobre la elegibilidad inicial y continuada de proveedores de adiestramiento, incluyendo bajo programas de Aprendizaje Registrado (sección 122 de WIOA).

El Procedimiento para la Elegibilidad Inicial y Continua de los Proveedores de Adiestramiento, contiene la política estatal aplicable a los proveedores de adiestramiento bajo WIOA. Las políticas orientan los procedimientos, normas y los criterios mínimos para obtener una determinación de elegibilidad de las instituciones educativas interesadas en la prestación de servicios de adiestramiento y aprendizaje para adultos y trabajadores desplazados, de conformidad con el artículo 122 de WIOA. El procedimiento se aplica a los adiestramientos y programas de aprendizaje previstos mediante el uso de las cuentas individuales de formación (ITA, por sus siglas en idioma inglés). Ver www.selep.wiapr.org, para obtener información adicional con respecto a la aplicación.

Las siguientes instituciones pueden solicitar una determinación de elegibilidad, inicial o continua, para proporcionar servicios de adiestramiento en el marco de WIOA:

- Instituciones de educación superior que ofrecen un programa conducente a obtener una credencial postsecundaria reconocida

- Instituciones que ofrecen programas de aprendizaje registrado bajo la Ley Nacional de Aprendizaje

- Cualquier otra institución pública o privada, con programas de adiestramiento, incluyendo una organización conjunta gerencial y obrera de aprendizaje y capacitación ocupacional técnica

- Proveedores de servicios de educación y alfabetización de adultos elegibles bajo el Título II, si estas actividades se proporcionan en combinación con capacitación en destrezas ocupacionales.

Cualquier institución educativa debe completar la solicitud de elegibilidad y presentar la información requerida por vía electrónica para ser evaluada por la Junta Local, de conformidad con el artículo 122 del WIOA.

La Junta Local promoverá a la Junta Estatal aquellos proveedores de servicios de adiestramiento que cumplan con los requisitos mínimos establecidos por la Junta. Se incluirán dichos programas recomendados en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de adiestramiento y se difundirá en todos los Centros de Gestión Única a través del sistema electrónico dispuesto para ello. El sistema electrónico actualizará automáticamente la lista cada vez que un programa de adiestramiento o educación se

determine elegible. Se notificará a la Junta Local, mediante comunicación escrita, la actualización de la lista de los proveedores de servicios de capacitación. A todo nuevo proveedor de adiestramiento elegible bajo WIOA le será requerido cumplir con las disposiciones de elegibilidad continuada para julio de 2016. Si se aprueba, la elegibilidad continua de un proveedor será extendida hasta la revisión bianual de su desempeño.

Extensión de Elegibilidad - Revisión Bianual. La elegibilidad de los proveedores de formación será revisado por lo menos cada dos años, como se indica en la Política Estatal sobre Proveedores de Adiestramiento. El Estado revisará el desempeño de los proveedores para asegurarse de que están cumpliendo con los niveles mínimos de desempeño. El examen también incluirá la verificación de status de programas de aprendizaje registrados.

Todos los patrocinadores del Programa de Aprendizaje Registrado en el USDOL incluirá automáticamente los programas de aprendizaje incluidos en la Lista Estatal, que será difundida a los Centros de Gestión Única. El sistema electrónico actualizará automáticamente la lista cada vez que un programa de aprendizaje registrado sea incluido. Los patrocinadores de los programas de aprendizaje registrados no estarán sujetos a los mismos requisitos de determinación de elegibilidad que aplican al resto de los proveedores de adiestramiento.

VI.I-B(b)(4) Describa cómo la jurisdicción implementará y observará el cumplimiento con la prioridad de servicio a beneficiarios de asistencia pública, otros individuos de ingresos bajos, o individuos con deficiencias en destrezas básicas, según requiere la sección 134(c)(3)(E) de WIOA, aplicable a servicios de carrera individualizados y adiestramiento financiados por el programa de Adultos.

Uno de los grupos más importantes que necesitan servicios de WIOA es el comprendido por las personas en desventaja económica. El objetivo de WIOA es incrementar su empleo y retención, las ganancias de los participantes y mejorar la calidad de la mano de obra para sostener el crecimiento económico, incrementar la productividad y la competitividad y reducir la dependencia de los programas de bienestar. Sobre la base de las características de los adultos de bajos ingresos y los beneficiarios de asistencia pública a los que se brinde servicios con fondos del programa de Adultos, el objetivo consiste en ampliar y mejorar la calidad de los servicios y los resultados obtenidos. Los esfuerzos se dirigen a mejorar la rapidez y la eficacia de las actividades de intervención temprana y la adecuacidad de servicios para atender a necesidades individuales de los adultos de bajos ingresos y beneficiarios de asistencia pública, como sigue:

- Proporcionar una mejor integración de los diferentes servicios disponibles a través del sistema de Centros de Gestión Única.

- Proveer a los adultos elegibles la oportunidad de seleccionar los servicios de carrera individualizados que sirvan sus metas y necesidades de servicio.

- Proveer a los adultos elegibles la oportunidad de seleccionar las oportunidades de adiestramiento disponibles en toda la jurisdicción mediante la utilización de cuentas individuales de formación (ITA, por sus siglas en idioma inglés).

- Asegurar acceso universal en el sistema de Centros de Gestión Única para la selección de servicios relacionados con el empleo.

- Aumentar la retención de empleo y los ingresos de los individuos.

- Mejorar la calidad de la fuerza laboral para sostener el crecimiento económico, incrementar la productividad y la competitividad.

- Fomentar programas de desarrollo comunitario diseñados para promover oportunidades de autoempleo a personas de escasos recursos con el fin de motivar a sus intereses y capacidades a través de actividades de empresarismo.

Bajo el título I de WIOA, el sistema proveerá la estructura necesaria para la ejecución de actividades de inversión en la fuerza trabajadora a nivel estatal y local para las personas que precisan servicios, incluyendo los buscadores de empleo, trabajadores desplazados, jóvenes, trabajadores del sector, personas de nuevo ingreso en la fuerza trabajadora, veteranos, personas con impedimentos, y patronos. La Junta Estatal establecerá políticas, interpretaciones, directrices y definiciones para establecer las prioridades en la prestación de servicios para esta población. Según mencionado, la Guía de Planificación es el documento oficial que establece la política pública y los requisitos para la asignación de los fondos zonas locales en los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. Las directrices son consistentes con la reglamentación federal.

VI.I-B(b)(5) Describa los criterios utilizados por la jurisdicción relacionados con la transferencia de fondos por las áreas locales entre los programas de Adultos y Trabajadores Desplazados.

Las Guías de Planificación también establecen la política pública y los requisitos para la asignación de los fondos a las áreas locales para los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. La sección VIII de las directrices establece la política pública para la transferencia de fondos entre los programas para Adultos y Trabajadores Desplazados. La sección 133(b)(4) de WIOA permite la transferencia de la totalidad de fondos entre los programas Adultos y Trabajadores Desplazados, sujeto a la aprobación del Gobernador. Las solicitudes de transferencia de las áreas locales serán evaluados de acuerdo a las necesidades de cada área local. Para solicitar las transferencias entre programas, las áreas locales deben presentar una solicitud de transferencia que incluya:

- Solicitud de transferencia, firmada por el presidente de la Junta de Alcaldes y el presidente de la Junta Local

- Certificación de la Junta Local sobre quórum y presentación de las actas de la reunión en la que se discuta la transferencia de fondos, junto con el voto que autoriza la determinación

- Datos estadísticos sobre cierres de empresas, industrias o negocios, así como sobre trabajadores desplazados o adultos con necesidad, que justifiquen la necesidad de aumentar los servicios en el programa al que se transferirán los fondos

- Medidas para evitar los impactos adversos a los servicios en el programa desde el cuál de transfieren o al que se reducen fondos

- Enmienda al Resumen Programático de Participantes, cuando la transferencia impacte la prestación del servicio y cambe la cantidad de participantes a servir

- Resúmenes de Información Presupuestaria, uno con la cantidad transferida para mantener la identidad del programa al que se realiza la transferencia, y otro que refleje la reducción del programa desde el que se produzca la transferencia

La transferencia de fondos se hará sólo después de completar un análisis exhaustivo de los impactos sobre el servicio en los programas afectados. La Junta Local que tiene a su cargo establecer las prioridades

y los resultados del área locales, tendrá en cuenta el impacto sobre la prestación de servicios en los Centros de Gestión Única antes de completar una transferencia de fondos.

VI.I-B(c) Requisitos del programa de Jóvenes. En relación con las actividades de inversión en la fuerza laboral de jóvenes autorizadas bajo la sección 129 de WIOA,—

VI.I-B(c)(1) Identifique los criterios desarrollados por la jurisdicción para ser utilizados por las juntas locales en la otorgación de asistencia para actividades de inversión en la fuerza laboral de jóvenes, y describa cómo las juntas locales considerarán la capacidad de los proveedores para cumplir con las medidas de desempeño basadas en los indicadores primarios de desempeño del programa de Jóvenes, según descrito en la sección 116(b)(2)(A)(ii) de WIOA al otorgar dicha asistencia.

Tal como establece la sección 123 de WIOA, las juntas locales deben identificar proveedores elegibles de actividades de desarrollo laboral para jóvenes en el área local, mediante la concesión de subvenciones o contratos sobre una base competitiva, previa recomendación recomendación del Comité Permanente de Jóvenes, cuya creación será promovida por la Junta Estatal.

Las juntas locales deben incluir los criterios del Plan Estatal Unificado para identificar a los proveedores de actividades para jóvenes, teniendo en cuenta la capacidad del proveedor para cumplir con los indicadores de desempeño, derivados de los indicadores principales aplicables al programa de Jóvenes bajo WIOA. Además, debe celebrar un proceso competitivo para garantizar que la selección de los proveedores de servicios a jóvenes se hace de acuerdo con las directrices federales establecidas en 2 CFR 200, además de las leyes de compra de productos y servicios aplicables a nivel estatal y local.

Cuando la Junta Local determine que hay un número insuficiente de proveedores elegibles para actividades de desarrollo laboral de jóvenes en el área local, como podría ser el caso en una zona rural, la Junta Local podría optar por la concesión de subvenciones o contratos a proveedores únicos (ver sección 123(b) de WIOA).

Los programas locales para jóvenes deben estar diseñados para proporcionar una evaluación objetiva de cada joven participante, que cumpla con los requisitos de la sección 129(c)(1)(A) de WIOA e incluya una revisión de los niveles de destrezas académicas y profesionales, así como las necesidades de servicio de cada uno de los jóvenes, con el fin de identificar los servicios apropiados y rutas ocupacionales y para documentar la estrategia de servicio a seguir. Además, para desarrollar y actualizar, según sea necesario, la estrategia de servicio individual para cada joven participante y proporcionar servicios de manejo de caso, incluido el seguimiento. Las áreas locales deben asegurar que los proveedores de servicios a jóvenes, cumplen con los requisitos para referidos, establecidos en la sección 129(c)(3)(A) de WIOA para todos los jóvenes participantes.

Según establecido en la sección 129(c)(2) de WIOA, las áreas locales deben cumplir con cada uno de los 14 elementos requeridos. Según determina la sección 129(c)(3)(C), las áreas locales deben asegurar que los padres, los jóvenes participantes y otros miembros de la comunidad con experiencia en materia de programas para jóvenes participan activamente en el diseño y ejecución de sus programas dirigidos a jóvenes. Un mínimo de 75% de la financiación estatal y local del programa de Jóvenes debe ser utilizado por las áreas locales para los jóvenes fuera de la escuela. Al menos 20% de los fondos debe ser utilizado para fomentar experiencias de trabajo, tales como empleo de verano y durante todo el año, pre-aprendizaje, capacitación en el trabajo (on-the-job), internados, u observación de ocupaciones.

Los proveedores de programas para jóvenes deben proporcionar una descripción detallada de cada elemento del programa con información sobre desempeño, incluyendo una descripción detallada de

cualquier colaboración con socios de negocios. Para ser elegible, un proveedor no puede tener una determinación adversa o sanción bajo cualquier procedimiento penal, civil o administrativo relacionada con su desempeño como institución de o educación y no debe ser estar incluido en las listas federales, estatales o locales de inhabilitación y suspensión.

VI.I-B(c)(2). Describa las estrategias que la jurisdicción utilizará para obtener mejores resultados para el servicio a jóvenes que no asisten a la escuela, según descrito en la sección 129(a)(1)(B), incluyendo cómo utilizará y alineará para lograr este propósito, los programas básicos, programas socios requeridos y opcionales del sistema de Gestión Única, y cualquier otro recurso disponible.

Los jóvenes fuera de la escuela son una de las poblaciones más difíciles de atender debido a que su principal interés radica en el logro de la autosuficiencia. Las áreas locales atendieron jóvenes con diversidad de barreras económicas y sociales para alcanzar sus metas académicas o de empleo. Entre ellas: niveles académicos y de lectura bajo promedio; riesgo de tornarse desertores escolares, personas sin hogar, padres adolescentes, embarazadas, o delincuentes; o que precisan ayuda adicional para obtener y mantener un empleo. Para mejorar los resultados en los servicios a jóvenes fuera de la escuela, se implantarán las siguientes estrategias:

- Uso de relevos para mayor flexibilidad.

    - La reglamentación propuesta en 20 CFR 681.400, que establece el proceso para ser utilizado en la selección de proveedores de actividades para jóvenes, exige que se provean los 14 elementos del programa para Jóvenes por medio de un proceso competitivo. Se solicita un relevo de este requisito con la finalidad de que el personal del área local pueda proporcionar directamente los servicios para los siguientes tres elementos del programa: Servicios de apoyo; Servicios de Seguimiento; y Experiencias de Trabajo.

    - La sección 129(c)(2) de WIOA establece la prohibición del uso de cuentas individuales de adiestramiento (ITA, por sus siglas en idioma inglés) para los jóvenes. La solicitud de relevo destaca la elección de los jóvenes fuera de la escuela respecto sus planes de educación y adiestramiento. A través de esta exención, las áreas locales pueden combinar con los 14 elementos, la utilización de ITA para ayudar a los jóvenes fuera de la escuela a alcanzar sus metas personales.

- Implantación de Aprendizaje Registrado. El Aprendizaje Registrado se implementa como estrategia útil para aumentar el acceso de jóvenes a credenciales reconocidas por la industria, así como para mejorar los resultados de capacitación y empleo.

- Fomentar un enfoque estructurado para jóvenes fuera de la escuela, con hincapié en el diseño de una oferta que incluya experiencias de trabajo relevantes que integren el aprendizaje en el lugar de trabajo y el aprendizaje en el aula académica, como una estrategia para fortalecer los servicios a los jóvenes que se encuentran fuera de la escuela. Se alentará a las áreas locales a proveer un mayor número de horas de experiencia de trabajo en combinación con ofrecimientos de escuela secundaria alternativa, servicios de apoyo y aprendizaje académico.

- Fortalecer la colaboración con el patrono. Aumentar las asociaciones con patronos para fomentar el desarrollo económico y oportunidades de alto crecimiento para los jóvenes fuera de la escuela. El sistema tiene la misión de preparar y capacitar a los trabajadores, y ayudar a las empresas a encontrar trabajadores calificados para satisfacer sus necesidades laborales presentes y futuras. Se alentará a las áreas locales a que integren los patronos en la tarea de definir y diseñar estrategias

para mejorar el adiestramiento y educación, preparar a los jóvenes fuera de la escuela, y contribuir su liderazgo, esencial para la creación de estas estrategias.

- Además, los empleadores pueden asistir al sistema mediante la identificación de las destrezas y competencias necesarias en la industria, en particular, para puestos de entrada; el desarrollo certificaciones de la industria; su colaboración con las instituciones educativas en el desarrollo de currículo de adiestramiento en destrezas ocupacionales; la creación de internados y oportunidades de experiencia laboral para estudiantes; proporcionar programas de mentoría y colaboraciones que apoyen a los jóvenes en su interés de seguir una carrera en industrias de alto crecimiento y alta demanda; y la adquisición de compromisos por parte de los patronos y la industria para reclutar jóvenes. Asimismo, bajo WIOA, los patronos son el principal socio en la implantación de las oportunidades y las certificaciones bajo el Programa de Aprendizaje Registrado.

Al diseñar el programa de empleo juvenil y adiestramiento, las áreas estatales y locales deben considerar los siguientes elementos de diseño; promoción e incremento de oportunidades de experiencia de trabajo relevantes, como se establece en el artículo 129(c)(2)(c) de WIOA, en particular para los jóvenes fuera de la escuela; aumento de la prestación de servicios para los jóvenes con impedimentos; necesidad de abordar las cuestiones que afectan la prestación de servicios para los jóvenes fuera de la escuela; necesidad de garantizar la calidad en el manejo de casos de calidad a través del proceso de monitoría; y la prestación de servicios de seguimiento eficaces.

El nivel estatal proporcionará asistencia técnica a las áreas locales para llevar a cabo las actividades necesarias para mejorar los resultados para los jóvenes fuera de la escuela, como se describe en la sección 129(a)(1)(B).

VI.I-B(c)(3) Describa cómo la jurisdicción asegurará que los 14 elementos programáticos descritos en la sección 129(c)(2) de WIOA se hacen disponibles y son implementados.

Los jóvenes elegibles para servicios bajo WIOA son individuos entre las edades de 14 y 24 años que están fuera de la escuela, o en la escuela, según se definen dichos términos como se define en la sección 129(a)(1). Estos deben cumplir con una de las siguientes condiciones adicionales: tener destrezas básicas deficientes; ser un estudiante del idioma Inglés; ser un delincuente juvenil, individuo sin hogar, fugado del hogar, estar en el sistema de hogares sustituto o haber salido de dicho sistema; estar embarazadas o tener hijos; tener algún impedimento; o requerir asistencia adicional para acceder a, o completar un programa educativo o para asegurar y mantener un empleo.

Los servicios se proporcionan a los jóvenes participantes elegibles a través de una red de proveedores de servicios juveniles, cuyos servicios se adquieren de forma competitiva. El programa Juventud se compromete a proporcionar, a través de las áreas locales, los siguientes elementos requeridos para jóvenes:

- Tutoría, formación de destrezas de estudio, prevención de abandono de la escuela basada en instrucción y evidencia, y estrategias de retorno a estudios

- Servicios de escuela secundaria alternativa o servicios para el retorno a estudios

- Experiencias de trabajo remunerado y no remunerado

- Adiestramiento en destrezas ocupacionales

- Educación simultanea con, y en el mismo contexto, que preparación laboral

- Desarrollo de liderazgo
- Servicios de apoyo
- Tutoría por adultos
- Orientación y consejería integral
- Educación financiera
- Adiestramiento en destrezas empresariales
- Servicios de información sobre el mercado laboral y empleo
- Actividades preparatorias para la transición a educación y adiestramiento postsecundario
- Servicios de seguimiento

Para cualificar como proveedor de adiestramiento para jóvenes, una entidad debe ponerse en contacto con el área local al aplicar por primera vez. El área lleva a cabo procesos de licitación para adjudicar los contratos de adquisición de servicios para jóvenes. La Lista Estatal de Proveedores Elegibles para actividades de jóvenes comprende todos los proveedores seleccionados a nivel local. Una vez que la entidad haya completado exitosamente el proceso de solicitud especificado por el área local, la solicitud se remite al programa estatal para ser incluida en la lista de proveedores de actividades de jóvenes.

VI.I-B(c)(4) Provea el lenguaje contenido en la política adoptada en la jurisdicción para la frase “requiere asistencia adicional para entrar o completar un programa educacional, o para obtener y retener empleo", aplicable a jóvenes que no asisten a la escuela, y especificada en la sección 129(a)(1)(B)(iii)(VIII) de WIOA; y para la frase “requiere asistencia adicional para entrar o completar un programa educacional, o para obtener y retener empleo", aplicable a jóvenes que asisten la escuela, y especificada en la sección 129(a)(1)(C)(iv)(VII).

La política estatal descansa en la política del área local en relación con su definición de la frase: "requiere asistencia adicional para completar un programa educativo, o para asegurar y retener un empleo".

VII.I-B(c)(5) Incluya la definición legal adoptada por la jurisdicción, para "no asistir a la escuela" y para "asistir a la escuela", según se especifica en las secciones 129(a)(1)(B)(i) y 129(a)(1)(C)(i). Si la jurisdicción no define dichos términos, así indicarlo.

Las ley local que especifican la obligatoriedad de la educación requiere que todo niño entre las edades de 6 y 16 años asista a la escuela. Sin embargo, para propósitos de WIOA, el PDL no incluye bajo el término "escuela" aquellas instituciones que imparten enseñanza para adultos bajo el título II de WIOA, y los programas YouthBuild y Job Corps. Por lo tanto, los programas de jóvenes de WIOA pueden considerar que un joven "no asiste a la escuela" si asiste al Programa de Educación para Adultos, YouthBuild, o Job Corps. La política del PDL es que la asistencia del estudiante en una institución de educación superior cualifica bajo el término: "ir a la escuela".

La política estatal define "educación alternativa" como opciones para los estudiantes que están en riesgo de abandonar la escuela secundaria con el fin de que siga participando en un entorno de aprendizaje alternativo que se centra en sus destrezas particulares, habilidades y estilos de aprendizaje.

VI.I-B(c)(6) Si no utiliza la porción de la definición de la frase "con destrezas básicas deficientes" contenida en la sección 3(5)(B) de WIOA, incluya la definición específica adoptada por la jurisdicción.

Puerto Rico utiliza la definición provista por la sección 3(5) de WIOA para acotar el término "destrezas básicas deficientes". Significa, un joven que "de acuerdo con un examen estandarizado aceptado, tiene destrezas de lectura, o escritura en inglés, o matemáticas, en o por debajo del nivel de octavo grado; o es incapaz de computar o resolver problemas, leer o escribir en un nivel necesario para ser funcional en un trabajo, su familia o la sociedad.

VI.I-B(d) Requisitos para jurisdicciones con una sóla área. En jurisdicciones para las que existe sólo una área local de inversión en la fuerza laboral, el Gobernador es, a la vez, como el oficial principal electo a nivel estatal y local. En tal caso, la jurisdicción podrá presentar cualquier información requerida para el plan local (sección 106(d)(2) de WIOA). Deberá incluir, además:

No aplica.

VI.I-B(d)(1) Comentarios recibidos dentro del periodo de comentarios públicos que adelantan desacuerdos con el Plan (sección 108(d)(3) de WIOA).

No aplica.

VI.I-B(d)(2) La entidad responsable por el desembolso de los fondos de asistencia, según determinado por el Gobernador, si fuera distinta de la estatal (sección 108(b)(15) de WIOA).

No aplica.

VI.I-B(d)(3) Tipo y disponibilidad de actividades para Jóvenes bajo el Título I de WIOA, incluyendo la identificación de proveedores exitosos para dichas actividades (sección 108(b)(9) de WIOA).

No aplica.

VI.I-B(e) Solicitud de relevos (opcional). Las jurisdicciones interesadas en solicitar relevos para la aplicación de algún requisito como parte de su Plan Operacional para el Título I-B deberán incluir un Plan que incluya la siguiente información para cada relevo solicitado:

Exención de la prohibición del uso de cuentas individuales de formación (ITA) para jóvenes

La Junta Estatal y el PDL, como entidad estatal designada para apoyar la implantación de WIOA en Puerto Rico, presenta esta solicitud de relevo de la aplicación de la sección 129(c)(2), en cuanto a los Elementos del Programa de Jóvenes, para permitir que jóvenes entre 18 y 24 años, elegibles para recibir servicios de

adiestramiento en el marco de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, puedan utilizar cuentas individuales de adiestramiento (ITA, por sus siglas en idioma inglés), mientras aún están inscritos en el Programa de Jóvenes. La sección 20 CFR 681.550 establece que, con el fin de mejorar las opciones de selección de los individuos en sus planes de educación y adiestramiento y proporcionar flexibilidad a los proveedores de servicios, el USDOL permite el uso de ITA por jóvenes fuera de la escuela, entre las edades de 18 y 24, mediante la utilización de fondos del Programa de Jóvenes, cuando sea apropiado. En la medida en que sea posible, con el fin de mejorar sus opciones, los participantes jóvenes deben participar en la selección de las actividades educativas y de formación.

Creemos que las necesidades de algunos jóvenes de mayor edad se pueden cumplir más adecuadamente con una opción de formación adicional, que resulta más conveniente en términos del tiempo que toma para la disponibilidad del servicio. A diferencia los jóvenes que permanecen en la escuela, de menor edad, los jóvenes mayores son una de las poblaciones más difíciles de servir porque su interés principal radica en la obtención de la autosuficiencia y el empleo a tiempo completo. Los elementos integrales de servicios requeridos dentro del programa de jóvenes a ser ofrecidos durante todo el año, en ocasiones retrasan el acceso al adiestramiento y el empleo debido a los requisitos aplicables a la adquisición de los servicios.

VI.I-B(e)(1) Identifique el requisito legal o reglamentario de cuya aplicación se solicita el relevo y las metas que la jurisdicción o el área local, según sea el caso, persigue alcanzar como resultado del relevo y cómo estas metas se relacionan con el Plan Estatal Unificado;

Las áreas locales atienden jóvenes con diferentes barreras económicos y sociales, para ayudarles a alcanzar sus metas académicas o de empleo. Estos jóvenes tienen necesidad de servicios de diversos programas, tales como consejería o mentoría de pares, entre otros, pero también tienen como objetivo continuar su educación postsecundaria, obtener un grado y lograr credenciales reconocidas por la industria. A través del relevo solicitado, las áreas locales pueden combinar las ITA con los 14 elementos del Programa de Jóvenes para ayudar a algunos jóvenes en la consecución de sus objetivos personales.

El objetivo es relevar la aplicación de la sección 129(c)(2) que implementa los elementos del Programa de Jóvenes y alinearla con la sección 20 CFR 681.550, que permite la utilización de ITA para jóvenes fuera de la escuela, entre 18 y 24 años, utilizando los fondos del Programa de Jóvenes, siempre que sea apropiado.

VI.I-B(e)(2) Describa las acciones que la jurisdicción o el área local, según sea el caso, han emprendido para remover las barreras legales o reglamentarias estatales o locales;

No hay barreras legales o reglamentarias en la jurisdicción que impidan la implantación del relevo propuesto.

VI.I-B(e)(3) Describa las metas que persigue el relevo y los resultados programáticos esperados si la solicitud fuera concedida;

El relevo mejorará las opciones de elección de los jóvenes fuera de la escuela en sus planes de educación y adiestramiento y proporcionará flexibilidad a los proveedores de servicios. Además, ayudará a las áreas locales mediante la eliminación de la duplicación de trámites necesarios para inscribir a los jóvenes mayores en los dos programas Jóvenes y Adultos, y reforzar así el énfasis de WIOA en aumentar el acceso y las oportunidades de inversión para los servicios para esta población. Los jóvenes participantes estarán más involucrados en la selección de sus actividades educativas y de adiestramiento. En resumen, el relevo expandirá las opciones de adiestramiento; aumentará la flexibilidad de los programas; ampliará las opciones de elección de los usuarios; y reducirá la carga administrativo impuesta por la doble inscripción.

El relevo podría impactar en forma positiva a todos los jóvenes mayores elegibles bajo WIOA. Estos clientes recibirán el tipo de servicios que mejor y más rápidamente se adapten a sus necesidades individuales sin papeleo innecesario, seguimiento y tardanzas. Además, permite el mejor uso de los fondos por las juntas locales, al no tener que dirigir los recursos administrativos limitados al proceso de adquisición competitivas, que resulta costoso y consume tiempo. Los proveedores de adiestramientos se beneficiarán, ya que no tendrán que seguir dos procesos separados para proporcionar servicios a adultos y a jóvenes mayores fuera de la escuela.

VI.I-B(e)(4) proveer a cualquier junta local afectada por el relevo la oportunidad de comentar sobre la solicitud;

VI.I-B(e)(4)(A) apoyo al envolvimiento de patronos;

Los jóvenes fuera de la escuela en trámite de completar una credencial, aumentarán sus oportunidades de reclutamiento, y el compromiso del patrono con el sistema de fuerza de trabajo será reforzado por la disponibilidad de jóvenes más capacitados. Además, el uso de ITA estará alineada con las prioridades del USDOL para el desarrollo de iniciativas enfocadas en empleo y programas de aprendizaje, entre otras iniciativas que satisfagan las necesidades del patrono. La Junta Estatal desarrollará políticas adicionales para alcanzar los resultados de esta solicitud de relevo.

VI.I-B(e)(4)(B) conexión entre las estrategias de educación y adiestramiento;

El relevo ayudará a ampliar las oportunidades de adiestramiento para jóvenes fuera de la escuela, ademes de las ya disponibles a través de los Títulos I y II de WIOA. El uso de ITA, a través de una estrategia integrada de servicios ayudará a ampliar las alternativas mediante el uso de los proveedores incluidos en la Lista Estatal. Las características clave de los jóvenes fuera de la escuela son bajo nivel de escolaridad y falta de destrezas ocupacionales, credenciales y experiencia de trabajo. Con este relevo, la utilización de ITA en combinación con otros servicios, contribuirá a que los jóvenes fuera de la escuela completen su escuela secundaria, adquieran adiestramiento ocupacional y obtengan una credencial reconocida en la industria.

VI.I-B(e)(4)(C) apoyo a aprendizaje con base en experiencias ocupacionales;

Según mencionado en la sección anterior, la utilización de ITA en combinación con otros servicios, contribuirá a que los jóvenes fuera de la escuela completen su escuela secundaria, adquieran adiestramiento ocupacional y obtengan una credencial reconocida en la industria.

VI.I-B(e)(4)(D) mejora de los resultados de empleo y carreras, y

WIOA pone un mayor énfasis en la exposición de los jóvenes fuera de la escuela a adiestramiento y experiencias tempranas de empleo, mediante la dedicación del 75% de fondos del Programa de Jóvenes. A través del relevo, esta población estará más involucrada en sus actividades educativas y de adiestramiento debido al aumento de opciones de adiestramiento conducentes a una credencial. Los resultados de empleo y adiestramiento mejorarán en la medida que los buscadores de empleo adquieran más capacitación y nivel de educación. A través del relevo, los jóvenes fuera de la escuela tendrán mayores opciones de obtener una credencial y mejorar sus posibilidades y resultados de empleo.

VI.I-B(e)(4)(E) cualquiera otra guía que emita el Departamento.

El nivel estatal y las áreas locales actualizan continuamente su prestación de servicios con el fin de cumplir

con las directrices establecidas por ETA. Para incorporar las políticas de ETA, la Junta Estatal desarrollará la política adicional relativa a la aplicación y los resultados de esta solicitud de relevo.

VI.I-B(e)(5) Describa los individuos afectados por el relevo, incluyendo cómo el relevo impactara los servicios para poblaciones desventajadas o individuos con barreras múltiples de empleo; y

Las personas que se benefician del relevo son jóvenes entre de 18 y 24 años, principalmente jóvenes fuera de la escuela, que son elegibles para recibir los servicios de adiestramiento, de modo que puedan recibir ITA.

VI.I-B(e)(6) Describa los procesos utilizados para:

VI.I-B(e)(6)(A) observar el progreso en la implementación del relevo;

La Junta Estatal, a través de la Unidad de Seguimiento del PDL, supervisará todas las actividades de adiestramiento ofrecidas a nivel estatal y de las áreas locales, incluyendo aquellas ofrecidas bajo la flexibilidad del relevo.

VI.I-B(e)(6)(B) proveer aviso a cualquier junta local afectada por el relevo;

Un anuncio fue publicado en un diario de mayor circulación, solicitando información y comentarios de la comunidad en general, incluyendo las áreas locales. Además, una copia se compartirá a las áreas locales bajo WIOA para solicitar comentarios y recomendaciones. Este relevo ha estado en efecto desde su aprobación en 2005, por lo que las áreas locales tienen conocimiento de su aplicación y resultados anteriores.

VI.I-B(e)(6)(C) proveer a cualquier junta local afectada por el relevo la oportunidad de comentar sobre la solicitud;

Un anuncio fue publicado en un diario de mayor circulación, solicitando información y comentarios de la comunidad en general, incluyendo las áreas locales. Además, una copia se compartirá a las áreas locales bajo WIOA para solicitar comentarios y recomendaciones.

VI.I-B(e)(6)(D) asegurar el recibo de comentarios públicos significativos sobre el relevo, incluyendo aquellos por negocios y uniones obreras.

La solicitud de relevo se presenta junto con el Plan Estatal Unificado para 2016-2020. Un anuncio fue publicado en un diario de mayor circulación, solicitando información y comentarios de la comunidad en general, incluyendo las áreas locales.

VI.I-B(e)(6)(E) recopilar e informar sobre los resultados obtenidos para el relevo en el informe anual de la jurisdicción para WIOA.

Este relevo ha estado en efecto desde su aprobación por ETA en 2005. Desde su creación, el nivel estatal requirió de las áreas locales informes trimestrales sobre el uso del relevo. El informe incluye el número de participantes, la asignación de los fondos y la información relacionada con cualquier situación que pueda afectar a la aplicación del relevo. Los resultados se incluyen en el informe anual requerido por ETA.

VI.I-B(e)(7) El Secretario federal del Trabajo podrá requerir que las jurisdicciones provean los datos más recientes sobre los resultados obtenidos bajo relevos vigentes en casos en que la jurisdicción procure la renovación de alguno.

Las áreas locales que utilizan los relevos autorizados a nivel estatal tienen que presentar un informe trimestral. Este informe incluye el número de participantes que se beneficien del relevo, la asignación de fondos, así como una sección narrativa para expresar las ventajas del uso del relevo, así como las dificultades que puedan surgir en su aplicación. Al final del año del programa, esta información se utiliza para preparar la sección narrativa del informe anual requerido bajo WIOA. La siguiente tabla muestra los resultados del relevo para el uso de ITA por parte de jóvenes de mayor edad fuera de la escuela, durante los últimos tres años del programa. Refleja que el número de jóvenes a quienes se asignó ITA aumentó, mientras que el costo promedio se redujo, evidenciando que las áreas locales han sido eficaces en el uso de este relevo.

Tabla VI-3. Relevo para el uso de ITA para jóvenes de mayor edad fuera de la escuela, AP 2011-2013

	2011	2012	2013
Jóvenes	29	66	87
Inversión ($)	142,767	135,083	116,538
Costo/Participante ($)	4,923	2,047	1,340

Fuente: PDL.

VI.I-B(e) Solicitud de relevos (opcional). Las jurisdicciones interesadas en solicitar relevos para la aplicación de algún requisito como parte de su Plan Operacional para el Título I-B deberán incluir un Plan que incluya la siguiente información para cada relevo solicitado:

Relevo del requisito de proveer los 14 elementos de programa de Jóvenes mediante un proceso competitivo de selección

La Junta Estatal y el PDL, entidad estatal designada para apoyar la implementación de WIOA en Puerto Rico, presente esta solicitud de relevo de la aplicación de sección 20 CFR 681.400 que establece el procedimiento utilizado para seleccionar los proveedores de actividades para jóvenes elegibles, lo que requiere que se provean los catorce elementos del Programa de Jóvenes a través de un proceso competitivo. Los procedimientos relacionados se exponen en la sección 123 de la Ley. Se solicita el relevo, con el fin de permitir que el personal de las áreas locales financiado con fondos la WIOA, pueda proporcionar directamente los siguientes tres elementos del programa, en lugar de contratar con terceros: Servicios de apoyo; Servicios de Seguimiento; y Experiencia de Trabajo.

El sistema de la fuerza laboral ha invertido una importante asignación de fondos administrativos y operacionales para capacitar al personal de las áreas locales en varias funciones de servicio, incluyendo el manejo de casos, consejería y orientación y trabajo social, entre otras disciplinas, de modo que puedan aportar de forma efectiva en la prestación e servicios en los Programas de Jóvenes. En términos económicos, los servicios prestados por el personal de las áreas locales, representa una reducción del costo de servicios, en comparación con el costo de los proveedores de servicios externos. Con este sistema, los jóvenes tienen la ventaja de contar con una oferta más amplia de servicios. Por otra parte, mientras los proveedores de servicios pudieran enfrentar limitaciones en la contratación, las áreas locales ofrecen servicios disponibles en cualquier momento.

VI.I-B(e)(1) Identifique el requisito legal o reglamentario de cuya aplicación se solicita el relevo y las metas que la jurisdicción o el área local, según sea el caso, persigue alcanzar como resultado del relevo y cómo estas metas se relacionan con el Plan Estatal Unificado;

El propósito es relevar la aplicación de la sección 20 CFR 681.400, que establece el proceso utilizado para seleccionar los proveedores elegibles para actividades de jóvenes, lo que requiere que los catorce elementos del Programa de Jóvenes se obtengan a través de un proceso de adquisición competitiva, para permitir, en su lugar, que algunos elementos puedan ser proporcionados por personal del área local. Los procedimientos para los requisitos antes mencionados se exponen en la sección 123 de la Ley.

VI.I-B(e)(2) Describa las acciones que la jurisdicción o el área local, según sea el caso, han emprendido para remover las barreras legales o reglamentarias estatales o locales;

No hay barreras legales o reglamentarias en la jurisdicción que impidan la implantación del relevo propuesto.

VI.I-B(e)(3) Describa las metas que persigue el relevo y los resultados programáticos esperados si la solicitud fuera concedida;

La prestación de servicios a jóvenes por las áreas locales, ha demostrado ser una estrategia efectiva para atender dicha población. El objetivo es extender el relevo para continuar a continuar con el mejoramiento de la prestación de servicios en los Centros de Gestión Única.

VI.I-B(e)(4) proveer a cualquier junta local afectada por el relevo la oportunidad de comentar sobre la solicitud;

VI.I-B(e)(4)(A) apoyo al envolvimiento de patronos;

La estrategia es conforme con la política establecida por el USDOL para proporcionar flexibilidad a las jurisdicciones con respecto a la inversión de fondos bajo WIOA, y con desarrollar un sistema basado en demanda. WIOA establece un mayor énfasis en la exposición de jóvenes fuera de la escuela a adiestramiento y experiencias tempranas empleo, respaldado por la determinación de que, hasta 75 por ciento de los fondos del Programa de Jóvenes, deben ser asignado a actividades para jóvenes fuera de la escuela. Las experiencias de trabajo para jóvenes fuera de la escuela son prioridad en la normativa de WIOA, al tiempo que el compromiso del patrono propiciar que los jóvenes participen en escenarios reales de trabajo es crucial para el desarrollo de sus carreras ocupacionales. El relevo permitirá sumar fondos para adelantar el desarrollo de experiencias de trabajo y los servicios de apoyo y de seguimiento. El enfoque propuesto representa un ahorro significativo para las áreas locales en comparación con los mismos servicios prestados a través del enfoque competitivo. Más fondos significan más participantes y patronos y, por tanto, más opciones para el servicio a jóvenes. Además, el relevo para permitir la prestación los tres elementos de forma interna, estará alineado con prioridades del USDOL, como son los programas de aprendizaje e iniciativas enfocadas en el empleo. La Junta Estatal desarrollará políticas adicionales para atender los resultados de esta solicitud de relevo.

VI.I-B(e)(4)(B) conexión entre las estrategias de educación y adiestramiento;

Las características claves de los jóvenes fuera de la escuela son baja escolaridad y falta de destrezas ocupacionales, credenciales y experiencias de trabajo pertinentes. El relevo ayudará a aumentar el número de jóvenes que completa escuela secundaria y obtiene una formación y una credencial

reconocida en la industria. La prestación de servicios permite ampliar el servicio a jóvenes y alinear los mismos con sus necesidad de completar estudios secundarios a la vez que obtiene experiencia de empleo y servicios de apoyo y seguimiento.

VI.I-B(e)(4)(C) apoyo a aprendizaje con base en experiencias ocupacionales;

El relevo contribuirá a que los jóvenes fuera de la escuela completen su escuela secundaria, obtengan una formación ocupacional y una credencial reconocida por la industria.

VI.I-B(e)(4)(D) mejora de los resultados de empleo y carreras, y

A través del relevo, esta población estará más involucrada en sus actividades educativas y de adiestramiento y se prevé que el número de participantes aumente. El relevo aumentará las oportunidades de jóvenes para obtener experiencias de empleo, recibir servicios de apoyo y seguimiento, y mejorar sus posibilidades y resultados de empleo.

VI.I-B(e)(4)(E) cualquiera otra guía que emita el Departamento.

El nivel estatal y las áreas locales actualizan continuamente su prestación de servicios con el fin de cumplir con las directrices establecidas por ETA. Para incorporar las políticas de ETA, la Junta Estatal desarrollará la política adicional relativa a la aplicación y los resultados de esta solicitud de relevo

VI.I-B(e)(5) Describa los individuos afectados por el relevo, incluyendo cómo el relevo impactará los servicios para poblaciones desventajadas o individuos con barreras múltiples de empleo; y

Las personas que se benefician del relevo son jóvenes menores y mayores, que reciben los tres elementos de servicio propuestos a través de los Centros de Gestión Única.

VI.I-B(e)(6) Describa los procesos utilizados para:

VI.I-B(e)(6)(A) observar el progreso en la implementación del relevo;

La Junta Estatal, a través de la Unidad de Seguimiento del PDL, supervisará todas las actividades de adiestramiento ofrecidas a nivel estatal y de las áreas locales, incluyendo aquellas ofrecidas bajo la flexibilidad del relevo

VI.I-B(e)(6)(B) proveer aviso a cualquier junta local afectada por el relevo;

Un anuncio fue publicado en un diario de mayor circulación, solicitando información y comentarios de la comunidad en general, incluyendo las áreas locales. Además, una copia se compartirá a las áreas locales bajo WIOA para solicitar comentarios y recomendaciones. Este relevo ha estado en efecto desde su aprobación en 2005, por lo que las áreas locales tienen conocimiento de su aplicación y resultados anteriores.

VI.I-B(e)(6)(C) proveer a cualquier junta local afectada por el relevo la oportunidad de comentar sobre la solicitud;

Un anuncio fue publicado en un diario de mayor circulación, solicitando información y comentarios de la comunidad en general, incluyendo las áreas locales. Además, una copia se compartirá a las áreas locales

bajo WIOA para solicitar comentarios y recomendaciones.

VI.I-B(e)(6)(D) asegurar el recibo de comentarios públicos significativos sobre el relevo, incluyendo aquellos por negocios y uniones obreras.

Un anuncio fue publicado en un diario de mayor circulación, solicitando información y comentarios de la comunidad en general, incluyendo las áreas locales. Además, una copia se compartirá a las áreas locales bajo WIOA para solicitar comentarios y recomendaciones.

VI.I-B(e)(6)(E) recopilar e informar sobre los resultados obtenidos para el relevo en el informe anual de la jurisdicción para WIOA.

Este relevo ha estado en efecto desde su aprobación por ETA en 2005. Desde su creación, el nivel estatal requirió de las áreas locales informes trimestrales sobre el uso del relevo. El informe incluye el número de participantes, la asignación de los fondos y la información relacionada con cualquier situación que pueda afectar a la aplicación del relevo. Los resultados se incluyen en el informe anual requerido por ETA

VI.I-B(e)(7) El Secretario federal del Trabajo podrá requerir que las jurisdicciones provean los datos más recientes sobre los resultados obtenidos bajo relevos vigentes en casos en que la jurisdicción procure la renovación de alguno.

Las áreas locales que utilizan los relevos autorizados a nivel estatal tienen que presentar un informe trimestral. Este informe incluye el número de participantes que se benefician del relevo, la asignación de fondos, así como una sección narrativa para expresar las ventajas de su uso, así como las dificultades que puedan surgir en su aplicación. Al final del año del programa, esta información se utiliza para preparar la sección narrativa del informe anual requerido bajo WIOA. La siguiente tabla muestra los resultados de los pasado 4 años del programa, detallando el uso del relevo para los 14 elementos del Programa de Jóvenes provistos a través de procesos competitivos. Evidencia que las áreas locales han sido eficaces en el uso de este relevo.

Tabla VI-4. Relevo para tres elementos del Programa de Jóvenes a ser provistos por las áreas locales, AP 2011-2014

Relevo		Experiencia de empleo	Servicios de seguimiento	Servicios de apoyo
Jóvenes	**2011**	1,487	2,767	1,502
	2012	1,136	1,199	1,054
	2013	1,311	2,289	1,025
	2014	1,275	2,189	1,010
Inversión ($)	**2011**	830,837	197,895	547,777
	2012	568,654	149,826	252,991
	2013	708,021	287,347	427,101
	2014	733,125	306,460	398,950
Costo/Participante ($)	**2011**	303	129	784
	2012	501	125	240
	2013	540	126	417
	2014	575	140	395

Fuente: PDL.

Garantías para los programas del Título I-B

1. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** implementó una política para asegurar que los fondos del programa de Adultos atienden la prioridad de los servicios de adiestramiento y de carrera individualizados para individuos de bajos ingresos, son beneficiarios de asistencia pública o tienen deficiencias en destrezas básicas;

2. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** implementó una política para asegurar que las áreas locales mantienen un proceso para referir los veteranos con barreras significativas para empleo a servicios de carrera provistos por un especialista del Programa de Divulgación a Veteranos con Impedimentos (DVOP, por sus siglas en idioma inglés);

3. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** implementó una política y procedimiento escritos en el que estableció los criterios a ser utilizados por los oficiales principales electos para el nombramiento de miembros de la junta local de inversión en la fuerza trabajadora;

4. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** implementó una política y procedimiento escritos para asegurar que las juntas locales de inversión en la fuerza trabajadora son certificadas por el gobernador cada 2 años, según dispuesto en la sección 107(c)(2) de WIOA;

5. Para la eventualidad de que una entidad alterna tome el lugar de la Junta Estatal, **el Estado Libre Asociado de Puerto Rico** tiene una política y procedimiento escritos para asegurar que la entidad alterna cumple con la definición de la sección 101(e) de WIOA y cumple con los requisitos legales para su composición;

6. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** tiene una política y procedimiento escritos para determinar cómo los individuos y entidades representados en la Junta Estatal de la Fuerza Trabajadora contribuyen a determinar los métodos y factores para la distribución de fondos, y para determinar cómo la jurisdicción debe consultar dicha distribución con los oficiales principales electos en las áreas locales;

7. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** no utilizará los fondos recibidos bajo el Título I de WIOA para ayudar, promover, o prevenir actividades de organizaciones obreras, conforme dispuesto en la sección 181(b)(7) de WIOA;

8. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** distribuye los fondos recibidos bajo WIOA para los programas de Adultos y Jóvenes de forma equitativa a través de la jurisdicción, y ninguna área local experimenta variaciones significativas en la cuantía de fondos recibida de año en año, durante el periodo cubierto por el Plan;

9. **La Administración de Rehabilitación Vocacional** coopera con el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**, y el **Departamento de Desarrollo Económico y Comercio**;

10. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** acuerda que informará sobre el impacto y resultados de los relevos aprobados como parte de su Informe Anual de WIOA.

11. **El Estado Libre Asociado de Puerto Rico** ha emprendido acción para asegurar el cumplimiento con la Guía Uniforme contenida en 2 CFR 200 y 2 CFR 2900, y observará anualmente las áreas locales para asegurar el cumplimiento o de otro modo tomar la acción que corresponda para asegurar el cumplimiento con la Guía Uniforme contenida en la sección 184(a)(3) de WIOA;

VI.W-P Programas bajo la Ley Federal Wagner-Peyser (Servicio de Empleo)

VI.W-P(a) Desarrollo profesional de los empleados del Servicio de Empleo

VI.W-P(a)(1) Describa cómo la jurisdicción utilizará actividades de desarrollo profesional para asegurar que los empleados del Servicio de Empleo están capacitados para brindar servicios de la mayor calidad a buscadores de empleo y patronos.

La inversión coherente y estratégica en el desarrollo del personal refleja el compromiso de Puerto Rico con los servicios integrados de la fuerza laboral. El personal del Servicio de Empleo del DTRH está capacitado para administrar tanto el Servicio de Empleo, como los programas de desempleo (conocido por UI, siglas en idioma inglés para Seguro por Desempleo), permitiendo que los clientes reciban servicios integrados orientados a facilitar su retorno al empleo. Sin embargo, para una implementación exitosa de WIOA, es de suma importancia y esencial que las destrezas y competencias del personal de los programas de la Ley Federal Wagner-Peyser (WP, por sus siglas en idioma inglés) sean revisados y modificados mediante su re-ingeniería. El personal de WP es el activo más importante en la prestación de servicios de calidad en forma oportuna.

El personal de WP destacado en los Centros de Gestión Única es clave para el éxito de WIOA en la prestación de servicios de carrera a los solicitantes de empleo. Para que el cambio sea efectivo, el personal de WP deberá entender su nueva función dentro de Centros Gestión Única, y la razón por la que tienen que funcionar de forma diferente, participar en el proceso de reingeniería y la capacitación y, finalmente, poder derivar orgullo y satisfacción al contribuir exitosamente a cumplir con las necesidades del cliente y los objetivos de desempeño del programa. Esto precisa una inversión consistente y estratégica en el desarrollo del personal que refleje el compromiso de Puerto Rico para integrar los servicios del sistema de la fuerza laboral.

El personal de WP será sometido a un intenso esfuerzo de capacitación para entender los nuevos retos y demandas que WIOA impone. Para que esto suceda, la División del Servicio de Empleo del DTRH consultará con profesionales de la academia en el campo de la consejería ocupacional para servir mejor a nuestros clientes. Una parte integral de este enfoque consiste en proporcionar las competencias y destrezas necesarias al personal de WP y comprender el importante papel que desempeña actualmente la tecnología en la prestación de servicios de carrera a los solicitantes de empleo.

Política federal y estatal vigente

En Puerto Rico, las destrezas y calificaciones para proporcionar consejería ocupacional o laboral están reglamentadas por la ley. El Servicio de Empleo tiene entre su personal de apoyo, a manejadores de casos que son consejeros profesionales certificados en su campo y cuentan con un grado de maestría. Trabajan directamente con las diferentes poblaciones en busca de empleo, tales como veteranos, solicitantes de UI que están próximos a agotar sus beneficios, incluyendo los elegibles para UCX y otros programas.

Los servicios de orientación se introdujeron en virtud de la Ley Federal Wagner-Peyser de 1933, con la directriz específica de que dichos servicios debían incluir entre sus beneficiarios a las personas con impedimentos. Posteriormente, la prestación de estos servicios a otros grupos identificados con necesidades especiales se hizo necesaria.

WIOA establece que los fondos asignados a cada jurisdicción deben ser utilizados para proporcionar servicios de asesoramiento para la búsqueda de empleo a personas, incluyendo otros servicios. La sección 102 requiere que el Plan Estatal Unificado provea para la promoción y desarrollo de oportunidades de empleo para las personas con impedimentos, su orientación e inserción en el mercado laboral, y para la

designación de al menos una persona en el Servicio de Empleo que tendrá a su cargo ejecutar estos propósitos.

Crisis económica: impacto sobre la oferta del Servicio de Empleo

El Servicio de Empleo no es el único programa que se afectó por la reciente crisis económica, no sólo a nivel estatal sino a nivel federal, con disminución en su financiación cada año. En el caso de específico del Servicio de Empleo esta situación ha afectado la capacidad de reclutar nuevo personal para proporcionar todos los servicios cuya disponibilidad es requerida bajo WIOA para proveer orientación de carreras y empleo a personas en busca de empleo. Por tanto, no todas las oficinas locales del Servicio de Empleo tienen un consejero de carreras como parte de su personal.

Es necesario capacitar al personal existente que proporciona ahora los servicios directos a las poblaciones de alta prioridad designadas por el gobierno federal, como son los veteranos y cónyuges elegibles, los solicitantes de UI que se encuentran próximos a agotar sus beneficios, incluyendo UCX, y otras poblaciones identificadas como con necesidad de servicios de carrera, tal como los trabajadores agrícolas (MSFW), para que adquieran las destrezas y herramientas necesarias para proporcionar tales servicios.

Cambio de paradigma: el especialista de empleo

Las formas de hacer negocios han cambiado rápidamente en los últimos años. La consejería en el Servicio de Empleo debe también evolucionar para adaptarse a esta transformación y la puesta en práctica del concepto de la prestación de servicios a través de los Centros de Gestión Única.

Los requisitos de prestación de servicios de consejería de empleo ya no se circunscribe sólo a la educación formal del personal profesional de WP. La determinación con respecto a la capacidad del personal para proporcionar asesoramiento o consejería, debe considerar e incluir las experiencias pasadas de trabajo, requisitos de trabajo actuales, responsabilidades de trabajo actuales y pasados y destrezas requeridas por bajo la reglamentación estatal.

De acuerdo con la Asociación Nacional de Consejeros de Empleo (NECA, por sus siglas en idioma inglés), uno de los rasgos que separa a los consejeros ocupacionales de otros tipos de consejeros es el conocimiento que tienen de las leyes laborales y su compromiso de proteger los derechos laborales de los ciudadanos. NECA es una división de la Asociación Americana de Consejería y fue fundada en 1966 para implementar las buenas prácticas y las intervenciones para mejorar la empleabilidad y el empleo a largo plazo. El objetivo de NECA es proporcionar los mejores recursos posibles para las personas que buscan empleo y los profesionales que trabajan con estas personas.

Consejería de Empleo

La consejería de empleo es el proceso por el cual un profesional del WP y la persona que busca empleo, colaboran juntos en actividades individuales o grupales, para que el cliente obtenga un mejor conocimiento y comprensión sobre el mercado laboral y un enfoque más realista a la hora de seleccionar, cambiar o adaptarse a una carrera, profesión o trabajo.

Este profesional de WP tiene la responsabilidad de proporcionar servicios directos a las poblaciones definidas por el USDOL como de alta prioridad, como son los veteranos y sus cónyuges elegibles, los solicitantes de UI con mayor probabilidad de agotar sus beneficios, incluyendo UCX, y otras poblaciones necesitadas de servicios de carrera servicios tales como los trabajadores agrícolas, con las habilidades y herramientas necesarias para que puedan lograr su objetivo de obtener un empleo adecuado en función de sus necesidades, destrezas y nivel de estudios.

Con el fin de que los Especialistas de Empleo puedan cumplir con esta responsabilidad, se recomienda que alcancen las competencias mínimas establecidas por NECA que se enumeran a continuación con el fin de proporcionar, de una forma eficaz, todos los servicios de carrera requeridos bajo WIOA. Las siguientes competencias fueron adoptadas por NECA para ser utilizadas en el actividades de desarrollo de la fuerza laboral, la reforma del bienestar público, el programa de Escuela al Trabajo, los Centros de Gestión Única y el Servicio de Empleo, entre otros programas que incluyen Consejería de Empleo:

- Consejería Individual. Se refiere a una sesión privada (cara a cara) entre un especialista de empleo y una persona que empleo. El objetivo principal es ayudar a esa persona a explorar su situación actual con respecto a la selección o el cambio de trabajo u ocupación.

- Consejería grupal. Se refiere al proceso mediante el cual un especialista de empleo utiliza los principios y técnicas de dinámica de grupos y roles de liderazgo de manera continua y significativa para ayudar a personas que buscan trabajo y que experimentan dificultades para conseguir o mantener un empleo, debido a situaciones relacionadas con actitudes, comportamientos o hábitos de trabajo. Por lo general, estas intervenciones grupo se centran en la discusión de un tema común en el resto del grupo.

- Destrezas de consejería. Se refiere a la capacidad de establecer una relación de confianza, abierta y útil con cada cliente, interpretar con precisión las expresiones verbales y no verbales, y transmitir ese entendimiento al cliente junto con cualquier otra información pertinente, para proveer la asistencia que sea necesaria. El especialista de empleo debe conocer la teoría de desarrollo profesional y la capacidad de apoyar a quienes buscan empleo a través de las transiciones en el proceso y facilitar su toma de decisiones y el establecimiento de metas. Debe tener la capacidad de reconocer la necesidad de referir a la persona que busca empleo a los recursos apropiados con el objetivo de eliminar las barreras de empleo y obtener la información necesaria para garantizar que está capacitado para beneficiarse de los programas disponibles en los Centros de Gestión Única.

- Evaluación de destrezas de forma individual y grupal. Se refiere a la capacidad de administrar una evaluación continua usando las habilidades individuales y evaluación de grupos y el uso de métodos formales e informales de evaluación que cumplan con las normas de la Comisión de Equidad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en idioma inglés); la capacidad de adelantar ajustes individuales y de grupo que resulten de la evaluación y medición de las necesidades del cliente, las características, posibilidades, las diferencias individuales y la autoevaluación; y la capacidad de reconocer las necesidades y características especiales de todo tipo de cliente incluyendo las propias de minorías, mujeres que persiguen ocupaciones no tradicionales o culturalmente diferente, inmigrantes, personas con impedimentos, los trabajadores de mayor edad y las personas con SIDA.

- Desarrollo y uso de la información del mercado laboral. Se refiere a la capacidad de acceder, comprender e interpretar la información y tendencias del mercado de trabajo; la capacidad de desarrollar y utilizar la información educativa, ocupacional y del mercado de trabajo para ayudar a los solicitantes de empleo en su proceso de toma de decisiones y la formulación de los metas de empleo y de carrera que conduzcan a la autosuficiencia; y la capacidad para desarrollar y utilizar estándares de destrezas.

- Destrezas en el manejo de computadoras. Se refiere a la capacidad de aplicar los principios de orientación laboral para asistir con el uso de la Internet y otros servicios en línea, incluyendo las bolsas de empleo (PR.JOBS), búsqueda de empleo, preparación y distribución de resumes, informes, manejo de casos, asesoramiento, a la vez que salvaguarda la confidencialidad de los datos de los clientes.

- Desarrollo e implementación de un Plan de Empleo Individualizado y para el Manejo de Caso. Se refiere a la capacidad de ayudar a los buscadores de empleo a desarrollar e implementar un Plan de Empleo Individualizado que sea apropiado para adelantar a través de la prestación de cualquier servicio que sea necesario para mejorar su empleabilidad, incluyendo adiestramiento y servicios de apoyo. Envuelve el conocimiento de los recursos disponibles de educación y adiestramiento, fuentes de apoyo financiero, recursos de la comunidad y las exigencias del mercado laboral; y la capacidad de manejar casos a través de la colocación y la retención.

- Destrezas de colocación. Se refiere a la capacidad de identificar y comunicar las necesidades de personal de los patronos para mantener contactos efectivos para el desarrollo de oportunidades de empleo y ayudar a la persona que busca empleo a presentar calificaciones en relación con las necesidades del patrono; la capacidad de enseñar habilidades de búsqueda de empleo y para el desarrollo del trabajo; la capacidad de ayudar al solicitante de empleo en la toma de decisiones relacionadas con el ambiente de trabajo en el que podría tener más éxito; y la capacidad para abogar por el empleo y el desarrollo ocupacional de grupos especiales.

- Destrezas para relaciones con la comunidad. Se refiere a la capacidad de ayudar a los buscadores de empleo a obtener los servicios necesarios para hacer frente a las barreras que puedan interferir con su empleo y sus metas de carrera; la capacidad de hacer presentaciones a grupos comunitarios y participar en los equipos de trabajo de dichos grupos; la capacidad de desarrollar paquetes de información; y la capacidad de asociarse e integrar los recursos de personal con otras agencias que operan en los Centros de Gestión Única.

- Manejo de la carga de trabajo y destrezas interpersonales. Se refiere a la capacidad de coordinar todos los aspectos del programa de asesoramiento para el empleo como parte de un esfuerzo de equipo, lo que resulta en una secuencia continua y pertinente de servicios al cliente, personal de la agencia, patronos y la comunidad; y la capacidad de operar un centro integral de recursos de empleo.

- Destrezas de desarrollo profesional. Se refiere a la capacidad de desarrollar destrezas dentro de su especialidad y mostrar el desempeño y estándares que esperados de un especialista de empleo profesional.

- Aspectos éticos y legales. Se refiere a la capacidad para cumplir con los estándares éticos desarrollados por la Asociación Americana de Consejería; y el conocimiento de las normas y leyes que afectan el adiestramiento y empleo, tales como la reglamentación de la EEOC, la Ley Federal de Estadounidenses con Impedimentos (ADA, por sus siglas en idioma inglés), estándares de pruebas profesionales, asuntos multiculturales, familiares y aplicables en los Centros de Gestión Única.

- El Servicio de Empleo estudia, junto con los profesionales de consejería, el desarrollo de talleres y cursos de formación que proporcionen las destrezas y competencias descritas anteriormente para los Especialistas de Empleo de WP, de modo que estén familiarizados con el desempeño esperado y puedan proporcionar una experiencia de calidad para los buscadores de empleo que visitan los Centros de Gestión Única.

El objetivo es contar con un programa de capacitación alineada con las competencias de NECA para proveer las herramientas necesarias que apoyen la prestación de servicios de alta calidad, tanto para los buscadores de empleo como para las empresas, tales como:

- Técnicas intensivas de entrevista

- Administración de evaluación de carreras

- Acceso e interpretación de información del mercado laboral
- Estrategias de servicio personalizado para patronos y buscadores de empleo
- Identificación de la necesidad de destrezas sociales y adiestramiento básico
- Desarrollo de colaboraciones
- Identificación de los servicios de apoyo disponibles
- Experiencia en redacción de resumés
- Orientación para tratar barreras de empleo y para ayudar en la elección de carreras
- Estrategias para desarrollar eventos para reclutar patronos
- Metodologías para conectar solicitantes de empleo calificados con patronos
- Estadísticas de la fuerza de trabajo y los salarios de la industria que prevalece
- Orientación sobre las leyes de empleo y su relación con el lugar de trabajo
- UI, WOTC, y otros programas o servicios
- Acceso a ofertas de adiestramiento

Además de las competencias mencionadas anteriormente, otras actividades de desarrollo del personal pueden incluir actividades sobre:

- Los recursos en línea completa en el sitio web de PRDOLHR en www.trabajo.pr.gov
- Adiestramientos para el manejo de recursos externos en línea tales como mynextstep.org y myskillsmyfuture.org
- Visitas de observación de trabajos para el personal nuevo en las oficinas estatales y locales
- Participación activa en NASWA
- Evaluación continua de las necesidades de formación del DTRH
- Participación en las Juntas Locales para mantenerse al tanto de la información a nivel local y estatal, y los problemas nacionales

VI.W-P(a)(2) Describa las estrategias desarrolladas para apoyar el adiestramiento y el entendimiento, en todos de los programas básicos, el programa de Seguro por Desempleo y en el adiestramiento provisto al personal del Servicio de Empleo y de WIOA, de los asuntos relacionados con la elegibilidad de participantes bajo el programa de Seguro por Desempleo y para manejar el referido de éstos para adjudicación por parte de empleados del Seguro por Desempleo para su adjudicación.

Capacitación cruzada entre programas

Consciente de la necesidad de ofrecer mejores servicios, el Servicio de Empleo proporciona capacitación cruzada, asistencia técnica y apoyo al personal de todos los programas básicos que sirven a los solicitantes de empleo locales y los patronos, para asegurar que se involucren con la colaboración local y estatal que permita el intercambio sostenido de información, reglamentación aplicable de UI, e información sobre programas y la integración de los mismos en el flujo de servicio a clientes de los Centros de Gestión Única. La capacitación cruzada cubre, además, los servicios prestados por WP a veteranos, los solicitantes de UI, los trabajadores agrícolas y los solicitantes de empleo en general. Además, se proporciona en áreas tales como el Sistema de Querellas de WP, el Sistema de Reclutamiento Agrícola (ARS, por sus siglas en idioma inglés), y el enfoque renovado sobre la el Programa de Empleo de Veteranos (JVSG), además del impacto que la capacitación tiene sobre la prestación de servicios por parte de los socios de WIOA, políticas del UI, reglas, procedimientos, la detección y resolución de los problemas que afectan la elegibilidad bajo el UI. El personal del centro de gestión de carrera será capacitado sobre el proceso de reclamaciones de UI y para entender de modo general el proceso bajo el UI.

Identificación de asuntos relacionados con elegibilidad en el Seguro por Desempleo (UI)

En virtud de los requisitos del Programa de Evaluación de Elegibilidad de Servicios de Reempleo (RESEA, por sus siglas en idioma inglés), una revisión completa la elegibilidad de clientes bajo el UI se lleva a cabo en el marco del Programa de Revisión de Elegibilidad (ERP, por sus siglas en idioma inglés). La sección 303(a)(1) de la Ley Federal de Seguridad Social requiere la aplicación de "métodos de manejo ... según determine el Secretario del Trabajo que sean todo lo razonables para garantizar el pago total de la compensación por desempleo a su fecha de vencimiento". Esto precisa que el DTRH tenga métodos adecuados para que el Servicio de Empleo pueda manejar la información que permita determinar rápidamente la elegibilidad de un reclamante de UI. Para asegurar que el Servicio de Empleo satisface las necesidades de Ul, se cuenta con políticas y procedimientos adecuados para proporcionar la información necesaria sobre requisitos de participación o disponibilidad de un solicitante.

Los solicitantes de UI referidos a RESEA estarán sujetos a esta revisión de elegibilidad como parte de su participación en el programa. Sin embargo, todos aquellos no referidos, que reciben servicios de empleo, serán sometidos a la misma revisión de elegibilidad por parte del personal de WP como parte de su evaluación inicial. Estos servicios sólo pueden ser provistos por personal estatal de mérito. El personal de WP o RESEA revisará los participantes de WP/RESEA que hayan completado las entrevistas de evaluación y los remitirá a UI para adjudicación, según el caso. Además, personal experimentado de UI será ubicado dentro de los Centros de Gestión Única para abordar los problemas y situaciones relacionadas.

Los programas socios del sistema de la fuerza laboral, tendrán acceso a la información de WP para consultar datos de contacto del cliente y su historial de trabajo. Al compartir esta información entre los socios, como son los programas de Título I de WIOA, se contribuye en la prestación de servicios de modo integral, a evitar duplicación de servicio, y a eliminar desplazamientos innecesarios para el cliente.

VI.W-P(b) Explique cómo la jurisdicción proveerá información y asistencia relevante a través de los Centros de Gestión Única, a aquellos individuos que soliciten ayuda para radicar una solicitud de compensación por desempleo, según lo requiere WIOA como parte de los servicios de carrera.

Cada individuo tendrá la posibilidad de presentar una reclamación de IU en todos los Centros de Gestión Única comprensivos. Con el fin de facilitar acceso y asistencia a las personas que solicitan ayuda para presentar una reclamación de desempleo, la asistencia incluirá:

- Orientación sobre el UI a todo nuevo solicitante explicación de toda la gama de servicios disponibles para asistirle con su retorno al trabajo

- Acceso en línea a través de desempleo.trabajo.pr.gov/reclamantes/ para presentar su reclamación de forma electrónica, desde los Centros de Gestión Única, hogar, bibliotecas o cualquier acceso a Internet.

- Personal dedicado y experimentado en todos los Centros integrales de Gestión Única

- Centros de recursos con personal en todos los Centros de Gestión Única, que incluyan acceso a Internet, copias, teléfonos, fax y biblioteca

- Puntos de acceso en los Centros de Gestión Única y los centros de carrera distribuidos en toda la jurisdicción
- Oportunidad para acceder servicios de reempleo, al tiempo que visitan los Centros de Gestión Única para recibir servicios de reempleo

- Acceso a personal profesional y experimentado para asistir con la preparación de resumés y el registro en el Servicio de Empleo, requisito para solicitar beneficios y los servicios de búsqueda de empleo

- Disponibilidad de personal, tecnología y materiales escritos en una variedad de idiomas para satisfacer las necesidades de todos los clientes

- Servicios accesibles, en línea y en persona, para servir a cualquier cliente con impedimentos

- Activación conjunta del personal de UI con otros socios de la fuerza laboral en eventos de despido masivo

- Referidos diarios de clientes entre los socios de la fuerza laboral y los especialistas de UI para asegurar que los clientes tienen acceso a todas las prestaciones a las que tienen derecho.

VI.W-P(c) Describa la estrategia estatal para proveer asistencia para el reempleo de solicitantes de compensación del Seguro por Desempleo y otros individuos desempleados

El DTRH se ubica junto con otro personal de los programas socios para proporcionar servicios abarcadores de empleo y colocación a los buscadores de empleo que confrontan mayor necesidad o barreras múltiples para el reempleo. Todos los servicios están disponibles para todo el que visite los Centros de Gestión Única, siempre que sean elegibles para trabajar en los Estados Unidos, incluyendo aquellos solicitantes que interesan una mejor oportunidad de carrera; personas que están en paro o en busca de un nuevo trabajo; y personas que buscan trabajo por primera vez en sus vidas. Todos los servicios de WP son prestados por personal aunque cualquier persona tiene la oportunidad de obtener servicios auto-asistidos, grupales o personalizados. Los buscadores de empleo que precisan servicios especializados, de acuerdo con sus necesidades (por ejemplo, veteranos, trabajadores agrícolas migrantes o estacionales, o solicitantes de UI), recibirán servicios de carrera más detallados para alcanzar sus objetivos de carrera.

La ley en Puerto Rico requiere que todos los beneficiarios de UI se deban registrar en el Servicio de Empleo. Los servicios de reempleo (RES, por sus siglas en idioma inglés) surge como una enmienda a la Ley Federal de Seguridad Social, PL 103-152, y enmiendas de la Ley de Compensación por Desempleo de 1993, a la que se añadieron las Secciones 303(a)(10) y 303(j) de la ley federal. La construcción de perfiles se enfoca en ayudar con prioridad a los reclamantes de UI con una probabilidad baja de encontrar empleo antes de agotar sus beneficios. En consecuencia, el DTRH ejecuta cada semana el análisis de perfiles de los reclamantes que reciben su primer pago, cuando se informará por escrito a los solicitantes seleccionados

los requisitos para su participación en el RES y la variedad de servicios disponibles para ellos. Estos servicios incluyen una evaluación de sus destrezas en relación con las vacantes de empleo disponibles; talleres sobre la búsqueda eficaz de empleo, técnicas de entrevista y el desarrollo de resumé; una orientación general sobre los recursos de autoservicio; información del mercado laboral detallada, relacionada con las ocupaciones e industrias con demanda, y las encuestas salariales para ayudar en la toma de decisiones; y referidos a oportunidades de adiestramiento, educación y servicios de apoyo disponibles en la comunidad. No obstante, lo servicios del RES están disponibles para todos solicitantes de empleo, no sólo los antes mencionados.

La carga de casos se distribuye a nivel central para todos los centros de carrera y se ha fijado en un umbral de atención de 36 reclamantes de UI por semana para cada centro de carreras.

Programa RESEA

El DTRH opera RESEA en 13 oficinas locales del Servicio de Empleo, tres de las cuales ya está colocalizada en los Centros de Gestión Única. El objetivo es que todas las oficinas locales sean reubicadas en los Centros de Gestión Única, antes del 30 de junio de 2016, para cumplir con el mandato de WIOA. RESEA es un programa de alta prioridad para el USDOL, la ETA y el DTRH. Varios estudios han encontrado que la atención a tareas de búsqueda de empleo y necesidades de reempleo de los solicitantes de UI, se traduce en un menor número de pagos erróneos y periodos de compensación más cortos. Las iniciativas de WPRS/RESEA procuran atender ambas prioridades.

El nuevo enfoque del programa RESEA toma en cuenta otros solicitantes de UI que precisan los servicios, incluyendo los reclamantes de UCX. Puerto Rico no alberga bases militares de Estados Unidos, excepto por la sede de la Reserva y la Guardia Nacional. Por tanto, los solicitantes UCX son principalmente ex-militares que regresan a la vida civil provenientes de bases militares fuera de Puerto Rico. Representan un número pequeño en comparación con los reclamantes de UI regulares, aunque se consideran como en necesidad de servicios de reempleo intensivos.

RESEA redirige su atención a aquellos usuarios que tienen más probabilidades de agotar sus beneficios semanales, incluyendo UCX. Esta nueva expansión permite al DTRH servir a más clientes a través de la Isla y evaluar el impacto que tiene la prestación de servicios de carrera sobre un número significativo de veteranos que enfrentan retos laborales. Dado que RESEA sucedió a WPRS, el servicio será ampliado en la medida en que el Servicio de Empleo se integra al resto de los Centros de Gestión Única durante los dos primeros trimestres de 2016.

El ofrecimiento de RES a los solicitantes de UI, tiene mayor relevancia en tiempos de recesión económica y períodos de niveles de desempleo altos. Como resultado, el Servicio de Empleo dirigirá su atención y recursos con el objetivo de lograr una mayor integración del servicio de Ul con los servicios prestados a través de los Centros de Gestión Única bajo WIOA. El objetivo es asegurar que los solicitantes Ul tienen acceso a toda la gama de servicios de empleo y adiestramientos accesibles desde los Centros de Gestión Única, al tiempo que se garantiza que los solicitantes cumplen con los requisitos para su participación activa en la búsqueda de empleo como condición para continuar recibiendo beneficios.

Los solicitantes de UI que son referidos a RESEA y otras personas en paro, son sometidos a una evaluación de elegibilidad y el correspondiente referido a la Unidad de Adjudicación de UI si se identifica cualquier situación potencial que necesita ser atendida por dicho personal; además del requisito de que cada solicitante recurra a un Centro de Gestión Única para obtener los servicios enumerados a continuación:

- Una orientación sobre los servicios disponibles a través de los Centros Gestión Única, con especial énfasis en el acceso a la información disponible sobre el mercado de trabajo y carreras, la entrega de información del mercado laboral específica para la experiencia, destrezas y la ocupación deseada por el participante

- Asistencia con el uso de los servicios básicos disponibles y de autoayuda que se ofrecen en los Centros de Gestión Única, a través de la sala de recursos o virtualmente (Internet).

- Registro en el Banco de Empleo estatal (PR.JOBS)

- Una evaluación inicial, si reclamante no tiene una fecha concreta para volver a trabajar, realizada preferiblemente por un Consejero de Empleo para identificar las fortalezas, debilidades y barreras luego que el solicitante reciba la orientación inicial por el personal de RESEA

- Referido a servicios adecuados ofrecidos por otros programas socios dentro del sistema de los Centros de Gestión Única, tales como autoevaluación, información sobre la educación y adiestramiento, técnicas de entrevista, establecimiento de redes de relaciones, exploración de ocupaciones y recursos en línea, entre otros servicios

- Desarrollo de un Plan Individualizado de Reempleo, el cuál debe incluir actividades de búsqueda de empleo y las actividades que sean apropiadas, tales como la preparación de resumés y talleres de estrategias, técnicas de búsqueda de empleo, y adiestramientos autorizados

VI.W-P(d) Describa cómo la jurisdicción utilizará los fondos de W-P para apoyar a solicitantes del Seguro por Desempleo, y la commÚnicación entre los programas de W-P y el Seguro por Desempleo, según aplique, incluyendo lo siguiente:

VI.W-P(d)(1) comunicación y provisión de servicios de bolsa de empleo para los solicitantes del Seguro por Desempleo, según requerido por la Ley Federal Wagner-Peyser;

El Sistema de Intercambio Laboral de WP es administrado por el DTRH. Dado que este sistema reside en SIAC, una aplicación en línea, el personal UI tiene que iniciar una sesión en el sistema para acceder al récord de servicios prestados por el Servicio de Empleo a los solicitantes de UI, incluyendo referidos a ofertas de trabajo, referidos a adiestramiento y otros servicios bajo WIOA. El personal de WP está financiado por fondos de WP, de acuerdo con la reglamentación aplicable. Otro personal de WP se financia de acuerdo con el programa que manejan (por ejemplo, RESEA, JVSG, WOTC, ALC).

Todos los Centros de Gestión Única tienen un centro de recursos en el que los solicitantes de empleo pueden acceder a la información del mercado de trabajo y otros recursos para atender sus necesidades de empleo. Los recursos disponibles para los solicitantes de empleo incluyen el Banco de Empleo del DTRH, información del mercado laboral, recursos de la red O *Net herramientas en línea del USDOL como MyNextMove y MySkillsMyFuture, el uso de máquinas de fax y fotocopiadora, teléfono, asistencia con la preparación de resumés, exploración de carreras, entre otros servicios. Los mismos están disponibles para todos los solicitantes de empleo del Servicio de Empleo, así como los solicitantes de UI.

Todos los servicios de empleo y colocación del Servicio de Empleo asistidos por empleados del sistema son proporcionados por personal estatal de mérito a más de 100.000 buscadores de trabajo cada año. Otros servicios se proporcionan a través de las áreas de recursos o autoservicio de los Centros de Gestión Única. A pesar de que un gran número de empleadores publican sus ofertas de trabajo directamente con el Servicio de Empleo, un gran número utiliza el Banco de Empleo del DTRH, que cuenta ahora con aproximadamente 90.000 ofertas de trabajo disponibles diariamente. Esta herramienta es independiente del Sistema de Intercambio Laboral del Servicio de Empleo. Su conexión con SIAC posibilitará descargar diariamente todas las transacciones de trabajo de PR.JOBS en SIAC y viceversa.

VI.W-P(d)(2) Registro de solicitantes del Seguro por Desempleo en el Servicio de Empleo de la jurisdicción, si fuera requerido por ley;

Los solicitantes de UI vienen legalmente obligados a inscribirse en el Servicio de Empleo para tener derecho a recibir compensación. Sin embargo, el proceso de registro no está integrado con el proceso de reclamación dado que el sistema de UI (SABEN) y el Sistema de Intercambio Laboral (SIAC) no comparten datos entre sí. Ambos sistemas son operados por diferentes organismos y el hecho de que la ley local de UI impone restricciones severas de para asegurar su privacidad y prevenir su intercambio con otros usuarios presenta una barrera importante.

A partir de que un usuario presente su reclamación, ya sea en persona, por teléfono o Internet, viene obligado a visitar el Centro de Gestión Única más cercano y a inscribirse en el Servicio de Empleo. Una vez registrado, se le entrega una tarjeta blanca (Formulario 506) que evidencia su registro en el Servicio de Empleo. La tarjeta tiene un número de cliente único asignado por SIAC, sin el cual no es válida. Cada vez que el solicitante acuda a recibir servicios, deberá presentar la tarjeta al representante de UI como evidencia de su registro en el Servicio de Empleo.

Actualmente no existe un plan para integrar el registro del Servicio de Empleo con el proceso de reclamación de UI, hasta tanto de resuelva la cuestión de la privacidad y el intercambio de datos entre UI y el Servicio de Empleo..

VI.W-P(d)(3) Administración de la prueba de empleo para el sistema de compensación por desempleo de la jurisdicción, incluyendo la ejecución de evaluaciones de elegibilidad (para referidos de adjudicación bajo el Seguro por Desempleo, si fuera requerido), y la provisión de servicios de búsqueda y colocación para solicitantes; y

En Puerto Rico, los beneficiarios de compensación bajo el UI deben estar dispuestos a trabajar, tal como lo requiere la ley, y deben buscar activamente trabajo a tiempo completo. Las enmiendas introducidas a la Ley de Compensación del Seguro por Desempleo de Puerto Rico, en 2012, establecen que, si un individuo obtuvo la mayoría de los salarios en el período de referencia utilizado para establecer la reclamación en trabajo a tiempo parcial, se autorizará que el individuo restrinja su búsqueda a trabajo de tiempo parcial y que pueda rechazar una oferta de trabajo a tiempo completo. Las únicas excepciones al requisito de búsqueda de trabajo para ser elegible a compensación son las siguientes:

- Personas que tienen una posición de trabajo, lo que incluye individuos para los que un patrono haya presentado una reclamación de desempleo "parcial", o aquellos individuos con un "recall" cierto para regresar a trabajar (la ley no establece un período de tiempo determinado para volver al trabajo)

- Miembros bona-fide de una unión laboral

- Personas que han sido aprobados y están inscritos en un programa de adiestramiento aprobado por el Director de la Oficina de Seguridad de Empleo

En Puerto Rico, la certificación 566 de UI incluye una pregunta acerca de si los individuos tienen capacidad, están disponibles, y mantienen búsqueda activa de empleo. Una respuesta negativa levanta una alerta relativa a la certificación, que no puede ser removida hasta que se obtenga una determinación con respecto a la elegibilidad del solicitante. Si se determina la existencia de alguna situación, un especialista en beneficios o examinador de reclamaciones, debe completar una revisión de elegibilidad para beneficios. Como parte de la solicitud inicial presentación de la solicitud, se hacen preguntas a los solicitantes con respecto a su disponibilidad. Las respuestas negativas requieren adjudicación por parte de un especialista en beneficios o examinador de reclamaciones del DTRH.

Las personas referidas al programa RESEA deben presentarse a su cita inicial, y deben participar en todas las citas posteriores en persona o telefónicas. Durante la cita en persona, se realiza una revisión de elegibilidad de UI durante la cual el entrevistador pregunta a los individuos acerca de su disponibilidad para trabajar y las barreras que pueden enfrentar. En las revisiones de elegibilidad (UI, RESEA), el personal examina la búsqueda de trabajo por la persona, discute la disponibilidad de la persona para trabajar, y cualquier barrera que pueda enfrentar.

Los patronos e individuos pueden reportar anónimamente cualquier sospecha de fraude de UI al DTRH. Las instancias pueden incluir patronos que informan sobre individuos que no asisten a entrevistas programadas o a trabajar, se encuentran institucionalizadas, o que de otro modo no son capaces, están disponibles o buscando trabajo activamente.

El personal de colocación del Servicio de Empleo mantienen contacto regular con los patronos y son notificados cuando una persona no acude a una entrevista o rechaza el trabajo, lo que impacta la reclamación. En el caso de un posible problema se descubra, se programa una entrevista con un examinador de reclamaciones. Si el individuo no está capacitado, disponible y buscando trabajo activamente (y no está exento de buscar trabajo), se completa una determinación apropiada con respecto a los beneficios de UI.

VI.W-P(d)(4) Referido y ayuda con la solicitud para programas y recursos de adiestramiento y educación.

Puerto Rico experimenta por primera vez desde el inicio de WIA, y ahora WIOA, el proceso de integración de WP en los de Gestión Única. Es de suma importancia para el DTRH coordinar la integración de la prestación de servicios, objetivo primordial bajo WIOA. El sistema reunirá a los programas básicos para proporcionar toda la gama de servicios a personas que buscan servicios en los centros de carrera de manera integrada y coordinada. Los centros proporcionarán información a los solicitantes de empleo sobre recursos disponibles localmente, información del mercado laboral, educación básica, capacitación ocupacional, capacitación en el trabajo, y servicios de apoyo que facilitan en adiestramiento para mejorar la capacidad del individuo para ingresar o volver a trabajar. La red funciona como la "puerta de entrada" al sistema de la fuerza laboral. El personal de WP asumirá sus funciones en los Centros de Gestión Única, y asumirá la responsabilidad funcional de identificar las necesidades de los solicitantes de empleo, ayudar con sus reclamaciones de UI, proveer asistencia para el empleo y reempleo, servicios comerciales, recursos automatizados, talleres y referidos a servicios más intensivos como pueden ser los adiestramientos ofrecidos a través de las juntas locales y otros socios bajo WIOA.

VI.W-P(e) Plan de Divulgación Agrícola (AOP). Cada jurisdicción deberá desarrollar un Plan de Divulgación Agrícola (AOP, por sus siglas en idioma inglés) cada 4 años como parte del Plan Estatal Unificado.

Bajo WP, según modificada por WIOA, el DTRH tiene la responsabilidad de proveer servicios a los trabajadores agrícolas estacionales y migratorios (MSFW, pro sus siglas en el idioma inglés) en proporción cualitativamente y cuantitativamente equivalente a los servicios prestados a individuos que no son MSFW. Durante mucho tiempo, se ha reconocido que los MSFW enfrentan barreras significativas para completar sus metas de educación básica y encontrar un empleo que satisfaga sus necesidades económicas y ayude con el sostenimiento de sus familias. Estas barreras incluyen problemas de transportación, idioma (competencia con idioma inglés) y la exposición a riesgos laborales de diversa índole. El DTRH continuará su compromiso de ayudar a los MSFW a superar estos problemas. Los servicios de WP, tales como son asistencia en la búsqueda de empleo, asesoramiento, pruebas y servicios de referido, incluyendo la amplia gama de servicios de adiestramiento disponibles bajo WIOA y el Programa

Nacional de Empleo para Trabajadores Agrícolas (NFJP, por sus siglas en idioma inglés), están disponibles para todos los MSFW.

Según requerido en 20 CFR 653.107, se presenta un Plan de Divulgación Agrícola (PDA), como parte del Plan Estatal Unificado requerido bajo WIOA. El plan describe estrategias sobre cómo llegar a los MSFW que no están siendo alcanzados por las actividades llevadas a cabo por la prestación normal de servicio de empleo en las oficinas locales. La Ley Federal Wagner-Peyser, según modificada por WIOA, también requiere que la gama completa de servicios de empleo y adiestramiento a la población agrícola, para MSFW y patronos agrícolas, deba ser integrada en la red de Centros de Gestión Única. Esto requiere acciones específicas para asegurar que se ofrecen a MSFW aquellos servicios que están disponibles para los no-MSFW, de una manera equitativa, de conformidad con lo dispuesto en la Orden Charles R. Richey Orden de 1973, con respecto a violaciones de los derechos civiles de los MSFW.

Históricamente, Puerto Rico había sido designado como "Estado significativo" para MSFW. Estos son los que tienen el mayor número de MSFW, basado en el número total de participantes MSFW en el programa WP, según se detalla en el Informe 9002A, Informe del Sistema de Intercambio Laboral (LERS, por sus siglas en idioma inglés).

VI.W-P(e)(1) Evaluación de necesidad. Provea una evaluación de las necesidades particulares de los trabajadores agrícolas en la jurisdicción, con base en las actividades agrícolas anteriores y proyectadas. Dichas necesidades pudieran incluir relativas a empleo, adiestramiento o vivienda, entre otras.

Ver próxima sección.

VI.W-P(e)(1)(A) Por evaluación de la actividad agrícola en la jurisdicción, deberá entenderse: 1) identificar las 5 cosechas con mayor mano de obra intensiva, meses de mayor actividad, y áreas geográficas de actividad principal; 2) resumir las necesidades de los patronos agrícolas en la jurisdicción (por ejemplo, reclutan principalmente trabajadores locales o extranjeros, si expresan que existe escasez de mano de obra agrícola); y 3) identificar cualquiera otros factores económicos, naturales o de otra índole que afectan la actividad agrícola en la jurisdicción.

Puerto Rico tiene 584,988 acres de tierras de cultivo, con un valor total agregado de productos de, aproximadamente, $548 millones. La agricultura es la industria más antigua de Puerto Rico y seguirá siendo un motor económico importante para los próximos cuatro años en la mayor parte de las regiones de la Isla. Según el censo agrícola del Departamento Federal de Agricultura para 2012, la industria agrícola en Puerto Rico es responsable por unos 30,122 puestos de trabajo, de forma permanente o temporal.

De acuerdo con estadísticas del DTRH, en noviembre de 2015, el número de trabajadores (no ajustado estacionalmente) fue cercano a 21,000, experimentando un aumento, con respecto a noviembre de 2014, de 2.000 trabajadores, aproximadamente. Si la tendencia se sostiene, podríamos experimentar un aumento de los trabajadores agrícolas debido, principalmente, a las iniciativas agrícolas que se describen a continuación para que recuperar cosechas agrícolas como son la caña de azúcar, la producción de arroz y la expansión de las tierras para la producción de café.

La industria del café se mantiene entre las diez primeras empresas agrícolas en orden de importancia económica en Puerto Rico. El cultivo de café representa una de las mayores contribuciones a la economía, uno de sus principales negocios, y una forma de vida principal para gran parte de la población de la zona central de la Isla. En Puerto Rico hay cerca de 10,000 productores de café, de los cuáles, una gran mayoría

son pequeños y medianos productores. Los productores de café se distribuyen en 22 municipios de la región centro-oriental. Los principales municipios que integran la zona de producción de café son: Adjuntas, Jayuya, Lares, San Sebastián, Añasco, Guayanilla, Mayagüez, Orocovis, Ponce, San Germán, Ciales, Las Marías, Maricao, Utuado, Juana Díaz, Moca, Peñuelas, Villalba, Sabana Grande y Yauco. Hay aproximadamente 88 procesadores y 56 tostadores. Puerto Rico Coffee Roasters controla más del 80% del mercado del café en Puerto Rico.

El año 2013 marcó un cambio en la producción de café. Los productores de café produjeron alrededor de 80,000 libras de café en ese año, lo que representó sólo un tercio del consumo local. La producción en años anteriores fluctuó entre 105,000 y 150,000 libras, según estadísticas del Departamento de Agricultura. Esta situación ha obligado a importar café de países como México y República Dominicana para satisfacer la demanda local. Uno de los principales problemas que contribuye a esta situación, es la falta de recolectores de café. Se estima que un 35% de la cosecha se pierde cada año debido a que no hay recolectores, lo que causa millones de dólares en pérdidas.

Una de las principales razones para la falta de recolectores de café son los bajos salarios pagados, incluso en violación de las disposiciones de la Ley Federal de Estándares de Trabajo Justo (FLSA, por sus siglas en idioma inglés). La División de Salarios y Horas del USDOL intervino en la industria del café para investigar el pago de salarios menores que el mínimo federal o estatal por los productores de café. En Puerto Rico, el estándar de producción es la fanega de café, por la cuál se paga alrededor de $5.25 a $6.00. Muchos agricultores pagan sólo por fanegas recogidas y no garantizan el salario por hora de $7.25 para los trabajadores. En consecuencia, el USDOL intervino con varios productores de café y obligados a pagar los salarios adeudados a los trabajadores. En un caso, el agricultor tuvo que satisfacer $250,000 en salarios atrasados. El DTRH entiende que las intervenciones del USDOL forzaron un cambio en la industria, propiciando que más trabajadores se unan a la fuerza laboral de recolectores de café al tener la certeza de que la industria garantizará el salario mínimo.

En 2014, la industria del café comenzó a recuperarse y la producción de café aumentó por casi 15%. De acuerdo con el Departamento de Agricultura, esto fue posible gracias a la gestión para impulsar la industria con la siembra de 800 acres adicionales y la recuperación de las plantaciones que fueron abandonadas. Asimismo, se alcanzaron acuerdos a nivel federal para hacer no considerar el ingreso generado en ocupaciones agrícolas específicas cuando los trabajadores solicitan beneficios bajo el Programa de Asistencia Nutricional. Durante este año, cerca de 12,000 puestos de trabajo fueron generados en la industria del café, lo que representa un ingreso bruto $26.3 millones de dólares.

En 2015, la Puerto Rico Coffee Roasters completó un registro de todos los recolectores de café que necesitaban empleo, ya sea para ser reclutados en sus cosechas o por 1,700 productores de café distribuidos alrededor de la Isla. El tostador de café, se comprometió a sembrar más de 1 millón de árboles de café. A través de su proyecto de plantación de café, ha generado más de 100 puestos de trabajo y confirmado que habrá reclutado más de 500 recolectores de café entre 2015 y 2016.

Entre los logros del Departamento de Agricultura de Puerto Rico durante el año 2015, cabe destacar la venta completa de la primera cosecha de arroz, vendida al programa de Comedores Escolares del DE. El Departamento planifica comenzar una segunda cosecha de 500 acres para continuar el abastecimiento del mercado.

Hace un año, Puerto Rico inició el proyecto para la cosecha de arroz, que recibió asistencia técnica para su primera etapa de empresarios dominicanos. Agrónomos de Puerto Rico ahora gestionan el riego, drenaje y coordinación de estudios en el área. Hasta ahora, se han cosechado 1,049,958 libras y, en la segunda etapa, se ha alcanzado un rendimiento de 6.387 libras por acre, que supera el rendimiento obtenido en la primera etapa, de 5.412 libras por acre. El proyecto avanza conforme un plan para la plantación de 20 acres semanales, para garantizar la producción continua. El producto de estos cultivos también será destinado a servir al mercado de los comedores escolares.

La plantación de caña de azúcar, en colaboración con la Autoridad de Tierras de Puerto Rico, CDFI y el DDEC, es otra iniciativa de recuperación de cosechas. Se han sembrado los primeros 300 acres en el Valle del Coloso con el fin de producir semillas. Durante los meses siguientes, se extendió la siembra a 1.300 acres, que continuarán hasta llegar a 20.000 durante un período de cuatro años, en la parte occidental del país. Según el Departamento de Agricultura, la producción de caña de azúcar podría suministrar 65% de la melaza que se consume en la Isla para la producción de ron. El proyecto se expandirá en el Valle de Coloso en Aguada y los cultivos se iniciarán en el Valle de Lajas, concretamente, en el Municipio de Guánica. Se espera para cumplir con el objetivo de plantar 1.000 acres fijados para este año.

En un esfuerzo conjunto con el Departamento de Agricultura de Puerto Rico, un consorcio de supermercados locales reafirmó su compromiso con los agricultores locales, para colaborar con la producción de calabazas. Esta cosecha se lleva a cabo en el municipio de Santa Isabel. Los supermercados se comprometieron a comprar 175,000 libras de calabazas, que representa alrededor del 20% de la producción total de esta fruta en la Isla.

Además, se emprendieron seminarios de capacitación para los agrónomos y agricultores como parte de un acuerdo de colaboración para promover el cultivo de lechuga iceberg y alentar la adopción de un modelo de cooperación y desarrollo entre pequeños agricultores de la zona central montañosa de Puerto Rico, con el apoyo de la Fundación Syngentam, la red de Estaciones Experimentales Agrícolas y el DCR. Este proyecto busca sustituir importaciones y fortalecer la producción local mediante la adopción de modelos sostenibles para proporcionar a los agricultores y sus familias, oportunidades para nuevos ingresos y el empleo.

Además de café, arroz y caña de azúcar, Puerto Rico produce una amplia gama de otros productos agrícolas que van desde plátanos y tubérculos a otras frutos menores y verduras (tomates, maíz, calabazas, pepinos, melones). La región sur de la Isla es la principal región para cultivos de hortalizas convencionales. Santa Isabel es el municipio líder en la región sur en términos de acres de verduras cosechadas. Alberga el mayor productor de tomate en la Isla, que genera entre 400 a 600 puestos de trabajo por temporada. La mayoría de las verduras, que representan el 70% de la cosecha total de hortalizas, son exportadas.

Los agricultores siembran, principalmente, calabaza, pepinillo y sandía, que representan el 65% de los cultivos de hortalizas y frutales. Estos tres cultivos se siembran en todo momento y en todo el año. Guánica es la segunda región más grande, aunque depende de los cultivos. Por ejemplo, en 2010, Guánica fue número uno en la producción de cebolla, mientras que ahora transiciona a ser un productor de arroz en la región. El consumo de tomates en Puerto Rico representa medio millón de quintales por año. Sin embargo, esto no es indicativo de que la producción de cubre la demanda local para este vegetal.

La preparación del terreno, siembra, irrigación, y la cosecha son las actividades en curso. El empleo agrícola se produce en numerosos lugares en cualquier momento durante el año. Dado que la actividad agrícola cubre toda la Isla, las oportunidades de empleo para los trabajadores agrícolas están disponibles todo el año. La mayor parte de las actividades agrícolas se producen en las regiones central, occidental y sur de la isla.

A pesar de que Puerto Rico ha sido designado como un Estado con oferta de mano de obra agrícola, muchos trabajadores continúan enfrentando retos en la obtención de empleos agrícolas en los Estados Unidos debido a la discriminación y las barreras impuestas por patronos del tipo H-2A, que exigen una aumento de la experiencia de trabajo para la mayoría de los cultivos. Esta situación dificulta que los trabajadores locales soliciten estos puestos de trabajo y abre la puerta para que los patronos recluten trabajadores extranjeros.

Sin embargo, el Procurador Monitor Estatal intercede de forma continua y representa MSFW mediante la coordinación de esfuerzos con diferentes agencias federales para asegurar el cumplimiento por patronos e identificar aquellos que violan continuamente la Ley Federal Wagner-Peyser y las leyes relacionadas con el trabajo.

VI.W-P(e)(1)(B) Por evaluación de las necesidades particulares de los trabajadores agrícolas, debe entenderse, la síntesis de las características de los trabajadores agrícolas estacionales y migrantes (MSFW, por sus siglas en idioma inglés), incluyendo si provienen, predominantemente, de algún país particular, idiomas, número aproximado en temporadas alta y baja, y si tienden a ser migrantes, estacionales o de año completo. La información debe tomar en cuenta los datos de entidades que reciben asistencia bajo la sección 167 del Programa Nacional de Empleo para Trabajadores Agrícolas (NFJP, por sus siglas en idioma inglés), otras organizaciones que representan MSFW, que representan patronos, y los recursos de datos de agencias federales y estatales tales como el Departamento Federal de Agricultura y la Administración de Empleo y Adiestramiento del Departamento Federal del Trabajo.

Los trabajadores agrícolas en Puerto Rico son, en su mayoría, trabajadores locales. Contrario al resto de los Estados, Puerto Rico no tiene trabajadores agrícolas que precisen hablar idiomas distintos del español. Los trabajadores son, en su mayoría, trabajadores agrícolas estacionales.

Un pequeño número de trabajadores migrantes son referidos a través del ARS que incluye las oportunidades de trabajo agrícolas en todos los Estados Unidos. La mayoría de estos trabajadores están alertas a las oportunidades de empleo y la persiguen durante el pico de la temporada alta. Los trabajadores agrícolas en Puerto Rico son, en su mayoría, individuos educativa y económicamente desventajados, con bajo nivel de destrezas, y que carecen de preparación para ser insertados en el mercado de trabajo no agrícola.

VI.W-P(e)(2) Actividades de divulgación. Las actividades de divulgación de las oficinas locales deben estar diseñadas para atender las necesidades de los MSFWs en la jurisdicción y para localizar y contactar los MSFWs que no hayan podido ser alcanzados a través de las actividades ordinarias de inscripción. Describa las estrategias propuestas por la agencia estatal para:

Ver próxima sección.

VI.W-P(e)(2)(A) contactar trabajadores agrícolas que no son alcanzados por las actividades ordinarias de inscripción llevadas a cabo por las oficinas del Servicio de Empleo

Puerto Rico ha sido designado como jurisdicción significativa de oferta de MSFW para un número de Estados continentales. Como resultado, los Centros de Gestión Única operarán un programa de difusión para localizar y contactar MSFW que no son alcanzados por los procedimientos de admisión regulares. La falta de trabajadores de divulgación en el Año Programa 2015, colocan en riesgo el cumplimiento con los indicadores de relación equitativa. Durante los primeros seis meses de 2016, se hará lo posible para contratar empleados para fortalecer la función de divulgación para los Centros de Gestión Única de Ponce, Humacao, Guayama, Coamo y Arecibo, todos calificados como centros de servicio significativo a MSFW. No obstante lo anterior, actividades de divulgación se llevarán a cabo todo el aña en los centros de carrera en la medida de los recursos disponibles.

Debido al clima tropical de Puerto Rico, los trabajadores de divulgación establecieron contactos con los MSFW durante todo el año y durante periodos de mayor actividad agrícola, que varían según los diferentes cultivos. Los contactos se promueven en los lugares donde viven y congregan MSFW, y se les provee materiales escritos y presentaciones orales sobre:

• La gama completa de servicios que se ofrecen en los centros de carreras

• Referido a empleo agrícola, no agrícola y órdenes H-2A

• Referido a adiestramientos

• Referido a servicios de apoyo

• Consejería de carreras

• Desarrollo de empleo

• Información sobre el Sistema de Querellas Wagner-Peyser

• Los resúmenes de los derechos de trabajadores agrícolas (términos y condiciones de empleo)

Al hacer contactos, los trabajadores de divulgación procuran la autorización de patronos del sector agrícola para llevar a cabo actividades de difusión dentro de los límites de la propiedad su propiedad. Durante el contacto, se provee información acerca de los servicios disponibles para los trabajadores en los centros de carreras se estimula a los MSFW a visitar el Centro de Gestión Única más cercana para tener acceso a los servicios de empleo, colocación y adiestramiento disponibles.

En el caso de MSFW que no puedan o no deseen visitar el Centro de Gestión Única, el personal asiste a los solicitantes a radicar su inscripción con el Servicio de Empleo, presentar reclamaciones, y proporciona referidos a oportunidades de empleo o citas para servicios necesarios. Según sea necesario, el personal de divulgación manejará el seguimiento de casos de clientes MSFW.

Por su parte, el Procurador Monitor Estatal también lleva a cabo una variedad de actividades de intercesión, incluyendo:

• Supervisar el funcionamiento y el rendimiento del Sistema de Querellas de MSFW

• Contribuir con la formulación del Plan Estatal de Divulgación y la revisión de los informes diarios de los empleados de divulgación

• Participar actividades públicas en la jurisdicción

• Conducir reuniones con los grupos de trabajadores y los patrones agrícolas para promover el uso de los servicios de los Centros de Gestión Única

El Procurador Monitor del Estado también se reúne y trabaja con otras agencias de la fuerza laboral con el propósito de coordinar los servicios a los MSFW y asuntos planteados por éstos, para garantizar que el desarrollo de nuevos sistemas y estrategias para la prestación de servicios abordará las necesidades de los MSFW.

El Procurador Monitor del Estado lleva a cabo inspecciones en los Centros de Gestión Única, para asegurar que los sistemas locales cumplen con los indicadores de equidad y los niveles de servicio mínimo

establecidos para los MSFW. El Procurador Monitor del Estado también proporciona adiestramiento y asistencia técnica, según sea necesario, para el personal de las agencias y programas socios, en relación con el alcance y los servicios que deben ser provistos a los MSFW y el Sistema de Querellas del Servicio de Empleo.

Para el Año Programa 2016, se prevé que más de 2,000 contactos con MSFW serán completados en el término equivalente a 408 días de divulgación, incluyendo cerca de 1.800 contactos con MSFW a ser provistos por agencias colaboradoras. Mediante el plan para contratar personal de divulgación adicional para los centros de Ponce, Arecibo, Humacao, Coamo y Guayama, se prevé lograr más de 5,000 contactos de MSFW dentro del término de 1,088 días de extensión.

Tabla VI-5. Empleados y niveles mínimos de contacto, AP 2016

Localización de área o servicio	Empleados de difusión	Contactos por año	Designación de función de divulgación
Aguadilla	0	0	No calificada como centro importante
Arecibo	0	0	No
Bayamón	0	0	No calificada como centro importante
San Juan	0	0	No calificada como centro importante
Carolina	0	0	No calificada como centro importante
Fajardo	0	0	No calificada como centro importante
Humacao	1	600	No (A reclutar. Servicio desde Caguas)
Caguas	1	300	Sí (No calificada como centro importante)
Guayama	0	0	No
Coamo	0	0	No
Ponce	0	0	No
Mayagüez	1	500	Sí
San Germán	1	800	Sí
Total	4	2,200	

Fuente: DTRH.

VI.W-P(e)(2)(B) proveer asistencia técnica a trabajadores a cargo de divulgación. Deberá incluir adiestramientos, conferencias, recursos adicionales y el aumento en la colaboración con organizaciones en tópicos tales como los servicios de los Centros de Gestión Única (por ejemplo, la disponibilidad de referidos de adiestramiento, servicios de apoyo y de carrera, así como oportunidades de empleo específicas), el sistema de querellas de empleo, información sobre otras organizaciones que prestan servicio a MSFW en el área, y un resumen básico de los derechos de trabajadores agrícolas, incluyendo sus derechos en relación con los términos y condiciones de empleo.

Para que los trabajadores de divulgación puedan hacer un trabajo efectivo que beneficie a los trabajadores y patronos agrícolas, deben estar capacitados en todas las áreas y las competencias necesarias para cumplir con lo dispuesto en 20 CFR 657.103 estar capacitados para:

- Desarrollar estrategias y técnicas para localizar y contactar MSFW de contacto con el fin de proporcionar información sobre los servicios disponibles en los Centros de Gestión Única.

- Usar la información del mercado laboral para informar a los MSFW sobre ofertas de trabajo específicos (agrícolas y no agrícolas) disponibles. Además, para ayudar a los patronos agrícolas a asegurar mano de obra y adquirir información sobre las tendencias del mercado de trabajo.

- Suplir las competencias necesarias en materia de leyes laborales que afectan a los MSFW tales como la FLSA, la Ley Federal de Protección de trabajadores Migrantes y Estacionales (MSPA, por sus siglas en idioma ingles), EEOC, reglamentación de H-2A, vivienda y otros reglamentos estatales aplicables a MSFW.

- Ayudar a los MSFW a completar solicitudes de empleo, preparar querellas, hacer citas y organizar transportación.

- Proporcionar información sobre los servicios disponibles a través de medios electrónicos, y mostrar cómo acceder a esta información.

- Identificar los MSFW calificados que buscan empleo, conforme con 20 CFR Parte 653. Hacer esfuerzos de contacto inicial y de seguimiento para proporcionar los servicios necesarios y ayudar a los MSFW en la obtención de un trabajo o el mejoramiento de su empleabilidad.

- Contactar patronos agrícolas y no agrícolas, operadores del programa, organizaciones comunitarias o con base de fe, y los proveedores de educación y de adiestramiento en representación de los MSFW.

- Solicitar puestos de trabajo, oportunidades de adiestramiento y servicios relacionados con empleo para los MSFW.

- Proporcionar a los patronos agrícolas y no agrícolas información, servicios y solicitudes de asistencia relacionadas con asuntos y necesidades laborales.

- Aceptar ofertas de trabajo en el desempeño de las actividades de divulgación.

- Referir MSFW calificados inscritos mediante actividades de divulgación y de contactos previos sostenidos a través de actividades de seguimiento, en caso de ofertas de trabajo que puedan ser referidas.

- Seleccionar MSFW calificados inscritos mediante actividades de divulgación para llevar a cabo actividades de desarrollo para mejorar las solicitudes de MSFW mediante la inclusión de capacidades adicionales, ocupaciones transferibles y posiciones equivalentes en puestos de trabajo no agrícolas, cuando no hay ofertas de trabajo agrícolas adecuadas a las cuáles referir al participante.

El DTRH colabora en los esfuerzos para tener listo el sistema de Centros de Gestión Única para mejorar el referido de trabajadores a puestos de trabajo agrícolas y no agrícolas. El DTRH continuará la coordinación continuará entre el Servicio de Empleo, la División de Salarios y Horas, OSHA y la División Estatal de Servicios Legales para Trabajadores Agrícolas para proporcionar capacitación a los trabajadores de divulgación y al personal local de WP. Los esfuerzos resultarán en trabajadores de divulgación altamente capacitados en áreas tales como seguridad en el trabajo agrícola, con el fin de ayudar e informar a los MSFW cómo llevar observar medidas de seguridad en el trabajo.

VI.W-P(e)(2)(C) aumentar el adiestramiento de los empleados a cargo de la divulgación a través de los programas básicos y el servicio del Seguro por Desempleo, y el adiestramiento sobre asuntos relacionados con la elegibilidad bajo el Seguro por Desempleo.

Para cumplir con la reglamentación federal, todo el personal de WP está capacitado para el manejar el Sistema de Contratación Agrícola (ARS). La capacitación impartida al personal proveyó información importante sobre el uso del sistema ARS, para responder a las necesidades de los trabajadores durante la

temporada de cosecha y para identificar otros trabajos agrícolas disponibles. Para mejorar el servicio a patronos agrícolas, personal de mérito de WP deberá enfocarse en este cliente. Los servicios para patronos se planifican e implementan con base en cada plan local de prestación de servicios los Centros de Gestión Única. Para asegurar que satisfacen las necesidades de patronos agrícolas, deben proporcionar actividades clave en el proceso de referido, tales como la integración de servicios para patronos y trabajadores agrícolas; la identificación de los trabajadores que estarán listos para trabajar; y proporcionar a los patronos aquella información del mercado de trabajo que se relacione con su industria específica, tal como aquella pertinente a los derechos de los trabajadores agrícolas e información sobre servicios de apoyo, entre otros servicios.

Los esfuerzos a ser provistos por personal de divulgación cubrirán los descritos en 20 CFR 653.107(i-p). Estos esfuerzos son los mínimos necesarios, pero el personal profundizará sus presentaciones, para asegurar que provee un resumen completo de los servicios disponibles en su área particular. El DTRH firmó un memorando de entendimiento con PathStone para proporcionar un enfoque abarcador de divulgación a MSFW. El propósito del programa de divulgación a MSFW es llevar los servicios disponibles directamente a donde viven y trabajan los MSFW si no fueran capaces de movilizarse hasta los Centros de Gestión Única. El programa MSFW proporciona el marco necesario para que el personal de los Centros de Gestión Única pueda localizar, contactar y mejorar la empleabilidad de los MSFW en Puerto Rico. Los entrevistadores de divulgación proporcionan servicios en el punto de contacto o en la oficina del Centro de Gestión Única. Si es necesario, los servicios que no estén disponibles físicamente en los Centros de Gestión Única, serán proporcionados por el trabajador de asistencia social por medio de referidos a otros socios de WIOA, agencias y organizaciones que proporcionan la ayuda necesaria. Todas las actividades de divulgación serán financiados con fondos de WP para aquellas actividades gestionadas por el Servicio de Empleo. Por su parte, las actividades de divulgación que gestione PathStone serán financiados a través de fondos bajo WIOA-167.

El personal de divulgación contacta trabajadores agrícolas durante los períodos de cosecha para planificar las necesidades de mano de obra de la próxima temporada. La coordinación se realiza con los productores y con otros centros de carreras para las necesidades laborales de los patronos coincida con la de trabajadores calificados para ocupar los puestos de trabajo. En línea con el enfoque del DTRH para atender los negocios, personal estatal de mérito proporcionará al personal de divulgación, listas de los productores de la zona para ayudar colaborar con la programación de visitas a toda la comunidad agrícola. El DTRH también colabora con el Departamento de Agricultura de Puerto Rico para asegurar que todos los recursos para los productores y trabajadores agrícolas están coordinados de transparente.

Además, los trabajadores de divulgación mantienen una relación estrecha con el Servicio de Extensión Agrícola para colaborar y mejorar los servicios a los patronos agrícolas y los MSFW.

VI.W-P(e)(2)(D) proveer actividades de desarrollo profesional a los empleados de divulgación que integran el servicio de mérito, para asegurar que están capacitados para brindar servicios de la mayor calidad a buscadores de empleo y patronos.

La sección 20 CFR 653.107(i-p) requiere que el DTRH mantenga un Programa de Divulgación Agrícola para llegar a los trabajadores que por diferentes razones no podrían ser contactados a través de las oficinas del Servicio de Empleo. El DTRH promoverá actividades de divulgación a través de ocho centros de carrera en áreas de importancia agrícola, para reforzar el programa de divulgación y cumplir con la reglamentación aplicable. Estos centros serán parte del sistema de Centros de Gestión Única de WIOA, bien sea a través de una instalación abarcadora o una instalación afiliada. Las necesidades relacionadas con el empleo de los MSFW son de primordial importancia para el DTRH y su servicio será enfocado en los siete centros de carreras designados como importantes:

Tabla VI-6. Área de servicio de los centros que sirven MSFW

Localización del centro	Municipios
Arecibo	Quebradillas, Camuy, Hatillo, Arecibo, Lares, Utuado
Caguas	Caguas, Cayey, Cidra, Aguas Buenas
Humacao	Humacao, San Lorenzo, Maunabo, Patillas, Las Piedras, Yabucoa, Juncos
Guayama	Guayama, Arroyo, Salinas,
Coamo	Coamo, Aibonito, Barranquitas, Villalba
Ponce	Ponce, Adjuntas, Jayuya, Juana Díaz
San Germán	Las Marías, Maricao, Guanica, Lajas, Peñuelas, Cabo Rojo, Yauco, Sabana Grande
Mayagüez	Añasco, Mayagüez, Hormigueros, Las Marías

Fuente: DTHR.

En la actualidad, el DTRH mantiene personal asignado a los siguientes centros de carreras: Mayagüez, San Germán y Caguas, este último, además presta servicios al centro de carrera de Humacao que sirve tanto a MSFW como a negocios agrícolas. Estas tres oficinas cuentan con personal con conocimientos, antes y durante la temporada alta, para ayudar a los productores y los MSFW a través de actividades de divulgación. Los puestos financiados por WP se utilizan en estas oficinas para divulgación a MSFW y a patronos agrícolas.

Debido a las limitaciones presupuestarias y otros acontecimientos que se produjeron durante AP 2015, los servicios de divulgación experimentaron un impacto dramático que afectó los servicios a los MSFW en las oficinas locales de Arecibo, Humacao, Ponce y Guayama. Además, los fondos Wagner-Peyser se redujeron durante los últimos tres años. Por tal motivo, el DTRH se enfoca en estos centros de carreras con el fin de identificar los recursos necesarios para designar, dentro del presupuesto disponible, personal de divulgación necesario para proporcionar servicios a los MSFW y los patronos agrícolas desde estos centros. El compromiso es tener personal destacado en todos los centros designados como de importancia para cubrir las necesidades relacionadas con el empleo de los MSFW, según requiere la sección 20 CFR 653.111. Si fuere autorizado, el DTRH estará en condiciones de aumentar el número de MSFW servido y proporcionar servicios de divulgación a más de la mitad de la población de trabajadores agrícolas que en este momento no puede ser alcanzado.

Tabla VI-7. Cantidad proyectada de trabajadores dedicados a divulgación de MSFW, por área de servicio

Región de servicio	Centros	Cantidad de trabajadores
Norte	Arecibo	1
Sur	Ponce, Coamo, Guayama	3
Este	Caguas, Humacao	2
Oeste	Mayagüez, San Germán	2

Fuente: DTRH.

Norte

Esta región tiene la segunda mayor concentración de MSFW. La zona montañosa es conocida por la producción de café, específicamente en Utuado y Lares. En 2014, la oficina local de Manatí fue cerrada y su personal se trasladó a Arecibo y Bayamón. Esta región incluye municipios, que tomados de forma agregada, excede los del área de servicio de Manatí.

Sur

La región sur es conocida por la producción de hortalizas y otros frutos menores. Tiene a Gargiulo y Pioneer como principales patronos agrícolas de la zona. Gargiulo es responsable por el empleo de más de 1,000 trabajadores durante la temporada alta de tomates. Esta oficina local fue responsable por la

mayoría de los contactos de MSFW a través de actividades de divulgación. La oficina local de Coamo también es responsable por referir trabajadores a Gargiulo, Pioneer y varios empresarios agrícolas locales con necesidad de trabajadores. Se hará una solicitud para contratar los recursos humanos necesarios para atender esta región. Con el nuevo esquema de regionalización propuesto bajo WIOA, la oficina local de Ponce ahora sirve a los municipios de Adjuntas y Jayuya, que previamente fueron atendidos por la oficina local de Arecibo.

Oeste

Esta región comprende la mayor población de MSFW, ya que esta es la región en la que se concentra la industria del café, específicamente en los municipios de Yauco, Maricao, Las Marías y Sabana Grande. Debido a las medidas de reducción de personal del gobierno estatal, el DTRH emprendió ajustes en sus gastos en 2014. Este ejercicio significó el cierre de la oficina local de San Germán. Todas las operaciones de extensión fueron trasladados a la oficina local de Mayagüez con la designación de un trabajador social adicional. Sin embargo, en 2015, se firmó un acuerdo con el Alcalde de San German permitiendo que la reapertura de la oficina local de San Germán por el DTRH y el restablecimiento del Programa de Divulgación Agrícola. Junto con el trabajador de divulgación de Mayagüez, ambas oficinas locales son responsables de llevar a cabo un programa de divulgación en la región occidental para la prestación de servicios a los MSFW y patrones agrícolas. Los recursos para divulgación en la región occidental son suficientes para llevar a cabo el programa de acuerdo con 20 CFR 653.107. La oficina local de Mayagüez es una oficina MSFW de importancia.

Este

La región oriental no tiene número significativo de MSFW y la actividad agrícola en esta zona es mínima.

Bajo los anteriores enfoques de distribución y servicio, la mayoría de los MSFW localizados zonas pobladas serán atendidos por trabajadores de divulgación una vez que se identifiquen los recursos necesarios. El DTRH continuará la coordinación continuará entre el Servicio de Empleo, la División de Salarios y Horas, OSHA y la División Estatal de Servicios Legales para Trabajadores Agrícolas para proporcionar capacitación a los trabajadores de divulgación y al personal local de WP. Los esfuerzos resultarán en trabajadores de divulgación altamente capacitados en áreas tales como seguridad en el trabajo agrícola, con el fin de ayudar e informar a los MSFW cómo llevar observar medidas de seguridad en el trabajo, y para transmitir a los trabajadores agrícolas información básica sobre sus derechos, incluyendo sus derechos con respecto a los términos y condiciones de empleo bajo la MSPA.

VI.W-P(e)(2)(E) Coordinar esfuerzos de divulgación con entidades asistidas bajo el NFJP así como agencias de servicio comunitario públicas y privadas, y grupos de MSFW.

El DTRH suscribió un memorando de entendimiento con PathStone, coo resultado de una iniciativa del Procurador Monitor Estatal, en 2013. Como beneficiario de fondos de ETA para Puerto Rico, PathStone opera el Programa Nacional de Empleo para Trabajadores Agrícolas (NFJP, por sus siglas en idioma inglés) y proporciona servicios de carrera, adiestramiento y asistencia relacionada a MSFW. El acuerdo de cooperación persigue ayudar a establecer un esfuerzo eficaz de divulgación, mejorar la prestación de servicios a los MSFW y aumentar la inscripción de trabajadores mediante el esfuerzo conjunto de PathStone y el personal de los Centros de Gestión Única. La colaboración prevé el intercambio de información sobre el mercado de trabajo, adiestramiento, servicios de apoyo y recursos relacionados con empleo disponibles para MSFW. El acuerdo de cooperación mejorará las capacidades de ambas entidades y aumentará la probabilidad de un servicio eficaz, mediante la distribución de responsabilidades para esta población y el uso eficiente de los recursos disponibles.

Los beneficios principales del acuerdo de cooperación con PathStone son:

- El proceso de intercambio de información se torna más eficiente, lo que mejorará las instancias y precisión de la información compartida.

- Cada organización estará mejor preparada para coordinar las acciones, incluidas las que pueden requerir acción inmediata para servir MSFW.

- Mayor entendimiento por el personal de los asuntos pertinentes a la comunidad de MSFW.

- Establecimiento de un vehículo de comunicación entre los Centros de Gestión Única y PathStone para revisar y evaluar periódicamente los servicios de calidad a los MSFW.

- Informes compartidos sobre los esfuerzos dedicados a actividades de divulgación a MSFW.

PathStone ya mantiene personal destacado en la oficina del Servicio de Empleo de Mayagüez, después de cerrar una de sus oficinas en la zona. Esto permite que PathStone aproveche los recursos del DTRH para servir mejor a los MSFW en la zona occidental. PathStone logró contactos de divulgación para 1,750 clientes en el AP 2015. Los contactos de PathStone se centrarán en todas las áreas de servicio descritas anteriormente.

PathStone también tienen acuerdos de cooperación con varios centros de carreras y socios comunitarios con énfasis en la integración de servicios y recursos compartidos. Los enfoques de colaboración están dirigidos a reducir la duplicación de esfuerzos y asegurar que los recursos se utilizan de manera efectiva para el beneficio de los clientes.

PathStone Corporation es también el concesionario para actividades de vivienda bajo el programa NFJP para Puerto Rico y ofrece servicios de apoyo de vivienda a los MSFW a través de asistencia para el pago de alquiler y utilidades. El Procurador Monitor de Estado y los trabajadores de divulgación del DTRH, continuarán coordinando con el personal de PathStone en su esfuerzo por ayudar a los productores a proveer una vivienda segura y asequible para los trabajadores del campo y, por tanto, ampliar la gama de servicios disponibles para esta población.

VI.W-P(e)(3) Servicios provistos a trabajadores y patronos agrícolas a través del sistema de Gestión Única. Describa las estrategias propuestas por la jurisdicción para-

Ver la sección VI.W-P(e)(3)(B), adelante.

VI.W-P(e)(3)(A) Proveer toda la gama de servicios de empleo y adiestramiento a trabajadores y patronos agrícolas a través del sistema de Gestión Única. Incluye:

Cada empleado de divulgación mantiene una lista de recursos disponibles y desarrolla asociaciones con organizaciones locales que sirven MSFW. Los recursos incluyen, pero no se limitan a los siguientes: Departamento de Salud, Programa de Salud para Trabajadores Agrícolas, Seguro por Desempleo Estatal, Servicios Legales a Trabajadores Migrantes, PathStone Corporation, el Programa de Educación para Adultos del DE, y sus programas de servicios de educación en inglés y equivalencia de diploma de escuela secundaria. Los Centros de Gestión Única colaborarán con las juntas locales para asegurar que los MSFW tienen oportunidades de adiestramiento para puestos de trabajo en demanda en la zona. El DTRH continuará procurando recursos adicionales para atender las necesidades de los MSFW en la medida que se éstas se identifican.

Aunque los servicios de divulgación se proporcionan a los MSFW que no pueden o no desean visitar un Centro de Gestión Única, otros trabajadores agrícolas visitan los centros en busca de servicios de empleo,

colocación o adiestramiento. En los centros, los trabajadores reciben orientación, requisito previo para recibir cualquiera de los servicios que soliciten. En esta orientación, los trabajadores comprenderán la gama de servicios disponibles para ellos en el centro y la forma de solicitar los mismos.

Una vez que el trabajador es informado de todos los servicios disponibles , en función de sus necesidades de empleo, puede optar por usar el área de recursos de autoservicio donde puede acceder servicios disponibles en Internet para la búsqueda de empleo, preparación de resumés, navegación de ofertas de empleo, entre otros servicios. Si precisa servicios de empleo y colocación, entonces el trabajador es referido a un especialista de empleo de WP. En este punto, el trabajador se ha inscrito y ha sido evaluado para determinar su preparación para el trabajo. En función de la evaluación, se refiere a oportunidades de empleo disponibles o a un consejero ocupacional para recibir servicios adicionales de carrera. Si se estima que no está listo para empleo, el trabajador se refiere a uno de los varios socios localizados dentro o fuera del centro para recibir la asistencia necesaria para obtener las destrezas que le permitan obtener empleo.

VI.W-P(e)(3)(A)(i) Cómo los servicios de adiestramiento y de carrera requeridos bajo el Título I de WIOA serían provistos a MSFW a través de los Centros de Gestión Única

Después de ser registrado, un trabajador agrícola puede recibir, entre otros, los siguientes servicios de la carrera:

- Asistencia para el cumplimiento con el programa
- Preparación de solicitudes de empleo
- Información de oportunidades de trabajo, según el tipo de referido (agrícolas y no agrícolas), adiestramiento, consejería y otros servicios
- Referidos a servicios de apoyo para individuos o miembros de una familia
- Información y referido a PathStone o los servicios apropiados de otros programas
- Información sobre los derechos de los trabajadores agrícolas (protecciones de empleo federales y estatales tales como MSPA y FLSA)
- Información sobre cómo ponerse en contacto con otras organizaciones que sirven a MSFW, tales como Servicios Legales a Migrantes, Servicios de Salud a Trabajadores Migrantes, entre otros
- Si fuera aplicable, personal de divulgación hará los referidos que procedan a PathStone, Inc. según lo estipulado en el marco del Acuerdo de Cooperación para Servicio de Empleo o Memorando de Entendimiento (MOU)

El sistema ARS es operado y coordinado con los Centros de Gestión Única por los socios de WP y otros bajo WIOA. En consecuencia, el Oficial de Certificación de Trabajo Extranjero (FLCO, por sus siglas en idioma inglés) está capacitado para compartir solicitudes de otros Estado con los Centros de Gestión Única y PathStone, Inc., a la vez que puede recibir referidos de provenientes de áreas locales mientras no se encuentren físicamente integradas. El FLCO recibe órdenes de trabajo de los diferentes oficiales estatales que solicitan trabajadores calificados para puestos de trabajo agrícolas vacantes. Estas órdenes de trabajo se asocian principalmente con una solicitud de H-2A. Las órdenes de trabajo se distribuyen a las áreas locales, y próximamente, a los Centros de Gestión Única, para ser publicados a solicitantes de empleo.

Los trabajadores de divulgación y empleados de WP en los Centros de Gestión Única identificarán los

trabajadores los cernirá conforme los requisitos de los patronos; coordinarán referidos con el FLCO de Puerto Rico; ayudarán con la programación de las entrevistas con los patronos; y planificarán transportación.

Los Centros de Gestión Única adelantarán esfuerzos para fortalecer las relaciones de trabajo con los MSFW y los patronos. El sistema SIAC ayudará a los empleados a cargo de divulgación a proveer a MSFW toda la gama de servicios disponibles a través de los Centros de Gestión Única.

Los requisitos federales establecen que los servicios prestados a los MSFW deben ser "cualitativamente y cuantitativamente proporcionales" a los servicios prestados a otros solicitantes de empleo. Esto significa que los MSFW van a recibir todos los servicios de desarrollo laboral, beneficios y protecciones de manera equitativa y no discriminatoria (es decir, la orientación profesional, pruebas, desarrollo de empleo, la formación y referidos de empleo). Es necesario, por tanto, para continuar el fortalecimiento de la capacidad del personal de WP para servir las necesidades de trabajo agrícola, mediante asistencia con la búsqueda de empleo a través del uso de un Sistema Laboral de Intercambio.

El portal en la Internet del DTRH contiene una amplia gama de recursos de empleo para los solicitantes de empleo y las empresas. La dirección del sitio es: http://trabajo.pr.gov. Además, proporciona un extenso banco de puestos de trabajo disponibles a través de su página de Banco de Empleos, PR.JOBS. El sitio es fácil de usar y se puede navegar su contenido en idioma español. El personal de los centros de carrera asiste a los patronos mediante el referido de trabajadores calificados para cubrir órdenes de trabajo publicadas. Sin embargo, aún representa un reto para el personal de los centros de carrera para proporcionar a los trabajadores agrícolas oportunidades disponibles den el Banco de Empleos, puesto que se trata, en su mayoría, de trabajos profesionales que requieren preparación universitaria, destrezas avanzadas y experiencia de trabajo. La información sobre los servicios, incluyendo cómo registrarse para los servicios, se proporciona en línea para garantizar que los trabajadores agrícolas tienen toda la gama de servicios disponibles independientemente de si los servicios se reciben en el campo o en las instalaciones de los Centros de Gestión Única. Personal bilingüe también estará disponible para ayudar a los clientes que no hablan español.

El sistema de los Centros de Gestión Única reciben órdenes de trabajo a través del Sistema Interestatal de Liquidación (Interstate Clearance System). Los esfuerzos concertados se hacen sobre la base de órdenes estatales de reserva para referir trabajadores a estos puestos vacantes de trabajo. Para asegurar que se cumplan las necesidades de mano de obra del patrono, el personal de mérito de WP trabaja con la selección de resultados correlacionables para asegurar que las personas referidas estén calificadas para el empleo. Los esfuerzos de divulgación se utilizan para reclutar trabajadores fuera de la zona de reclutamiento inmediata al sitio de trabajo. El personal de divulgación está comprometido con proporcionar información sobre los servicios prestados y asistir a los patronos a publicar órdenes de empleo agrícolas, y referir trabajadores para cubrir estas oportunidades

VI.W-P(e)(3)(A)(ii). Cómo la jurisdicción presta servicio a los patronos agrícolas y cómo prevé mejorar dicho servicio.

El DTRH tiene previsto continuar la implantación de estrategias y el uso de mejores prácticas para atender a las necesidades de los patronos agrícolas, incluyendo los siguientes tópicos:

- Limitado conocimiento de las leyes y reglamentación estatales y federales relativas a empleo. Los Centros de Gestión Única organizarán foros y talleres para educar a los patronos y líderes de equipos agrícolas, sobre las leyes y reglamentos estatales o federales aplicables.

- Uso ineficaz de los recursos humanos locales. El personal de los Centros de Gestión Única del personal debe alentar y facilitar la comunicación entre los productores, en cuanto a las necesidades

específicas de los trabajadores agrícolas. Un recurso posible es el Programa de Extensión Agrícola de Puerto Rico.

- Falta de instalaciones o personal de cernimiento y entrevista a potenciales trabajadores agrícolas. Los Centros de Gestión Única proporcionará espacio de oficina temporal que los patronos agrícolas puedan utilizar como un instalación para entrevistas. El personal del centro también podría proporcionar actividades de admisión y referido en los predios de los productores.

- Inscripción por parte de contratistas de trabajo agrícola. El personal de los Centros de Gestión Única podría proporcionar formularios e instrucciones para completar los registros de líderes de grupo y garantizar que las tarjetas de registro de contratistas de trabajo agrícola se mantienen actualizadas.

- Alojamiento. El ARS requiere que los patronos proporcionen vivienda sin costo alguno para los trabajadores que no pueden razonablemente regresar a su lugar de residencia después de cada jornada de trabajo. Este es uno de los retos que enfrentan los patronos agrícolas de Puerto Rico cuando consideran el ARS, especialmente en relación con la provisión de viviendas para los recolectores de café. Además, el DTRH planifica coordinar los esfuerzos y actividades de subvención para provisión de vivienda con PathStone, Inc., concesionario NFJP para el subsidio de vivienda para Puerto Rico, bajo WIOA 167, para hacer frente a las necesidades de vivienda de los trabajadores agrícolas y sus familias.

Los patronos y los MSFW agrícolas son fundamentales para la fuerza laboral estatal, especialmente en áreas geográficas dónde la agricultura es el sector económico clave. Atender las necesidades de la industria agrícola precisa la coordinación entre los siguientes grupos de interés:

- Procurador Monitor Estatal
- PathStone, Inc.
- Grupos que representan a los MSFW
- Organizaciones de patronos agrícolas
- La División de Horas y Salarios (Distrito del Caribe)
- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)
- Las agencias federales con la responsabilidades para hacer cumplir las leyes relacionadas con el trabajo agrícola
- Otras organizaciones, como la OSHA

Cada una de estas organizaciones ha sido instrumental en los esfuerzos en curso para la prestación de apoyos en beneficio de los patronos agrícolas y de sus trabajadores. Como tal, se les proporcionó la oportunidad de comentar y participar en el desarrollo de este plan.

VI.W-P(e)(3)(B) Mercadeo del sistema de querellas del servicios de empleo entre trabajadores agrícolas y otros grupos que protegen sus derechos.

Para cumplir con las responsabilidades impuestas por reglamentación federal, el DTRH ha establecido un Sistema Uniforme de Querellas bajo WP, conforme con 20 CFR 658.400. Con este sistema los Centros de Gestión Única tienen la capacidad de resolver las querellas interpuestas por cualquier MSFW y cualquier

otro buscador de empleo afectado por las actividades de WP. Los administradores estatales y locales tienen la responsabilidad de resolver las querellas presentadas.

El Procurador Monitor Estatal es responsable por la supervisión, el funcionamiento y el desempeño del Sistema de Querellas. El monitor también es responsable del mercadeo y promoción de la utilización del Sistema de Querellas por otros grupos y socios como PathStone. El Procurador Monitor Estatal también supervisa que los trabajadores de divulgación informen a los MSFW sobre sus derechos y la forma de contactar el Sistema de Querellas, a la vez que le deben proporcionar ayuda para presentar una reclamación, si fuera requerido.

Durante la orientación requerida en el Centro de Gestión Única, los solicitantes de empleo son informados sobre el Sistema de Querellas. Durante el registro de un solicitante, un especialista de empleo de WP explicará el sistema al participante trabajador y cómo presentar una querella correctamente. Un formulario para estos propósitos se facilita al participante. También se le apercibe de sus derechos como MSFW.

VI.W-P(e)(3)(C) Mercadeo del Sistema de Reclutamiento Agrícola entre patronos y como se prevé mejorar su publicidad.

Aunque el personal de WP que presta servicios a los patronos agrícolas conocen el servicio de la ARS, los patronos en Puerto Rico no utilizan el sistema debido a los altos costos que representa para ellos para proporcionar garantías adicionales para los MSFW como son las relativas a vivienda y reembolso de transporte, según es requerido por los reglamentos aplicables. Las leyes estatales tratado de estimular y controlar el empleo de trabajadores extranjeros sin resultado, ya que éste es un campo ocupado federal.

La industria agrícola en Puerto Rico es muy diferente de la industria agrícola en los Estados Unidos y los patronos agrícolas locales no pueden pagar los costos de implementación de las garantías que deben ser provistas a los MSFW, bien se trate de trabajadores migrantes locales o trabajadores agrícolas extranjeros. Por tanto, con base en lo anterior, WP no mercadea agresivamente el sistema ARS entre los patronos agrícolas.

VI.W-P(e)(4) Otros requisitos.

VI.W-P(e)(4)(A) Colaboración. Describa cualquier acuerdo colaborativo que haya suscrito la agencia estatal con proveedores de servicios a MSFW, incluyendo las entidades asistidas por el NFJP. Describa cómo la agencia estatal prevé expandir las colaboraciones existentes o ampliar la colaboración a nuevos socios, durante los próximos 4 años (incluyendo cualquier itinerario preliminar para expandir o establecer dichos acuerdos).

Acuerdo de cooperación con PathStone

El DTRH tiene un acuerdo de cooperación con PathStone para proporcionar un enfoque abarcador de divulgación a los MSFW. El plan consiste en renovar el acuerdo en los próximos meses y hacer cumplir las responsabilidades de cada socio en el acuerdo. WP tendrá la tarea de administrar el acuerdo a nivel local en los Centros de Gestión Única, asegurando que se llevan a cabo reuniones trimestrales para discutir qué temas necesitan atención dentro del acuerdo, de modo que los servicios lleguen a la comunidad MSFW.

Servicios Legales de Puerto Rico

El DTRH mantiene un acuerdo con el Programa de Servicios Legales para proporcionar orientación e información para MSFW que emigran a los Estados Unidos para trabajar en las labores del campo a través del Sistema Interestatal de Liquidación. Antes de salir a trabajar en otros Estados, los trabajadores son informados de los derechos que le cobijan como MSFW. Coordinación adicional se realiza con Servicios Legales si cualquier trabajador está en la necesidad de servicios legales, debido a la violación de sus derechos por parte de su patrono agrícola mientras se trabaja en algún Estado.

VI.W-P(e)(4)(B) Revisión y consulta pública. Como parte del desarrollo del AOP, la agencia estatal deberá solicitar comentarios y sugerencias de las entidades asistidas por el NFJP, otros grupos de MSFW, agencias públicas, organizaciones de patronos agrícolas, y otras organizaciones interesadas. Además, cuando menos 45 días antes de presentar el AOP final, la agencia estatal deberá proveer un plan preliminar a los anteriores, y conceder 30 días para recibir comentarios. La agencia estatal deberá: 1) considerar cualquier comentario recibido para la formulación del AOP; 2) informar por escrito a todas las partes que presenten comentarios si sus comentarios fueron incorporados y, si no lo fueran, la justificación para ello; y 3) Incluir los comentarios y recomendaciones recibidas, así como sus respuestas, junto con la entrega del AOP.

VI.W-P(e)(4)(B)(i). Incluya la lista de organizaciones a las que se solicitó información y comentarios, cualquier comentario recibido, y las respuestas a dichos comentarios. El AOP deberá incluir una declaración que confirme que las entidades asistidas por el NFJP, otros grupos de MSFW, agencias públicas, organizaciones de patronos agrícolas, y otras organizaciones interesadas han tenido oportunidad para comentar el AOP.

El DTRH concedió oportunidad a todas las partes interesadas para revisar y comentar sobre el propuesto AOP. El documento fue remitido a las organizaciones que se enumeran a continuación y fueron invitadas a comentar; sin embargo, no se recibieron comentarios. A medida que avance el programa y las necesidades de la agroindustria evolucionen, el DTRH continuará trabajando con socios de la comunidad agrícola para explorar nuevos enfoques con el objetivo de satisfacer sus demandas.

Las siguientes organizaciones recibieron el proyecto del AOP:

- Departamento de Educación de Puerto Rico de (PRDOE) Programa de Educación de Adultos / Migrantes
- Programa de Salud para Trabajadores Agrícolas Puerto Rico
- División de Servicios Legales para Trabajadores Agrícolas Puerto Rico
- Departamento de Agricultura de Puerto Rico
- Compañía de Comercio y Exportación
- Corporación PathStone
- División de Salarios y Horas USDOL División
- Asociación de Productores de Puerto Rico

VI.W-P(e)(4)(C) Evaluación de datos. Revise los datos de los informes de desempeño bajo Wagner-Pesar para los 4 años previos. Destaque si la jurisdicción ha alcanzado sus metas para proveer servicios a los MSFW que son cualitativamente comprables en proporción a los provistos a no MSFW. Si no alcanzó las metas, explique porqué la jurisdicción entiende que no se cumplieron y como prevé mejorar la provisión de servicios para cumplir con sus metas.

Tabla VI-8. Porcentajes de MSFW y no-MSFW servidos

	Año Programa							
	2012		2013		2014		2015	
	WP	MSFW	WP	MSFW	WP	MSFW	WP	MSFW
1QTR	34	57	31	35	57	76	45	61
2QTR	33	56	36	27	40	56	47	61
3QTR	33	50	15	14	42	55	N/A	N/A
4QTR	35	55	46	69	43	58	N/A	N/A

Fuente: DTRH.

VI.W-P(e)(4)(D) Evaluación de progreso. El plan debe incluir una explicación sobre qué se ha logrado, en relación con el AOP previo, qué no se pudo lograr, y una explicación de las razones por las que la jurisdicción entiende que sus metas no fueron logradas, y cómo prevé remediar la brecha en logros durante el próximo periodo.

MSFW contactados por actividades de divulgación

Durante el AP 2014, se estableció contactos con un poco más de 2,200 trabajadores, lejos de los 7,000 previstos en el AOP para al AP 2014. Esto se debió al hecho de que sólo cuatro trabajadores de divulgación fueron designados en las oficinas locales designadas como importantes debido a las limitaciones presupuestarias. En 2015, un puesto de asistencia social en la oficina de Guayama se perdió; oficina que contó como más del 60% de todos los contactos realizados por los trabajadores de divulgación.

Como se describe en el AOP anterior, el DTRH tiene el compromiso de reforzar el programa de divulgación para cumplir con la reglamentación aplicable bajo 20 CFR 653.107, que requiere que el DTRH opere un programa de divulgación para alcanzar los trabajadores del campo que, por diferentes razones, normalmente no llegan a las oficinas locales del Servicio de Empleo. El plan es proporcionar actividades de divulgación a través de ocho Centros de Gestión Única en áreas de importancia agrícola. Los fondos bajo WP se han reducido en los últimos dos años. Si esta tendencia continúa, los servicios de extensión a los MSFW se verán afectados de manera adversa.

No obstante lo anterior, y según mencionado anteriormente, se harán esfuerzos para contratar y designar los trabajadores de divulgación agrícola para Arecibo, Humacao, Coamo, Guayama, Ponce para proporcionar toda la gama de servicios a los MSFW que habitan en estas zonas agrícolas importantes. La autorización para llenar estas vacantes será emitida luego de la correspondiente evaluación, caso por caso. Si fuera autorizado, el DTRH estará en condiciones de aumentar el número de MSFW servidos y proporcionar servicios de extensión a más de la mitad de la población de trabajadores agrícolas que en este momento no puede ser alcanzado.

Indicadores de desempeño de equidad

A pesar de la falta de trabajadores de divulgación en la mayoría de las oficinas importantes, se pudo cumplir con los indicadores de equidad y de servicios mínimos para MSWFs. Esto significa que todos los servicios a los MSFW se proporcionan en forma cualitativa y cuantitativamente equivalente a los servicios prestados a otros solicitantes de empleo. el DTRH se ha comprometido a seguir prestando servicios a los MSFW al mismo nivel de servicio que otros solicitantes de empleo. Asimismo, continuará observando los indicadores de rendimiento del servicio para medir la efectividad del servicio a MSFW por el personal de WP.

Referido de los MSFW para cubrir órdenes de trabajo agrícola interestatales

El Sistema de Reclutamiento Agrícola (ARS) es operado por WP en los Centros de Gestión Única y por otros socios como PathStone. Aunque el personal de WP está capacitado para referir trabajadores a través del Sistema Interestatal de Liquidación, durante el AP 2015, una serie de eventos desencadenó la necesidad de revisar la forma en que las oficinas locales del Servicios de Empleo, evaluaron los trabajadores interesados en conexión con dichas órdenes de trabajo.

Proyectamos, según fuera solicitado por la Oficina Regional de USDOL, en Boston, desarrollar un taller dirigido a trabajadores agrícolas que debe proporcionarse en forma obligatoria, como requisito para participar en las órdenes de trabajo agrícola. Con el taller, proyectamos que los problemas encontrados por los patronos agrícolas se reduzcan al mínimo y más trabajadores sean capaces de completar el contrato de trabajo y las querellas se mantengan al nivel mínimo. Proyectamos tener listo este taller no más tarde del 30 de junio de 2016, para ser implementado a partir de AP 2016, como parte del Plan Estatal Unificado para los próximos cuatro años..

VI.W-P(e)(4)(E) Procurador Monitor Estatal. El plan debe contener una declaración que confirme que el Procurador Monitor Estatal tuvo ocasión de revisar y aprobó el AOP.

El personal del programa agrícola del DTRH y el Procurador Monitor Estatal trabajaron juntos para proporcionar la información necesaria en el desarrollo del AOP. El proceso proveyó al Procurador la oportunidad de revisar, discutir y aprobar cualquier cambio requerido en las estrategia de servicio para el próximo ciclo de planificación. El Procurador participó en el desarrollo del plan y aprobó el plan tal como está redactado.

Garantías bajo el programa Wagner-Peyser.

El Plan Estatal deberá incluir garantías a los efectos de que:

1. El Servicio de Empleo bajo Wagner-Peyser **está ubicado en los Centros de Gestión Única** o que **un plan o itinerario ha sido desarrollado para cumplir con este requisito dentro de un término de tiempo razonable**. (sec 121(e)(3));

2. El **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** cumple con los requisitos establecidos bajo 20 CFR 653.111 (requisitos de personal de la agencia estatal) si la jurisdicción cuenta con Centros de Gestión Única clasificados como significativos para MSFW;

3. Si una Junta Estatal para el Desarrollo de la Fuerza Trabajadora, departamento, o **agencia** administra las leyes estatales para rehabilitación vocacional de personas con impedimentos, **dicha entidad colabora** con la agencia que administra los programas bajo Wagner-Peyser y Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes bajo el Título I de WIOA; y

4. El personal de mérito del **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** provee los servicios de bolsa de empleo financiados con fondos provenientes de la Ley Federal Wagner-Peyser, de conformidad con la reglamentación aplicable del Departamento Federal del Trabajo.

VI.II Programas de Educación y Alfabetización para Adultos. El Plan Estatal Unificado debe incluir una descripción de los siguientes aspectos relacionados con los programas de Educación y Alfabetización para Adultos bajo el Título II de WIOA, Ley Federal de Educación para Adultos y Alfabetización Familiar (AEFLA, por sus siglas en el idioma inglés).

VI.II(a) Alineación de estándares de contenido. Describa cómo la agencia elegible alineará sus estándares de contenido aplicables a educación para adultos con los estándares adoptados por la jurisdicción, conforme con la sección 1111(b)(1) de la Ley Federal de Educación Elemental y Secundaria de 1965, según enmendada (20 U.S.C. 6311(b)(1)).

Desde 2008, el programa de Educación de Adultos del DE avanza un proceso de revisión del plan de estudios para mejorar y actualizar las prácticas educativas asociadas con el aprendizaje de adultos. Este proyecto es la piedra angular de las actividades académicas y curriculares del DE. La implementación del nuevo plan de estudios se inició en agosto de 2012, con la autorización oficial por parte del Secretario de Educación. El programa de Educación de Adultos y el DE y se comprometen a poner en práctica el nuevo plan de estudios. Los estándares de contenido para la educación de adultos están completamente alineados con los estándares de contenido académico del DE. Debido a que el currículo no es un documento estático, avanza a la par que evolucionan el conocimiento y las metodologías de enseñanza. Este proceso de cambio se estructura por el DE, de modo tal que los nuevos conocimientos y habilidades se incorporan como sea necesario para adaptar la enseñanza a las necesidades de la industria y la sociedad.

Este año, la atención se centra en la completar la implantación de los planes de estudio a nivel del salón de clases. Puesto que las normas de contenido académico del programa de Educación para Adultos se desarrollaron de acuerdo con los requisitos programáticos federales de Núcleo Común y los estándares de contenido del DE, nuestro nuevo contenido curricular, por asignatura y nivel, incluye requisitos adicionales y mejorados (tanto para conocimientos como para destrezas) y requiere mayor nivel de rendimiento. Por lo tanto, la aplicación de los planes de estudio en todos los centros de educación de adultos requiere esfuerzos continuos de formación del profesorado para asegurar los maestros están familiarizados con los requisitos de los estándares de contenido académico.

El alcance de los esfuerzos de desarrollo profesional se centra en las siguientes actividades:

- Facilitadores académicos de nueva contratación tendrán a su cargo supervisar la ejecución del plan de estudios en todos los centros y para todas las actividades del Programa de Educación para Adultos.

- Los directores de los centros de enseñanza y el personal clave del Programa de Educación para Adultos promoverán la supervisión académica y la ejecución del plan de estudios en sus áreas de responsabilidad.

- Todos los maestros del Programa de Educación para Adultos recibirán formación especializada sobre los estándares, indicadores y actividades de evaluación del plan de estudios. Además, se familiarizarán con el bosquejo de curso, las guías académicas para el aula y los ejercicios interactivos

asistidos por computadoras y desarrollados para ayudar a los participantes a adquirir los conocimientos y destrezas deseadas.

VI.II(b) Actividades locales. Describa cómo la jurisdicción, con base en las consideraciones especificadas en la sección 231(e) de WIOA, proveerá fondos a cada proveedor de servicios elegible con el propósito de establecer u operar programas que ofrezcan cualquiera de las siguientes actividades de educación para adultos y alfabetización, incluidas en la sección 203 de WIOA, incluyendo programas que provean dichas actividades en forma concurrente. El Plan Estatal Unificado deberá incluir, como mínimo, información sobre el alcance, contenid y organización de estas actividades locales.

Actividades de Educación y Alfabetización para Adultos (sección 203 de WIOA) educación de adultos; alfabetización; actividades de educación ocupacional;

Actividades de alfabetización familiar; actividades para el dominio del idioma inglés; educación integrada para alfabetización en inglés y educación cívica;

Actividades preparatorias para la fuerza laboral; o

Integración de educación y adiestramiento que:

1. Provee actividades de educación para adultos y alfabetización, concurrente y contextualmente, con actividades preparatorias para la fuerza laboral, y adiestramiento ocupacional, y

2. Tiene por objetivo el avance educativo y de carrera.

Regla especial. Cada agencia elegible para conceder fondos para asistencia o contratos bajo esta sección, no utilizará fondos disponibles bajo este Título para actividades de educación para adultos y alfabetización que tengan como propósito apoyar o proveer programas, servicios o actividades a individuos menores de 16 años que están matriculados o a quienes se requiere estar matriculados por ley estatal, excepto si programas, servicios o actividades están relacionados con actividades de alfabetización familiar. Al proveer actividades de alfabetización familiar bajo este Título, todo proveedor elegible deberá intentar coordinar la utilización de programas y servicios que no están financiados bajo este Título antes de utilizar fondos disponibles para actividades de educación para adultos y alfabetización bajo este Título para proveer servicios a individuos elegibles.

El Programa de Educación de Adultos del DE sirve como el agente administrativo / fiscal para el Título II de WIOA. Como agente administrativo / fiscal, el programa se asegurará de que los proveedores de servicios, presten servicios sólo a las personas elegibles que: hayan cumplido al menos 16 años de edad; no estén matriculados o a quienes no se requiera estar matriculados bajo la ley de Puerto Rico; tienen destrezas básicas deficientes; no tienen un diploma de escuela secundaria o su equivalente reconocido; o que son estudiantes del idioma inglés.

Todas las actividades financiadas bajo WIOA estarán autorizadas, aprobadas y supervisadas por el Programa de Educación de Adultos. Las siguientes organizaciones son elegibles para solicitar fondos, siempre que tengan efectividad demostrada en la prestación de servicios de educación de adultos y alfabetización:

- Agencias locales de educación
- Organizaciones comunitarias o con base de fe
- Organizaciones voluntarias de alfabetización
- Instituciones de educación superior
- Entidades sin fines de lucro, públicas o privadas
- Bibliotecas
- Autoridades de vivienda pública
- Otras organizaciones sin fines de lucro con capacidad para proveer servicios de alfabetización
- Consorcios formados por cualquiera de los anteriores

Las siguientes entidades no se consideran elegibles:

- Solicitantes que no estén en cumplimiento con la *Ley Federal de Derechos Civiles de 1964* o aquellos que discriminan con base en nacionalidad, origen, raza, género, religión o condición física
- Solicitantes que carezcan de garantías de que las restricciones de naturaleza religiosa no serán violentadas
- Solicitantes que carezcan de evidencia de capacidad y estabilidad fiscal
- Solicitantes que carezcan personal calificado, instalaciones y equipo

Según requerido por reglamentación federal, los proveedores tienen prohibido el uso de fondos federales para suplantar dólares estatales o locales. Todos los fondos federales se utilizarán para mejorar los servicios a estudiantes, tal como se describe en el presente Plan. El programa de Educación de Adultos llevará a cabo procesos competitivos de selección bajo WIOA, una vez se aprueben las guías correspondientes por el Departamento Federal de Educación. La asistencia a proveedores estará disponible a través del proceso de Solicitud de Propuesta (RFP). Para asegurar el acceso directo y equitativo a los fondos para la alfabetización de adultos y actividades para el desarrollo de destrezas básicas, el proceso de RFP se anunciará de forma directa a los proveedores y a través de los medios de comunicación regionales. Además, todos los proveedores competirán y serán evaluados con base en los mismos criterios. Estos criterios están alineados con las instrucciones contenidas en este Plan y las trece consideraciones requeridas por la legislación federal.

El Programa de Educación de Adultos del DE utilizará los siguientes parámetros para distribuir los fondos a los solicitantes aprobados:

- No menos del 82.5 por ciento de los fondos adjudicados se tendrá que utilizar para conceder subvenciones y contratos bajo la sección 231 y para llevar a cabo la sección 225; de lo cuál no más del 20 por ciento estará disponible para llevar a cabo la sección 225.

- No se utilizará más del 12.5 por ciento de los fondos para llevar a cabo actividades de Liderazgo Estatal bajo la sección 223.

- No se utilizará más de 5 por ciento de los fondos, u $85,000, lo que sea mayor, para los gastos administrativos de la agencia.

Las subvenciones locales serán distribuidos con base en la capacidad de cumplir con los siguientes propósitos descritos para los programas de Educación y Alfabetización de Adultos bajo WIOA:

- Ayudar a los adultos a aprender a leer y escribir, y obtener los conocimientos y habilidades necesarias para su empleo y autosuficiencia económica.

- Ayudar a los adultos que son padres o miembros de una familia a que se convierten en un socio activo en el desarrollo de la educación de sus hijos.

- Promover la transición entre la educación de adultos, y la educación y la formación post-secundaria, a través de rutas ocupacionales.

- Ayudar a los adultos a completar la escuela secundaria.

- Ayudar a los inmigrantes y los estudiantes del idioma inglés a mejorar la lectura, escritura, matemáticas, hablar y comprender el idioma inglés y entender la forma de gobierno estadounidense, el valor de las libertades individuales, y responsabilidades que conlleva la ciudadanía.

VI.II(c) Educación correccional y otra educación para individuos institucionalizados.

Describa cómo la jurisdicción establecerá y operará programas bajo la sección 225 de WIOA para proveer educación correccional y otra educación para individuos institucionalizados, incluyendo cómo financiará, conforme los requisitos establecidos en el subtítulo C del Título II de WIOA, cualquiera de los siguientes programas académicos: actividades de educación para adultos y alfabetización; educación especial, según determine la agencia elegible; créditos de educación secundaria; educación y adiestramiento integrados; rutas ocupacionales; inscripción conjunta; tutoría de pares; iniciativas de reinserción y otros servicios posteriores a la excarcelación o salida, con el objetivo de reducir la reincidencia.

Cada agencia elegible que utilice los fondos provistos para programas de educación correccional y otra educación para individuos institucionalizados para llevar a cabo programas dirigidos a reclusos en una institución correccional deberá otorgar prioridad a servir individuos que probablemente abandonarán dicha institución dentro del término de 5 años de su participación en el programa.

La sección 225(a) de WIOA establece que, de los fondos disponibles bajo la Sección 221(a)(1) para un año fiscal, cada entidad elegible deberá llevar a cabo programas de educación correccional o para otras personas institucionalizadas. Los fondos serán utilizados para cubrir el costo de los programas de

educación para confinados en instituciones correccionales, otras personas institucionalizadas y otros individuos elegibles, incluidos programas para:

- Servicios de educación de y alfabetización de adultos
- Educación especial, según determine la agencia elegible
- Créditos de educación secundaria
- Formación integrada de educación y adiestramiento
- Rutas ocupacionales
- Inscripción simultánea en programas
- Tutoría por pares
- Transición a iniciativas de reinserción y otros servicios posteriores a la liberación con el objetivo de reducir la reincidencia

El Programa de Educación de Adultos del DE reservará no más del 20 por ciento de los fondos recibidos en el marco de WIOA para proporcionar programas de educación correccional y para otras personas institucionalizadas, según se dispone en la sección 225. Estos fondos permiten contratar con el DCR para complementar los programas de alfabetización existentes.

El DE requiere que los proveedores que imparten cursos de educación de adultos a los participantes en las instituciones correccionales, otorguen prioridad a servir a aquellos individuos que potencialmente dejarán la institución dentro de los 5 años de participación en el programa.

Los programas serán diseñados y compartidos con el personal de instituciones correccionales y proveedores de servicios para apoyar el acceso de las personas privadas de libertad y ex reclusos para expandir sus oportunidades mediante rutas ocupacionales que incluyan enfoques tales como matriculación doble, tutoría entre pares, y los servicios de transición a su reinserción diseñados para facilitar el éxito luego de su liberación y reducir la reincidencia.

Las áreas de servicio adicional que enfoca el programa incluyen: el aumento de destrezas básicas para obtener un diploma de escuela secundaria; la preparación para una transición exitosa a la comunidad y la fuerza laboral; alfabetización de adultos y educación secundaria para personas adultas; integración de destrezas de alfabetización digital; cursos de alfabetización en inglés; educación y desarrollo de destrezas ocupacionales en coordinación con formación vocacional; y el desarrollo profesional de los maestros de educación de adultos a través de estrategias innovadoras.

VI.II(d) Programa Integrado de Alfabetización en Idioma Inglés y Educación Cívica.

Describa cómo la jurisdicción establecerá y operará programas integrados de alfabetización en idioma inglés y educación cívica, bajo la sección 243 de WIOA, para estudiantes adultos de idioma inglés, incluyendo profesionales que posean grados y credenciales emitidos en sus países de procedencia.

Según ordenado bajo el Título II de WIOA, el DE integrará la Alfabetización en Inglés con la Educación Cívica (IEL/Civics, según denominado en WIOA). Estos servicios incluirán cursos de alfabetización y adquisición del lenguaje Inglés e instrucción sobre los derechos y responsabilidades de la ciudadanía y la

participación ciudadana, e incluso formación de trabajadores. La enseñanza integrará un componente abarcador de participación ciudadana en la enseñanza de inglés. El proyecto de IEL/Civics hará hincapié en el aprendizaje contextualizado en el que el lenguaje y la alfabetización se desarrollan a través unidades temáticas prácticas, con pertinencia inmediata, en torno a la educación cívica, integrada con el desarrollo de destrezas de inglés, lectura, escritura e inglés conversacional.

Describa cómo la jurisdicción financiará, de conformidad con los requisitos del subtítulo C del Título II de WIOA, un Programa Integrado de Alfabetización en Idioma Inglés y Educación Cívica y cómo los fondos se utilizarán bajo dicho programa.

El Estado Libre Asociado de Puerto Rico tomará todas las medidas necesarias y pondrá en marcha un proceso de solicitud de propuestas para garantizar un acceso equitativo a los fondos, e incorporará las consideraciones de la sección 231 del Título II de WIOA. En el RFP se expondrán las prioridades adicionales para el uso de los fondos de IEL/Civics y su alineación con los requisitos alcance y aquellos requisitos federales que rigen el programa.

VI.II(e) Liderato Estatal. Describa cómo la jurisdicción utilizará los fondos disponibles para llevar a cabo las actividades requeridas de Liderato Estatal, bajo la sección 223 de WIOA.

El Programa de Educación de Adultos del DE trabajará en colaboración con otros programas básicos y agencias socias para expandir el acceso a la educación, la formación y las oportunidades de empleo para los adultos, jóvenes trabajadores desplazados, personas con impedimentos y las personas que enfrentan barreras de empleo, contribuyendo así a fomentar nuestro desarrollo económico. El programa de Educación de Adultos proporcionará recursos y servicios a través de los Centros de Gestión Única que incluyen la orientación sobre las oportunidades de los programas de educación para adultos, rutas ocupacionales, recursos de transición, procesos de referido y otros mecanismos conjuntos desarrollados a través de acuerdos.

El Programa de Educación de Adultos del DE desarrollará las siguientes actividades bajo el programa de Liderazgo Estatal bajo la sección 223 de WIOA:

- **Desarrollo de rutas de ocupacionales para proporcionar acceso a empleo y adiestramiento a los individuos que participan de las actividades de educación y alfabetización de adultos**

  El DE se ha comprometido a mejorar, ampliar y crear programas de educación de adultos que incluyen Rutas Ocupacionales pata educación de adultos y oportunidades de transición a educación postsecundaria. El DE es consciente de que existe una diferencia sustancial entre las destrezas de la fuerza laboral y las necesidades de los patronos en industrias de alto crecimiento, incluyendo los sectores de salud, tecnología y manufactura. Esta brecha se traduce en desempleo, mientras que los empleos bien remunerados se mantienen vacantes y, al mismo tiempo, muchos adultos poco cualificados persisten en trabajos de baja remuneración, con pocas oportunidades para avanzar. Los programas de Rutas Ocupacionales pretenden abordar la demanda crítica de la economía por trabajadores calificados, al tiempo que ofrece a trabajadores de bajos ingresos la oportunidad de obtener la educación y la formación que necesitan para tener éxito en el mercado laboral.

  Con el fin de alcanzar estos objetivos, el enfoque propuesto para las Rutas Ocupacionales ofrece a los adultos con bajas destrezas pasos articulados para adiestramiento y empleo, dirigidos a puestos de trabajo con demanda a nivel local combinados con enfoques de instrucción novedosos y servicios de apoyo. Este enfoque supone que la educación y la formación post-secundaria deben organizarse como una serie de pasos manejables que conducen a la obtención sucesiva de mejores credenciales y

oportunidades de empleo en ocupaciones en crecimiento. Cada paso está diseñado para preparar a los participantes para el siguiente nivel de empleo y educación, y para asegurar la obtención de una credencial reconocida en el mercado de trabajo. Para propiciar la participación efectiva, retener y facilitar el aprendizaje, el programa integrará los siguientes cuatro elementos básicos:

- Avaluación abarcadora
- Enfoques noveles para el desarrollo de destrezas básicas y ocupacionales
- Apoyos académicos y no académicos
- Estrategias para conectar los participantes con los patronos

Los programas individuales varían en términos del énfasis que otorgan a cada componente básico, aunque todos son de carácter integral para hacer frente a los retos de aprendizaje y de vida que enfrentan los adultos participantes. El programa de Rutas Ocupacionales del DE incluirá colaboraciones con varios proveedores, incluidas las organizaciones de base comunitaria, la comunidad y las escuelas técnicas, las entidades que proveen servicios humanos y los organismos de la fuerza trabajadora, patronos y sus representantes. Será diseñado para permitir la entrada, salida y reentrada de participantes en cada etapa, en función de los niveles de calificación y formación previa, perspectivas de empleo y cambio de sus situaciones personales.

El programa tendrá los siguientes componentes principales:

- Para aquellos participantes con niveles de destreza muy bajos para cumplir con los requisitos de entrada, la instrucción básica y ocupacional se ofrecerá al mismo tiempo para apoyar el ingreso acelerado en los programas de formación ocupacional de nivel universitario y la obtención de credenciales.
- Los instructores compartirán, al menos el cincuenta por ciento del tiempo, instrucción integrada en destrezas básicas y adiestramiento ocupacional, permitiendo a los participantes adquirir conocimiento sobre la industria al tiempo que aumentan sus destrezas básicas.
- Los participantes serán expuestos a entornos de trabajo a través de una diversidad de herramientas de enseñanza que incluyen, pero no se limitan a, laboratorios, pasantías y prácticas clínicas.
- Una gama de servicios de apoyo académicos y no académicos estará disponible para ayudar a los participantes a persistir en sus programas, tales como: orientación y asistencia para solicitar recursos financieros disponibles; acceso a servicios universitarios estándares de apoyo, tales como tutorías y centros de carrera; y las conexiones para empleo con la industria local y acceso a los centros universitarios para servicios de carrera.

El DE está consciente de los retos asociados con el desarrollo de las conexiones a Rutas Ocupacionales y el establecimiento de colaboraciones; la importante inversión de tiempo y esfuerzo necesarios para el diseño e implementación de componentes claves de las rutas de educación básica de adultos para el reclutamiento de los participantes; el desarrollo de cursos de destrezas básicas; los programas de desarrollo profesional de alta calidad necesarios; y la recopilación y análisis de datos. Por lo tanto, el DE considera que el desarrollo de las Rutas Ocupacionales en un compromiso que tendrá que ser abordado en fases durante el transcurso de los cuatro años escolares comprendidos en el Plan Estatal Unificado para poder asegurar su éxito.

- **Programas de desarrollo profesional de alta calidad para mejorar la instrucción.**

  Conscientes de la importancia de que una mayor comprensión y conocimiento de las Rutas Ocupacionales para adultos es crucial para una implementación exitosa, el DE está comprometido con el desarrollo de contenido instructivo de alta calidad, actividades de desarrollo profesional, y servicios de apoyo necesarios para su diseño e implementación, lo que ayudará a los profesores e instructores a entender mejor los sistemas de rutas ocupacionales y ampliar sus conocimientos profesionales.

  Las áreas y tópicos relacionados con el desarrollo y ofrecimiento de los sistemas de rutas ocupacionales para promover la transición de personas con destrezas bajas hacia la educación postsecundaria y el empleo, incluyen:

  - Diseño de instrucción contextualizada
  - Integración de destrezas de empleabilidad en el salón de clases
  - Adiestramiento del profesorado del programa de Educación de Adultos en los indicadores asociados con los Estándares de Contenido, actividades sugeridas para el salón y lecciones guías, Rúbricas de Avaluación y Guías de Evaluación para todos los tópicos académicos
  - Integración de las Rutas Ocupacionales en el programa curricular de la educación de adultos
  - Integración de orientación ocupacional y planificación en la Educación de Adultos
  - Enfoque de los participantes en Rutas Ocupacionales

- **Prestación de asistencia técnica a proveedores elegibles de actividades educación y alfabetización de adultos que reciben fondos bajo este título**

  La asistencia abarcará los siguientes temas:

  - Asistencia técnica en las áreas temáticas del nuevo currículo
  - Supervisión académica para ofrecer tutoría y orientación en el contenido y métodos de educación para adultos.
  - Adiestramiento y asistencia técnica para la integración de las destrezas de alfabetización digital en todas las actividades de educación y alfabetización de adultos

  Resulta imperativo que los proveedores de programas de educación para adultos se integren en los esfuerzos del DE para colaborar con el diseño e implementación de los sistemas de rutas ocupacionales, y para recibir información concisa, definiciones, perspectivas históricas, e ideas prácticas sobre cómo el programa de Rutas Ocupacionales puede ser utilizado para mejorar el rendimiento escolar.

- **Monitoria y evaluación de la calidad y mejoramiento de las actividades de educación y alfabetización de adultos**

  La recopilación y análisis continuo de datos es esencial para apoyar el diseño, implementación y evaluación de las Rutas Ocupacionales para adultos, incluidas las siguientes actividades:

- En la etapa de planificación, el programa llevará a cabo un análisis de los datos del mercado de trabajo, lo que ayudará al programa a identificar las necesidades de mano de obra local y seleccionar un enfoque ocupacional para las rutas.

- Durante el período de instrucción, los datos del programa y los participantes proporcionarán información inmediata qué tan bien que se cumplen los objetivos para y sugerir áreas de mejoramiento, si fuera necesario.

- Por último, se necesitan datos durante el cierre para evaluar la efectividad de la capacitación básica y evaluar las ganancias en destrezas de los participantes.

Si bien algunos de estos resultados se miden tras finalizar la el adiestramiento en destrezas básicas, otros podrían tomar más tiempo para evaluar el progreso de los participantes a través de la ruta ocupacional (obtención de certificados o grados y la promoción a empleo o avance en el empleo). Con esto en cuenta, el DE desarrollará planes para medir los resultados de participantes en todas las etapas de educación y empleo a lo largo de la ruta, así como la selección de los instrumentos de evaluación apropiados, que proporcionarán información sobre la eficacia del programa y para hacer las mejoras necesarias para mejorar el servicio a los participantes.

VI.II(f) Evaluación de Calidad. Describa cómo la agencia elegible evaluará la calidad de los proveedores de actividades de educación y alfabetización para adultos bajo el Título II y emprenderá acciones para mejorar dicha calidad, incluida la provisión de actividades descritas en la sección 223(a)(1)(B) de WIOA.

Todas las solicitudes para los programas de educación y alfabetización de adultos deben cumplir con lo dispuesto por la sección 231 y este Plan con respecto a su presentación. Además de los incluidos en la solicitud, los solicitantes también deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Presentar metas y objetivos claros y medibles que promuevan un mayor rendimiento y desempeño de los estudiantes. Sus niveles de rendimiento deben cumplir con los establecidos a nivel estatal.

- Demostrar a través de resultados medibles e indicadores de rendimiento, su efectividad previa para asistir a los participantes a lograr destrezas de alfabetización más altas, especialmente en los niveles más bajos de alfabetización.

- Compromiso de informar sobre el rendimiento, retención y promoción del estudiante, según sea requerido, a través del nuevo Sistema de Información de Estudiantes.

- Evidenciar la prestación de servicios a los individuos más necesitados (estudiantes con bajo nivel de alfabetización e individuos de bajos ingresos) a través de la evaluación de necesidades y análisis de la comunidad.

- Los programas deben ser de suficiente intensidad y duración; por tanto, deben cumplir con los mismos requisitos impuestos por la jurisdicción para los programas que asisten a participantes a obtener un diploma de escuela secundaria, o ayudar en la transición a la educación o capacitación post-secundaria a través del uso de las rutas ocupacionales. La adecuacidad de la intensidad y duración deberá demostrarse mediante un diseño operacional que sea apropiado para cumplir con las medidas de rendimiento establecidos. Para todos los programas, será altamente recomendable integrar destrezas prioritarias de alfabetización con base en la preparación para el trabajo y de alfabetización digital, en la instrucción ofrecida en todas las áreas de contenido.

- Los programas deben tener base en prácticas de educación de adultos que estén apoyadas por la investigación más rigurosa disponible o científicamente validada, y por el uso de estrategias que hayan demostrado ser eficaces y estén documentadas a través investigación, tales como rutas ocupacionales, educación basada en estándares y los estándares de contenido del Programa de Educación de Adultos del DE. Aquellos programas innovadores o modelos, que estén apoyados por investigación válida, serán reconocidos a través de actividades especiales.

- Los proveedores de servicios deben ejecutar sus programas en un ambiente que no resulte amenazante donde se promueven destrezas con aplicación permanente en la vida cotidiana. Estas estrategias son fundamentales para que los participantes se preparen para una economía global, y como miembros productivos en sus comunidades.

- El desarrollo profesional para todo el personal del programa de educación de adultos debe cumplir con lo más altos estándares de calidad establecidos por el DE en términos de cantidad de horas contacto e intensidad del adiestramiento. El DE apoya a los educadores de adultos en su aprendizaje y aplicación prácticas que estén fundamentadas en la investigación más rigurosa disponible. El DE dispone de oportunidades de desarrollo y aprendizaje profesional de alta calidad para profesores de todos los niveles de experiencia.

- Los proveedores de servicios deberán demostrar cómo implementarán acuerdos de colaboración con todos los organismos pertinentes, tales como universidades, programas de formación, escuelas, patronos y agencias gubernamentales, para coordinar eficazmente servicios para adultos participantes en sus programas.

- Los proveedores de servicios deben comprometerse a proporcionar al DE todos los datos que le sean requeridos y a cumplir con el Sistema de Información de Estudiantes. Este elemento es esencial en el seguimiento del progreso de estudiantes y la evaluación de su desempeño. Los proveedores están siendo capacitados en el manejo y procedimientos de recopilación y presentación de datos y estarán obligados a presentar los datos requeridos en los plazos establecidos por el programa de educación de adultos.

- Los proveedores de servicios de Alfabetización en Inglés e Inglés Conversacional deberán justificar la necesidad de estos programas en la comunidad y describir cómo su programa abordará con eficacia las necesidades de los participantes y documentará los resultados del programa.

- El programa de Educación de Adultos insta a los proveedores de servicios a prestar servicios en un horario flexible y amplios servicios de apoyo para alentar que los adultos asistan y completen los programas. Los proveedores de alfabetización sobre el entorno laboral están obligados a ofrecer horarios flexibles localidades que provean acomodo para las necesidades de los adultos que trabajan. El programa de Educación de Adultos promueve servicios de apoyo tales como cuidado de niños y transportación entre los proveedores de servicios locales.

Ante el equipo líder del programa de Educación de Adultos del DE, los proveedores locales son responsables por el cumplimiento con las normas de calidad para la administración e instrucción de los programas de educación básica para adultos. La eficacia de los programas, servicios y actividades de los proveedores financiados por el programa será evaluada a través de la Unidad de Monitoria del Programa de Educación de Adultos. La unidad utiliza los siguientes métodos para evaluar los programas y guiar el mejoramiento del programa: examen de datos, visitas de control, inspecciones sobre el terreno de los programas, y auto-evaluación de las funciones del programa y su desempeño. Cada vez que se requiera un plan de acción correctiva, el personal de educación para adultos proporcionará asistencia técnica, desarrollo profesional y apoyo necesarios para mejorar la calidad de las actividades de educación de adultos.

La rendición de cuentas por el desempeño del programa está dirigida a evaluar la eficacia de los proveedores beneficiarios de fondos en adelantar el mejoramiento continua de las actividades de educación y alfabetización de adultos. Las medidas de desempeño bajo WIOA constan de los siguientes indicadores básicos:

- El porcentaje de participantes del programa que mantienen un empleo no subsidiado durante el segundo trimestre luego de su salida del programa
- El porcentaje de participantes del programa que mantienen un empleo no subsidiado durante el cuarto trimestre luego de su salida del programa
- La mediana de ingresos de los participantes del programa que mantienen un empleo no subsidiado durante el segundo trimestre luego de su salida del programa
- El porcentaje de participantes del programa que, durante un año del programa, se encuentran en un programa de educación o adiestramiento que conduce a una credencial postsecundaria reconocida o empleo y que están obteniendo ganancias medibles en las destrezas conducentes a dicha credencial o empleo
- Los indicadores de efectividad de servicio a patronos, según establecido en WIOA

Cada año fiscal, el programa de Educación de Adultos negocia porcentajes propuestos para cada uno de los indicadores primarios de desempeño con el USDOE. Cada programa local tiene la responsabilidad de cumplir o superar los objetivos de desempeño negociados y aprobados.

Certificaciones y Garantías de los Programas de Educación y Alfabetización para Adultos

Las jurisdicciones deberán proveer certificaciones escritas y firmadas a los efectos de demostrar que:

1. El plan es presentado por el **Departamento de Educación**, agencia estatal elegible para presentar el mismo;
2. El **Departamento de Educación** tiene autoridad, bajo la ley estatal, para desempeñar las funciones bajo el programa que corresponden a la jurisdicción;
3. La jurisdicción puede legalmente llevar a cabo cada disposición del plan;
4. Todas las disposiciones del plan son consistentes con la ley estatal;
5. **El Secretario de Educación**, tiene autoridad bajo la ley estatal para recibir, retener y desembolsar fondos federales disponibles bajo el plan;
6. **El Secretario de Educación**, está autorizado a presentar el plan;
7. **El Departamento de Educación** adoptó o, de otro modo, aprobó formalmente el plan; y
8. El plan es la base para la administración y operación estatal del programa.

Rafael Román Meléndez

(Firma)	(Nombre de Firmante)
	Secretario
(Fecha)	(Título)

El plan deberá garantizar que:

5. **El Departamento de Educación** erogará los fondos asignados para llevar a cabo el Título II de WIOA, de forma estrictamente conforme con los requisitos fiscales de la sección 241(a) de WIOA (relacionados con las restricciones sobre "suplementar y no suplantar");

6. **El Departamento de Educación** asegurará que existe cuando menos un proveedor elegible que preste servicios en cada área local según se define en la sección 3(32) de WIOA;

7. **El Departamento de Educación** no utilizará los fundos dispuestos bajo el Título de WIOA con el propósito de apoyar o proveer programas, servicios o actividades a individuos que no sean "individuos elegibles", según se define dicho término en la sección 203(4) de WIOA, excepto que provea programas, servicios o actividades programas relacionados con actividades de alfabetización familiar, según definido en la sección 203(9) de WIOA;

8. El Programa Integrado de Alfabetización en Idioma Inglés y Educación Cívica dispuesto bajo la sección 243(a) de WIOA, será ejecutado en combinación con actividades integradas de educación y adiestramiento;

9. El Programa Integrado de Alfabetización en Idioma Inglés y Educación Cívica, dispuesto bajo la sección 243(a) de WIOA, estará diseñado para (1) preparar estudiantes adultos del idioma inglés para desempeñarse y ser colocados en empleo no subsidiado en industrias y ocupaciones con demanda que propendan a la auto-suficiencia económica y (2) integrar el sistema de desarrollo de la fuerza laboral para llevar a cabo las actividades del programa; y

10. Al utilizar los fondos dispuestos bajo el Título II de WIOA, para llevar a cabo un programa dirigido a confinados de una institución correccional, **El Departamento de Educación** otorgará prioridad de servicio a individuos que probablemente abandonarán la institución correccional dentro del término de 5 años de su participación en el programa.

1. SF424B - Garantías – Programas- No Construcción
(http://www2.ed.gov/fund/grant/apply/appforms/appforms.html)

2. Grants.gov - Certificación sobre Actividades de Cabildeo
(http://www2.ed.gov/fund/grant/apply/appforms/appforms.html)

3. SF LLL Form – Declaración de Actividades de Cabildeo (si aplica)
(http://www2.ed.gov/fund/grant/apply/appforms/appforms.html)

VI.VR Rehabilitación Vocacional

La parte del Plan Estatal Unificado correspondiente a los servicios de Rehabilitación Vocacional deberá incluir las siguientes descripciones y estimados, conforme requiere la sección 101(a) de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada por WIOA:

Se incluye los requerimientos específicos de la parte de los servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado y su suplemento, según lo establece en los artículos 101(a) y 606 del Título I de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada bajo el Título IV.

VI.VR(a) Comentarios del Consejo Estatal de Rehabilitación. Todas las agencias, excepto aquellas que sean comisiones independientes bajo control de consumidores, deberán describir lo siguiente:

VI.VR(a)(1) Comentarios del Consejo Estatal de Rehabilitación incluyendo aportaciones y recomendaciones relacionadas con la parte del Plan Estatal Unificado correspondiente a servicios de Rehabilitación Vocacional, recomendaciones contenidas en el Informe del Consejo, surgidas del examen y análisis de la satisfacción de clientes, u otros informes que el Consejo pudiera haber desarrollado como parte de sus funciones;

Se han revisado un total de 24 Comunicaciones Normativas de la ARV:

1. Comunicación Normativa Núm. 2015-09: Enmienda al Procedimiento de Prestación de Servicios en los Centros/Unidades de Avaluación y Ajuste
2. Comunicación Normativa Núm. 2015-10: Enmienda a la Sección 4.1.2.5 (Escoliosis) del Manual de Procedimientos Médicos, Tomo 1
3. Comunicación Normativa Núm. 2015-11: Enmienda al Formulario Hoja de Referido Salud Mental (VR-897)
4. Comunicación Normativa Núm. 2015-12: Procedimiento para Solicitar Información del Registro de Personas Convictas por corrupción al Amparo de la Ley 119 del 7 de septiembre de 1997
5. Comunicación Normativa Núm. 2015-13: Enmienda a la Comunicación Normativa 2006-27: Procedimiento para desarrollar el Plan Individualizado para Empleo (PIPE) de la ARV
6. Comunicación Normativa Núm. 2015-14: Procedimiento para Orientación al Personal de Nuevo Ingreso
7. Comunicación Normativa Núm. 2015-15: Cierres en Estatus 26
8. Comunicación Normativa Núm. 2015-16: Procedimiento para el Manejo de Reposesión de Equipo Ocupacional a Consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional que no lo utiliza de Acuerdo con lo establecido en PIPE
9. Comunicación Normativa Núm. 2015-17: Manual de Normas y Políticas de la Administración de Rehabilitación Vocacional para Referir e Investigar Incidentes Relacionados a Sospechas de Actos Impropios e Ilegales Constitutivos de Corrupción y Conducta Anti-Ética
10. Comunicación Normativa Núm. 2015-18: Manual Sobre el Sistema de Evaluación del Desempeño y Desarrollo del Personal
11. Comunicación Normativa Núm. 2015-19: Costos por Billetes de los Sorteos Ordinarios y Extraordinarios de la Lotería de Puerto Rico
12. Comunicación Normativa Núm. 2015-20: Cierre de Año Fiscal Estatal 2014-2015

13. Comunicación Normativa Núm. 2015-21: Implantación Sistema Mecanizado (Base de Datos) en los Centros/Unidades de Avaluación y Ajuste (CAA/UAA)
14. Comunicación Normativa Núm. 2015-22: Procedimiento para la Clasificación de Impedimento Significativo y Más Significativo en el Sistema CRIS

15. Comunicación Normativa Núm. 2015-23: Implantación Sistema Mecanizado para el Banco de Talentos en los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo

16. Comunicación Normativa Núm. 2015-24: Enmienda a la Comunicación Normativa 2014-10: Procedimiento de Referidos a los Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC)

17. Comunicación Normativa Núm. 2015-25: Procedimiento para Aplicar los Criterios de Elegibilidad

18. Comunicación Normativa Núm. 2015-26: Requisitos para Trabajar como Consejero en Rehabilitación Vocacional

19. Comunicación Normativa Núm. 2016-01: Procedimiento para Proveer Servicios de Rehabilitación Vocacional para Consumidores con Meta de Pescador

20. Comunicación Normativa Núm. 2016-02: Servicios de la Unidad/ Laboratorio de Desordenes Neuropsicológicos

21. Comunicación Normativa Núm. 2016-03: Registro en el Sistema CRIS del Beneficio Comparable de Consejería para Planificación de Beneficios

22. Comunicación Normativa Núm. 2016-04: Procedimiento para Recomendar el Servicio de Adiestramiento en las Siguientes Categorías; Adiestramiento en el Colegio Graduado o Universidad Conducente o un Grado de Maestría o Doctorado; Adiestramiento a Cuatro Años en Colegio o Universidad Conducente a Bachillerato o Grado Certificado en Institución a 4 Años; Y Adiestramiento en "Junior" o "Community College" Conducente a Grado Asociado o Certificado

23. Comunicación Normativa Núm. 2016-05: Servicios de Transición Según Ley WIOA

24. Comunicación Normativa Núm. 2015-06: Ley de Innovación y Oportunidad en la Fuerza Laboral (WIOA)

El Comité de Legislación y Políticas Públicas del CERPR tuvo a cargo la reacción, el análisis y someter las recomendaciones correspondientes para las Comunicaciones Normativas.

El CERPR colaboró con la ARV en el desarrollo del Estudio de Necesidades de Rehabilitación de las Personas con Impedimentos, presentados en el Plan Estatal 2015 y preparado por la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la Universidad de Puerto Rico. La Universidad confrontó la falta de comparecencia del sector empresarial ante la convocatoria que les hicieran para participar en el estudio. WIOA hace mandatorio un Plan Unificado entre todos los programas. El Plan debe incluir la visión y los objetivos para educar, preparar y desarrollar las destrezas de la fuerza laboral a tono con las necesidades de los patronos. Debe describir las estrategias que utilizará la ARV para trabajar con los patronos e identificar oportunidades de empleos competitivos integrados para los individuos con impedimentos.

En el mes de junio de 2015, se realizaron 3 actividades en colaboración con la Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo y los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo de la Administración de Rehabilitación Vocacional; Foro para Patronos, Retos del Patrono ante la Diversidad Funcional. El 84.16% de los Patronos convocados asistieron a la actividad. Los hallazgos preliminares obtenidos nos revelan que los patronos necesitan contar con personal que tenga las competencias de conocimiento y actitudinales

que son requeridas en sus empresas. El Informe de Resultados de esta actividad serán presentados en el segundo trimestre de 2016, al personal directivo y Analistas de la Oficina y Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo de la ARV, además de los Miembros del CERPR.

Se completó el trámite del Boletín Administrativo Núm. OE-2015-002 "Orden Ejecutiva del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Honorable Alejandro J. García Padilla, para establecer la nueva composición del Consejo Estatal de Rehabilitación" y Derogar el Boletín Administrativo Núm. OE-1993-43, firmado el 5 de febrero de 2015.

Recomendaciones sobre la porción del Plan Estatal Unificado sobre servicios de Rehabilitación Vocacional

Sobre cooperación, colaboración y coordinación con otras agencias e instituciones

El Consejo reconoce de manera significativa los esfuerzos realizados por la ARV para conservar los acuerdos de trabajo con otras entidades que son componentes del sistema estatal de Inversión de la Fuerza Trabajadora. Nuestras sugerencias van dirigidas al Acuerdo Colaborativo de la ARV con el Departamento de Salud. Recomendamos que en este acuerdo se fortalezca la colaboración del Departamento de Salud para la prestación de servicios de apoyo extendido para los consumidores que reciben servicios de empleo sostenido.

Sobre coordinación con oficiales educativos

El Consejo Estatal de Rehabilitación reconoce que este Anejo está centrado en lo que establece la Ley 51 del 7 de junio de 1996.

Se sugiere que estos acuerdos colaborativos sean discutidos y compartidos con los Comités Consultivos de Educación Especial y que éstos, a su vez, tengan la oportunidad de reaccionar en beneficio de los estudiantes con impedimentos.

Ante la importancia que tiene la participación del Analista de Transición en las reuniones del COMPU, se sugiere que se garantice la participación de este profesional en las mismas. También, se recomienda que se identifiquen otros recursos dentro de las Regiones, que puedan apoyar a este personal; y que se considere desarrollar un documento con la firma de los distintos profesionales, que indique que la transición está realizada y que permanezca como parte del expediente.

Además, recomendamos que se integre a los Analistas de los CAME Regionales y personal de apoyo y servicio directo a los consumidores de los CAA en los esfuerzos de orientación y actividades que puedan llevar a cabo para el desarrollo de destrezas vocacionales, de pre empleo y colocación de los estudiantes con impedimentos que reciben servicios de transición elegibles a los servicios de la ARV.

Sobre el procedimiento para el establecimiento de acuerdos con organizaciones privadas sin fines de lucro

El servicio de Empleo Sostenido ha sido impactado por las enmiendas de WIOA en el Título IV. El Consejo recomienda que se atemperen los procedimientos y la guía para formalizar acuerdos contractuales con organizaciones privadas sin fines de lucro con los últimos cambios producidos por las enmiendas.

Sobre evidencia de colaboración para la provisión de servicios de empleo sostenido y servicios extendidos

Las recomendaciones y sugerencias del Consejo para este Anejo son las siguientes:

- Desarrollar procedimientos uniformes para la provisión de servicios de apoyo extendido.

- Desarrollar acuerdos colaborativos con el Departamento de la Familia, ASSMCA, los proveedores privados de salud mental y otras agencias públicas o privadas para la provisión de servicios de apoyo.

Sobre estrategias e informes de Progreso

Luego de revisar este Anejo, los miembros del CER, recomiendan la incorporación en este Anejo, de las Investigaciones que fueron auspiciadas y desarrolladas por el Consejo Estatal de Rehabilitación en colaboración con la Administración de Rehabilitación Vocacional y el Departamento de Educación. Estas investigaciones dieron paso a proyectos innovadores y colaborativos. Los hallazgos y resultados obtenidos en los años 2006 al 2008 guardan similitud con los resultados que se obtuvieron e Estudio Abarcador de las Necesidades de Rehabilitación de las Personas con Impedimentos realizado por la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la Universidad de Puerto Rico. Las necesidades de servicios de transición y pre-empleo que fueron identificadas en estos estudios continúan vigentes.

A base de los resultados y hallazgos de ambos estudios, como parte de los compromisos contraídos en el Convenio Interagencial del 2007, la ARV y la Oficina de Gerencia de Proyectos llevaron a cabo un proyecto piloto de transición para desarrollar un modelo colaborativo interagencial para estos servicios.

A base de los estudios y proyectos previamente descritos, el Consejo Estatal de Rehabilitación entiende que existe la necesidad de enfatizar en la prestación de servicios de avaluación y ajuste, destrezas instruccionales, de vida independiente, destrezas vocacionales y ocupacionales y experiencias de aprendizaje en escenarios reales e integrados de empleo competitivos. También se enfatiza en la importancia de las alianzas y colaboraciones entre todos los miembros de WIOA para desarrollar las destrezas de pre empleo dirigido al mundo del trabajo. Estos servicios deben ser provisto previo al egreso de los estudiantes con impedimentos del sistema escolar.

El Consejo también recomienda lo siguiente:

- Promover la consejería de carreras.

- Integrar analistas de la modalidad de empleo sostenido a reuniones de COMPU cuando se vislumbra que el estudiante pueda ser servido para servicios de empleo sostenido.

- Ofrecer orientaciones sobre el mercado de empleo y clínicas de pre-colocación y empleo.

- Desarrollar modelos integrados de empleo sostenido y transición.

Sobre los resultados de la avaluación abarcadora de las necesidades de rehabilitación de las personas con impedimentos

Para el Año Fiscal 2016, en el Plan de Trabajo del Consejo Estatal de Rehabilitación, se estará desarrollando la actividad para padres en colaboración con la organización Apoyo a Padres de Niños con Impedimentos (APNI), la Secretaría de Educación Especial y la ARV. A través de esta actividad, el CER pretende orientar sobre los cambios de la Ley WIOA en la prestación de servicios a jóvenes con impedimentos.

Sobre las metas y prioridades de la jurisdicción

Meta 1. WIOA establece medidas comunes de ejecución para todos los programas. Sugerimos que la agencia establezca un indicador para la cantidad de consumidores que retienen el empleo luego del cierre de su caso rehabilitado.

Meta 4. El Consejo contempla en su Plan de Trabajo 2015-2016, colaborar con la ARV en la divulgación de los servicios de la Agencia. Además, se espera poder concluir el desarrollo de la página Web y fortalecer las relaciones colaborativas con los Consejos identificados en la Ley 93-112, con el fin de promover servicios articulados para los consumidores de la ARV.

Sobre la metas y planes para la distribución fondos bajo el Título VI, Parte B

La ARV señala que fortalecerá la prestación de servicios de empleo sostenido mediante la provisión de capacitación y asistencia técnica al personal de los Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC). Nos parecen muy acertados los esfuerzos de la Agencia a estos fines. Investigaciones recientes sirven de marco de referencia para guiar los esfuerzos de la ARV. El más reciente fue el realizado por Rosalía Alicea, Michelle Maldonado y Albert Rivera (2010); "Características sociodemográficas, competencias profesionales y necesidades de capacitación de una muestra de adiestradores de empleo que ofrecen servicios en los Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) de Puerto Rico". Esta investigación tenía el propósito de conocer las competencias profesionales y necesidades de capacitación. En el estudio participaron 56 Adiestradores de Empleo que ofrecen servicios en los PRC de Puerto Rico. Los investigadores estaban interesados en conocer las competencias profesionales identificadas por los adiestradores/as de empleo para realizar las tareas esenciales de la ocupación. Identificaron las siguientes áreas de necesidades de capacitación:

Tabla VI-9. Necesidades de adiestramiento de los adiestradores en PRCs

Adiestramiento	Encuestados (%)
Intercesoría	89.0
Solución de problemas	69.6
Desarrollo de empleo y contratación	46.4
Análisis de tareas	33.9
Violaciones laborales	66.1
Evaluación extensa	53.6
Técnicas de retroalimentación	51.8
Identificar y desarrollar redes de apoyo	51.8
Plan individualizado	37.5
Técnica de jerarquía de intervenciones	39.0

Los autores recomiendan desarrollar Talleres de Adiestramiento para capacitar a los Adiestradores de Empleo con cursos de educación continua y promover una certificación profesional. Es meritorio señalar que la Pontificia Universidad Católica ofrece un BA en el campo de la rehabilitación.

Los autores entendían que las funciones del Adiestrador de Empleo, según se describe en los estudios, es de suma importancia porque en gran medida, de él depende que las personas con impedimento más significativo lo logren adquirir un resultado de empleo competitivo.

Sobre las estrategias estatales

Meta 1, Estrategia F. El Consejo recomienda a la ARV someta los borradores de las comunicaciones normativas con anticipación para su revisión y sugerencias. Los borradores pueden ser acompañados con las instrucciones de las fechas límites que tenemos para reaccionar a las mismas sin que se afecte la ARV en la implantación de su política pública. El Consejo también estará disponible para colaborar con la ARV

en su participación en las Vistas Públicas de los proyectos de legislación que impacten a los solicitantes/consumidores de la Agencia.

Meta 3, Estrategia B. Se sugiere además, encuestar a los patronos y consumidores con relación a la efectividad de este servicio y sobre el nivel de satisfacción con el mismo. Finalmente, recomendamos que se continúe con los esfuerzos de agilizar los trámites administrativos relacionados a la prestación de estos servicios.

Meta 4, Estrategia A. El CERPR estará colaborando y participando en la revisión del Plan Estatal para el Programa de Servicios de Rehabilitación Vocacional y Plan Estatal Suplementario para el Programa de Servicios de Empleo Sostenido, AF 2017**.**

Tecnología Asistiva, Estrategia 4. El CERPR reconoce los esfuerzos de la ARV para brindar servicios de asistencia tecnológica a sus consumidores a través de las nuevas unidades de Asistencia Tecnológica en Arecibo, Ponce, Toa Baja y San Germán. Igualmente, los esfuerzos colaborativos con el Programa de Asistencia Tecnológica y otros componentes de WIOA.

El Consejo endosa todas las estrategias e iniciativas relacionadas a los componentes de WIOA. Representantes de los Centros de Gestión Única han expresado la necesidad de ser adiestrados sobre los servicios de la ARV y otros aspectos relacionados al manejo de las distintas condiciones incapacitantes.

Innovación y Expansión, Estrategia 5. El Consejo felicita a la agencia por establecer una estrategia conforme al espíritu de la ley.

Sobre la evaluación e informes de progreso en torno al uso de los fondos de Título I para actividades de innovación y expansión

El CERPR está consciente que el empleo de las personas con impedimentos se ha visto afectado por la situación económica y del mercado de empleo. Se hace urgente y necesario continuar haciendo énfasis en estrategias innovadoras. Nos reiteramos en la necesidad de continuar con los esfuerzos que realiza la ARV para fortalecer la prestación de servicios, tanto en empleo regular como en empleo sostenido; y fomentar el empresarismo en aquellos consumidores que reúnen los requisitos del perfil para recibir los servicios de rehabilitación para la autogestión económica.

Recomendamos, además, que la Oficina de Gerencia de Proyectos de la ARV evalúe la viabilidad de conducir una investigación con el PRAPT sobre el alcance de la modalidad de tele trabajo.

VI.VR(a)(2) respuesta de la Unidad Estatal Designada sobre las aportaciones y recomendaciones del Consejo; y

La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) agradece las aportaciones realizadas por el Consejo Estatal de Rehabilitación (CERPR). La obtención de información certera acerca de situaciones que afectan el reclutamiento por parte de los patronos a nuestros consumidores a través de los “Foros a Patronos” patrocinados por el consejo fortalece las estrategias aquí tomadas. En dichos foros que contaron con la participación de 101 patronos se validó la Meta 3 de este Plan Estatal y una de las prioridades de la reglamentación federal WIOA.

La ARV acoge las recomendaciones que hace el CERPR al Plan Estatal y presenta las siguientes reacciones:

Sobre la coordinación con oficiales educativos

La ARV ha logrado establecer una relación de trabajo con personal del Departamento de Educación (DE) y Educación Especial con el objetivo de impulsar nuevas estrategias para el cumplimiento de WIOA. Se realizó el primer encuentro interagencial donde estuvieron presentes los Facilitadores del DE y los Analistas de Transición de la ARV. Se han realizado tres (3) actividades regionales (Caguas, Bayamón y Mayagüez) dirigidas a estudiantes de transición y pre-empleo y se realizó un foro educativo con maestros de vida independiente y la ARV. Estas actividades han sido exitosas en sus objetivos y los esfuerzos continuarán. Es menester del DE la divulgación de estas actividades al personal de su agencia, así como a otros grupos profesionales que apoyan los esfuerzos en pro de los jóvenes con impedimentos.

Es importante señalar que la ARV participa de un comité que está revisando los documentos utilizados por el DE en el proceso de transición. No obstante, corresponde a dicha agencia la implementación de los documentos a utilizar en el proceso de transición.

A tono con las nuevas imposiciones de WIOA la ARV ha tomado medidas de cumplimiento como Política Pública (Comunicación Normativa Núm. 2016-05) que integra a los Analistas de los Centro de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME) y de los Centro de Avaluación y Ajuste (CAA) en los procesos de transición. A esos efectos se emitieron códigos para evidenciar esta participación. Además, se visitaron las seis (6) regiones y se les brindó orientación a todos los consejeros y personal de supervisión sobre estos cambios. Por otro lado, la ARV continuará realizando esfuerzos para la participación de su personal en las reuniones de COMPU.

Sobre el procedimiento para el establecimiento de acuerdos con organizaciones privadas sin fines de lucro y evidencia de colaboración para proveer servicios de apoyo extendido para empleo

La ARV está desarrollando política pública para brindar el servicio de apoyo extendido a través de un protocolo estructurado y dirigido por los CAME. Se está utilizando a los Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) para brindar el mismo. Tanto las guías como los protocolos fueron revisados. Las enmiendas WIOA no afectan el acuerdo contractual entre las PRC y ARV estipulado en el anejo. Se utiliza el modelo “fee for services” y esto ayuda en que el proceso de prestación de servicios no esté atado a 18 meses.

Sobre los resultados de la avaluación abarcadora sobre las necesidades de rehabilitación de personas con impedimentos

Con el propósito de cumplir con el nuevo requerimiento de WIOA en cuanto a incluir información sobre la evaluación de necesidades de servicios de transición y servicios de transición pre-empleo, la ARV está utilizando información lo más reciente posible, ya que el estudio de necesidad debe ser actualizado cada tres años. Se utilizaron tesis de estudiantes de consejería en rehabilitación como referencia para la identificación de estrategias. Dicha información es cónsona con los resultados del Estudio Abarcador de Necesidades que aún está vigente y cuyos resultados están plasmados en la porción de la ARV del Plan Estatal Unificado.

Sobre las metas y prioridades de la jurisdicción

Meta 1. La ARV establecerá una medida porcentual de desempeño, según requerido bajo el Apéndice 1, el cual será negociado posteriormente con la Administración Federal de servicios de Rehabilitación.

Sobre las estrategias estatales

Ha sido un año de muchos logros y muchos retos. La ARV se encuentra inmersa en la preparación de nueva Política Pública y revisión de la ya existente para atemperarla a las nuevas enmiendas a la Ley. Para este año es un reto el realizar un Plan Estatal Unificado donde varias agencias compartiremos iguales metas y métricas. El fin común será el brindar servicios al ciudadano enfocados en el desarrollo laboral

del país, sin duplicidad de esfuerzo y en nuestro caso el posicionar a la persona con impedimentos en igualdad de condiciones para lograr prepararse, obtener, mantener, crecer en un empleo compatible con sus destrezas y habilidades.

VI.VR(a)(3) justificación de la Unidad Estatal Designada para rechazar cualquiera de las aportaciones y recomendaciones del Consejo.

La única recomendación rechazada es la relativa a la inclusión, como parte del Estudio Abarcador de Necesidades, de una investigación llevada a cabo entre 2006 y 2008 sobre el proceso de transición. La agencia considera que no es necesario incorporar esta información en la sección de evaluación de las necesidades, puesto que ya se menciona como parte de las aportaciones del Consejo.

VI.VR(b) Solicitud de Relevo de Cobertura Estatal. En caso de solicitar un relevo del requisito de cobertura estatal, la Unidad Estatal Designada deberá identificar los tipos de servicio que el programa no proveerá en todo el Estado. La solicitud de relevo deberá incluir garantía por escrito sobre los siguientes aspectos:

No se solicitan relevos.

VI.VR(b)(1) una entidad pública local aportará la porción de costos no Federal de aquellos servicios a ser provistos conforme el relevo solicitado;

No aplica.

VI.VR(b)(2) la Unidad Estatal Designada autorizará el servicio antes de que sea prestado; y

No aplica.

VI.VR(b)(3) los requisitos de la parte del Plan Estatal Unificado correspondientes a los servicios de Rehabilitación Vocacional serán aplicables a los servicios autorizados bajo el relevo.

No aplica.

VI.VR(c) Acuerdos de cooperación con agencias que no forman parte del sistema estatal de para el desarrollo de la fuerza trabajadora. Describa la cooperación interagencial y la utilización de servicios e instalaciones de agencias y programas que no llevan a cabo actividades a través del sistema estatal para el desarrollo de la fuerza trabajadora, incluyendo:

VI.VR(c)(1) Agencias y programas Federales, estatales o municipales;

La ARV tiene acuerdos colaborativos con las siguientes agencias, corporaciones y programas que no forman parte del sistema de inversión de la fuerza trabajadora:

Universidad de Puerto Rico

La ARV coordina la ubicación en la agencia de estudiantes de práctica e internado del Programa de Maestría en Consejería en Rehabilitación. Estos estudiantes son potencial recurso humano a reclutar una

vez completan sus credenciales profesionales. Además, se estableció contrato para que esta institución académica llevara a cabo el Estudio Abarcador de Necesidades de Rehabilitación 2013-2014.

La ARV tiene Consejeros en Rehabilitación Vocacional ubicados en las instalaciones de los Recintos Universitarios de Río Piedras y Mayagüez para la prestación de servicios a estudiantes elegibles en dichos recintos. La ARV también mantiene un acuerdo colaborativo con el Recinto de Humacao de la UPR para que estudiantes de Terapia Ocupacional lleven a cabo prácticas en la ARV.

Oficina del Procurador de las Personas con Impedimentos

La ARV mantiene un acuerdo colaborativo con esta oficina para participar del Comité del Gobernador Pro Empleo de Personas con Impedimentos (PROEPCI). En el mismo se puede promover legislación y estrategias para mejorar la calidad de vida y servicios a personas con impedimentos.

Departamento Federal de Asuntos del Veterano

La ARV participa en actividades y reuniones coordinadas por dicha Agencia, con el fin de ofrecer a veteranos con impedimentos referidos a la Agencia y que se resulten elegibles, acceso a los diferentes servicios que ofrecemos para alcanzar un empleo competitivo.

Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)

La ARV mantiene un contrato por Convenio de Acción Integral para la Rehabilitación de los Obreros Lesionados bajo la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. La Ley 182-1951, según enmendada, autoriza a la CFSE a invertir en la rehabilitación vocacional de sus beneficiarios que presentan impedimentos para el trabajo. La ARV recibe una asignación anual de fondos ascendente a $600,000, la cual es parte de las aportaciones que se utilizan para el pareo de fondos federales.

Instituto de Deficiencias del Desarrollo (IDD)

La ARV mantiene colaboración con el IDD y representación con el propósito de atender las necesidades de servicios de esta población. La ARV ha participado en actividades dirigidas a la población con autismo, coordinadas por el IDD.

Consejo Estatal de Vida Independiente (CEVI)

La ARV, el Consejo Estatal de Vida Independiente (CEVI) y los Centros de Vida Independiente (CVI) promueven acciones colaborativas con otras organizaciones públicas y privadas que ofrecen servicios a la población con impedimentos significativos. También, aúnan esfuerzos para aumentar las oportunidades de servicios de apoyo comunitario para las personas con impedimentos significativos. La Comunicación Normativa 2011-19, del 28 de abril del 2011, que establece el procedimiento para referir a los CVI aquellas personas con impedimentos que no resulten elegibles bajo el Título I pero puedan beneficiarse de los servicios de los CVI. Además, la ARV asigna al Consejo fondos provenientes del Título I para su funcionamiento operacional, bajo la sección de innovación y expansión.

Departamento de Salud – División de Servicios a Personas con Discapacidad Intelectual (DSPDI)

La DSPSI se basa en el Plan de Servicios de Base Comunitaria, cuyo enfoque principal es la desinstitucionalización de personas con discapacidad intelectual. La ARV y la DSPDI mantienen un acuerdo colaborativo que facilita el referido de esta última a la ARV. A su vez, la ARV brinda orientación al personal de la DSPDI y presta servicios a los individuos referidos que resulten elegibles.

Programa Caribeño de Planificación y Asistencia de Incentivos Laborales

La ARV referirá a dicho programa a los consumidores que sean beneficiarios del Seguro Social por Incapacidad para recibir el servicio de Consejería para Planificación de Beneficios.

Instituciones privadas de educación superior y organizaciones sin fines de lucro

Universidad Carlos Albizu. La ARV mantiene un acuerdo colaborativo con esta institución para que los estudiantes de psicología lleven a cabo prácticas en la ARV.

Universidad Central de Bayamón y Universidad Católica de Puerto Rico. La ARV mantiene acuerdos colaborativos con estas universidades para la ubicación en nuestras instalaciones de estudiantes de prácticas e internados de Maestría en Consejería en Rehabilitación y Bachillerato en Rehabilitación.

Universidad Interamericana, Recinto de Ponce. La ARV mantiene acuerdos de colaboración con esta institución para que estudiantes de Terapia Ocupacional lleven a cabo prácticas en la ARV.

Pathstone Corporation. El acuerdo establece que la ARV le referirá a consumidores que puedan beneficiarse de los servicios de dicha corporación. Los mismos van dirigidos a prestar ayudas a trabajadores agrícolas y sus familias con el propósito de mejorar sus condiciones de empleo.

VI.VR(c)(2) programas estatales bajo la sección 4 de la Ley Federal de Tecnología Asistiva de 1998;

La ARV cuenta con representación en el Consejo Asesor del Programa de Asistencia Tecnológica, y continuará realizando referidos al PRATP como alternativa para que los consumidores reciban servicios de construcción de equipos de bajo costo, de existir la necesidad, y el intercambio de conocimientos profesionales para beneficio de éstos.

VI.VR(c)(3) programas bajo la Administración de Desarrollo Rural del Departamento Federal de Agricultura;

En este momento, la ARV de Puerto Rico no está utilizando los servicios, dependencias o programas llevados a cabo por el Sub Secretario para el Desarrollo Rural del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos; ni está utilizando servicios y dependencias de agencias o programas con respecto al "State use contracting programs". No obstante, la ARV mantiene un acuerdo con Pathstone, un proveedor de servicios para trabajadores agrícolas, que refiere individuos para recibir servicios de rehabilitación.

VI.VR(c)(4) agencia no educativas que prestan servicios a jóvenes que están fuera de la escuela; y

Se inició la coordinación con personal de Job Corps para establecer un acuerdo colaborativo. Mediante el mismo la ARV recibirá referidos de jóvenes con impedimentos que puedan resultar elegibles a servicios, y a su vez podrá llevar a cabo referidos de consumidores a los programas de Job Corps.

VI.VR(c)(5) programas de contratación estatal.

No aplica.

VI.VR(d) Coordinación con Oficiales de Educación. Describa:

Ver próxima sección.

VI.VR(d)(1) Los planes, políticas y procedimientos de coordinación que establecerá la Unidad Estatal Designada para facilitar la transición de estudiantes con impedimentos entre la escuela y la prestación de servicios de Rehabilitación Vocacional, incluyendo para la prestación de servicios de transición pre-empleo y para el desarrollo y aprobación oportuna de Planes Individualizados para el Empleo para los estudiantes.

En Puerto Rico la Ley 51 del 7 de junio de 1996, según enmendada, dispone la coordinación entre la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos del DE y la ARV, entre otras agencias. En relación a la política pública y prácticas para el desarrollo e implementación del PIPE, la ARV ha establecido lo siguiente conforme a las regulaciones federales (34 CFR 361.22(a)(2)). Antes de que el estudiante con impedimentos egrese del sistema escolar, un PIPE deberá desarrollarse con el propósito de formalizar el manejo del proceso de prestación de servicios de rehabilitación vocacional, en coordinación con las agencias educativas. Este plan incluye:

- Aplicación de las guías y procedimientos programáticos para la prestación de servicios
- Fecha de comienzo y cese de los servicios
- Meta de empleo (empleo regular, empleo sostenido, autogestión u opciones innovadoras)
- Fecha proyectada de la meta de empleo
- Análisis para evidenciar las limitaciones funcionales del consumidor con relación a la meta de empleo, los resultados de la selección informada y los servicios programados
- Servicios de rehabilitación vocacional recomendados que son necesarios para lograr la meta de empleo seleccionado
- Servicios comparables y beneficios
- Costos de los servicios
- Evidencia de la participación económica negociada por el CRV con el consumidor/ familiar según aplique
- Criterios evaluativos
- Responsabilidades específicas de la ARV
- Responsabilidades del consumidor/representante
- Coordinación con Agencias Educativas
- Firmas y fechas en que se desarrolla y se aprueba el PIPE
- Evidencia en el PIPE de la participación del consumidor en sus propias palabras para aplicar el proceso de selección informada, autogestión y otras gestiones realizadas en su proceso de rehabilitación vocacional

Además, el PIPE contiene aquellos servicios de transición que se podrían proveer al estudiante con impedimentos, bajo los auspicios de la ARV, mientras esté participando de los servicios educativos en el Departamento de Educación, y después de agotar los servicios y beneficios comparables disponibles. Lo siguiente es una descripción de tales servicios:

- Exploración de carreras
- Consejería vocacional
- Orientación, educación post secundaria (opciones a nivel universitario, programas de campamentos de verano, entre otros)
- Avaluación de intereses vocacionales, capacidades y destrezas de pre-empleo
- Evaluación con enfoque ecológico
- Talleres y orientación para apresto en el empleo (destrezas, entrevistas, redacción de resumé, entre otros)
- Adiestramiento vocacional/educación post secundaria
- Servicios de empleo sostenido
- Transportación, incluyendo adiestramiento en el uso de transportación pública
- Mentoría
- Autogestión
- Uso de servicios y ayudas auxiliares (equipo y servicios de tecnología asistiva)

Las actividades relacionadas con las responsabilidades compartidas entre la ARV y el DE, pueden describirse de la siguiente manera:

- Durante cada año escolar, los analistas de transición realizan visitas a las diferentes escuelas para proveer orientación al personal educativo, padres y estudiantes sobre los servicios de rehabilitación vocacional, criterios de elegibilidad y proceso de referido a la ARV.
- El DE comparte información básica relacionada al estudiante con impedimento, de acuerdo a la confidencialidad establecida bajo leyes/reglamentaciones federales y estatales.
- El analista de transición participa de las reuniones del Comité de Programación y Ubicación; recibe el referido del DE y lo tramita al consejero en rehabilitación vocacional, quien determina elegibilidad/inelegibilidad a los servicios de rehabilitación vocacional.
- El CRV informa, por escrito, al analista de transición la determinación tomada con el estudiante referido y éste a su vez informa al funcionario escolar.
- El CRV evalúa la capacidad del joven con impedimentos para lograr un empleo o una vida más independiente.

- El CRV, con la participación del joven con impedimento, su familia o su representante, desarrolla el Plan de Intervención Escrito (PIE) o el Plan Individualizado Para Empleo (PIPE); de acuerdo con las necesidades del joven y tomando en consideración los servicios incluidos en el PIE o PIPE antes de que éste egrese del sistema escolar.

- El analista de transición recopila datos estadísticos que evidencian las orientaciones ofrecidas al personal escolar, estudiantes y padres; reuniones del Comité de Programación y Ubicación; estudiantes referidos a la ARV por el Departamento de Educación y estudiantes elegibles.

- El analista de transición participa, de ser necesario en la elaboración del PEI recomendando áreas a trabajar en las etapas de transición.

La ARV reconoce la importancia de este proceso de Transición en los jóvenes con impedimentos, y mantendrá su compromiso de que el mismo se lleve a cabo conforme a las regulaciones federales y estatales.

La ARV se encuentra desarrollando con el DE actividades conjuntas con el propósito de fortalecer la prestación de servicios de transición en general, y especialmente los servicios de pre-empleo a jóvenes con impedimentos más significativos, según establecido en WIOA.

VI.VR(d)(2) Información sobre el acuerdo interagencial formalizado con la agencia estatal de educación, en relación con:

Según mencionado en la sección previa, en Puerto Rico la Ley 51 del 7 de junio de 1996, según enmendada, dispone la coordinación entre la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos del DPR, y la ARV, entre otras agencias. El propósito de la misma es garantizar la transición de los jóvenes con impedimentos que provienen del DE a la ARV. La Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos es responsable, además, por la implementación de la Ley Pública 108-446 de 2004, según enmendada, conocida como “Individuals with Disabilities and Education Act” (IDEA, por sus siglas en el idioma inglés).

La ARV mantiene comunicación con la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, con el propósito de desarrollar nuevas estrategias entre agencias que redunden en una mejor prestación de servicios. Algunos de los roles y responsabilidades de ambas agencia, establecidas por ley son los siguientes:

Departamento de Educación

- Identificar la población a ser referida para evaluación de las agencias concernidas, según los criterios de elegibilidad establecidos por las leyes y reglamentos aplicables, mediante el procedimiento acordado por las agencias en el Manual Interagencial Para la Provisión de Servicios de Transición de la Escuela a la Vida Adulta y al Mundo del Trabajo.

- Ofrecer y coordinar la prestación de servicios necesarios para el proceso de transición a la vida post-escolar.

- Coordinar para que funcionarios de las agencias incluidos en este Convenio brinden orientación sobre los servicios que se ofrecen en esas agencias, a los padres, estudiantes y personal escolar.

- Proveer servicios académicos y vocacionales a la población con impedimentos, según las leyes y reglamentos federales y estatales aplicables.

- Colaborar con las demás agencias suscribientes en el objetivo de éstas de prestar servicios de colocación y seguimiento en el empleo a los estudiantes hasta que cumplan los veintiún (21) años de edad o se gradúen de escuela superior.

- Proveer a través de sus escuelas, los recursos humanos para el desarrollo de destrezas académicas y ocupacionales básicas necesarias, según las necesidades identificadas en los resultados de las evaluaciones vocacionales y de acuerdo a lo establecido en el Plan Educativo Individualizado (PEI).

- Proveer aquellos servicios relacionados, de apoyo y asistencia tecnológica requeridos para el logro de los objetivos educativos del estudiante en el ambiente o contexto escolar.

- Evaluar, en unión al personal de las agencias incluidas en este Convenio, los logros en la implantación de este Convenio Cooperativo.

Administración de Rehabilitación Vocacional

- Evaluar, a través del Consejero de Rehabilitación Vocacional (CRV), los casos referidos para determinar su elegibilidad a los servicios, según lo establecen las guías estatales y federales.

- Diseñar un Plan Individualizado para Empleo (P.I.P.E.) de acuerdo a las necesidades de la persona con impedimentos y a tono con la reglamentación vigente.

- Colaborar y participar en la redacción e implantación del plan de transición a la vida adulta siempre que sea apropiado.

La ARV forma parte de un Convenio Cooperativo Interagencial entre el DTRH y el DE para la Provisión de los Servicios de Transición de la Escuela al Trabajo para Estudiantes con Impedimentos, vigente desde mayo de 2009. Las agencias que suscriben el acuerdo consienten el coordinar y ejecutar lo siguiente:

- Establecer un Comité Interagencial integrado por representantes de ambas agencias que se reunirá regularmente para ofrecer seguimiento a la implantación de los servicios de transición.

- Consultar e intercambiar información sobre los planes estatales de ambas agencias.

- Promover adiestramiento al personal de cada agencia, entre agencias y asistencia técnica para el desarrollo de proyectos de transición.

- Fomentar el desarrollo de propuestas que promuevan la adquisición de mayores recursos para fortalecer los servicios de transición y actividades escolares post secundarias.

- Promover los mecanismos para una prestación de servicios integrados.

- Llevar a cabo actividades de divulgación para promover los servicios de transición para los estudiantes con impedimentos y como los jóvenes, padres o tutores, organizaciones, grupos intercesores; entre otros, pueden participar durante el proceso de transición.

- Incluir en la petición presupuestaria anual de cada agencia, la solicitud de fondos necesarios para el cumplimiento con las disposiciones de aquellas leyes y reglamentaciones aplicables al proceso de transición.

- Cuando las agencias suscribientes tengan la necesidad de proveer y pagar por servicios o compromisos que, por las leyes y los convenios vigentes, sean responsabilidad de la otra agencia, por

razón de que ésta no los haya provisto, la agencia que prestó los servicios podrá solicitar el reembolso de sus gastos a la agencia concernida. Si ésta agencia no responde dentro de treinta (30) días o considera que no procede el reembolso, cualquiera de las dos partes podrá utilizar el procedimiento de resolución de controversias que se establezca.

- Ambas agencias forman parte del Comité Consultivo Interagencial para el desarrollo e Implementación del manual de prestación de servicios de transición. Durante dichas reuniones ARV provee asistencia técnica relacionada al proceso de prestación de servicios. Además los Analistas de Transición de las regiones orientan de forma individual y grupal al personal escolar, estudiantes y padres sobre actividades que pueden llevar a cabo para el desarrollo de destrezas vocacionales, de vida independiente, y servicios de la ARV. Además, proveen asistencia técnica al personal escolar que lo solicite personalmente o vía telefónica.

- Es responsabilidad de las escuelas, el convocar a los CRV a tiempo para que puedan planificar la participación en dichos Comité de Programación y Ubicación (COMPU). De esta forma se garantiza la continuidad en la prestación de servicios al joven con impedimento y el desarrollo del PIPE antes de que egrese del sistema escolar.

VI.VR(d)(2)(A) la prestación de consultoría y asistencia técnica para ayudar a las entidades educativas con la planificación de la transición para estudiantes con impedimentos, entre la escuela y las actividades posteriores a completar la escuela, incluyendo el recibo de servicios de Rehabilitación Vocacional;

Ver sección VI.VR(d)(2), anterior.

VI.VR(d)(2)(B) la planificación coordinada de la transición entre el personal de la Unidad Estatal Designada y la entidad educativa de modo que se facilite el desarrollo e implantación de sus Planes Individualizados de Educación;

Ver sección VI.VR(d)(2), anterior.

VI.VR(d)(2)(C) las funciones y responsabilidades de cada agencia, incluyendo financieras, y aquellas disposiciones para determinar sobre la designación de personal cualificado para proveer los servicios de transición;

Ver sección VI.VR(d)(2), anterior.

VI.VR(d)(2)(D) procedimientos para identificar y alcanzar servir a estudiantes con impedimentos que precisan servicios de transición.

Ver sección VI.VR(d)(2), anterior.

VI.VR(e) Acuerdos colaborativos con organizaciones privadas sin fines de lucro. Describa el procedimiento utilizado por la Agencia Estatal Designada para establecer acuerdos colaborativos con proveedores privados sin fines de lucro que prestan servicios de Rehabilitación Vocacional.

La ARV revisó en el año fiscal 2014 el procedimiento y la guía para formalizar acuerdos contractuales con organizaciones privadas sin fines de lucro. El procedimiento se detalla en la ***Guía de Propuesta para***

Solicitar Subvención para Ofrecer Servicios a los Consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional. La agencia divulga a través de la prensa local el aviso público de solicitud de propuestas y brinda orientación sobre las guías a las organizaciones interesadas en someter propuestas.

Actualmente, la ARV mantiene acuerdos contractuales con Programas de Rehabilitación de la Comunidad para la provisión de servicios de empleo sostenido a consumidores con impedimentos más significativos. En las propuestas para proveer servicios de empleo sostenido, estas organizaciones detallan aspectos tales como: actividades que se llevarán a cabo, plan de evaluación o instrumentos que se utilizarán para medir el éxito del proyecto, número de consumidores a ser servidos, cómo la organización logrará cumplir con el porciento de colocación y retención en empleo y si cuenta con una red de patronos como fuente de empleo o para evaluaciones ecológicas, duración del proyecto, cantidad de fondos solicitados y aportación "In Kind".

Las actividades a desarrollar deben ser cónsonas con los cinco tramos del servicio de Empleo Sostenido:

- Tramo 1: Determinación de necesidades
- Tramo 2: Preparación vocacional-Avaluación suplementaria
- Tramo 3: Servicios de colocación
- Tramo 4: Adiestramiento y retención de empleo
    - Fase Intensiva
    - Fase Moderada
- Tramo 5: Estabilización y cierre

La organización identificará los recursos de su entidad según su responsabilidad y actividad a realizar; así como evidenciar la coordinación con otras agencias y organizaciones de la comunidad para la planificación de servicios a los consumidores en forma integrada.

Desarrollará criterios de evaluación para cada una de las actividades diseñadas. Estas deben medir los niveles de independencia, integración, inclusión y productividad alcanzada por los consumidores. Además, describirá en forma medible los resultados que espera obtener o alcanzar durante el tiempo que dure el proyecto y cómo el proyecto propuesto ayudará a reducir o minimizar el problema de empleo y otros que haya identificado en la Justificación; específicamente del área geográfica a servir.

La Administración de Rehabilitación Vocacional a través del Personal de la Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo (OAME) realizará dos visitas de Monitorias Programáticas durante la vigencia del contrato. En la monitoria preliminar se observará el progreso que ha tenido la organización y la monitoria final determinará si la organización cumplió con la meta establecida. Además, tanto el personal de la OAME como los Analistas de Apoyo y Modalidades de Empleo proveen asistencia técnica a los PRC, según sea necesario, durante todo el proceso de prestación de servicios.

Aprobación de Propuestas

Todas las propuestas recibidas serán analizadas y revisadas por el Comité Evaluador de Propuestas, el cuál utiliza un instrumento (*Formulario para la Evaluación de Propuestas Solicitud Fondos del Título I, de la Ley de Rehabilitación del 1973, según enmendada*) diseñado para la otorgación de puntos de acuerdo a la escala de criterios de evaluación para adjudicar puntuación final a la propuesta sometida. Aquellas propuestas aprobadas serán consideradas para la otorgación de contrato.

En cumplimiento con la reglamentación federal establecida, la ARV asigna la responsabilidad a las áreas programáticas de la agencia a llevar a cabo actividades de monitoreo a aquellas organizaciones contratadas con el propósito de verificar cumplimiento, desarrollo del proyecto, servicios ofrecidos, dificultades encontradas, uso de recursos, participación de beneficiarios, entre otros asuntos.

La ARV está receptiva a establecer acuerdos colaborativos con otras organizaciones sin fines de lucro que prestan servicios a personas con impedimentos, con el propósito de recibir referidos y ofrecer adiestramiento al personal de la agencia.

VI.VR(f) Colaboración y acuerdos para la provisión de servicios de empleo sostenido y servicios extendidos. Describa los esfuerzos de la Agencia Estatal Designada para identificar oportunidades y adelantar acuerdos colaborativos con otras agencias Estatales y entidades apropiadas para proveer servicios de empleo sostenido y servicios extendidos de empleo, según aplique, a individuos con impedimentos más significativos, incluyendo jóvenes con impedimentos más significativos.

La ARV continúa colaborando con otras organizaciones privadas con y sin fines de lucro para garantizar la disponibilidad de servicios de empleo sostenido y el desarrollo de servicios de apoyo extendido a los consumidores con impedimentos más significativos. A tales efectos lleva a cabo acuerdos contractuales con varios Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) a través de toda la isla. A su vez, estos PRC contratados por la ARV para la prestación de servicios de empleo sostenido, tienen la responsabilidad de identificar y desarrollar grupos de padres, voluntarios, y otros entes comunitarios que provean el apoyo extendido que necesiten los consumidores una vez culmine la prestación de servicios de ARV y PRC.

La ARV continuará con la contratación de los PRC para la prestación de servicios de empleo sostenido (ES). Además, establecerá el proceso para la prestación de servicios de apoyo extendido a ser ofrecidos por los PRC. También, continuará con las siguientes actividades:

- Ofrecimiento de asistencia técnica a patronos, según sea requerida, para promover opciones de apoyo extendido a través de actividades de orientación a empleados/compañeros de trabajo interesados en colaborar con el proceso e identificar recursos disponibles en el lugar de trabajo y comunidad.

- Colaboración con los programas de rehabilitación de la comunidad (PRC), de ser requerida, en los esfuerzos para preparar y someter propuestas para la provisión de servicios extendidos a otras fuentes de fondos disponibles.

En las propuestas que someten los PRC a la ARV se establecen criterios de medición de cumplimiento en la provisión de servicios. Además, la colocación en empleo de los consumidores debe cumplir con los estándares de calidad de Empleo Sostenido (intereses/capacidades del consumidor, paga competitiva, jornada de trabajo, integración, apoyo continuo, entre otros). La ARV lleva a cabo monitorias para garantizar la calidad de los servicios y sus resultados.

VI.VR(g) Coordinación con Patronos. Describa cómo la Agencia Estatal Designada colaborará con patronos para identificar oportunidades de empleo competitivo integrado y exploración de carreras de modo que se facilite la prestación de:

La ARV continúa trabajando con patronos para identificar oportunidades de empleo competitivo integrado y exploración de carreras. A tales efectos, cuenta con Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME), cuyo personal tiene a su cargo el trabajar con los patronos. Contactan nuevos

potenciales patronos, así como a aquellos que emplean a personas con impedimentos con el propósito de promover las oportunidades de empleo y que hagan disponible sus instalaciones para actividades de evaluación y exploración de carreras.

Los CAME organizan además actividades de capacitación a patronos, mediante las cuales se aumenta su conocimiento respecto a la población con impedimentos y los beneficios de emplearlas, entre otros temas. También, participar en ferias de empleo, en las que se provee información sobre los servicios de la ARV y se mercadean candidatos cualificados.

Por otro lado, como parte del Memorando de Entendimiento con los Centros de Gestión Única, estipularemos que estos compartirán su red de patronos, de manera que puedan ser contactados por el personal de los CAME para facilitar la prestación de servicios de rehabilitación y de transición que sean necesarios.

El Consejo Estatal de Rehabilitación también apoya los esfuerzos de la ARV en contactar patronos a través de una membresía con la organización de recursos humanos (SHRM por sus siglas en inglés).

VI.VR(g)(1) servicios de Rehabilitación Vocacional; y

Ver sección VI.VR(g), anterior.

VI.VR(g)(2) servicios de transición, incluyendo servicios de transición pre-empleo, para estudiantes y jóvenes con impedimentos.

Ver sección VI.VR(g), anterior.

VI.VR(h) Cooperación Interagencial. Describa cómo la Agencia Estatal Designada Describe colaborará con la agencia encargada de administrar los siguientes programas con el objetivo de desarrollar oportunidades para empleo competitivo integrado, en la medida que fuere posible:

La ARV mantiene relación de colaboración con las siguientes agencias y organizaciones para el desarrollo de oportunidades de empleo competitivo integrado:

VI.VR(h)(1) el plan estatal Medicaid, conforme dispuesto bajo el título XIX de la Ley Federal del Seguro Social;

En este momento la ARV se encuentra en proceso de establecer comunicación con los representantes de la agencia que administra el Medicaid bajo el Título XIX de la Ley del Seguro Social. Esto, con el propósito de delinear la colaboración para apoyar el proceso de prestación de servicios de rehabilitación a consumidores con impedimentos más significativos.

VI.VR(h)(2) la agencia estatal responsable por proveer servicios a individuos con impedimentos del desarrollo; y

Consejo Estatal de Deficiencias en el Desarrollo (CEDD). La ARV participa activamente en las reuniones del CEDD, así como en actividades que promuevan oportunidades de empleo a esta población. La ARV compartió su lista de patronos con el CEDD y puso a su disposición el personal de la ARV para apoyar en los esfuerzos que lleven a cabo para desarrollar oportunidades de empleo competitivo integrado.

VI.VR(h)(3) la agencia estatal responsable por proveer servicios de salud mental.

Este consejo está compuesto por agencias gubernamentales, pacientes de salud mental y familiares. Está adscrito a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA). Esta es la organización seleccionada por la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico para realizar funciones operacionales del Plan de Salud y ofrecer tratamiento por condiciones de salud mental, alcohol y drogas en las regiones de San Juan y Oeste. La ARV es miembro mandatorio de dicho consejo y participa en la planificación de la provisión de estos servicios.

VI.VR(i) Sistema Abarcador de Desarrollo de Personal; Sistema de Datos sobre Personal y Desarrollo de Personal.

Describa los procedimientos y actividades de la Agencia Estatal Designada para establecer y mantener un sistema abarcador de desarrollo de personal dirigido a asegurar una oferta adecuada de personal profesional cualificado, incluyendo:

La ARV tiene como misión institucional la provisión de servicios de rehabilitación vocacional encaminados a la integración exitosa de las con impedimentos a la fuerza laboral del país y al disfrute de una vida más independiente. Con dicho propósito, la ARV cuenta con profesionales comprometidos con el servicio público, debidamente cualificados para atender de manera ágil y responsiva, necesidades de rehabilitación vocacional y de vida independiente de las personas con impedimentos, con prioridad a aquellos con impedimentos más significativos.

Con el fin de garantizar que contemos con el personal mejor cualificado y cabalmente adiestrado para proveer servicios a las personas con impedimentos, ofrecemos oportunidades de desarrollo profesional a nuestros recursos humanos. También, tomamos en consideración sus necesidades y recomendaciones para el mejor funcionamiento de la agencia.

VI.VR(i)(1) Sistema de Datos de Personal y Desarrollo de Personal

La ARV al 30 de septiembre de 2015 tiene una nómina de 823 empleados para servir a un 85% (46,922) de la población que proyecta atender (55,202) durante el año fiscal 2017. A los fines articular el funcionamiento de la agencia respondiendo a las necesidades de la población que atiende, la ARV requiere de personal profesional relacionado al campo de la rehabilitación, ocupando diversas posiciones, al igual que otro profesional de apoyo y administrativo. Los profesionales de apoyo, también proveen servicio directo al solicitante/consumidor; mientras que el personal administrativo contribuye a la continuidad de otros procesos necesarios para el funcionamiento de la agencia y el logro de metas programáticas.

Durante el año fiscal 2015 la ARV logró atender una población de 59,170 en 152 zonas de trabajo para una carga promedio de 338 casos.

Tabla VI-10. Consejeros y nuevas zonas de trabajo

Año fiscal	Total de zonas en el periodo	Zonas nuevas	CRV nuevos
2015*	152	0	17
2014	152	0	11
2013	153	2	7
2012	151	9	14
	Total:	**11**	**49**

Fuente: ARV. *Año fiscal 2015: datos preliminares.

Se estima que en un año el promedio de la carga de casos será entre 300 y 325.

Tabla VI-11. Promedio de la Carga de Casos por CRV de los Años, AF 2010-2015

Año fiscal	Número de zonas	Carga de casos activos	Total de cierres	Población atendida	Promedio de carga de casos
2015*	152	51,382	7,788	59,170	338
2014	152	47,937	7,234	55,171	315
2013	153	42,653	6,652	49,305	279
2012	151	37,312	7,050	44,362	247

Fuente: ARV. *Año fiscal 2015: datos preliminares.

La ARV continúa reforzando los equipos de trabajo para brindar servicios ágiles y que respondan a las necesidades de las personas con impedimentos. Actualmente, cuenta con 149 CRV manejando casos. Para proveer otros servicios necesarios en el proceso de rehabilitación (avaluación, servicios relacionados con empleo, entre otros), la agencia cuenta con 393 empleados de apoyo.

VI.VR(i)(1)(A) Necesidad de personal calificado. Describa el desarrollo y mantenimiento del sistema para recopilar y analizar, cada año, datos relacionados con la necesidad de personal calificado, incluyendo:

En la siguiente tabla se desglosan los empleados de la ARV por categoría de personal, vacantes y proyección de empleados que cualifican para el retiro en los próximos cinco años:

Tabla VI-12. Personal de la ARV

Título de puesto por categoría de personal	Total de posiciones	Vacantes actuales	Vacantes proyectadas a 5 años
Consejería	149	10	0
Apoyo	393	45	4
Administrativo	280	69	6
Otro	1	0	0
TOTAL	**823**	**124**	**10**

Fuente: ARV, 2015.

VI.VR(i)(1)(A)(i) el número de personas empleadas por la agencia estatal para proveer servicios de Rehabilitación Vocacional en proporción con el número de individuos atendidos, distribuidos por categoría de personal;

Ver sección VI.VR(i)(1)(A), anterior.

VI.VR(i)(1)(A)(ii) el número de empleados requeridos por la agencia estatal para proveer servicios de Rehabilitación Vocacional, distribuidos por categoría de personal; y

Ver sección VI.VR(i)(1)(A), anterior.

VI.VR(i)(1)(A)(iii) proyección de número de empleados, distribuidos por categoría de personal, que será requerido por la agencia para proveer servicios de Rehabilitación Vocacional dentro de los próximos 5 años, con base en la proyección de individuos a ser atendidos, incluyendo individuos con impedimentos meas significativos, la proyección de empleados que se retirarán o no continuarán en la disciplina, y cualquier otro factor pertinente.

Ver sección VI.VR(i)(1), anterior.

VI.VR(i)(1)(B) Desarrollo de Personal. Describa el desarrollo y matenimiento de un sistema para recopilar y analizar, cada año, datos del desarrollo profesional del personal, incluyendo:

Puerto Rico cuenta con varias instituciones de educación superior que preparan profesionales en el campo de la rehabilitación. La ARV tiene convenios con tres (3) universidades que preparan profesionales en el campo de la consejería en rehabilitación con el propósito de que sus estudiantes lleven a cabo la práctica en nuestra agencia. Además, la ARV recluta egresados de tales instituciones, particularmente de las siguientes:

- Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras: Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación – 57 estudiantes matriculados y 51 graduados. *Categoría de personal: Consejería*

- UPR, Recinto de Ciencias Médicas: 481 estudiantes matriculados y 145 graduados en los siguientes programas: Terapia Ocupacional (13 graduados); Terapia Física (18 graduados); Maestría en Patología del Habla (13 graduados); y Enfermería (101 graduados). *Categoría de personal: Apoyo*

- Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Ponce: 79 estudiantes matriculados y 13 graduados en el Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación. *Categoría de personal: Consejería*

- Universidad Central de Bayamón: 334 estudiantes matriculados y 95 graduados de los siguientes programas: Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación/ *Categoría de personal: Consejería.* Bachillerato y Maestría en Psicología; Bachillerato en Trabajo Social; y Certificación en Evaluación Vocacional. *Categoría de personal: Apoyo*.

- Universidad del Turabo: 24 estudiantes matriculados y 7 graduados en los programas de Certificación y/o Bachillerato en Lenguaje de Señas. *Categoría de personal: Apoyo*

VI.VR(i)(1)(B)(i) lista de instituciones de educación superior en el Estado que preparan profesionales de Rehabilitación Vocacional, por tipo de programa;

Ver sección VI.VR(i)(1)(B), anterior.

VI.VR(i)(1)(B)(ii) número de estudiantes matriculados en cada una de las referidas instituciones, detallado por tipo de programa; y

Ver sección VI.VR(i)(1)(B), anterior.

VI.VR(i)(1)(B)(iii) número de estudiantes que se graduó durante el año anterior de las referidas instituciones, conducente a certificación o licencia, detallado por categoría de personal para la que se obtuvo, o cuenta con credenciales para obtener, una certificación o licencia.

Ver sección VI.VR(i)(1)(B), anterior.

VI.VR(i)(2) Plan para el reclutamiento, preparación y retención de personal calificado. Describa el desarrollo e implantación de un plan para atender la necesidad actual y proyectada de personal calificado, incluyendo la coordinación de esfuerzos entre la Unidad Estatal Designada, las instituciones de educación superior y las organizaciones profesionales, para reclutar, preparar y retener personal calificado, incluyendo personal de minorías o individuos con impedimentos.

La ARV, a través de la Oficina de Asuntos Laborales y Recursos Humanos y sus divisiones tiene la responsabilidad de desarrollar, actualizar e implementar un plan de reclutamiento, preparación y retención del personal cualificado para atender las necesidades actuales y proyectadas de personal. Para cumplir con dicho requerimiento la ARV, continuará el desarrollo de los siguientes procedimientos y actividades:

- Identificación y comunicación de las necesidades de reclutamiento, reclasificación, adiestramiento o cualquier otro requerimiento relacionado con los recursos humanos

- Análisis y desarrollo de estrategias basadas en la necesidad de reclutamiento, reclasificación, adiestramiento o cualquier otro requerimiento relacionado con los recursos humanos

- Realineación de personal para cubrir plazas vacantes en los centros de prestación de servicios a los consumidores (centros ofreciendo servicios de consejería en rehabilitación, avaluación y ajuste, apoyo y modalidades de empleo); esta estrategia responde a la política pública existente de austeridad. De igual manera, propicia el desarrollo de empleados mientras atiende las necesidades de personal de la agencia

- Ofrecimiento de asesoría y apoyo sobre asuntos concernientes a la mejor utilización de los recursos humanos, asignados específicamente a la prestación de servicios directos para atender las necesidades de los consumidores

- Proveer asesoramiento y apoyo sobre asuntos concernientes al manejo de los recursos humanos de la agencia, manteniendo una estrecha coordinación con el área programática

- Planificación y provisión de recursos humanos (envuelve el análisis, diseño, establecimiento y eliminación de puestos; selección y reclutamiento; y sistema de evaluación del personal)

- Mantenimiento de un inventario de recursos humanos que envuelve la clasificación de puestos, vacantes existentes, identificación de candidatos para retiro, y planificación de sucesión (succession planning). Esta información es analizada anualmente para determinar patrones de empleo, puestos que son de difícil reclutamiento y el número de empleados con 25 años o más de servicios

- Proyecciones de necesidades futuras de recursos humanos (en un término de 1 a 5 años), por número y tipo de empleado, enfatizando en el personal que ofrece servicio directo a las personas con impedimentos

- Mantenimiento de un plan de compensación actualizado
- Proveer adiestramiento y promover el desarrollo de los empleados
- Establecer objetivos y tipos de actividades de adiestramiento que serán ofrecidos a los empleados, para cumplir con los compromisos programáticos y administrativos de la agencia
- Coordinar la capacitación del personal de la ARV con universidades y otras instituciones que preparan profesionales relacionados al campo de la rehabilitación
- Mantenimiento de esfuerzos para continuar reclutando personal con impedimentos cualificado.

La ARV cuenta con consejeros en rehabilitación que presentan impedimentos diversos. Continuamos enfatizando el cumplimiento de la Ley 81, según enmendada, conocida como Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleo para Personas con Impedimentos. Como parte de la evaluación de solicitudes de examen, se otorgan 5 puntos adicionales a toda persona que muestre evidencia de tener algún tipo de condición incapacitante.

La ARV recluta sin distinción de edad, raza, color, género, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas. Nuestra agencia recluta a base de las cualificaciones del solicitante. La ARV Puerto Rico es la única Unidad Estatal Designada de la nación que más del 99% de su población es minoría (hispanos y/o hispanoparlantes).

VI.VR(i)(3) Estándares de Personal. Describa las políticas y procedimientos de la agencia para el establecimiento y mantenimiento de estándares de personal que sean conformes con la sección 101(a)(7)(B) y para asegurar que el personal profesional de la Agencia Estatal Designada cuenta con el adiestramiento y preparación adecuadas, incluyendo:

Ver próxima sección.

VI.VR(i)(3)(A) estándares que sean consistentes con cualquier certificación, licencia, registro o requisito comparable que sea aplicable a la profesión o disciplina en la que dicho personal provea servicios de Rehabilitación Vocacional, y sea reconocido a nivel nacional o estatal; y

En Puerto Rico, la profesión de consejería en rehabilitación está regulada por la Ley No. 58 del 7 de mayo de 1976, conocida como la "Ley Reguladora de la Profesión de Consejería en Rehabilitación en Puerto Rico". La ley establece que para ejercer como consejero en rehabilitación la persona debe poseer un grado de Maestría en Consejería en Rehabilitación y tener una licencia estatal vigente expedida por la Junta Examinadora apropiada. También es requerido que el profesional mantenga activa sus credenciales y licencias en el Registro de Profesionales de la Oficina de Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud, sea miembro del Colegio de Profesionales de la Consejería en Rehabilitación de Puerto Rico, y cumpla con horas de educación continua. La ARV recluta personal que cumpla con estos requisitos, para poder garantizar los estándares más altos de la profesión de consejería en rehabilitación.

De igual forma, se requiere certificación o licencia como requisitos de empleo, beneficios y salarios a: maestros, terapistas físicos, terapistas ocupacionales, patólogos de habla y lenguaje, trabajadores sociales, sicólogos, entre otros.

VI.VR(i)(3)(B) el establecimiento y mantenimiento de requisitos de educación y experiencia, de conformidad con la sección 101(a)(7)(B)(ii) de la Ley de Rehabilitación, para asegurar que el personal tiene una comprensión propia del siglo XXI en cuanto a la evolución de la fuerza trabajadora y las necesidades de los individuos con impedimentos.

La ARV, ha desarrollado las siguientes estrategias para mantener los estándares de personal consistente con los requisitos más altos del estado y aplicables a la profesión o disciplina en particular:

- Revisión anual de las certificaciones, licencias y educación continua de profesiones o disciplinas en particular
- Continuar proveyendo al personal adiestramiento y capacitación necesaria para el óptimo desempeño de sus funciones
- Mantener un registro actualizado de adiestramientos, talleres, capacitaciones, entre otros, ofrecidos al personal
- Identificar necesidades de readiestramiento del personal para fortalecer el desempeño de sus funciones
- Evaluación anual del desempeño del personal

La siguiente es una lista de asociaciones profesionales relacionadas al campo de la rehabilitación disponible para proveer adiestramiento al personal:

- Colegio de Profesionales de la Consejería en Rehabilitación de Puerto Rico (CPCR): Consejeros en Rehabilitación
- National Council of Rehabilitation Education (NCRE): Educadores en Rehabilitación y personal relacionado con la capacitación de profesionales de la rehabilitación, entre otros
- American Deafness and Rehabilitation Association: Personal relacionado con servicios a personas sordas
- Association for Persons in Supported Employment (APSE): Personal relacionado con servicios de empleo sostenido, entre otros
- National Council on Independent Living (NCIL): Personal de servicios de vida independiente
- California State University at Northridge (CSUN): Profesional de Rehabilitación Vocacional en Tecnología Asistiva
- Rehabilitación Engineering Society of North America (RESNA): Profesionales de Rehabilitación Vocacional en Teconología Asistiva
- Colegio de Profesionales de Terapia Ocupacional de Puerto Rico: Terapistas Ocupacionales y Asistentes en Terapia Ocupacional
- Colegio de Profesionales del Trabajo Social de Puerto Rico: Trabajadores Sociales

- Asociación de Profesionales de Ayuda al Empleado de Puerto Rico: Personal de Nivel Central del Programa de Ayuda al Empleado
- Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA): Personal del Programa de Ayuda al Empleado
- Academia de Audiología de Puerto Rico: Audiólogos(as)
- Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico (PRATP): Terapistas Ocupacionales, Patólogos del Habla y Lenguaje, Audiólogos, entre otros
- Registro de Intérpretes para Sordos de Puerto Rico (PRRID): Intérpretes a Sordos
- Asociación Puertorriqueña de Fisioterapia de Puerto Rico – (Terapistas Físicos y Asistentes de Terapia Física)

VI.VR(i)(4) Desarrollo de personal. Describa las políticas, procedimientos y actividades de la Agencia Estatal para asegurar, conforme con lo dispuesto en la sección 101(a)(7)(C) de la Ley de Rehabilitación, que todo el personal empleado por la Unidad Estatal Designada recibe adiestramiento adecuada y apropiada en términos de:

Según se establece en el "Manual de Procedimientos para Adiestramiento de Todo el Personal de la Administración de Rehabilitación Vocacional", la ARV fomenta y enfatiza en la educación continua de sus empleados. Por consiguiente, la ARV lleva a cabo las siguientes actividades para garantizar que cuenta con el personal cualificado:

- Identificación y comunicación de las necesidades de adiestramiento
- Análisis y desarrollo de estrategias basadas en la necesidad de adiestramiento
- Diseño de actividades de adiestramiento para tratar temas concernientes a asuntos administrativos y programáticos relevantes al programa de rehabilitación vocacional
- Planificación de actividades de capacitación como resultado de las necesidades identificadas en el estudio de necesidades, informes de monitorias y evaluaciones de desempeño

A continuación un desglose de algunos de los adiestramientos ofrecidos al personal de consejería en rehabilitación y otros profesionales relacionados durante el AF 2015:

Tabla VI-13. Actividades de adiestramiento ofrecidas al personal de consejería en rehabilitación y profesionales relacionados, AF 2015

Actividad de adiestramiento	Participantes
ONET y pareo ocupacional (para consejeros nuevos)	24
Supervisión efectiva	67
Aplicación de resultados de pruebas psicológicas	208
Determinación de capacidad funcional y severidad	172
Conferencia Anual de Consejeros en Rehabilitación 2015	152
Resultados del Estudio de Necesidades/Plan Estatal/Indicadores de Productividad	186
Manejo del tiempo en la oficina	160
Convención Terapia Ocupacional y Convención Fisioterapia	16
Adiestramiento para profesionales administrativos	73

Actividad de adiestramiento	Participantes
Transferencia de destrezas ocupacionales	71
Perspectiva del mercado laboral	24
Otros adiestramientos y conferencias	1,095
Total:	**2,248**

Fuente: PRVRA, AF 2015.

A partir de febrero de 2014, se amplió el adiestramiento a consejeros de nuevo reclutamiento para abarcar en detalle los siguientes aspectos: proceso de prestación de servicios y reglamentación federal, servicios de avaluación y ajustes, servicios de apoyo y modalidades de empleo, indicadores de productividad, uso del sistema computarizado de prestación de servicios, datos del informe federal RSA-911, aspectos fiscales y presupuestarios del proceso de prestación de servicios, servicios de vida independiente, y Plan Estatal. Cada tema es presentado por el personal de las áreas correspondientes, lo cual permite a los empleados familiarizarse con la oficina central.

VI.VR(i)(4)(A) un sistema de desarrollo de personal dirigido a profesionales de la Unidad Estatal Designada, particularmente aquellos a cargo de evaluación, consejería vocacional, colocación de empleo y tecnología asistiva, incluyendo adiestramiento en coordinación con las entidades e cargo de implantar programas estatales bajo la sección 4 de la Ley Federal de Tecnología Asistiva de 1998; y

Ver sección VI.VR(i)(4).

VI.VR(i)(4)(B) procedimientos para la obtención y diseminación a los profesionales de la Unidad Estatal Designada de conocimientos relevantes producidos mediante investigación y otros recursos.

Con el propósito de adquirir y diseminar conocimiento significativo de investigaciones y otras fuentes, al personal profesional y paraprofesional de la agencia, la ARV ha establecido el siguiente procedimiento:

1. Presentación al personal de los resultados del Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación.

2. Envío mediante correo electrónico interno los enlaces a artículos o recursos de información relacionados con el campo de la rehabilitación.

3. Acuerdo con la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la UPR para que compartan con la agencia resultados de estudios de investigación relacionados al campo de la rehabilitación.

4. Permitir la participación del personal en cursos de educación continua, muchos de los cuales contienen información y estrategias basadas en evidencia.

VI.VR(i)(5) Personal para Atender Necesidades Individuales de Comunicación. Describa cómo la Unidad Estatal Designada tiene empleados u obtiene servicios de otros individuos capacitados para comunicarse en la forma de comunicación que sea adecuada o en la lengua materna de los solicitantes e individuos elegibles que tienen destrezas limitadas de comunicación oral en idioma inglés.

La agencia, en su visión de ser la agencia líder, en la prestación de servicios a personas con impedimentos; provee al personal los adiestramientos y talleres necesarios para cubrir las necesidades de comunicación

de los solicitantes/consumidores sordos, ciegos y sordos/ciegos. Por tal razón, el personal de la agencia participa en actividades de capacitación relacionadas. A su vez, la ARV cuenta con siete (7) intérpretes para sordos que pueden ser utilizados cuando sean necesarios para atender a solicitantes o individuos elegibles y tres (3) contratos de servicios de interpretación para nuestros consumidores.

Debido al hecho de que Puerto Rico es un país hispanoparlante (el inglés se usa como segundo idioma), podemos comunicarnos en la lengua materna (español) de nuestros solicitantes/ consumidores. Sin embargo, si un solicitante/consumidor sólo habla inglés, también nos podemos comunicar en ese idioma. Además, la ARV puede proveer a clientes formatos alternativos tales como el Braille y letra agrandada, entre otros.

La ARV, instaló un sistema de video interpretación a través de las instalaciones de la ARV, lo que facilita la comunicación con la población sorda, independientemente el intérprete esté físicamente en el lugar donde el solicitante/consumidor requiera el servicio.

VI.VR(i)(6) Coordinación de desarrollo de personal bajo la Ley Federal de Educación para Individuos con Impedimentos. Describa los procedimientos y actividades para mantener la coordinación entre el sistema abarcador de desarrollo de personal de la Unidad Estatal Designada y el personal bajo la Ley Federal de Educación para Individuos con Impedimentos.

En Puerto Rico, la Secretaría Asociada de Educación Especial y la ARV se encuentran en dos departamentos estatales distintos (DE y DTRH; respectivamente). El primero es responsable por la implantación de la Ley Pública 108-446 de 2004, según enmendada, conocida como “Individuals with Disabilities Education Improvement Act” (IDEIA, por sus siglas en idioma inglés); el segundo lo es de la implantación de la Ley Federal de Rehabilitación de 1973, según enmendada (Rehabilitation Act of 1973, as amended) y la Ley 97-2000, según enmendada, conocida como “Ley de Rehabilitación Vocacional de Puerto Rico”. La Ley 51-1996 dispone la coordinación a lograrse entre las distintas agencias locales para asegurar una transición efectiva de los jóvenes con impedimentos que provienen del DE. Ambas agencias mantienen vínculos cooperativos con relación al desarrollo de sus respectivos recursos humanos y como tal, han estado planificando, desarrollando, ofreciendo y/o participando en actividades de adiestramiento en servicio desde el 1987. Algunos de los temas cubiertos en tales actividades son: transición de la escuela al trabajo; evaluación vocacional; empleo sostenido; IDEIA; ADA (“Americans with Disabilities Act”, Ley Pública Núm. 101-336 del 26 de julio de 1990, según enmendada); WIA (“Workforce Investment Act”, Ley Pública Núm. 105-220 de 1998) entre otros. Además, ambas agencias son miembros de un comité consultivo, el cual se reúne periódicamente para planificar y unir esfuerzos en el desarrollo e implementación de los servicios de la escuela al trabajo.

Los esfuerzos y alianzas realizados bajo los acuerdos colaborativos con el DE; así como entre el DTRH y sus componentes; son conducentes al desarrollo de estrategias y actividades para cumplir con la reglamentación federal.

La ARV tiene la responsabilidad de dar seguimiento al vínculo cooperativo con el DE. Como parte de este compromiso durante el AF 2015 la agencia participó en reuniones con el Comité Consultivo de Educación Especial.

VI.VR(j) Valuación Estatal.

Los resultados del Estudio Abarcador de Necesidades de Rehabilitación de las Personas con Impedimentos, presentados en el Plan Estatal 2015 y en este plan, continúan vigentes. Dicho estudio fue llevado a cabo por la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la Universidad de Puerto Rico.

Estamos incluyendo también en este anejo información nueva relacionada con las necesidades de servicios de transición pre-empleo, requerida por WIOA.

El Estudio Abarcador de Necesidades de Rehabilitación de las Personas con Impedimentos contó con la colaboración activa del Consejo Estatal de Rehabilitación de Puerto Rico, quienes proveyeron los datos que se utilizaron en la encuesta a los Programas de Rehabilitación de la Comunidad, y apoyaron en el seguimiento a la recopilación de la información. El estudio proveyó a la ARV hallazgos y recomendaciones que han sido utilizadas para el desarrollo de las metas, prioridades y estrategias; y considera las necesidades de Servicios de Rehabilitación Vocacional en áreas tales como:

- personas con impedimentos más significativos
- personas con impedimentos no servidos o servidos por debajo del nivel esperado
- personas con impedimentos servidos a través de otros componentes del sistema estatal de inversión para el desarrollo de la fuerza trabajadora (WIA)
- servicios de empleo sostenido
- establecimiento, desarrollo o mejoramiento de los programas de rehabilitación de la comunidad (PRC)

El personal de la EGCR utilizó diversas metodologías y diseños de investigación. La evidencia empírica recopilada en la fase cuantitativa fue el resultado de la administración de instrumentos Tipo-Encuesta a Consumidores listos para empleo (Estatus 20 y 22), Consumidores Rehabilitados (Status 26), Potenciales Consumidores No Servidos (CNS) y Consejeros en Rehabilitación licenciados que al momento del estudio se encontraban ocupando un puesto regular en alguna de las dependencias de la ARV. De forma similar, la evidencia empírica recopilada en la fase cualitativa fue producto de la participación de diversos sectores en Grupos Focales y Entrevistas Estructuradas. Entre los sectores convocados a participar de los Grupos Focales se encuentran los Directores Regionales, Empleados del Centro de Avaluación y Ajuste (CAA), Empleados del Centro de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME), Directores de Centros de Servicios de Consejería, Consumidores Rehabilitados durante este año y personas con diversos tipos de impedimentos que en la actualidad no reciben servicios de la ARV pero podrían beneficiarse de los mismos. También se realizó una entrevista estructurada con personal de los Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) que subcontratan servicios con la ARV.

Síntesis de los hallazgos del estudio abarcador de necesidades de servicios de rehabilitación

Necesidades de prestación de servicios a los consumidores activos con impedimentos significativos y más significativos:

- Orientar a los consumidores sobre el proceso de adquirir equipo ocupacional y asistivo.
- Reducir el tiempo de prestación de servicios y de adquisición de equipo.
- Ofrecer orientación sobre los servicios que se ofrecen en cada una de las áreas de servicio..
- Ofrecer servicios de intérprete y asistencia personal a los consumidores sordos y con impedimentos más significativos.
- Mayor esfuerzo y diversidad de estrategias para promover la integración de la familia o sistema de apoyo en el proceso de rehabilitación por parte del consejero.

- Mejorar la accesibilidad del estacionamiento para consumidores en las instalaciones físicas de las regiones.
- Ofrecer servicios de transportación para que la persona pueda llegar a recibir los servicios e ir al empleo.
- Integrar todos los servicios estén dentro de una sola instalación.
- Uniformidad en la prestación de los servicios y en los procesos a través de todas las regiones y unidades de servicio.
- Ampliar los servicios de apoyo en los CAA y CAME. Por ejemplo, psicólogos, terapistas ocupacionales, evaluadores vocacionales, adiestradores y promotores de empleo.
- Aumentar los servicios de consejería individual.
- Agilizar la prestación de servicios en todas las unidades de servicio.
- Identificar las necesidades de los consumidores desde una perspectiva holística.
- Fortalecer acuerdos interagenciales para promover la calidad de vida de los consumidores (por ejemplo: DV, DS y DF).
- Aumentar significativamente los recursos para la prestación de servicios de la población sorda (TTY, intérprete, otros).
- Minimizar o reducir los cambios continuos de Consejeros en Rehabilitación que retrasan el manejo de casos y afectan la alianza terapéutica con sus consumidores.
- Mayor acceso del consumidor al consejero del caso. Los consumidores pueden pensar que el asistente de consejería es el manejador del caso.
- Delinear claramente el alcance y la prestación de servicios en CAA y CAME.
- Mejorar la coordinación de servicios interagenciales entre las unidades de la ARV (CSCRV, CAA, CAME).
- Integrar la tecnología en el área de servicios.
- Promover que las unidades de servicios tengan acceso a las bases de datos (internet, CRIS y otras bases de datos).
- Lograr mayor compromiso del consumidor y la familia en el proceso de rehabilitación, particularmente en la fase de colocación.
- Ampliar la cantidad de consejeros manejadores de caso y disminuir la carga de casos para proveer un servicio más ágil y responsivo.

Transición:

- Aumentar la participación del consejero de transición en el COMPU.

- Mejorar los procesos de orientación al estudiante y al padre o tutor sobre los servicios de ARV.
- Aumentar la cantidad de consejeros de transición en la región.
- Articular las bases de datos entre la ARV y el DE.
- Planificar y coordinar para que los estudiantes de transición del DE lleguen aprestados para la etapa de rehabilitación vocacional.
- Procurar que los servicios que ofrezca en el DE estén articulados y alineados hacia la transición.
- Promover y crear las condiciones para que los consejeros de transición determinen elegibilidad para agilizar el proceso.
- El plan de transición debe incluir el fortalecimiento de las destrezas de lectoescritura.
- Mayor participación del consejero de transición en el desarrollo de destrezas pre-empleo del estudiante de transición.
- Promover mayor participación del estudiante de transición en el proceso de transición; estimular el apoderamiento.

Empleo:

- Garantizar que los servicios y actividades que preparan a los participantes para el mundo del trabajo lleguen a todos los consumidores (realizar cartas de presentación, completar solicitudes de empleo y preparación de resume, entre otros).
- Determinar cuál personal del CAA o CAME desarrollará las destrezas pre-vocacionales (las cuales incluyen hacer transacciones de compra, manejo de dinero y uso de ATH, entre otros).
- El consejero manejador de caso debe establecer, en colaboración con el consumidor, una meta de empleo que corresponda con las capacidades del consumidor y del mercado laboral.
- Establecer acuerdos de colaboración (MOU) con DTRH, MIDA y la Cámara de Comercio, entre otros, para aumentar el banco de patronos.
- Ofrecer adiestramientos de búsqueda de empleo a los consumidores.
- Realizar evaluaciones ecológicas para consumidores con impedimentos más significativos.
- Ampliar el tiempo de ajuste en los CAA.
- Los consejeros deben referir los casos al CAA y al CAME.
- Los PRC deben trabajar con los casos más significativos y ubicarlos en la meta de empleo establecida en el PIPE.
- Fortalecer el área de autogestión y los talleres para preparación de propuestas de autoempleo.
- Aumentar la cantidad de adiestradores, promotores y analistas del CAME.

- Agilizar el proceso de pago de los incentivos salariales.
- Realizar pruebas de dopaje como parte del proceso de colocación.
- El OAME debe promover legislación a los fines de que promueva la rehabilitación vocacional del ex confinado.
- Promover visitas a industrias y escenarios reales de empleo.
- Orientar sobre las ofertas de empleo por industria y zona geográfica.
- Permitir referidos entre el CAA y el CAME con autorización del consejero manejador de casos.
- Promover que los analistas del CAA sean consejeros en rehabilitación.
- Promover que los informes del CAA y el CAME se puedan colocar en CRIS.
- Aumentar el banco de patronos disponibles por región.
- Educar y capacitar al patrono sobre los derechos de las personas con impedimentos.
- Disminuir el tiempo para evaluar y ubicar a los consumidores en el empleo.
- El CRV debe referir el caso aprestado para el CAME.
- Agilizar el proceso de permisología para los pequeños negocios.

Divulgación:

- Orientar a las instituciones educativas, a los patronos, a los consumidores y al público en general sobre la misión y la prestación de servicios de la ARV.
- Orientar instituciones sobre los derechos de las personas con impedimentos y otros temas relacionados.
- Promover a la ARV como una agencia de colocación de empleo (acceso a la información por internet y proveer “brochures” a color).
- Promover un sistema de divulgación masiva a través de los medios de comunicación.
- La agencia debe estar presente en convenciones y actividades relacionadas al mercado laboral.
- Orientar a las juntas examinadoras para ofrecer los acomodos razonables en la administración de las pruebas de licenciaturas.

Administración:

- Contratar personal en todas las áreas de prestación de servicios, especialmente en los CAA y en los CAME.
- Establecer con mayor claridad y divulgar los roles y funciones del CAA y los CAME.

- Integrar la tecnología en los procesos administrativos y en la prestación de servicios.
- Establecer un proceso socializador organizacional a todos los empleados de la agencia de manera que todo empleado conozca lo que se hace en cada área.
- Proveer oficinas adecuadas para garantizar la confidencialidad.
- Promover comunicación efectiva entre las áreas de la ARV.
- Que el OAME analice la efectividad de la prestación de servicios de los PRC considerando las recomendaciones del estudio.
- Promover que los CRV refieran los casos al CAA y al CAME.
- Fortalecer el CAA y el CAME de recursos humanos, equipos y adiestramientos a tono con el plan estatal vigente.
- Agilizar el proceso de compra de equipos.
- Desarrollar un expediente electrónico donde todos los componentes de servicio directo puedan integrar sus observaciones en este sistema integrado.
- Promover política pública para desarrollar nuevos modelos de empleo sostenido.
- Reevaluar los manuales de procedimiento del CRV, del CAA y del CAME.
- Fortalecer el área de supervisión para establecer control de calidad en los servicios en cada una de las estructuras.
- Tomar en consideración el insumo de las unidades, de los supervisores y de los directores en el desarrollo de la política pública y en el desarrollo del Plan Estatal.
- Analizar, en colaboración con el Consejo Estatal de Rehabilitación de Puerto Rico, el funcionamiento de las PRC tomando en consideración su costo y eficiencia.
- Exigir mayor preparación y experiencia en el personal profesional de los PRC y exigir la contratación de CRV en los PRC.
- Manifestar mayor respaldo y apoyo en las funciones de supervisión de personal de los directores y mayor respaldo a los CRV ante las querellas de los consumidores.
- Aumentar la cantidad de CRV y disminuir la carga de casos.

Encuesta para el Consumidor en Status 20 y 22 sobre los Servicios en la ARV

La Encuesta para Consumidores en Status 20 y 22 fue diseñada para conocer la opinión del participante que está listo para empleo sobre las instalaciones físicas y la satisfacción con los servicios provistos por la Administración de Rehabilitación Vocacional. La encuesta está constituida por seis (6) áreas que se dividen de la siguiente manera:

1. Área I. Opinión del consumidor sobre la orientación recibida en la ARV;

2. Área II. Opinión del consumidor sobre los servicios del Consejero en Rehabilitación;

3. Área III. Opinión del consumidor sobre los servicios de transición de la escuela a la ARV;

4. Área IV. Opinión del consumidor sobre las instalaciones físicas de la ARV;

5. Área V. Opinión del consumidor sobre servicios ofrecidos en el Centro de Avaluación y Ajuste (CAA) y el Centro de Apoyo y Modalidad de Empleo (CAME) de la ARV; y

6. Área VI. Opinión del consumidor con respecto al trato que recibió del personal de la ARV.

Resultados:

- Área I. Las puntuaciones sugieren que un 96.2% de los participantes, se sienten entre muy satisfechos y satisfechos con la orientación recibida.

- Área II. Un 94.9% indicó sentirse entre muy satisfecho y satisfecho con los servicios que le ofreció el CRV.

- Área III. Como grupo los participantes se sienten entre satisfechos y muy satisfechos con los servicios recibidos del Consejero de Transición (CT). Los dos servicios a reforzar son: la participación del CT *en algunas de las reuniones del COMPU*, y la *orientación sobre los servicios de transición de la ARV mientras estuvo en la escuela superior.* Todos los participantes se sintieron entre muy satisfechos y satisfechos con todos los servicios de transición que recibieron del CT.

- Área IV. El 95% de los participantes indicó sentirse entre muy satisfecho y satisfecho con los doce aspectos de las instalaciones físicas encuestados. El aspecto con menor satisfacción fue *el estacionamiento en las facilidades de la ARV* para el cual el 23.5% indicó sentirse entre poco satisfecho e insatisfecho.

- Área V. Como grupo, la gran mayoría de los participantes se sintieron entre muy satisfechos y satisfechos con todos los servicios ofrecidos por el personal del CAA y CAME. Los servicios menos recibidos fueron "*el personal le enseñó a preparar un resumé"* y "*el personal le enseñó a completar una solicitud de empleo".*

- Área VI. La puntuación promedio sugiere que como grupo los participantes se sienten muy satisfechos con la atención recibida por el personal de la ARV.

Encuesta para el consumidor en Status 26 sobre los servicios de la ARV

La Encuesta para Consumidores en Estatus 26 fue diseñada para conocer la opinión del participante que está rehabilitado sobre los servicios que recibió de la Administración de Rehabilitación Vocacional. Se auscultó la satisfacción del participante respecto a los servicios profesionales recibidos del Consejero en Rehabilitación Vocacional, del Consejero de Transición, del Personal del CAA, del Personal del CAME y del Personal de los PRC. Además, se incorporaron preguntas abiertas sobre la necesidad de servicios y la calidad de los programas. La encuesta está constituida por tres (3) áreas que se dividen de la siguiente manera:

- Área I. Opinión del participante con respecto al trato que recibió del personal de la ARV;

- Área II. Satisfacción del participante con los servicios profesionales que recibió del personal de la ARV; y

- Área III. Comentarios y recomendaciones.

Resultados:

- Área I. Las respuestas de los participantes, en cuanto al trato recibido del personal de la ARV, sugieren una opinión entre muy favorable y favorable para todos los aspectos evaluados.

- Área II. Las respuestas sugieren una alta satisfacción con los servicios recibidos del CRV el índice de satisfacción con los servicios recibidos de CRV, CT, CAA, CAME y Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC). De los participantes que recibieron el servicio de un PRC, el 75% mostró satisfacción con "*el tiempo que tomó conseguirle un empleo", "con conseguir un empleo en la meta vocacional seleccionada" y "con conseguir un empleo a una distancia razonable de su residencia".* Se observó que el 28.6% de los que recibieron el servicio, indicaron sentirse entre poco satisfecho e insatisfecho con la aseveración que establece que "*el Personal del Programa de Rehabilitación de la Comunidad logró emplearlo en un lugar que le permite una cantidad de horas razonables de trabajo por semana".*

Encuesta para Potenciales Consumidores No Servidos sobre la Necesidad de los Servicios en la ARV

Ver sección VI.VR(j)(1)(C), adelante.

Encuesta para el Consejero(a) en Rehabilitación Vocacional (CRV) sobre los servicios de la **ARV**

La Encuesta para el Consejero en Rehabilitación Vocacional fue diseñada con el propósito de conocer la opinión de éstos sobre las instalaciones físicas y los servicios provistos por la ARV para satisfacer las necesidades de los consumidores. La encuesta está dividida en dos partes. La primera parte está constituida por 5 preguntas de datos demográficos. La segunda parte está constituida por 68 preguntas que se subdividen en tres dimensiones: Adecuacidad de Diversos Aspectos (28), Instalaciones Físicas de la ARV (12) y Servicios Provistos por el CAME o el CAA (28). La encuesta está constituida por tres (3) áreas que se dividen de la siguiente manera:

1. Dimensión I. Opinión del CRV sobre la adecuacidad de diversos aspectos relacionados con las necesidades del consumidor en la ARV;

2. Dimensión II. Opinión del CRV sobre las instalaciones físicas de la ARV

3. Dimensión III. Opinión del CRV sobre la adecuacidad de los servicios ofrecidos en el Centro de Apoyo y Modalidad de Empleo (CAME) y el Centro de Avaluación y Ajuste (CAA) de la ARV.

Resultados:

- Dimensión I. Se observaron cinco aspectos a los cuales sobre el 90% de los participantes indicaron estar totalmente de acuerdo o de acuerdo con que estos son adecuados para atender las necesidades de los participantes. Los aspectos son los siguientes: "*el tiempo estipulado para determinar elegibilidad"* (94.1%); "*la información contenida en el expediente físico"* (97%); "*los servicios que provee la ARV"* (94.1%); los "*documentos que se requieren para determinar la elegibilidad"* (94%); y "*la cantidad de instituciones educativas para adiestramiento de los consumidores"* (91.2%). Entre los ítems a los cuales sobre el 50% de los participantes indicó estar totalmente en desacuerdo o en desacuerdo con que los aspectos son adecuados para atender las necesidades de los participantes se

encuentran los siguientes: "*la cantidad de patronos para la ubicación de consumidores"* (72.7%); "*la educación o conocimiento del patrono sobre los derechos de personas con impedimentos"* (58.11%); *y "la disponibilidad de incentivos salariales que propicien el empleo de personas con impedimentos"* (51.7%).

- Dimensión II. Al analizar de forma global las respuestas de los participantes, se observa que la mayoría de éstos obtuvo puntuaciones promedio que sugieren una opinión general de estar de acuerdo con que las instalaciones físicas satisfacen las necesidades de los consumidores.

- Dimensión III. Entre los servicios del CAA y el CAME con respuestas de los CRV que sugieren inadecuacidad de los mismos se encuentran los siguientes: "*el tiempo promedio que toma la ubicación del consumidor"* (68.8%)*; "el tiempo que toma el proceso de evaluación en el CAA"* (72.8%); "*las visitas a industrias y a escenarios reales de empleo"* (54.6%); y "*las orientaciones sobre ofertas de empleo de diferentes patronos e industrias por zonas geográficas"*.

Fase cualitativa (Grupos focales y entrevistas)

Para constituir la fase cualitativa, la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la UPR programó la celebración de cinco grupos focales y una entrevista estructurada enviada a los PRC.

Grupo focal de Directores Regionales

Las preguntas guías utilizadas para conducir el Grupo Focal de los Directores Regionales estuvieron dirigidas a identificar aquellos aspectos internos que limitan la prestación de los servicios, las necesidades de los consumidores en su proceso de rehabilitación vocacional, las necesidades de las PRC, e identificar aquellas necesidades de personas con impedimentos que forman parte de los potenciales consumidores que no han sido servidos. A través de los argumentos a cada pregunta se generó una discusión que incluyó recomendaciones para el mejoramiento de los servicios. Además, se incorporó el concepto de tema libre.

Resultados:

Los aspectos internos señalados por los DR, que podrían limitar la prestación de servicios a consumidores, podrían subdividirse en tres grupos: los relacionados a aspectos administrativos y protocolo, los relacionados a la supervisión del personal, particularmente a los CRV y otros. Respecto a servicios externos los planteamientos giraron principalmente en torno a las dificultades de colaboración con el propio Departamento del Trabajo y con otras agencias gubernamentales como OPPI. En la impresión de la mayoría de los integrantes del grupo, se describió el servicio de los PRC como uno muy oneroso para la ARV y justificaron la opinión al señalar que la ARV podría hacer mejor trabajo y a menor costo de tener los recursos dentro de la agencia. En cuanto a grupos que pudieran considerar como no servidos o servidos por debajo del nivel, mencionaron a: sordo-ciegos, confinados, sordos profundos, retardación mental y deambulantes. Entre los factores asociados a la baja tasa de participación de esos grupos se señalaron los siguientes: La pobre orientación que brinda el Departamento de Educación y el Departamento de la Familia sobre los servicios de la ARV y otras agencias gubernamentales; la sobreprotección de los padres y tutores; y la falta de recursos de los participantes para llegar a las instalaciones de la ARV y solicitar los servicios (transportación).

Grupo focal de Centro de Avaluación y Ajuste (CAA)

El Grupo Focal del CAA estuvo constituido por empleados activos de la ARV. El objetivo primordial de este grupo fue conocer cómo un grupo de empleados del CAA describe y relaciona el CAA cómo una estructura

programática que aporta a la misión de la ARV. En este contexto, se identificaron los retos internos, externos y las alternativas para optimizar los servicios del CAA.

Resultados:

Los empleados desean que las metas que están establecidas en el plan se lleven a cabo, particularmente, la que incluye reforzar los CAA para ofrecer los servicios, contratar personal y conseguir recursos. También esperan que se re-evalúen los procesos a tono con el momento histórico y el perfil de la clientela que se está atendiendo ya que los que aparecen en el manual no responden a la realidad actual. Enfatizan con que se cumpla con la política pública y que se integren al CAA en todos los procesos ya que las responsabilidades son compartidas con los CRV.

Grupo Focal Centro de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME)

El Grupo Focal del CAME estuvo constituido por empleados activos de la ARV. El objetivo primordial de este grupo fue conocer cómo un grupo de empleados del CAME describe y relaciona el CAME cómo una estructura programática útil que aporta a la misión de la ARV. En este contexto, se identificaron los retos internos, externos y las alternativas para optimizar los servicios del CAME.

Resultados:

Al explorar sobre los retos internos los participantes expresaron que al presente hay sub estructuras del CAME que carecen de capital humano. Indicaron que ¨carecemos de promotores de empleo, autogestores y adiestradores¨. Retraso en los servicios de evaluación en los CAA y necesidad de articulación de los centros (CSCRV, CAA y CAME). Los participantes señalaron que si se le ofrece el personal necesario a la estructura del CAME ellos podrían proveer más servicios y no se tendrían que contratar PRC ya que ellos junto a todo el equipo podrían hacer la función a menos costo para la Agencia. Retos externos: problemas de transportación de los consumidores y falta de apoyo para llegar al empleo; el desempleo y la competitividad de los que están buscando empleo. Algunos indicaron que se debe mejorar la comunicación y colaboración con el DTRH y los las juntas locales.

Grupo focal de Directores de Servicios de Consejería (DSC)

El Grupo Focal de los DSC estuvo constituido por CRV que dirigen los servicios de consejería a través de las diversas regiones de la ARV. El objetivo primordial de este grupo fue conocer cómo un grupo de supervisores adscritos describe y reconoce los servicios de consejería cómo una estructura programática que atiende las necesidades de rehabilitación vocacional de los consumidores. De forma similar, las preguntas fueron dirigidas a identificar aspectos que limitan la prestación de servicios, establecer las necesidades de los consumidores a tono con la misión de la ARV y generar posibles recomendaciones para el mejoramiento de la calidad de los servicios.

Resultados:

Las participantes entienden que hace falta personal, tanto de CRV como del equipo de apoyo compuesto por asistentes y personal secretarial, y que el personal debe contar con la sensibilidad necesaria para trabajar con la población que la agencia atiende. Otros retos serían las cargas elevadas de casos, interpretación de procesos de forma diferente en cada región. En cuanto a los PRC expresaron su opinión en cuanto a que están trabajando los casos menos severos, hay falta de seguimiento luego de la colocación, y utilización de los mismos tipos de empleo, entre otros aspectos. En cuanto a otras situaciones que a su entender limitan el logro de misión de la Agencia se encuentran la falta de colaboración entre agencias como el DTRH y las juntas locales, donde la información no se comparte, en especial la información sobre ofertas de empleo; y el impacto que tiene en el presupuesto el auspicio de estudios en Estados Unidos a consumidores.

Grupo Focal de consumidores rehabilitados vocacionalmente

El Grupo Focal para los consumidores rehabilitados vocacionalmente fue diseñado para compensar por la baja participación de consumidores en status 26 que respondieron a la encuesta. Las preguntas guías de este Grupo Focal estuvieron dirigidas a levantar evidencia sobre la adecuacidad de los servicios recibidos, describir el trato recibido por el personal profesional de la ARV e identificar procesos internos que pudieron haber dificultado su rehabilitación vocacional. Además, se incorporó una sección sobre Temas Libres.

Hallazgos:

- Gran satisfacción con los servicios recibidos de parte de la ARV. Aunque se consideró que los servicios de la ARV eran adecuados, se hicieron dos señalamientos que afectaban la adecuacidad de los servicios dentro de la ARV. El primer punto está relacionado a que el tiempo para recibir los servicios fue más extenso de lo que se esperaba. El segundo punto se dirige a las dificultades que pueden causar los cambios inesperados en el CRV como manejador del caso del consumidor.

- Los encuestados entendían de forma general que el trato recibido de los profesionales en la ARV fue el adecuado y que estuvo acompañado de mucha sensibilidad y compromiso con el consumidor. Gran parte del grupo consideró que habían sido ampliamente orientados por el personal de la ARV sobre varios aspectos, entre ellos, sus derechos dentro de la agencia.

- El grupo señaló cuatro factores internos que pudieron afectar la prestación de los servicios de rehabilitación vocacional: la confusión de los roles que pudiera existir entre el consejero manejador del caso y su asistente; la estructura actual del proceso de adquisición de equipos; supervisión de los servicios de empleo sostenido ofrecidos a través de un PRC; que los suplidores de las instituciones educativas no están orientados sobre la meta de la ARV y sobre los procesos que deben establecerse entre ARV, el consumidor y dicha institución educativa. Por último, se exploró la opinión del grupo con respecto a qué pudo haber ocurrido con esos casos que no lograron alcanzar la rehabilitación vocacional de la misma manera que ellos la alcanzaron. El grupo expresó diversas razones relacionadas directamente con la alta carga de casos que tiene que trabajar el consejero manejador de caso, la complejidad de la condición del consumidor, el seguimiento y el compromiso que tenga tanto el consejero manejador de caso como el personal de apoyo y la falta de orientación y apoyo de los familiares en los proceso de la ARV.

- Se hicieron dos señalamientos que deben ser atendidos por la ARV para que se pueda mejorar la prestación de servicios: la falta de intérpretes para Sordos dentro de la ARV y la importancia de que la ARV trabaje fuertemente para aumentar su visibilidad e intervención en los medios de comunicación masivos de la Isla de tal manera que las personas con impedimentos que tengan alguna necesidad de servicios puedan conocer de la existencia y la disponibilidad que tiene la ARV para impactar a dicha población.

- El grupo recomendó como necesario ofrecer orientación y sensibilizar a los patronos de manera que pudieran reconocer las capacidades que tiene una persona con impedimentos dentro del escenario laboral, y que no se perciba su presencia como un medio para obtener ganancias adicionales para el negocio.

Revisión de literatura sobre la experiencia de patronos con consumidores de la ARV

El grupo focal con patronos no pudo realizarse debido a diversos inconvenientes relacionados a lograr fechas y horarios en que un grupo adecuado de patronos pudiese coincidir y asistir al grupo focal. Con el

propósito de generar información sobre los temas propuestos para la discusión con los patronos, se revisó la literatura local profesional y pertinente al tema. La investigación reciente de mayor relevancia con respecto a la experiencia de los patronos empleando a personas con impedimentos provenientes de la ARV y PRC es la tesis realizada por Hernández y Rivera (2010), titulada *Factores que influyen en la retención en el empleo de personas con impedimento desde la perspectiva de un grupo de patronos del sector privado: Un grupo focal*. De acuerdo con dicha investigación los factores que limitan la retención en el empleo de las personas con impedimentos referidas por la ARV son: a); b); c) la; d); e); f); g); y h):

- Actitud negativa del consumidor hacia el patrono
- Recesión económica
- Reducción del personal
- Poca interacción y comunicación entre la ARV y el patrono
- Pocos referidos por parte de la ARV hacia el patrono
- Desconocimiento del potencial y capacidad del consumidor por parte del patrono
- Protocolos y convenios colectivos que limitan aún más la selección, empleabilidad y retención de empleo de personas con impedimentos
- Acomodos razonables que resultan onerosos para el patrono
- Condiciones emocionales

Además, los patronos participantes de la investigación recomendaron establecer mejores relaciones de comunicación y de trabajo con la ARV para obtener más empleados con impedimentos, conocer sobre los servicios post/empleo y conocimiento sobre las leyes laborales que cobijan a los empleados con impedimentos.

Otra investigación relevante dirigida a auscultar el sentir de los patronos respecto a la empleabilidad de las personas con impedimentos fue la realizada por Caballero, González y Nieves (2010). Esta investigación fue también un estudio de tesis titulado Disposición de un grupo de patronos para reclutar a personas con diagnóstico de trastorno mental. Los resultados reflejaron poco conocimiento y disposición de los patronos para reclutar a personas con trastornos mentales. El análisis de correlación indica que no se encontró relación significativa entre el conocimiento del patrono y su disposición para reclutar personas con un diagnóstico de trastorno mental.

Entrevista estructurada a PRC

Ver sección VI.VR(j)(2), adelante.

Información adicional sobre necesidades de servicios de transición pre empleo

Ver sección VI.VR(j)(3), adelante.

VI.VR(j)(1) Provea una valuación de las necesidades de rehabilitación para individuos con impedimentos que residen en la jurisdicción, particularmente, de las necesidades de Rehabilitación Vocacional para aquellos individuos:

VI.VR(j)(1)(A) con impedimentos meas significativos, incluyendo su necesidad de servicios de empleo sostenido;

La muestra de consumidores encuestado y grupos focales incluyó personas con impedimentos más significativos. Además, la entrevista estructurada a CRPs, identificón necesidades en relación con este grupo. Ver sección VI.VR(j)(2), adelante.

VI.VR(j)(1)(B) que son minorías;

En Puerto Rico, 99.03% de la población es de origen Hispano Latino. Por tanto, la ARV considera que no existe necesidad de establecer un procedimiento para identificar personas con impedimentos que pertenezcan a grupos minoritarios.

VI.VR(j)(1)(C) que no han sido servidos o servidos de modo insuficiente por el programa de Rehabilitación Vocacional;

La Encuesta para Potenciales Consumidores No servidos fue diseñada para conocer las necesidades de servicio de rehabilitación vocacional de sectores que se encuentran servidos por debajo del nivel esperado o que no están recibiendo ningún servicio por razones de accesibilidad y/o marginación social. El propósito de la encuesta fue recopilar información sobre la necesidad e interés de estas personas por recibir servicios de rehabilitación vocacional. La muestra quedó constituida por 69 personas. Las mismas provienen de centros o programas que ofrecen servicios a personas con las siguientes características: personas sin hogar, personas con discapacidad intelectual o retardación mental, mujeres víctimas de violencia doméstica y personas con abuso o dependencia a drogas entre los cuales muchos han estado confinados.

La encuesta está constituida por tres (3) áreas que se dividen de la siguiente manera:

1. Área I. Datos del participante

2. Área II. Necesidad de servicios de Rehabilitación Vocacional

3. Área III. Comentarios y recomendaciones

Resultados:

El 87% de los participantes indicó recibir servicios de una organización o programa de servicios de rehabilitación de la comunidad y el 84.6% indicó haber sido diagnosticado con algún impedimento o condición. Sin embargo, con respecto a este último dato, los investigadores entienden que el 100% debe tener un impedimento significativo. El 58.2% indicó haber escuchado sobre los servicios que ofrece la ARV. El 79.1% indicó no haber recibido servicios de la ARV y el 94% indicó estar interesado en obtener un empleo con paga. Finalmente, la mayoría de los participantes (80.3%), indicó no conocer los criterios de elegibilidad de la ARV. Las respuestas de los participantes, en cuanto a cuán necesario sería recibir los 14 servicios incluidos en la encuesta, sugieren que todos los servicios son entre muy necesarios y necesarios. Entre éstos, podríamos destacar *el conseguir un empleo remunerado, desarrollar las destrezas que le permitan mantener un empleo, conocer los servicios de la comunidad que le permitirían conseguir un empleo y recibir apoyo profesional que le ayude a superarse como persona,* como las aseveraciones con mayor endoso como servicios muy necesarios.

Lo anterior sugiere la adecuacidad de continuar llevando a cabo actividades de divulgación y acercamiento en la comunidad para servir a personas dentro de estos y otros grupos, que puedan resultar elegibles. No se identificaron poblaciones no servidas.

VI.VR(j)(1)(D) que han sido servidos a través de otros componentes del sistema estatal para el desarrollo de la fuerza laboral; y

Los resultados de Estudio de Avaluación de Necesidades identificó la necesidad de reforzar la comunicación y obtener la colaboración del DTRH y otros componentes del sistema de la fuerza laboral, para promover resultados de empleo.

VI.VR(j)(1)(E) que son jóvenes con impedimentos y estudiantes con impedimentos, incluyendo, según aplique, su necesidad por servicios de transición pre-empleo, entre otros servicios de transición.

Ver secciones VI.VR(j)(1) and (3), para un resumen de los hallazgos para servicios de transición.

VI.VR(j)(2) Identifique la necesidad de establecer, desarrollar o mejorar los programas de rehabilitación comunitaria en la jurisdicción; y

Se diseñó una Entrevista Estructurada para ser contestada por los directivos de los PRC. Las preguntas guías utilizadas para conducir la entrevista estructurada fueron originalmente elaboradas por personal de la ARV y del Consejo Estatal de Rehabilitación (CER) de Puerto Rico, revisadas por CORE y finalmente aprobadas por la ARV. En total, la entrevista contiene 35 preguntas. La última pregunta estuvo dirigida a recibir sus comentarios y recomendaciones para mejorar los servicios de colocación y empleo a personas con impedimentos.

Hallazgos:

- Con relación a las limitaciones que confrontan para proveer servicios de empleo a la población a la que sirven, identificaron las siguientes: área económica, transportación, pocas oportunidades de empleo en la Isla, área geográfica, pocas alternativas en pueblos rurales, organizaciones que ofrecen el mismo servicio y compiten en el mercado laboral, patronos que requieren empleados que cubran varias posiciones. Ayudaría un poco más, en su opinión, contar con los referidos por parte de la ARV con mayor prontitud (también se presentó como una recomendación).

- Con relación a las limitaciones que confrontan para mercadear a los consumidores de la ARV en ofertas de empleo de calidad, identificaron las siguientes: los incentivos salariales (2/5 mantuvieron este planteamiento), poca preparación académica con la que cuentan la mayoría de los consumidores y las plazas requieren certificaciones, 4to año etc. (3/5 mantuvieron este planteamiento), prejuicio de los patronos, problemas de funcionamiento del área de recursos en las empresas y desconocimiento de los patronos acerca de su responsabilidad social, poca flexibilidad que ofrece la familia del consumidor para moverse de zona geográfica (aun teniendo los recursos para transportarse) y de horarios, y el tener que competir con otras organizaciones, debido a que ciertos patronos le brindan oportunidades a una sola.

- Con relación a las limitaciones que confrontan para lograr la estabilización del consumidor en el escenario de empleo, identificaron las siguientes: Transportación pública la cual no es efectiva, la falta de apoyo familiar, codependencia de los padres, sobreprotección familiar, promoción intensiva por diferentes medios, prensa, internet, establecimientos, falta de madurez laboral, y que los patronos disminuyen los horarios de acuerdo a la situación económica.

- En cuanto a tipos de alianzas que recomiendan para la provisión de servicios extendidos, indicaron las siguientes: Propuesta que brinde servicios solamente de apoyo extendido, alianzas con Universidades

para que como práctica o internado los estudiantes puedan ofrecer servicios del apoyo extendido y otros servicios que puedan ser necesarios, acuerdos colaborativos con empresas donde surja intercambio de servicios, con agencias en la comunidad y municipios, identificar personal cualificado o familiares del consumidor a quienes se les pueda ofrecer algún incentivo económico para servir de apoyo extendido.

- Los CRP identificaron las siguientes competencias de las que más adolecen los consumidores que son referidos para servicios de colocación y empleo: Metas de empleos no reales, rezago en el área académica, que no cuentan con los requisitos académicos, destrezas, conocimientos y habilidades que se necesitan para ejercer el puesto, madurez laboral, manejo de dinero, comunicación y proyección.

- Los CRP consideran que los consumidores no están preparados para transferir destrezas aprendidas y aplicarlas a las nuevas tendencias laborales, debido a la falta de destrezas de vida independiente, destrezas sociales, comunicación, laborales, académicas, además de la poca experiencia laboral. Además, las nuevas tendencias del mercado de empleo requieren que los empleados estén dispuestos a trabajar en diversas posiciones, diferentes horarios según la necesidad.

Recomendaciones para mejorar los servicios de colocación y empleo a personas con impedimentos:

- Áreas a mejorar:

    - Presentaciones a recursos humanos
    - Incentivos salariales (calificado como "muy importante")
    - Compartir historias de éxito
    - Día de logros para reconocer consumidores y patronos
    - Ferias de empleos, educativas y salud
    - Actividades de divulgación
    - Promocionar a los consumidores como candidatos altamente cualificados
    - Orientación y capacitación a los patronos
    - Adiestramientos a los empleados
    - Sensibilizar a los patronos
    - Beneficios que recibe el patrono por contratar personas con impedimento
    - Diseñar propuestas para preparar a los consumidores antes del empleo (pre-empleo)

- Sería bueno que se contara con una campaña de sensibilización masiva y educación dirigida a la comunidad y patronos donde se destaque el potencial y los beneficios de contar con personas con impedimentos en su empresa. Además, establecer programas de incentivos salariales para poder competir con otras agencias que sí los ofrecen.

- Ofrecer adiestramientos acorde con las necesidades reales del mercado laboral y estrategias más efectivas para lograr colocaciones. Recomendamos mejores evaluaciones a los consumidores para que estén aprestados al momento del referido y la colocación.

- Los consumidores referidos deben estar mejor preparados y poseer las destrezas de empleabilidad requeridas, entre otras.

VI.VR(j)(3) Incluya una valuación de las necesidades de individuos con impedimentos para servicios de carrera y servicios de transición pre-empleo, y el alcance de la coordinación de dichos servicios con los provistos bajo la Ley Federal de Individuos con Impedimentos.

En septiembre de 2015, se llevó a cabo un Encuentro Interagencial sobre Procesos de Transición, en la cual participó personal del Departamento de Educación y de la ARV. Durante una encuesta, que fue contestada por 89 personas, en la cual se les solicitó identificar en orden de prioridad los servicios de pre-empleo que consideraban de necesidad para la población de jóvenes con impedimentos en la Isla. Los resultados fueron los siguientes:

- El personal del Programa de Educación Especial del DE identificó necesidades en el siguiente orden de prioridad:

    1. Consejería para transición o estudios post-secundarios
    2. Experiencias de aprendizaje basadas en empleo
    3. Consejería en exploración de carreras/empleo
    4. Ajuste en destrezas sociales y de vida independiente
    5. Instrucción en auto-intercesoría

- El personal de la ARV identificó necesidades en el siguiente orden de prioridad:

    1. Consejería para transición o estudios post-secundarios y experiencias de aprendizaje basadas en empleo (igual prioridad)
    2. Consejería en exploración de carreras/empleo
    3. Ajuste en destrezas sociales y de vida independiente
    4. Instrucción en auto-intercesoría

Ambos grupos coincidieron en que todas son importantes dentro del proceso para proveer a los estudiantes con impedimentos las herramientas necesarias para adquirir y retener un empleo. El grupo encuestado de empleados de la ARV mencionó además la necesidad de contar con mayor personal en el área de Transición para fortalecerla.

La Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la UPR, que también tuvo representación durante el Encuentro Interagencial antes mencionado, cuenta con varios trabajos de investigación relacionados con jóvenes y estudiantes con impedimentos. Estos pueden ser utilizados como referencia para identificar necesidades de PETS, y entre ellos se destacan los siguientes hallazgos:

- Tesis de Rivera y Vargas (2014) titulada *Modelo Conceptual para la Prestación de Servicios de Consejería en Rehabilitación Escolar para los Estudiantes con Impedimentos participantes del Departamento de Educación de Puerto Rico, adscritos al Programa de Educación Especial*. Con base en la información obtenida de este estudio de investigación, la ARV entiende que se pudiese señalar la necesidad de enfatizar en la prestación de los PETS de Consejería de Carreras, Consejería para Transición o Estudios Post-Secundarios, Ajuste en Destrezas Sociales y de Vida Independiente, y Experiencias de Aprendizaje Basadas en Empleo.

- Tesis de Albarrán, Rodríguez y Toledo (2014) titulada *Desarrollo de Habilidades Sociales en un Grupo de Desertores Escolares*. A base de la información obtenida de este estudio de investigación, la ARV entiende que se pudiese señalar la necesidad de enfatizar en la prestación de los PETS de Ajuste en Destrezas Sociales y de Vida Independiente, y Experiencias de Aprendizaje Basadas en Empleo en etapas tempranas del proceso de transición. Hacerlo mientras los jóvenes aún están en la escuela

puede servir como estrategia para prevenir deserción escolar a la vez que se pueden maximizar fortalezas dirigidas al mundo del trabajo.

- Tesis de Carmen Y. Pérez (2012) titulada *¿Consejería en Rehabilitación en el Escenario Escolar? La opinión de una muestra de padres de estudiantes con impedimentos que reciben servicios de educación especial en el departamento de Educación, Región de Arecibo*. A base de la información obtenida de este estudio de investigación, la ARV entiende que es clara la necesidad de que se provean o continúen proveyendo toda la gama de PETS, especialmente Consejería de Carreras, Consejería para Transición o Estudios Post-Secundarios, e Instrucción en Auto-Intercesoría.

- Tesis de Camacho y Torres (2011) titulada *Opinión de una muestra de consumidores de la ARV sobre el rol de los CRV como facilitadores en el desarrollo de su apoderamiento en el proceso de selección vocacional*. A base de la información obtenida de este estudio de investigación, la ARV entiende que se pudiese señalar la necesidad de enfatizar en la prestación del servicio de Consejería de Carreras, enfocada en la búsqueda de información sobre el objetivo vocacional y cuán adecuado es a base del análisis de fortalezas e impedimento.

Según explicado en la sección VI.VR(d), anterior, en Puerto Rico la Ley 51 del 7 de junio de 1996, según enmendada, dispone la coordinación entre la Secretaría Auxiliar de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos del Departamento de Educación (DE), y la Administración de Rehabilitación Vocacional, entre otras agencias. El propósito de la misma es garantizar la transición de los jóvenes con impedimentos que provienen del DE a la ARV. Entre ambas agencias hay procedimientos establecidos para garantizar que el Plan Individualizado de Rehabilitación para Empleo se redacte antes de que el estudiante salga de la escuela y que reciba los servicios de transición pre-empleo que sean necesarios.

Actualmente la ARV ha estado llevando a cabo actividades de PETS, en las cuales invita al personal escolar y estudiantes a sus instalaciones. Durante dichas actividades, los jóvenes reciben orientaciones y servicios PETS.

De la Encuesta para el Consumidor en Status 20 y 22 sobre los Servicios en la Administración de Rehabilitación Vocacional, se desprende que como grupo los participantes se sienten entre satisfechos y muy satisfechos con los servicios recibidos del Consejero de Transición (CT). Los dos servicios a reforzar son: la participación del CT *en algunas de las reuniones del COMPU*, y la *orientación sobre los servicios de transición de la ARV mientras estuvo en la escuela superior.* Todos los participantes se sintieron entre muy satisfechos y satisfechos con todos los servicios de transición que recibieron del CT.

VI.VR(k) Estimados anuales de servicio. Describa:

VI.VR(k)(1) El número de individuos en la jurisdicción que serían elegibles para recibir servicios.

La ARV ha estimado la prestación de servicios de rehabilitación vocacional (consumidores con planes de servicios implantados) a 46,922 personas con impedimentos, durante el AF 2017. El propósito es asistirles en el logro de un resultado de empleo y de una vida más independiente.

Categoría de prioridad	Fondos ($)	Título	Consumidores a servir	Costo promedio de servicios

I. Impedimentos más significativos	25,378,775	I	22,498	1,128.05
	300,000	VI-B	25	12,000.00
II. Impedimentos significativos	17,976,633	I	15,953	1,126.85
III. Impedimentos no significativos	9,517,041	I	8,446	1,126.81

Aunque la ARV no se encuentra en Orden de Selección, WIOA enfatiza la prestación de servicios a la población con impedimentos más significativo. Lo siguiente es un desglose de categorías por prioridad y estimado de consumidores a servir:

Tabla VI-14. Distribución por categoría de prioridad y estimado de consumidores a servir
Fuente: ARV.

La siguiente tabla demuestra una descripción de las áreas de servicios y el desglose de los costos proyectados para el AF 2017:

Tabla VI-15. Áreas de servicios y distribución de costos proyectados, AF 2017

Área de servicios	Fondos	Título I o VI-B	Estimado de consumidores a servir	Costo promedio de servicios
Evaluación (Servicios comprados)	0	I	0	
Restauración física y mental	687,052	I	18,149	
Adiestramiento	16,938,924	I	33,163	
Manutención	6,434,549	I	127,295	
Transportación	6,395,371	I	99,044	
Asistencia personal (asistentes personales)	728,411	I	1,377	
Asistencia tecnológica	1,144,533	I	957	
Post-empleo	$0.00	I	4	
Pequeños negocios, otros	1,070,755	I	492	
Servicios de empleo sostenido	2,533,928	I	1,058	
Contratación de PRC	300,000	VI-B		
Total	**$36,233,523.00**	I/VI-B	**281,539****	**0**

* Cantidades se basan en cifras aprobadas en el presupuesto vigente para el AF 2015 y el Informe Federal RSA-2.
** Consumidores duplicados que reciben diversidad de servicios dependiendo de la naturaleza del mismo. (Ej. Un consumidor en adiestramiento puede incluir además servicios de manutención, transportación, asistencia personal, etc., y además estar recibiendo servicios de asistencia tecnológica entre otros. Por lo tanto, el número estimado de consumidores a ser servidos sin duplicar es de 46,299.

VI.VR(k)(2) El número de individuos elegibles que recibirá servicios bajo:

VI.VR(k)(2)(A) el programa de Rehabilitación Vocacional;

Ver sección VI.VR(k)(1), anterior.

VI.VR(k)(2)(B) el programa de Empleo Sostenido; y

Ver sección VI.VR(k)(1), anterior.

VI.VR(k)(2)(C) cada categoría de prioridad, si será servido bajo un orden de selección establecido.

No aplica.

VI.VR(k)(3) El número de individuos que son elegibles para recibir servicios de Rehabilitación Vocacional, pero que no reciben dichos servicios debido a la apicación de un orden de selección; y

No aplica.

VI.VR(k)(4) El costo de los servicios para el número estimado de individuos elegibles para recibir servicios. Si fuera aplicable un orden de selección, indicar el costo de servicios para cada categoría de prioridad.

Ver sección VI.VR(k)(1), anterior. No aplica Orden de Selección.

VI.VR(l) Metas y prioridades estatales. La Unidad Estatal Designada deberá:

VI.VR(l)(1) Identificar si las metas y prioridades fueron desarrolladas y acordadas conjuntamente por la Agencia Estatal de Rehabilitación Vocacional y el Consejo Estatal de Rehabilitación, si la jurisdicción tiene un Consejo.

Ver sección VI.VR(l)(2), siguiente.

VI.VR(l)(2) Identificar las metas y prioridades al llevar a cabo los programas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido.

La ARV, en coordinación y colaboración con el Consejo Estatal de Rehabilitación (CERPR), ha identificado las siguientes metas y prioridades necesarias para llevar a cabo los programas de rehabilitación vocacional y empleo sostenido.

Meta 1

Fortalecer el proceso de prestación de servicios de los solicitantes/ consumidores de la ARV; enfatizando en el cumplimiento con los indicadores de ejecución y medidas de productividad establecidas por el gobierno federal y la política pública de la agencia.

Prioridades:

1. Continuar proveyendo asistencia técnica al personal de consejería para cumplimiento y recopilación de datos de los nuevos indicadores de productividad establecidos por WIOA.

2. Colaborar con los programas básicos bajo WIOA con el propósito de: delinear procesos integrados para la prestación de servicios y desarrollo de formularios y procesos para recopilar elementos de datos comunes e identificar a individuos servicios por más de un programa básico.

Meta 2

Garantizar la prestación de servicios a los jóvenes con impedimentos elegibles, y servicios de Transición pre-empleo a los estudiantes con impedimentos provenientes de Transición, para que obtengan un resultado de empleo.

Prioridades:

1. Mantener nivel de participación del personal escolar, padres y estudiantes en orientaciones sobre cuáles son las destrezas de pre-empleo para el desarrollo de rutas ocupacionales (career pathways).

2. Colaborar con los programas básicos bajo WIOA en el desarrollo de destrezas tipo “soft-skills” para los estudiantes de Transición.

Meta 3

Fortalecer la relación con patronos para identificar oportunidades de empleo competitivo integrado y exploración de carreras.

Prioridades:

1. Ampliar las oportunidades de empleo para las personas con impedimentos.

Meta 4

Continuar el proceso de divulgación de los servicios de la ARV, a tenor con los criterios de elegibilidad y prestación de servicios de rehabilitación a las personas con impedimentos.

Prioridades:

1. Divulgar el impacto de los cambios en la legislación y cómo la integración de los programas básicos bajo WIOA puede ayudar a los individuos a lograr una meta de empleo.

Meta 5

Fortalecer los procedimientos administrativos, fiscales y programáticos para que cumplan con la reglamentación establecida y eficiencia institucional requerida.

Prioridades:

1. Continuar con el análisis del funcionamiento operacional y necesidades de mejoramiento del mismo.

Estas metas y prioridades se desarrollaron tomando en consideración los resultados del Estudio Abarcador de Necesidades de Rehabilitación y las enmiendas establecidas en WIOA.

VI.VR(l)(3) Asegure que las metas y prioridades tienen base en el análisis de las siguientes áreas:

VI.VR(l)(3)(A) la avaluación abarcadora más reciente, incluyendo cualquier actualización;

Ver secciones VI.VR(j) and (l)(2), anteriores.

VI.VR(l)(3)(B) el desempeño bajo los indicadores establecidos bajo la sección 116 de WIOA; y

Ver sección VI.VR (l)(2), Meta 1, anterior.

VI.VR(l)(3)(C) otra información pertinente para la operación y efectividad del programa de Rehabilitación Vocacional, incluyendo cualquier informe del Consejo Estatal de Rehabilitación y los hallazgos y recomendaciones de las actividades de monitoria realizadas bajo la sección 107.

Ver sección VI.VR(l)(2), anterior.

VI.VR(m) Orden de selección. Describa:

VI.VR(m)(1) Si la Unidad Estatal Designada implantará un orden de selección.

No aplica.

VI.VR(m)(2) Si la unidad Estatal Designada opta por prestar servicio a individuos elegibles, independientemente del orden de selección establecido, que requiere de servicios o equipos específicos para mantener un empleo.

No aplica.

VI.VR(n) Metas y planes para la distribución de fondos del Título VI.

La ARV ha desarrollado las siguientes metas y planes para la distribución de los fondos de Título VI, Parte B:

Meta A

Servir por lo menos 200 consumidores nuevos en la modalidad de empleo sostenido.

Meta B

Mantener un nivel de satisfacción de **85%** de aquellos consumidores que recibieron servicios de empleo sostenido al cierre del caso.

Planes:

- Utilizar otras fuentes de fondos, además de los fondos del Título VI, Parte B necesarios para expandir la prestación de servicios de empleo sostenido.

- Contratar y apoyar Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) a través de toda la Isla para lograr que por lo menos **136** consumidores que recibieron servicios de empleo sostenido logren un resultado de empleo.

- Fortalecer la prestación de servicios de empleo sostenido mediante la provisión de capacitación y asistencia técnica al personal de los PRC. La Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo (OAME) y los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo proveerán dicha asistencia técnica en aspectos tales como:

    - Orientación sobre las guías para someter propuestas
    - Otros aspectos relacionados a la prestación de servicios de empleo sostenido

- Continuar administrando encuestas de satisfacción del consumidor en cuanto a servicios recibidos en los PRC y en los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo de la ARV, con el propósito de identificar áreas a fortalecer o mejorar.

- Continuar llevando a cabo monitorias a los PRC para validar cumplimiento con la prestación de los servicios establecidos en los contratos.

- Explorar en la comunidad, agencias, legislatura y grupos de interés social la disponibilidad de allegar fondos a la ARV para la prestación de servicios de empleo sostenido.

Distribución de fondos del Título VI, Parte B:

El estimado total de fondos proyectados para la prestación de servicios de empleo sostenido es de $4,143,088 distribuidos de la siguiente manera: $300,000 del Título VI-B para la contratación de un PRC, y $3,843,088 del Título I para contratación de otros PRC y gastos relacionados a los servicios de empleo sostenido.

VI.VR(n)(1) Especifique las metas y prioridades estatales para la prestación de servicios de Empleo Sostenido para los fondos recibidos bajo la sección 603.

Ver anterior.

VI.VR(n)(2) Describa las actividades que serán llevadas a cabo con fondos reservados bajo la sección 603(d), para jóvenes con impedimentos más significativos, incluyendo:

El programa continuará sus esfuerzo para establecer contratos con PCR con el fin de proporcionar servicios de empleo sostenido a individuos con impedimentos más importantes, incluidos los jóvenes.

VI.VR(n)(2)(A) la prestación de servicios extendidos hasta por 4 años; y

La ARV dispondrá de recursos para servicios de apoyo extendidos hasta por 4 años. Los mismos serán provistos mediante contratación de CRP.

VI.VR(n)(2)(B) cómo la jurisdicción incluirá otros fondos públicos y privados para aumentar los recursos disponibles para la prestación de servicios extendidos y la expansión de oportunidades de empleo sostenido para los jóvenes con impedimentos más significativos.

El programa explorará con los grupos de la comunidad, agencias, organizaciones, la legislatura y representantes del interés público, la disponibilidad de fondos de la ARV para la provisión de servicios de empleo sostenido y extendidos para los jóvenes con las discapacidades más significativas.

VI.VR(o) Estrategias estatales. Describa las estrategias a ser implantadas y cómo las utilizará la agencia para alcanzar sus metas y prioridades, apoyar actividades de innovación y expansión, y para remover cualquier barrera que impida el acceso a los programas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido (ver secciones 101(a)(15)(D) y (18)(B) de la Ley de Rehabilitación y la sección 427 de la Ley de Disposiciones Generales de Educación (GEPA, por sus siglas en inglés)):

La ARV ha identificado varias estrategias necesarias para alcanzar las metas y prioridades establecidas en la sección (l), anterior.

Meta 1

Fortalecer el proceso de prestación de servicios de los solicitantes/consumidores de la ARV; enfatizando en el cumplimiento con los indicadores de ejecución y medidas de productividad establecidas por el gobierno federal y la política pública de la agencia.

Estrategias:

- Reforzar la coordinación con el DTRH para conocer tendencias de empleo y tipos de patronos.
- Continuar implementando proyectos de empleo a través del desarrollo de autoempleos.
- Continuar con las monitorias programáticas y asistencia técnica a los PRC para garantizar calidad y agilidad de los servicios a los consumidores con los impedimentos más significativos.
- Coordinar participación de los consumidores de la ARV en actividades relacionadas con empleo disponibles en los Centros de Gestión única y otros componentes de WIOA.
- Continuar referido de consumidores que sean beneficiarios del Seguro Social por Incapacidad (SSDI, por sus siglas en inglés) al Programa Caribeño de Planificación y Asistencia de Incentivos Laborales (CWIPA, por sus siglas en inglés) para el servicio de Consejería para Planificación de Beneficios.
- Compartir con el CER las comunicaciones normativas que rigen la prestación de servicios.
- Continuar con las monitorias programáticas del proceso de prestación de servicios para garantizar cumplimiento con la política pública.
- Continuar brindando asistencia técnica al personal de supervisión de servicios de consejería para mejorar la toma de decisiones en el manejo de casos.
- Referir consumidores de la ARV a los servicios de otros componentes de WIOA (Alfabetización, Adultos y otros programas) para ampliar sus destrezas de empleo.

Meta 2

Garantizar la prestación de servicios a los jóvenes con impedimentos elegibles, y servicios de Transición pre-empleo a los estudiantes con impedimentos provenientes de Transición, para que obtengan un resultado de empleo.

Estrategias:

- Continuar con el monitoreo mensual de las determinaciones de elegibilidad en 60 días o menos y la planificación y firma del PIPE en 90 días o menos, de los jóvenes referidos de transición a la ARV.
- Aumentar la participación del CRV en las reuniones de COMPU de los jóvenes de transición.
- Ofrecer actividades de pre-empleo en las escuelas.
- Continuar con la identificación de los consumidores de transición referidos y servidos en los CAA.

- Continuar con la identificación de los consumidores de transición referidos y servidos en los CAME y los resultados de estos jóvenes en las distintas modalidades de empleo.

- Fortalecer las relaciones entre el DE y la ARV para facilitar la identificación de estudiantes que puedan beneficiarse de los servicios de Transición.

- Continuar orientando al personal escolar sobre los servicios de la ARV.

Meta 3

Fortalecer la relación con patronos para identificar oportunidades de empleo competitivo integrado y exploración de carreras.

Estrategias:

- Proveer adiestramientos o asistencias técnicas a patronos sobre requerimientos de ADA, oportunidades de aprendizaje basadas en empleo, reclutamiento de personas con impedimentos cualificadas, acomodos en el empleo, entre otros.

- Continuar con la otorgación de incentivos salariales a patronos para promover oportunidades de empleo a los consumidores.

- Continuar con la participación en reuniones de la Junta Estatal de WIOA.

- Mantener la participación activa del personal de la ARV en actividades que reúnan a patronos.

- Referir a programas bajo Wagner-Peyser a los consumidores de la ARV que posean destrezas y credenciales para ser mercadeados con patronos.

Meta 4

Continuar el proceso de divulgación de los servicios de la ARV, enfatizando en los criterios de elegibilidad y prestación de servicios de rehabilitación a las personas con impedimentos.

Estrategias:

- Continuar la divulgación sobre la revisión del Plan Estatal a presentarse para comentarios públicos con la finalidad de garantizar la participación de solicitantes/consumidores, público en general y empleados de la agencia.

- Continuar la participación en actividades de divulgación en la comunidad, por parte de la ARV y/o en coordinación con el CERPR y otros programas básicos bajo WIOA.

- Continuar con la divulgación de servicios de la ARV en los Centros de Gestión Única.

- Continuar con la divulgación de servicios en programas de radio y televisión, según sea solicitado por dichos medios.

Meta 5

Fortalecer los procedimientos administrativos, fiscales y programáticos para que cumplan con la reglamentación establecida y eficiencia institucional requerida.

Estrategias:

- Ofrecer adiestramientos al personal, para fortalecer conocimientos y destrezas necesarias en el desempeño de sus funciones.

- Continuar llevando a cabo evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la agencia para garantizar la eficacia institucional.

- Mantener el nivel de financiamiento del Consejo Estatal de Vida Independiente (CEVI) y del Consejo Estatal de Rehabilitación (CER), para asistir y apoyar sus operaciones; y en coordinación con la ARV para desarrollar oportunidades de empleo y vida independiente para nuestros solicitantes/ consumidores.

- Actualizar procedimientos administrativos, fiscales y programáticos a tono con la reglamentación estatal y federal establecida, y la situación económica y social del país, según sea necesario.

- Continuar apoyando todas las áreas de la agencia en el uso de sistemas de informática disponibles, y desarrollar aplicaciones para agilizar procesos, informes y trámites según necesidades presentadas por las áreas y que a su vez sean consultadas con el personal de servicios y administración.

- Llevar a cabo reuniones de participación con personal de la agencia sobre aspectos relacionados a la política pública.

- Llevar a cabo monitorias para garantizar el cumplimiento con los procedimientos.

VI.VR(o)(1) Métodos que serán utilizados para expandir y mejorar los servicios para individuos con impedimentos.

Ver discusión de estrategias en sección previa, bajo las metas 1, 3 y 4.

VI.VR(o)(2) Cómo una oferta amplia de servicios y equipos de tecnología asistiva estaría disponible a nivel estatal para individuos con impedimentos en cada etapa de su proceso de rehabilitación.

La ARV tiene el propósito de proveer servicios de asistencia tecnológica a los solicitantes/consumidores elegibles que requieran dichos servicios. Con esos fines, la ARV cuenta con lo siguiente:

- Procedimientos, Normativas y Manuales para la prestación de servicios de asistencia tecnológica

- Consejeros en Rehabilitación Vocacional que refieren solicitantes/consumidores a los CAA para: evaluación de necesidades de asistencia tecnológica, recomendación y prescripción de equipo, entrega y adiestramiento en el uso del equipo, y asistencia técnica

- Unidad de Asistencia Tecnológica matriz en el Centro de Avaluación y Ajuste de la Región de San Juan

- Áreas de Asistencia Tecnológica en los Centros de Avaluación y Ajuste de Arecibo, Ponce, Toa Baja, Caguas y San Germán

- Equipo de asistencia tecnológica que atiende las siguientes necesidades:

  - Acceso a la computadora
  - Comunicológica
  - Ayuda alterna para déficit cognoscitivo
  - Vida independiente
  - Controles ambientales
  - Visual

- Clínica Audiológica (Regiones de Arecibo, Caguas y San Juan) con equipo actualizado de asistencia tecnológica para vida independiente y facilitar la comunicación de los consumidores sordos y sordos parciales

- Profesionales especializados y certificados en asistencia tecnológica que prestan estos servicios

- Oportunidades de desarrollo profesional para mantener al día los conocimientos de los recursos humanos que prestan servicios de asistencia tecnológica.

Además, la ARV estableció un acuerdo colaborativo con el Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico (PRATPR) para ofrecer adiestramiento a los empleados de la agencia sobre las nuevas tecnologías y equipos. La ARV podrá referir consumidores para servicios de asistencia tecnológica que no estén disponibles en la agencia.

VI.VR(o)(3) Los procedimientos para alcanzar servir a individuos con impedimentos de grupos minoritarios, incluyendo aquellos con impedimentos meas significativos, incluyendo aquellos con impedimentos más significativos, y aquellos que no han recibido servicios o han recibido servicios insuficientes por parte del programa de Rehabilitación Vocacional.

En cuanto al procedimiento de alcance (outreach) para identificar y servir a personas con impedimentos que son minoría, los mismos no le aplican a Puerto Rico. La Isla está considerada como un país hispano o latino, con una población de 3,651,545 (Fuente: US Census Bureau, Census Estimado para el 2013). De este total, el 99.03% es de origen hispano o latino. Por lo tanto, la ARV considera que no tiene la necesidad de implementar ningún tipo de procedimiento para identificar personas con impedimentos que son minoría.

La ARV cuenta con Unidades de Enlace Comunitario, adscritas a los Centros de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional, operando en las seis regiones. Estas unidades tienen un personal que mantiene contacto con diversas fuentes de referido tales como: escuelas, hospitales, instituciones especializadas en la prestación de servicios a la población con impedimentos, y agencias públicas/privadas. Este personal, participa en actividades (orientaciones sobre servicios de rehabilitación vocacional, ferias de empleo, entre otras) con el propósito de expandir la divulgación de servicios e incrementar la inclusión de personas con impedimentos más significativos.

La Agencia también se mantiene activa y participa en los proyectos de ley que se desarrollan en la legislatura, relacionados con las personas con impedimentos.

VI.VR(o)(4) Métodos para mejorar y expandir los servicios de Rehabilitación Vocacional para estudiantes con impedimentos, incluyendo la coordinación de aquellos dirigidos a facilitar su transición de la escuela a la vida postsecundaria (incluyendo el recibo de servicios de Rehabilitación Vocacional, educación postsecundaria, empleo y servicios de transición pre-empleo).

Ver discusión de estrategias bajo la Meta 2, en la sección VI.VR(o).

VI.VR(o)(5) Si fuera aplicable, planes para establecer, desarrollar y mejorar los programas de rehabilitación comunitaria en la jurisdicción.

La ARV emite anualmente un aviso público para la contratación de PRC que provean servicios a los consumidores con los impedimentos más significativos. Actualmente la ARV mantiene acuerdos contractuales con PRC a través de toda la isla. La ARV lleva a cabo orientaciones, asistencia técnica y actividades de monitoreo en todas las etapas de la prestación de servicios, y durante el periodo contractual entre la ARV y cada PRC. Se proveerá asistencia técnica a todos los PRC que tengan áreas identificadas con algún tipo de necesidad de mejoramiento durante cualquier etapa del proceso de monitoreo.

VI.VR(o)(6) Estrategias para mejorar el desempeño de la jurisdicción bajo los indicadores establecidos por la sección 116 de WIOA.

La ARV continúa implementando las siguientes estrategias para mejorar el funcionamiento del Estado con respecto a los estándares de evaluación e indicadores de ejecución:

a. Continuar con la práctica de compartir periódicamente información estadística con el personal regional.

b. Articular planes de intervención con los directores regionales, directores de Centros de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional; Avaluación y Ajuste; Apoyo y Modalidades de Empleo; y Oficina de Control de Calidad Programática y Apoyo Regional; para cumplir con metas establecidas. Se le prestará atención prioritaria a las regiones que hayan confrontado mayor dificultad en el cumplimiento de metas e indicadores. Las regiones desarrollarán un plan de trabajo a base de un análisis de cada zona de trabajo, la situación de empleo en el área geográfica y proyecciones de casos a servir.

VI.VR(o)(7) Estrategias para asistir a otros componentes del sistema de desarrollo de la fuerza laboral que presten servicios a individuos con impedimentos.

La ARV, ha desarrollado las siguientes estrategias para asistir a otros componentes de WIOA en la prestación de asistencia a personas con impedimentos:

a. Coordinar la participación del personal de la ARV en los Centros de Gestión Única (CGU), para canalizar apropiadamente las necesidades de aquellas personas con impedimentos que solicitan información y/o servicios en tales centros.

b. Identificar posibles referidos a los servicios de la ARV.

c. Ofrecer al personal de los CGU, orientación sobre diversos temas de interés que sean solicitados relacionados con las personas con impedimentos.

d. Participar activamente en las ferias de empleo coordinadas por los CGU.

e. Intercambio de redes de empleo/patronos.

Las estrategias previamente establecidas permitirán el logro de las metas en la sección (I).

VI.VR(o)(8) Cómo serán utilizadas las estrategias para:

VI.VR(o)(8)(A) alcanzar las metas y prioridades de la jurisdicción, en forma consistente con la valuación abarcadora de necesidades;

Todas las estrategias de la ARV fueron desarrolladas con base en el Estudio Abarcador de Necesidades y las enmiendas introducidas por WIOA para concluir las metas y prioridades establecidas por la jurisdicción.

VI.VR(o)(8)(B) apoyar la innovación y expansión de actividades; y

La ARV continuará identificando necesidades de innovación y expansión. Algunas estrategias son:

a. Expansión de la prestación de servicios a personas ciegas mediante referidos para empleo a al Programa de Ciegos.

b. Expansión de la prestación de servicios a personas ciegas, con déficit intelectual y otros impedimentos mediante adiestramiento y empleo en la Corporación de Ciegos.

c. Expansión de la prestación de servicios a personas ciegas, con déficit intelectual y otros impedimentos mediante adiestramiento y empleo en la Corporación de Ciego.

d. Continuación con el uso de la tecnología de video interpretación a distancia para personas sordas.

e. Continuación con el financiamiento del CERPR y CEVI para asistir y apoyar sus operaciones, al igual que desarrollar conjuntamente con la ARV, mejores oportunidades de empleo y vida independiente para nuestros solicitantes/consumidores.

VI.VR(o)(8)(C) remover barreras identificadas que impidan el acceso equitativo de individuos con impedimentos a los programas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido.

La ARV tiene servicios disponibles y accesibles a todas las personas con impedimentos. Con el propósito de promover la participación en los servicios de rehabilitación vocacional y empleo sostenido, el personal de la agencia participa en actividades de orientación en la comunidad. No hay diferencia en cuanto a disponibilidad de servicios para grupos particulares de impedimentos, culturales o raciales. Además, la ARV lleva a cabo las gestiones que sean necesarias para continuar garantizando que sus instalaciones sean accesibles a todas las personas con impedimentos.

VI.VR(p) Evaluación e informes de progreso: Metas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido. Describa:

Meta 1

Fortalecer el proceso de prestación de servicios de los solicitantes/consumidores de la ARV; enfatizando en el cumplimiento con los indicadores de ejecución y medidas de productividad establecidas por el gobierno federal y la política pública de la agencia.

Indicadores:

Número de personas que lograron resultados de empleo igualará o excederá al año anterior.

AF 2013: 3,026
AF 2014: 3,062
AF 2015: **2,943**

De los casos cerrados luego de recibir servicios, el por ciento de personas que alcanzaron un empleo será igual o mayor al 55.80%.

AF 2013: 69.79%
AF 2014: 66.16%
AF 2015: **64.85%**

Por ciento de personas que alcanzaron un resultado de empleo con salario equivalente a por lo menos el salario mínimo federal será igual o mayor al 72.60%.

AF 2013: 97.79%
AF 2014: 98.73%
AF 2015: **97.76%**

Por ciento de personas con empleo competitivo (salario mínimo o más) e impedimentos significativos, será igual o mayor al 62.40%.

AF 2013: 89.12%
AF 2014: 89.25%
AF 2015: **86.83%**

Salario promedio por hora de las personas que obtuvieron empleo competitivo comparado con el salario promedio de todas las personas empleadas en PR, será igual o mayor a 0.52.

AF 2013: 0.69
AF 2014: 0.69
AF 2015: **0.73**

De las personas que lograron un empleo competitivo, la diferencia porcentual entre el ingreso propio al momento de la solicitud y el devengado al cierre, será igual o mayor al 53%.

AF 2013: 94.12%
AF 2014: 93.88%
AF 2015: **96.28%**

De las personas que lograron un empleo competitivo el promedio de horas trabajadas a la semana.

AF 2013: 32.40
AF 2014: 32.14
AF 2015: **32.40**

Del total de la población atendida en la ARV, el por ciento de consumidores que recibieron servicios deberá ser igual o que exceda el 85%.

AF 2013: 89.50%
AF 2014: 89.00%
AF 2014: **89.00%**

Por ciento de consumidores elegibles que no recibieron servicios deberá **ser menor de 25%** (Attrition).

AF 2015: **12.40%**

Tasa de elegibilidad de todas las solicitudes atendidas en el período, será igual o que exceda el 85%.
AF 2013: 85.49%
AF 2014: 84.22%
AF 2015: **76.69%**

El desempeño en este indicador pudo haber sido afectado por diversas causas; entre ellas zonas que estuvieron vacantes y procesos de adaptación de los consejeros nuevos, entre otras.

Por ciento de determinaciones de elegibilidad en 60 días o menos de los casos cerrados luego de recibir servicios (St. 26 y St. 28) igualará o que excederá el 85%.

AF 2013: 72.50%
AF 2014: 96.15%
AF 2015: **80.28%**

Esta meta considera los casos cerrados, muchos de los cuales llevaban muchos años en el sistema previo a que se comenzara el plan piloto para el cumplimiento de este indicador.

Por ciento de personas servidas que son beneficiarias del Seguro Social por Incapacidad (basado en los casos cerrados luego de recibir servicios).

AF 2013: 8.44%
AF 2014: 9.71%
AF 2015: **7.47%**

Por ciento de beneficiarios del Seguro Social por Incapacidad que alcanzaron un resultado de empleo.

AF 2015: **5.2%**

Por ciento de PIPES desarrollados del total de casos elegibles, igualará o que excederá el **75%.** (Plan Rate).

AF 2013: 94.90%
AF 2014: 93.80%
AF 2015: **83.72%**

Por ciento de PIPES desarrollados en 120 días o menos de los casos cerrados luego de recibir servicios (st.26 y 28) igualará o excederá el 85%.

AF 2013: 72.65%
AF 2014: 77.48%
AF 2015: **80.83%**

Estrategias:

Reforzar la coordinación con el DTRH para conocer tendencias de empleo y tipos de patronos.

Informe de progreso: Durante el AF 2015 personal del DTRH ofreció orientación al personal de los CAME sobre la página electrónica de mercado laboral, la cual incluye tendencias de empleo. Fueron adiestrados 24 empleados. Además, la ARV puede obtener de la página oficial del DTRH las ofertas de empleo disponibles a nivel Isla.

Continuar con la otorgación de incentivos salariales a patronos para garantizar oportunidades de empleo a los consumidores.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se otorgaron 14 contratos de incentivos salariales a 9 patronos que aceptaron dar oportunidad de empleo a 19 consumidores de la ARV.

Continuar implementando proyectos de empleo a través del desarrollo de microempresas.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se refirieron a los CAME 177 consumidores para la modalidad de autogestión y se atendieron 623 consumidores. Los CAME reportaron haber realizado 211 entrevistas/cernimiento de autogestión a consumidores, 135 administraciones del Inventario de Facilidades Físicas para Negocios, 18 cursos ofrecidos de desarrollo empresarial en donde participaron 136 consumidores, 121 consumidores terminaron el adiestramiento de desarrollo empresarial, ofrecieron 484 orientaciones y/o asistencia técnica para el desarrollo y evaluación de propuestas y llevaron a cabo 103 procesos de evaluación de Plan de Negocios por el Comité Regional de Evaluación de Propuestas de Autogestión.

Fortalecer el desarrollo de empresas comerciales bajo la Ley Estatal Núm. 140 y Randolph Sheppard.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la ARV contactó y visitó 3 instalaciones a través de toda la Isla para el establecimiento de empresas comerciales. Se identificaron 91 consumidores para el desarrollo de empresa comercial; se desarrollaron 5 empresas comerciales y quedaron 8 en proceso.

Fortalecer la coordinación de servicios entre CAME y CAA para proveer servicios a los consumidores certificados en empleo sostenido que no estén recibiendo servicios en un PRC.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, los CAME ofrecieron 70 actividades de orientación y/o asistencia técnica al personal de los CAA.

Continuar con las monitorias programáticas y fiscales y asistencia técnica a los PRC para garantizar calidad y agilidad de los servicios a los consumidores con los impedimentos más significativos.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se realizaron dos (2) actividades de monitorias (Preliminar y Final) a cada PRC contratada.

Tabla VI-16. Resultados de monitoria and y cumplimiento de los CRP, AF 2015

Nombre del CRP	Fecha de monitoria preliminar	Resultado	Fecha de monitoria final	Cumplimiento (%)
APNI	Abr/30/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/14/2015	84
CAALPI	May/8/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/4/2015	Final Report of Findings
CAPI	Mar/27/2015	Informe de Hallazgos y	Ago/19/2015	94

Nombre del CRP	Fecha de monitoria preliminar	Resultado	Fecha de monitoria final	Cumplimiento (%)
		Evaluación de Expedientes		
CID	May/7/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/14/2015	90
CNH	Abr/28/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/17/2015	93
CODERI	May/1/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/20/2015	90
CRECES	Abr/24/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/11/2015	84
FSD	May/6/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/2/2015	89
IPVI	Abr/1/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/1/2015	97
MAVI	Abr/16/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/31/2015	85
PARES	Mar/19/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/20/2015	93
TCS	Abr/20/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/10/2015	93
YAI	Mar/31/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/9/2015	85

Fuente: ARV.

Continuar reforzando las destrezas de empleo a los consumidores mediante talleres relacionados a búsqueda de empleo; preparación de resume, procesos de entrevista; entre otros.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, a través de los CAME se ofrecieron talleres y orientaciones sobre búsqueda de empleo, preparación de resume, procesos de entrevista, entre otros a 569 consumidores de la ARV.

Continuar la participación en los Centros de Gestión Única con la finalidad de identificar referidos de casos con potencial a ser servidos en la ARV.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, los Centros de Gestión Única refirieron 192 casos a la ARV, que ofreció 305 orientaciones al personal de los Centros.

Continuar ofreciendo asistencia técnica a las regiones sobre el cumplimiento con los Indicadores de Ejecución y Criterios de Medición.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la Oficina de Control de Calidad Programática y Apoyo Regional (OCCPAR) y la Oficina de Gerencia de Proyectos en coordinación con la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos orientó a 186 Consejeros en Rehabilitación Vocacional (Manejadores de casos, Supervisores, Directores de Consejería y Directores Regionales) sobre los Criterios de Medición e Indicadores de Productividad, Resultados del Estudio de Necesidades y Plan Estatal. Además, la OCCPAR envía mensualmente a los Directores Regionales y Directores de CSCRV los Informes de Logros sobre los indicadores de ejecución y estándares de medición.

Reforzar el desempeño del personal de los CSCRV a través de la asistencia técnica y capacitación provista o coordinada por la Oficina de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional con la División de

Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos sobre aspectos relevantes al manejo de casos y proceso de prestación de servicios.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se adiestro a nueve (9) CRV de nuevo reclutamiento.

Monitorear mensualmente el por ciento de cumplimiento de determinaciones de elegibilidad el mismo día y prestación de servicios para solicitantes que sean beneficiarios del Seguro Social por Incapacidad (SSDI, por sus siglas en inglés).

Informe de progreso: La ARV monitorea el cumplimiento de esta estrategia, y envía mensualmente el informe correspondiente a los Directores Regionales y supervisores de consejería. Dicha información les permite brindar a los CRV la asistencia técnica o seguimiento que sea necesario.

Trabajar, conjuntamente con el Consejo Estatal de Rehabilitación, las comunicaciones normativas que rigen la prestación de servicios.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la ARV compartió con el CER las comunicaciones relacionadas con la prestación de servicios y recibió informes y comentarios al respecto.

Meta 2

Garantizar la prestación de servicios de rehabilitación vocacional a los jóvenes con impedimentos elegibles, entre las edades de 14 a 24 años provenientes de Transición, para que obtengan un resultado de empleo.

Indicadores:

Por ciento de casos cerrados luego de recibir servicios en edad de transición (14-24 años) en relación al total de cierres servidos (Transition Rate).

AF 2015: **57.23%**

Por ciento de consumidores que alcanzaron un empleo en relación al total de cierres de transición (14-24 años).

AF 2015: **49.26%**

Por ciento de determinaciones de elegibilidad en 60 días o menos de los consumidores servidos con edad de transición (14-24 años) igualará o excederá el 85%.

AF 2013: 68.37%
AF 2014: 71.85%
AF 2015: **95.54%**

Por ciento de planes desarrollados en 120 días o menos de los consumidores servidos con edad de transición (14-24 años) será de 85% o más.

AF 2015: **80.87%**

El desempeño en este indicador pudo haber sido afectado por diversas causas; entre ellas zonas que estuvieron vacantes y procesos de adaptación de los consejeros nuevos, entre otras.

Tasa de Empleo de consumidores (St. 26 y St. 28) con edad de transición (14-24 años) se espera que logre un 75%.

AF 2013: 74.02%
AF 2014: 68.65%
AF 2015: **69.45%**

Como estrategia para reducir la cantidad de casos en St. 24 se proveyó seguimiento que resultó en un aumento de cierres en St. 28. Esto afectó el logro para tasa de empleo; no obstante, hubo mejoría en comparación con el AF 2014.

Promedio de salario por hora de los consumidores con edad de transición que lograron resultados de empleo.

AF 2015: **$9.36**

Promedio de horas trabajadas a la semana de los consumidores con edad de transición (14-24 años).

AF 2015: **33.15**

Estrategias:

Continuar con el monitoreo mensual de las determinaciones de elegibilidad en 60 días o menos, la planificación y firma del PIPE en 120 días o menos, de los jóvenes referidos de transición a la ARV.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la ARV llevó a cabo 106 actividades de monitorias para un total de 202 expedientes de casos de transición monitoreados. La oficina central de la ARV monitorea el cumplimiento por región y envía mensualmente a los Directores Regionales y Supervisores un informe que incluye las determinaciones de elegibilidad en 60 días o menos y planes desarrollados.

Monitorear el proceso de transición a través de la aplicación computarizada para casos de transición (convenio).

Informe de progreso: La ARV genera del sistema computarizado CRIS, informes de logros que incluyen cantidad de casos referidos de transición, toma de acción y resultados de empleo. Estos informes son compartidos con las regiones.

Aumentar la participación del CRV en las reuniones de COMPU de los jóvenes de transición.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, los CRV asistieron a 25 reuniones de COMPU y los Analistas de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional (ASCRV) asistieron a 281 reuniones de COMPU. Los ASCRV refirieron 4,712 casos a la ARV. Además, este personal ofreció 13,722 orientaciones sobre el proceso de transición (6,476 orientaciones a padres, 2,015 orientaciones a maestros; y 5,231 orientaciones a estudiantes).

Ofrecer orientaciones en las escuelas sobre oportunidades de empleo, requisitos de las ocupaciones y metas de empleo.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se llevaron a cabo dos (2) actividades de transición pre-empleo en las regiones de Caguas y Bayamón, a las cuales asistieron estudiantes y personal escolar. Durante las mismas se ofrecieron talleres sobre mercado laboral, metas de empleo, requisitos de empleo, destrezas pre-empleo, entre otros.

Brindar asistencia técnica al personal del DE que facilite el proceso de transición.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se ofrecieron 945 orientaciones al personal del DE. En el informe de los ASCRV se destaca un total de 2,015 orientaciones a maestros sobre el proceso de transición.

Continuar con la identificación de los consumidores de transición referidos y servidos en los CAME y los resultados de estos jóvenes en las distintas modalidades.

Informe de progreso: Durante, el AF 2015, se refirieron 166 consumidores de transición a los CAME y atendieron 111 casos (33 casos de empleo regular, 70 casos de empleo sostenido y 8 casos de autogestión) con resultados de empleo (St. 26).

Meta 3

Articular los procesos de prestación de servicios en los centros (de Servicios de Consejería en Rehabilitación (CSCR); Avaluación y Ajuste (CAA); y Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME)) para que vayan dirigidos a las necesidades de los solicitantes/ consumidores, enfatizando en aquellos con impedimentos más significativos.

Indicadores:

Por ciento de personas empleadas bajo la modalidad de empleo sostenido en relación al total de consumidores rehabilitados.

AF 2013: 5.90%
AF 2014: 5.10%
AF 2015: **4.62%**

Promedio de horas trabajadas a la semana en empleo competitivo de las personas certificadas en empleo sostenido.

AF 2013: 23.42
AF 2014: 24.90
AF 2015: **22.82**

Promedio de salario por hora de los consumidores empleados bajo la modalidad de empleo sostenido.

AF 2013: $7.47
AF 2014: $7.44
AF 2015: **$7.59**

Por ciento de determinaciones de elegibilidad en 60 días o menos de los consumidores certificados en empleo sostenido con resultado de empleo será igual o excederá el año anterior.

AF 2013: 81.50%
AF 2014: 83.44%
AF 2015: **91.18%**

Por ciento de planes desarrollados en 120 días o menos de los consumidores certificados en empleo sostenido con resultado de empleo que será igual o excederá el año anterior.

AF 2013: 59.00%

AF 2014: 71.97%
AF 2015 **83.82%**

Por ciento de personas con impedimentos significativos o más significativos que obtuvieron que obtuvieron un resultado de empleo, no menor del 63%.

AF 2013: 89.19%
AF 2014: 89.35%
AF 2015: **86.92%**

Número de solicitantes/consumidores servidos en los CAA.

AF 2013: 235
AF 2014: 161
AF 2015: **130**

Número de solicitantes/consumidores servidos en los CAA.

AF 2013: 7,494
AF 2014: 6,785
AF 2015: **6,978**

Número de servicios ofrecidos en los CAA.

AF 2013: 17,474
AF 2014: 18,141
AF 2015: **22,584**

Estrategias:

Continuar seguimiento al cumplimiento de los CAA en la prestación de servicios de apoyo a los CRV dentro de lo establecido en la política pública (número de evaluaciones vocacionales, número de evaluaciones con enfoque ecológico, número de ajustes; tiempo para llevarlas a cabo, entre otras).

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se implementó un sistema computadorizado para registrar los servicios prestados en los CAA, tiempo para llevar a cabo evaluaciones, entre otros datos. El área de programación se encuentra trabajando el desarrollo de informes a ser generados de dicho sistema.

Los CAME continúen ofreciendo orientación y asesoría técnica al personal de los CSCRV y a los CAA sobre los empleos de mayor demanda, ofertas de empleo por área geográfica, y destrezas que deben tener los consumidores para conseguir empleo.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, los CAME ofrecieron 2,005 orientaciones y/o asistencias técnicas al personal de la ARV (1,761 al personal de los CSCRV, 70 al personal de los CAA y 174 al personal administrativo).

Reforzar el desempeño del equipo de trabajo de los CAME a través de la asistencia técnica y capacitación provista o coordinada por la Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo con la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos en áreas relacionadas a sus competencias profesionales y desempeño.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, a través de la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos se ofreció 4 actividades de adiestramiento a personal de CAME. Además, la Oficina de Apoyo y

Modalidades de Empleo ofreció asistencia técnica, orientaciones y/o adiestramientos a 43 empleados de los CAME.

Reforzar el desempeño del equipo de trabajo de los CAA a través de la asistencia técnica y capacitación provista o coordinada por la Oficina de Avaluación y Ajuste con la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos en áreas relacionadas a sus competencias profesionales y desempeño.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, a través de la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos se ofreció 18 actividades de adiestramiento a personal de CAA; de las cuales 3 actividades fueron coordinadas por la OAA.

Establecer metas de casos rehabilitados (St. 26) a los Analistas de Colocación Regular y Autogestión.

Informe de progreso: La ARV se encuentra llevando a cabo análisis por regiones para establecer estas metas de acuerdo a la realidad del mercado laboral de cada una.

Capacitar al personal de los CAA para que lleven a cabo mejores procesos evaluativos a consumidores con impedimentos significativos y más significativos, que ayuden en la identificación de necesidades de empleo sostenido.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la OAA coordinó con la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos los siguientes adiestramientos al personal de los CAA:

- Cambios al Procedimiento de Prestación de Servicios en los CAA – 175 participantes
- La aplicación de asistencia tecnológica en la evaluación vocacional – 28 participantes
- Uso y aplicación del formulario ARV-26 en los procesos de evaluación y ajuste – 22 participantes
- Aplicación de asistencia tecnológica para personas con impedimentos visuales – 23 participantes
- Proceso de evaluación de silla de ruedas – 26 participantes

Fortalecer las estaciones de trabajo utilizadas en el proceso de evaluación vocacional y atemperarlas a la realidad del mercado de empleo.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se fortalecieron varias estaciones de trabajo en tres (3) regiones

- Caguas: preparación de alimentos, cosmetología, mantenimiento, supermercado y pre-empleo.
- Toa Baja: supermercado, mantenimiento y lavandería.
- Arecibo: supermercado con almacén.

Establecer en cada CAME una estación con computadora con acceso a internet para que consumidores puedan preparar Resume y completar solicitudes de empleo.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, cada CAME contó con el equipo de computadora necesario para dicho propósito.

Meta 4

Continuar el proceso de divulgación de los servicios de la ARV, a tenor con los criterios de elegibilidad y prestación de servicios de rehabilitación a las personas con impedimentos.

Indicadores:

Número de universidades contactadas, orientaciones y personas orientadas.

AF 2015: (Esta información está contenida en el indicador 4.2; a determinarse en el AF 2016 la data depurada para cada indicador.

Número de otras instituciones de educación post secundarias (no universitarias) contactadas, orientaciones y personas orientadas.

AF 2015: **238** contactadas, **3,888** orientadas y **5,960** participaciones (aprox.).

Número de otras actividades de divulgación en la comunidad por parte de la ARV y/o en coordinación con el CER y personas orientadas.

AF 2015: **3** actividades, **101** patronos participantes y **63** participantes entre la ARV y el CERPR.

Número de patronos contactados por los CAME y el CERPR.

AF 2013: 5,559
AF 2014: 1,742
AF 2015: **3,544**

Estrategias:

Reforzar la divulgación a patronos de los sectores privado y público sobre los beneficios de emplear a personas con impedimentos, consumidores de la ARV.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se llevaron a cabo 3,544 contactos con patronos de los sectores público y privado (1,697 orientaciones, 1,286 asistencias técnicas y 561 actividades relacionadas). Además, la OAME llevó a cabo 41 reuniones formales e informales sobre reglamentación federal y política pública con programas de rehabilitación de la comunidad, socios, patronos, entidades participantes y suplidores de servicios.

Continuar la divulgación sobre la revisión del Plan Estatal a presentarse en vistas públicas con la finalidad de garantizar la participación de solicitantes/consumidores, público en general y empleados de la agencia.

Informe de progreso: Durante el AF 2015 no se requirió a las agencias de rehabilitación vocacional presentar un plan estatal al nivel federal y por tanto tampoco presentarlo para comentarios públicos.

Orientar al personal de la ARV sobre la estructura organizacional y funciones que lleva a cabo cada área de la agencia, de manera que conozcan su rol dentro del proceso de prestación de servicios.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se proveyó orientación a 17 empleados de la agencia.

Llevar a cabo actividades de divulgación en instituciones de educación post secundaria sobre los servicios de la ARV, enfatizando en el tercer criterio de elegibilidad.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, las regiones contactaron 238 instituciones de educación post-secundaria, orientaron 3,888 personas y ofrecieron 443 orientaciones a la comunidad.

Continuar la participación en actividades de divulgación en la comunidad, por parte de la ARV y/o en coordinación con el CER.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, el CER llevó a cabo tres (3) actividades con patronos en coordinación con la ARV en la cual participaron 101 patronos y 63 participantes entre el CER, la ARV y Recursos.

Continuar con la participación en los Centros de Gestión Única para traer posibles referidos a la ARV y participar de actividades de empleo.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, los Centros de Gestión Única (CGU) refirieron 192 casos a la ARV, y la ARV ofreció 305 orientaciones al personal de los CGU.

Desarrollar un plan de divulgación en radio y televisión para ampliar el alcance de los servicios de la ARV.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la ARV participó de 5 actividades de divulgación en prensa:

- 9 de enero de 2015, entrevista en Rubén Sánchez (Radio).
- 27 de mayo de 2015, entrevista Máxima 740 (Radio).
- 5 de agosto de 2015 ,El Nuevo Día Sandra Caquías (Periódico).
- 6 de agosto de 2015, WKAQ 580 Normando Valentín (Radio).
- 7 de agosto de 2015, Radio Isla 1320 Rafael Lenín López (Radio).

Meta 5

Fortalecer los procedimientos administrativos, fiscales y programáticos para que cumplan con la reglamentación establecida y eficiencia institucional requerida.

Indicadores:

Cantidad, contenido y aplicación de adiestramientos ofrecidos al personal.

AF 2013: 10 o más por año
AF 2014: 10 o más por año
AF 2015: **10 o más por año**

Número de empleados evaluados en el desempeño de sus funciones.

AF 2013: 29 empleados
AF 2014: 70 empleados
AF 2015: **681 empleados**

Número de querellas contestadas en 30 días o menos.

AF 2013: 90%
AF 2014: 100%
AF 2015: **100%**

Número de procedimientos revisados.

AF 2013: 3 o más por año
AF 2014: 3 o más por año
AF 2015: **3 o más por año**

Estrategias:

Ofrecer adiestramientos al personal, para fortalecer conocimientos y destrezas necesarias en el desempeño de sus funciones.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, a través de la División de Capacitación y Desarrolló de Recursos Humanos se ofrecieron 149 adiestramientos al personal de la ARV brindando un total de 2,244 participaciones.

Llevar a cabo evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la agencia para garantizar la eficacia institucional.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se evaluaron 681 empleados en el desempeño de sus funciones. Además, se llevaron a cabo 4 actividades de adiestramiento relacionadas a la evaluación del desempeño del personal de la ARV en la que participaron 78 personas.

Mantener el nivel de financiamiento del Consejo Estatal de Vida Independiente (CEVI), y el CER, para asistir y apoyar sus operaciones; y en coordinación con la ARV para desarrollar oportunidades de empleo y vida independiente para nuestros solicitantes/ consumidores.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se otorgó al CEVI $76,989 y al CERPR $80,419 para continuar apoyando sus operaciones y trabajos en conjunto con la ARV.

Actualizar procedimientos administrativos, fiscales y programáticos a tono con la reglamentación estatal y federal establecida.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se desarrollaron y divulgaron un total de 41 comunicaciones (4 administrativas, 12 informativas y 25 normativas) para establecer procedimientos y política pública a tono con la reglamentación estatal y federal vigente.

Continuar apoyando todas las áreas de la agencia en el uso de sistemas de informática disponibles, y desarrollar aplicaciones para agilizar procesos, informes y trámites según necesidades presentadas por las áreas y que a su vez sean consultadas con el personal de servicios y administración.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la Oficina de Sistemas de Información actualizó el Manual de Políticas y Procedimientos de la Oficina de Sistemas de Información.

Llevar a cabo reuniones de participación con personal de la agencia sobre aspectos relacionados a la política pública.

Informe de progreso: El Área de Políticas Operacionales llevó a cabo reuniones en cada una de las seis regiones con el personal de consejería en rehabilitación para discutir varias comunicaciones (aspectos de política pública).

Llevar a cabo monitorias para garantizar el cumplimiento con los procedimientos.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la OSCRV llevó a cabo 564 monitorias a 1,669 expedientes para garantizar el cumplimiento con los procedimientos y política pública de la ARV. La OCCPAR llevó a cabo monitoria a 10 expedientes.

Lo siguiente es una evaluación e informe de progreso a las Metas y Planes identificados para la distribución de los fondos del Título VI, Parte B; para el Año Fiscal 2015:

Meta A

Servir por lo menos 250 consumidores nuevos en la modalidad de empleo sostenido.

Informe de progreso: La ARV a través de sus Centros de Apoyo y Modalidades de empleo sirvió a **1,019** consumidores de empleo sostenido.

Meta B

Mantener un nivel de satisfacción de **85%** de aquellos consumidores que recibieron servicios de empleo sostenido al cierre del caso.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se logró un nivel de satisfacción del **100%** de los consumidores que recibieron servicios de empleo sostenido.

Planes:

Utilizar otras fuentes de fondos, además de los fondos del Título VI, Parte B necesarios para expandir la prestación de servicios de empleo sostenido.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la ARV utilizó fondos del Título I para servicios de empleo sostenido.

Contratar y apoyar Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) a través de toda la Isla para lograr que por lo menos **180** consumidores que recibieron servicios de empleo sostenido logren un resultado de empleo.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se atendieron **185** consumidores que recibieron servicios de empleo sostenido, de los cuales **136** obtuvieron un resultado de empleo. La ARV contrató a 13 PRC los cuales sirvieron a **167** consumidores de empleo sostenido nuevos y **263** en arrastre para un total de 430 consumidores de empleo sostenido servidos.

Los factores que incidieron para no alcanzar la meta fueron: la crisis fiscal por la que está atravesando el país y la cual afecta considerablemente a los patronos que han tenido que reducir horas y empleados por reducción en ventas y servicios. Por otro lado, la demanda de candidatos cualificados sin impedimentos y desempleados, afecta negativamente la promoción y selección de los candidatos de la ARV. También ha aumentado la cantidad de consumidores que presentan problemas de uso de sustancias controladas o diagnósticos duales sin tratamiento vigente, así como problemas en el núcleo familiar o de transportación. Todos estos factores son las razones más relevantes y repetitivas en los informes que someten los PRC en cuanto a las limitaciones encontradas para el proceso de promoción y ubicación en empleo de los consumidores de empleo sostenido.

Fortalecer la prestación de servicios de empleo sostenido mediante la provisión de capacitación y asistencia técnica al personal de los PRC. La Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo (OAME) y los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo proveerán dicha asistencia técnica en aspectos tales como:

- Orientación sobre las guías para someter propuestas
- Orientación para el desarrollo de apoyos extendidos
- Otros aspectos relacionados a la prestación de servicios de empleo sostenido

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la OAME llevó a cabo una (1) reunión formal y 27 informales con los PRC. Además, en el proceso de recibir propuestas para proveer fondos para la prestación de servicios de empleo sostenido se llevaron las siguientes actividades: siete (7) actividades de orientación sobre la guía para someter propuestas; 18 propuestas recibidas; 17 propuestas evaluadas; 13 aceptadas y 5 rechazadas/no aceptadas. Se contrataron 13 PRC.

Además, la OAME participará, en coordinación con la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos de la agencia, en la planificación y desarrollo de actividades de adiestramiento para los PRC y el personal de la ARV, conforme a las necesidades identificadas en procesos de monitoria y estudios de necesidades.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, los CAME participaron de cuatro (4) actividades de capacitación en coordinación con la División de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos.

Continuar administrando encuestas de satisfacción del consumidor en cuanto a servicios recibidos en los PRC y en los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo de la ARV, con el propósito de identificar áreas a fortalecer o mejorar.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, los CAME reportaron que los consumidores que recibieron servicios en los PRC registraron estar 100% satisfechos con el servicio.

Continuar llevando a cabo monitorias a los PRC para validar cumplimiento con la prestación de los servicios establecidos en los contratos.

Informe de progreso: A continuación las actividades de monitorias llevadas a cabo durante el AF 2015 con los PRC contratados:

Tabla VI-17. Resultados de monitoria de CRP

Nombre del CRP	Fecha de monitoria preliminar	Resultado	Fecha de monitoria final	Cumplimiento (%)
APNI	Abr/30/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/14/2015	84
CAALPI	May/8/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/4/2015	Final Report of Findings
CAPI	Mar/27/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/19/2015	94
CID	May/7/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/14/2015	90
CNH	Abr/28/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/17/2015	93
CODERI	May/1/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/20/2015	90
CRECES	Abr/24/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/11/2015	84
FSD	May/6/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/2/2015	89
IPVI	Abr/1/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/1/2015	97
MAVI	Abr/16/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/31/2015	85
PARES	Mar/19/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Ago/20/2015	93

Nombre del CRP	Fecha de monitoria preliminar	Resultado	Fecha de monitoria final	Cumplimiento (%)
TCS	Abr/20/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/10/2015	93
YAI	Mar/31/2015	Informe de Hallazgos y Evaluación de Expedientes	Sep/9/2015	85

Fuente: VRA.

Distribución de fondos del Título VI, Parte B:

El estimado total de fondos proyectados para la prestación de servicios de empleo sostenido es de **$4,475,617** distribuidos de la siguiente manera: $300,000 del Título VI-B para la contratación de un PRC, y $4,175,617 del Título I para contratación de otros PRC y gastos relacionados a los servicios de empleo sostenido.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, la ARV utilizó **$2,460,124.** distribuidos de la siguiente manera: $2,160,124. del Título I y $300,000. del Título VI-B para la contratación de PRC.

VI.VR(p)(1) Evaluación del grado en que las metas del programa de Rehabilitación Vocacional descritas en la parte del Plan Estatal Unificado dedicada correspondiente a servicios de Rehabilitación Vocacional fueron alcanzadas durante el año más reciente. La evaluación debe:

Ver sección VI.VR(p), anterior.

VI.VR(p)(1)(A) Identificar las estrategias que contribuyeron al logro de las metas.

Ver sección VI.VR(p), anterior.

VI.VR(p)(1)(B) Describa los factores que impidieron el logro de las metas y prioridades.

La situación económica en la jurisdicción afectó la cantidad de cierres exitosos de casos.

VI.VR(p)(2) Evaluación del grado en que las metas del programa de Empleo Sostenido descritas en el fueron alcanzadas durante el año más reciente. La evaluación debe:

Ver sección VI.VR(p), anterior.

VI.VR(p)(2)(A) Identifique las estrategias que contribuyeron al logro de las metas.

Ver sección VI.VR(p), anterior.

VI.VR(p)(2)(B) Describa los factores que impidieron el logro de las metas y prioridades.

La situación económica en la jurisdicción afectó la disponibilidad de patronos para reclutar lo que, a su vez, afectó la cantidad de cierres exitosos de casos de empleo sostenido.

VI.VR(p)(3) Desempeño del programa de Rehabilitación Vocacional respecto de los indicadores de desempeño establecidos bajo la sección 116 de WIOA.

La ARV cumplió con los indicadores y niveles de ejecución federales para el AF 2015.

Número de personas que lograron resultados de empleo igualará o excederá al año anterior.

AF 2013: 3,026
AF 2014: 3,062
AF 2015: **2,943**

De los casos cerrados luego de recibir servicios, el porciento de personas que alcanzaron un empleo. Requerimiento Federal: **55.80%**

AF 2013: 69.79%
AF 2014: 66.16%
AF 2015: **64.85%**

Por ciento de personas que alcanzaron un resultado de empleo con salario equivalente a por lo menos el salario mínimo federal. Requerimiento Federal: **72.60%**

AF 2013: 97.79%
AF 2014: 98.73%
AF 2015: **97.76%**

Por ciento de personas con empleo competitivo (salario mínimo o más) e impedimentos significativos. Requerimiento Federal: **62.40%**

AF 2013: 89.12%
AF 2014: 89.25%
AF 2015: **86.83%**

Salario promedio por hora de las personas que obtuvieron empleo competitivo comparado con el salario promedio de todas las personas empleadas en Puerto Rico, Requerimiento Federal: **0.52**

AF 2013: 0.69
AF 2014: 0.69
AF 2015: **0.73**

De las personas que lograron un empleo competitivo, la diferencia porcentual entre el ingreso propio al momento de la solicitud y el devengado al cierre. Requerimiento Federal: **53%**

AF 2013: 94.12%
AF 2014: 93.88%
AF 2015: **96.28%**

Estándar de Evaluación 2.1:

AF 2015: **1.17**

Puerto Rico cumple con este estándar, ya que la mayor parte de su población es de origen hispano o latino.

VI.VR(p)(4) Cómo se utilizaron los fondos reservados para actividades de innovación y expansión.

La ARV llevó a cabo las siguientes actividades de innovación y expansión:

Expansión de la prestación de servicios a personas ciegas mediante acuerdo colaborativo de empleo con la compañía Winston-Salem.

Informe de progreso: La ARV durante el AF 2015, refirió 10 consumidores, de los cuales cuatro (4) consumidores fueron reclutados.

Expansión de la prestación de servicios a personas ciegas, con déficit intelectual y otros impedimentos mediante adiestramiento y empleo en la Corporación de Ciegos.

Informe de progreso: La ARV visitó la Corporación con el propósito de identificar áreas que puedan ser utilizadas para procesos de evaluación ecológica a consumidores. Se proyecta que puedan emplear a consumidores, según lo permita su situación fiscal.

Expansión de la prestación de servicios a personas con impedimentos producto de accidentes automovilísticos a través de acuerdos colaborativo con la Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles.

Informe de progreso: Durante el AF 2015 se reportaron 37 casos activos en la ARV provenientes de la Administración de Compensación por Accidentes de Automóviles; y 8 casos cerrados rehabilitados.

Ampliar la disponibilidad de recursos de adiestramiento (ejemplo: módulos) mediante el acceso a la página interna de la agencia (intranet) al personal de nuevo reclutamiento.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se creó en el Intranet la sección de “Adiestramientos” bajo la cual se colocaron dos (2) módulos de adiestramiento para consejeros.

Continuar el uso de la tecnología de video interpretación a distancia para personas sordas.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se otorgó al CEVI $76,989 y al CERPR $80,419 para continuar apoyando sus operaciones y trabajos en conjunto con la ARV.

Continuar el financiamiento del CER y CEVI para asistir y apoyar sus operaciones, al igual que desarrollar conjuntamente con la ARV, mejores oportunidades de empleo y vida independiente para nuestros solicitantes/consumidores.

Informe de progreso: Durante el AF 2015, se otorgó al CEVI la cantidad de $76,989, y $80,419 al CER para continuar apoyando sus operaciones y trabajos en conjunto con la ARV.

VI.VR(q) Calidad, alcance y extensión de los servicios de Empleo Sostenido. Incluya lo siguiente:

VI.VR(q)(1) Calidad, alcance y extensión de los servicios de empleo sostenido a ser provistos a individuos con impedimentos más significativos, incluyendo jóvenes con impedimentos más significativos.

Quality

La Ley WIOA, del 22 de julio de 2014, enfatiza la prestación de servicios de empleo sostenido para los consumidores con los impedimentos más significativos. La ARV en su misión de integrar a las personas con impedimentos a la fuerza laboral y a una vida más independiente; promueve la prestación de servicios de empleo sostenido conducentes a un resultado de empleo.

La Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo (OAME) de la ARV tiene el propósito en el ámbito central de colaborar, proveer asistencia, y facilitar la aplicabilidad de política pública al Centro de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME) en las regiones, sobre los servicios de desarrollo de carreras, servicios a patronos y desarrollo de apoyo y modalidades de empleo para los consumidores. Contribuye con su personal en coordinar y colaborar con otras oficinas operacionales y administrativas de la ARV como facilitadores en los servicios de avaluación y monitoria programática e interpretación de los datos e información pertinente para asegurar el cumplimiento con el Plan Estatal, Plan de Trabajo y Plan Estratégico.

La ARV, a través de sus centros desarrolla los equipos inter y transdisciplinarios para asegurar que los servicios de empleo sostenido sean provistos de manera uniforme; ágil y responsiva a las necesidades de los consumidores con los impedimentos más significativos.

Alcance

Los servicios de empleo sostenido se proveen en un periodo no mayor de 24 meses, salvo circunstancias especiales, de conformidad con el 34 CFR 363.6(c)(1)(iii)(A).

El Consejero en Rehabilitación Vocacional identifica a los consumidores con impedimentos más significativos que pudieran beneficiarse de la modalidad de Empleo Sostenido, conforme a las disposiciones del Reglamento Federal 34 CRF 361.34. Dicha identificación comienza con la entrevista inicial, análisis de evidencia médica, análisis de destrezas pre-empleo y cualquier otro proceso evaluativo.

La modalidad de empleo sostenido es provista a través de los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME) de la ARV, y ofrece apoyo al CRV para validar fortalezas vocacionales y necesidades de los solicitantes/consumidores, al igual que promoverlos a un empleo competitivo bajo la modalidad de empleo sostenido. Previo a ser referido al CAME, el consumidor puede recibir servicios en el Centro de Avaluación y Ajuste (CAA) de la ARV para ser evaluado en las siguientes áreas:

- Personal, vida diaria, familiar y comunitaria
- Cognitivo-psicosocial
- Perceptual-psicomotor
- Adiestramiento, empleo y trabajo

En el referido al CAA se identificará que el consumidor será enviado a un Programa de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) para trabajarse bajo la modalidad de empleo sostenido, por lo cual el proceso evaluativo debe tener un enfoque ecológico.

El proceso de empleo sostenido se ha enmarcado dentro de los siguientes cinco tramos desarrollados para proveer estos servicios:

Tramo I. Determinación de necesidades/avaluación comprensiva

- Revisión de documento: avaluación de destrezas pre-empleo, necesidades y recursos de apoyo
- Evaluación comprensiva
- Determinación de necesidades mediante la validación del perfil
- Apoyo: consumidor y familia
- Se redacta Plan de Habilitación

Tramo II. Preparación vocacional/avaluación suplementaria

- Implantación Plan de Habilitación
- Evaluación suplementaria
- Evaluación situacional con enfoque ecológico
- Desarrollo de carrera
- Revisión del Plan de Habilitación (si aplica)
- Informe de evaluación ecológica
- Apoyo continuo

Tramo III. Servicios de colocación

- Plan de mercadeo
- Promoción
- Análisis ocupacional
- Propuesta de empleo
- Acomodo razonable
- Proceso de reclutamiento
- Revisión y edición Plan de Habilitación (si aplica)
- Reuniones con el patrono y la familia
- Apoyo continuo

Tramo IV. Adiestramiento y retención de empleo

- Adiestramiento intensivo y moderado
- Desarrollo de redes de apoyo natural

- Revisión Plan de Habilitación (si aplica)
- Evaluación/Monitoreo
- Rendimiento de informes
- Reuniones con patronos/familia
- Apoyo continuo

Tramo V. Estabilización y cierre

- Reuniones con patrono y familia
- Inicio fase de seguimiento en el empleo (mínimo de 90 días)
- Evaluaciones y monitoreo de ejecución y producción
- Identificación de fuentes de apoyo extendido y su disponibilidad
- Evaluación sobre los servicios (encuesta de satisfacción)

La ARV a través de la OAME y los CAME provee asistencia técnica a los PRC contratados. Además, la OAME realiza dos monitorias programáticas anuales. Los PRC desarrollan y aplican encuesta de satisfacción a consumidores, familiares y patronos.

VI.VR(q)(2) Programación de la transición a servicios extendidos.

Conforme a WIOA, la ARV hará disponibles los recursos para servicios de apoyo extendido a jóvenes con impedimentos más significativos, por un periodo que no excederá cuatro (4) años. Estos servicios serán prestados mediante la contratación de Programas de Rehabilitación de la Comunidad, a partir del primer trimestre posterior a la salida del programa.

Con el propósito de mejorar la calidad, alcance y extensión de servicios de empleo sostenido, la ARV está comprometida a llevar a cabo las metas y estrategias establecidas en la parte (n) descritas en este documento.

Certificaciones y Garantías del Programa de Rehabilitación Vocacional

Certificaciones

1. La **Administración de Rehabilitación Vocacional** (nombre de la Agencia Estatal Designada o Unidad Estatal Designada) está autorizada a someter la porción de servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado bajo el Título I de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada por WIOA (Ley Pública 113-128) y su Suplemento bajo el Título VI, de la Ley de Rehabilitación (A menos que de lo contrario así se establezca, “Ley de Rehabilitación” significa la Ley de Rehabilitación del 1973, según enmendada por WIOA, convertida en ley en Julio 22, 2014);

2. Como condición para el recibo de fondos Federales bajo el Título I, de la Ley de Rehabilitación para prestación de servicios de rehabilitación vocacional, el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** (nombre de la Agencia Estatal Designada. Todas las referencias en este Plan a “Agencia Estatal Designada” o a “la Agencia Estatal” se relacionan a la agencia identificada en este párrafo).

acuerda el operar y administrar el Programa Estatal de Servicios de Rehabilitación Vocacional de acuerdo con la porción de servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado (ninguno de los fondos bajo el Título I de la Ley de Rehabilitación pueden ser otorgados sin la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado aprobado de acuerdo con la Sección 101(a) de la Ley de Rehabilitación), la Ley de Rehabilitación, y todos los reglamentos aplicables (reglamentos aplicables incluyen los Reglamentos Administrativos Generales del Departamento de Educación Federal (EDGAR, por sus siglas en inglés) en las Partes, 76, 77, 79, 81 y 82 del 34 CFR; 2CFR Parte 200 según adoptada por el 2CFR parte 3485; y los Reglamentos del Programa Estatal de Servicios de Rehabilitación Vocacional), políticas, y procedimientos establecidos por el Secretario de Educación. Los fondos hechos disponibles bajo la Sección III de la Ley son usados exclusivamente para la prestación de servicios de rehabilitación vocacional de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado;

3. Como condición para el recibo de fondos federales bajo el Título VI, de la Ley de Rehabilitación para servicios de empleo sostenido, la Agencia Estatal Designada acuerda el operar y administrar el Programa Estatal de Servicios de Empleo Sostenido de acuerdo con las disposiciones del Suplemento de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado (Ninguno de los fondos bajo el Título VI, de la Ley de Rehabilitación pueden ser otorgados sin un Suplemento aprobado de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado de acuerdo a la Sección 606(a) de la Ley de Rehabilitación), la Ley de Rehabilitación y todos los reglamentos aplicables (Reglamentos aplicables incluyen las citaciones de EDGAR en la nota al calce 5, Parte 361 del 34 CFR y la Parte 363 del 34 CFR), políticas, y procedimientos establecidos por el Secretario de Educación. Los fondos hechos disponibles bajo el Título VI son usados exclusivamente para la prestación de servicios de empleo sostenido y la administración del suplemento de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado;

4. La Agencia Estatal Designada y/o la Unidad Estatal Designada tiene la autoridad bajo ley estatal de llevar a cabo las funciones del estado con respecto de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento;

5. El estado puede llevar a cabo legalmente cada disposición de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento.

6. Todas las disposiciones de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento son consistentes con la ley estatal.

7. El **Administrador de Rehabilitación Vocacional** (título del oficial estatal) tiene la autoridad bajo ley estatal de recibir, mantener y desembolsar fondos federales hechos disponibles bajo la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento.

8. El **Administrador de Rehabilitación Vocacional** (título del oficial estatal) tiene la autoridad de someter de la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y el suplemento para los servicios de empleo sostenido.

9. La Agencia que somete la porción de servicios de rehabilitación vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento ha adoptado o de manera distinta aprobado formalmente el Plan y su Suplemento.

	Iván A. Clemente Delgado, Esq.
(Firma)	**(Nombre de Firmante)**

	Administrador
(Fecha)	**(Título)**

Garantías

La Agencia Estatal designada o Unidad Estatal designada, según proceda y se identifica en las certificaciones del Estado incluidas en esta parte los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento, a través de la firma de la persona autorizada, asegura al Comisionado de la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA), que cumplirá con todos los requisitos de la parte de los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento, según se establece en los artículos 101 (a), y 606 de la Ley de Rehabilitación. La persona autorizada para presentar la parte de los servicios RV del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento hace las siguientes garantías:

1. **Comentarios del público sobre políticas y procedimientos**: La agencia estatal designada asegura que cumplirá con todos los requisitos legales y reglamentarios para la participación pública en la porción de Servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado, como es requerido por la sección 101 (a) (16) (A) de la Ley de Rehabilitación.

2. **Radicación de la porción de los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento**: La unidad estatal designada asegura que cumplirá con todos los requisitos relacionados a la radicación y revisión de la porción de los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento del programa Estatal de Servicios de Empleo Sostenido, como lo requiere la sección 101 (a) (1), (22), (23) y 606 (a) de la Ley de Rehabilitación; la sección 102 de WIOA en el caso de la presentación de un plan unificado; la sección 103 de WIOA en el caso de una presentación de un Plan Estatal Combinado; 34 CFR 76.140.

3. **Administración de la porción de los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado:** La agencia estatal designada o unidad estatal designada, según el caso, asegura que cumplirá con los requisitos relacionados con:

   (a) el establecimiento de la agencia Estatal designada y la unidad de Estatal designada, como lo requiere la sección 101 (a) (2) de la Ley de Rehabilitación.
   (b) el establecimiento de una comisión estatal independiente o Consejo Estatal de Rehabilitación, como lo requiere la sección 101 (a) (21) de la Ley de Rehabilitación. La agencia Estatal designada o unidad Estatal designada, según corresponda (opción A o B deben ser seleccionados):

      (A) en una comisión estatal independiente.
      (B) <u>ha establecido un Consejo Estatal de Rehabilitación</u>

   (c) las consultas respecto a la administración de la porción de los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado, de conformidad con la sección 101 (a) (16) (B) de la Ley de Rehabilitación.

   (d) la participación económica del Estado, o si el Estado lo determina, del Estado y agencias locales, para proveer la cantidad del pareo no-Federal del costo para llevar a cabo el programa de RV, conforme a la sección 101 (a)(3).

   (e) la administración local de la porción de los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado, de conformidad con la sección 101 (a) (2) (A) de la Ley de Rehabilitación. Seleccione

sí o no, según el caso, para identificar si la agencia estatal designada permite la administración local de los fondos de RV, (Sí/**No**)

(f) el financiamiento compartido y administración de programas conjuntos, de acuerdo con la sección 101 (a) (2) (A) (ii) de la Ley de Rehabilitación. Seleccione sí o no, según el caso, para identificar si la agencia estatal designada permite el financiamiento compartido y administración de programas conjuntos, (Sí/**No**)

(g) alcance abarcador del estado (statewideness) y las exenciones de los requisitos de alcance abarcador del estado, según lo establecido en la sección 101 (a) (4) de la Ley de Rehabilitación. ¿Está la agencia estatal designada solicitando o manteniendo una dispensa del alcance abarcador para uno o más servicios provistos bajo la porción de servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado? (Sí/**No**) Ver la Sección 2 de esta parte los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado.

(h) las descripciones para la cooperación, la colaboración y la coordinación, como lo requiere la sección 101 (a) (11), (24) (B) y 606 (b) de la Ley de Rehabilitación.

(i) todos los métodos requeridos de administración, como es requerido por la sección 101 (a) (6) de la Ley de Rehabilitación.

(j) los requisitos para el sistema abarcador de desarrollo de personal, como se establece en la sección 101 (a)(7) de la Ley de Rehabilitación.

(k) la compilación y presentación al Comisionado de las evaluaciones estatales, estimados, objetivos y prioridades del Estado, las estrategias y los informes de progreso, según el caso, y como es requerido por las secciones 101 (a) (15), 105 (c) (2) y 606 (b) (8) de la Ley de Rehabilitación.

(l) la reserva y el uso de una parte de los fondos asignados al Estado en virtud del artículo 110 de la Ley de Rehabilitación para el desarrollo y la aplicación de enfoques innovadores para ampliar y mejorar la prestación de servicios de rehabilitación vocacional a personas con discapacidad, en particular las personas con los impedimentos más significativos.

(m) la presentación de informes como lo requiere la sección 101 (a) (10) de la Ley de Rehabilitación.

4. **Administración de la Prestación de Servicios de Rehabilitación Vocacional**: La agencia estatal designada o unidad estado designada, según el caso, asegura que va a:

(a) cumplir con todos los requisitos en materia de servicios de información y referido, de acuerdo con las secciones 101 (a) (5) (D) y (20) de la Ley de Rehabilitación.

(b) no imponer requisitos de duración de residencia como parte de la determinación de elegibilidad de una persona para servicios de RV o que excluya de los servicios bajo un plan a cualquier individuo que esté presente en el Estado de acuerdo con la sección 101 (a) (12) de la Ley de Rehabilitación.

(c) proporcionar toda la gama de servicios indicados en la sección 103 (a) de la Ley de Rehabilitación, según proceda, a todos los individuos elegibles con impedimentos en el Estado que solicitan servicios de acuerdo con la sección 101 (a) (5) de la Ley de Rehabilitación (**Si** /No)

(d) cumplir con todos los servicios y beneficios comparables disponibles requeridos, que se determinan están disponibles a la persona de conformidad con la sección 101 (a) (8) de la Ley de Rehabilitación

(e) cumplir con los requisitos para el desarrollo de un plan individualizado para el empleo, de acuerdo con la sección 102 (b) de la Ley de Rehabilitación.

(f) cumplir con los requisitos respecto a las provisiones de selección informada para todos los solicitantes y las personas elegibles de acuerdo con la sección 102 (d) de la Ley de Rehabilitación.

(g) proporcionar servicios de rehabilitación vocacional a los indios americanos que son personas con impedimentos que residen en el Estado, de conformidad con la sección 101 (a) (13) de la Ley de Rehabilitación.

(h) cumplir con los requisitos para la realización de la revisión semestral o anual, según corresponda, para las personas empleadas ya sea en un entorno de empleo extendido en un programa de rehabilitación de la comunidad o cualquier otro empleo en virtud del artículo 14 (c) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, como es requerido por la sección 101 (a) (14) de la Ley de Rehabilitación.

(i) cumplir con los requisitos de las secciones 101 (a) (17) y 103 (b) (2) de la Ley de Rehabilitación si el Estado opta por construir, en circunstancias especiales, las instalaciones para los programas de rehabilitación de la comunidad

(j) respecto a los estudiantes con impedimentos, el Estado,

(i) ha desarrollado e implementará

(A) estrategias para atender las necesidades identificadas en las evaluaciones; y
(B) (ii) estrategias para alcanzar las metas y prioridades identificadas por el Estado para mejorar y expandir servicios de rehabilitación vocacional a estudiantes con impedimentos a nivel estatal; y

(ii) (B) ha desarrollado e implementará estrategias para proveer servicios de transición pre-empleo (sección 101 (a)(15) y 101 (a)(25)).

5. **Administración del Programa para el Suplemento de Empleo Sostenido Título VI:**

(a) La unidad estatal designada asegura que va a incluir en la parte de los servicios de RV del Plan Estatal Unificado o Combinado toda la información requerida por el artículo 606 de la Ley de Rehabilitación.

(b) La agencia estatal designada garantiza que va a presentar informes en la forma y según los procedimientos tales como el Comisionado podrá requerir y recoge la información requerida por la sección 101 (a) (10) de la Ley de Rehabilitación por separado para las personas que reciben servicios de empleo sostenido bajo el Título I y las personas que reciben servicios de empleo sostenido bajo el título VI de la Ley de Rehabilitación.

(c) La unidad estatal designada coordinará actividades con cualquier otra agencia estatal que funcionen como red de empleo bajo el programa de Boleto al Trabajo y Auto-Suficiencia bajo la Sección 1148 de la Ley del Seguro Social.

6. **Administración Financiera**

(a) La agencia estatal designada asegura que va a gastar no más de 2.5 por ciento de la asignación del Estado en virtud del título VI para los gastos administrativos de llevar a cabo este programa; y, la agencia estatal designada o agencias proporcionarán, directa o indirectamente a través de entidades públicas o privadas, las contribuciones no federales en una cantidad que no sea inferior al 10 por ciento de los costos de llevar a cabo los servicios de empleo sostenido provistos a los jóvenes con los impedimentos más significativos con los fondos reservados para tal fin bajo la sección 603 (d) de la Ley de Rehabilitación, de conformidad con la sección 606 (b) (7) (G) y (H) de la Ley de Rehabilitación.

(b) La agencia estatal designada asegura que utilizará los fondos disponibles en virtud del título VI de la Ley de Rehabilitación sólo para proporcionar los servicios de empleo sostenido a las personas con impedimentos más significativos, incluyendo servicios extendidos a los jóvenes con impedimentos más significativos, que son elegibles para recibir dichos servicios; y que dichos fondos se utilicen únicamente para complementar y no suplantar los fondos provistos en el Título I de la Ley de Rehabilitación, en la prestación de los servicios de empleo sostenido especificadas en el plan individualizado para el empleo, de conformidad con la sección 606 (b) (7) (A) y (D), de la Ley de Rehabilitación.

7. **Prestación de Servicios de Empleo Sostenido**:

(a) La agencia estatal designada asegura que proporcionará los servicios de empleo sostenido como se define en la sección 7 (39) de la Ley de Rehabilitación.
(b) La agencia estatal designada asegura que:

(i) la evaluación abarcadora de las personas con impedimentos más significativos llevada a cabo bajo la sección 102 (b) (1) de la Ley de Rehabilitación y financiada bajo el Título I de la Ley de Rehabilitación incluye la consideración de empleo sostenido como un resultado de empleo adecuado, de acuerdo con los requisitos de la sección 606 (b) (7) (B) de la Ley de Rehabilitación

(ii) un plan individualizado para empleo que cumpla con los requisitos de la sección 102 (b) de la Ley de Rehabilitación, que se desarrolla y actualiza con los fondos del Título I, de conformidad con las secciones 102 (b) (3) (F) y 606 (b) (6) (C) y (e) de la Ley de Rehabilitación.

Apéndice 1: Indicadores de desempeño para los programas básicos