



**ÁREA LOCAL**  
**DE DESARROLLO LABORAL**  
**SAN JUAN**

30 de septiembre de 2020

Honorable Wanda Vázquez Garced  
Gobernadora  
Gobierno de Puerto Rico

Estimada señora Gobernadora:


**Re: Plan Estratégico 2020-2023 Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan**

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA, por sus siglas en inglés), sección 108(a), establece a las juntas locales de desarrollo laboral la responsabilidad de desarrollar y presentar para la aprobación del Gobernador(a) un plan local abarcador de cuatro años. El plan ha de ser preparado en colaboración con el Principal Funcionario Electo.

En conformidad, se presenta el **Plan Estratégico del Área de Desarrollo Laboral de San Juan** para el cuatrienio 2020-2023.

Siempre a sus órdenes.

Atentamente,

  
Emilio Torres Hernández  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral San Juan



**ÁREA LOCAL**  
**DE DESARROLLO LABORAL**  
**SAN JUAN**

## **PLAN ESTRATÉGICO LOCAL**

# **ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL SAN JUAN**

**2020-2023**



**CERTIFICACIÓN**

**PLAN ESTRATÉGICO**  
**ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE SAN JUAN**

El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan esbozó el **Plan Estratégico Local 2020-2023** en armonía a las metas, objetivos y actividades dirigidos a servir a la clientela y ofrecer los servicios auspiciados por la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA, por sus siglas en inglés), así como en conformidad a la planificación regional, la planificación estatal y las políticas para el desarrollo de la fuerza laboral del Municipio Autónomo de San Juan.

Emilio Torres Hernández

Presidente

Junta Local de Desarrollo Laboral San Juan

9-30-20

Fecha

# Plan Estratégico Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan 2020-2023

## I. Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local

### A. Implementación de las Estrategias Locales

La Junta Estatal de Desarrollo Laboral designó al Municipio Autónomo de San Juan como Área Local de Inversión en la Fuerza Trabajadora de Puerto Rico bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés). WIOA responsabiliza al Principal Funcionario Electo del Área Local, la Alcaldesa del Municipio de San Juan, Hon. Carmen Yulín Cruz Soto y a la Junta Local de implantar un sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora. Para administrar los fondos WIOA, la Alcaldesa y la Junta Local han designado la Oficina del Área Local de Desarrollo Laboral–San Juan (ALDL-SJ), adscrita al Departamento de Desarrollo Económico y Turismo (DDET) del Municipio Autónomo de San Juan.

Conforme a esta encomienda, la Alcaldesa y la Junta Local visualizan al sistema de desarrollo laboral integrado con los sectores de las empresas, industrias y educación con el gobierno local y las comunidades para que promuevan la excelencia del mercado laboral de San Juan, enfocándose en:

#### 1. Visión

**“Ser el Área Local líder de la Región Norte Central integrando el Desarrollo Económico de la Capital a los pueblos que componen nuestra Región”**

Nuestra visión como primera Área Local integrada es liderar la Región Norte Central de la cual somos parte, unificando esfuerzos con los socios medulares donde nuestros clientes tengan todas las herramientas para la búsqueda de empleo. Esto requiere que el Área Local de San Juan,

conjuntamente con los socios, sea un sistema dinámico y flexible para que se ajuste a las exigencias del mercado laboral, atendiendo de forma eficiente y efectiva, las necesidades de los patronos, como la de los clientes a los cuales se dirige WIOA: Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.

## **2. Metas de la Junta Local**

### **a. Metas para incorporar los servicios del CGU en el Desarrollo Económico de la Región.**

Liderar esfuerzos para lograr alianzas con patronos y otras entidades con o sin fines de lucro para incorporar actividades de inversión en la fuerza laboral que atiendan las necesidades de los patronos y apoyen el desarrollo económico de la región, entre otros propósitos.

Para el alcance de esta meta, crearemos una página Web integrada con la del Municipio de San Juan y demás Áreas Locales de la Región Norte Central donde se expongan estas alianzas y todos los servicios del CGU para el beneficio de la ciudadanía.

### **b. Metas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral**

Integrar y adaptar nuestros servicios a las necesidades individuales de nuestros participantes para el desarrollo de su carrera ocupacional como: evaluación comprensiva de destrezas, planificación de carrera y desarrollo de un plan individual de empleo para el logro de sus metas ocupacionales.

Promover la autogestión en el Centro de Recursos del CGU donde tengan informaciones accesibles al mercado laboral, ofertas de empleo, referidas, acceso a uso de computadora, fax y material necesario para los procesos de búsqueda de empleo. Aumentar el Banco de Patronos con ofertas de



empleo directo para que nuestros participantes tengan mayor oportunidad de integrarse a la Fuerza Laboral.

**c. Metas del Desarrollo del Mercado Laboral**

Como parte de nuestros servicios del CGU, los participantes tendrán acceso a la página Web de la Unidad de Mercado Laboral del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la cual provee información sobre Ocupaciones en Demanda, Estadísticas sobre la Fuerza Laboral y Empleos, Tasa de Desempleo, Proyecciones por Región y Áreas Locales, entre otros.

Coordinaremos con personal de esta Unidad para que realice orientaciones periódicas en nuestro CGU ofreciendo información actualizada y estadísticas del Mercado Laboral.

El CGU tendrá información disponible impresa sobre el Mercado Laboral de nuestra Región.

Desarrollar enlaces efectivos con los Patronos de la Región para apoyar el uso de éstos en el sistema y sus actividades.

Garantizar que las actividades de inversión en la Fuerza Laboral satisfacen las necesidades de los Patronos y apoyan el crecimiento económico en la Región enfatizando la comunicación, coordinación y colaboración entre patronos, entidades de Desarrollo Económico y proveedores de servicios.

Desarrollar e implantar estrategias probadas y prometedoras (“proven and promising”) que satisfagan las necesidades de empleo y destrezas de los trabajadores y patronos de manera que se provea la fuerza laboral necesaria de éstos en la Región y que se aumente las oportunidades de

empleo y ascensos (“careers advancement”) para los participantes del sistema en ocupaciones o sectores industriales en demanda.

**d. Metas de alineación con los socios obligados y opcionales del CGU**

Daremos continuidad a los acuerdos colaborativos de los socios obligados y opcionales integrados en el CGU para reforzar los servicios, evitar la duplicidad de éstos e implantar el desarrollo de carrera mediante el alineamiento de empleo, adiestramientos, educación y servicios de sostén necesarios para los veteranos, jóvenes, adultos y trabajadores desplazados particularmente aquellos con barreras en el empleo.

Esta alineación ayudará a maximizar el proceso en la búsqueda de empleo.

**e. Metas para la integración del sector privado y académico.**

Mediante el funcionamiento y mantenimiento de la página Web se ofrecerá información relacionada a los diferentes procesos dirigidos a certificar a los posibles proveedores de servicios tanto del sector privado como académico.

Se implementará un proceso de visitas periódicas a Patronos del sector privado e Instituciones Académicas donde se les orientará sobre los requisitos necesarios y documentos a presentar para ser evaluados en los procesos de selección de las distintas actividades del CGU.

**f. Meta de alineación de las Juntas Locales requeridas en la planificación regional.**

La Junta Local continuará apoyando a la Junta Regional donde se estarán alineando los servicios, políticas públicas, metas e información relacionada a todas las Áreas Locales que forman parte de la Región Norte Central.

La página Web de la Región contiene enlaces de cada Área Local donde cada usuario tenga acceso a información relevante a su necesidad.

**g. Metas para el uso de la información del mercado (LMI) y la fuerza laboral estatal**

El Área de Mercado Laboral del Departamento del Trabajo provee información sobre las Ocupaciones en Demanda, Estadísticas sobre la Fuerza Laboral y Empleos, Tasa de Desempleo, Proyecciones por Región y Áreas Locales, entre otros. Esta información será utilizada para la planificación de actividades programáticas que vayan acorde y tengan un impacto directo con las tendencias del mercado laboral actual.

Se ofrecerán adiestramientos a los empleados del CGU sobre el uso de la página Web del Mercado Laboral para ofrecer un mejor servicio y puedan brindar información actualizada y específica.

**h. Metas para garantizar la accesibilidad de servicios en sistema de los Centros de Gestión Única**

Impactar nuevas comunidades creando acuerdos colaborativos y coordinar visitas donde se lleven los servicios del CGU en nuestra Unidad Móvil. Divulgar los servicios mediante página Web, anuncios y actividades.

**i. Metas de mejoramiento de las instalaciones físicas y sistemas de información de los Centros de Gestión Única**

Mediante la página Web desarrollaremos un sistema de información interno para maximizar el acceso y la efectividad del sistema local de desarrollo laboral a patronos, socios obligados, empleados y clientes. Tendrán acceso a ofertas de empleo, servicio de los socios obligados, mercado laboral, talleres, actividades del programa, referidos a patrono y registro estatal de Instituciones Educativas.



Con la integración entre los sistemas de información de entrada y manejo de casos de los programas de los socios del CGU y de la Región, se pretende apoyar un sistema comprensivo donde los procesos estén unificados, evitando la duplicidad de los servicios y para el seguimiento de éstos.

Actualmente no tenemos contemplado mejoras significativas en las instalaciones físicas del CGU.

**j. Metas para el mejoramiento de los recursos humanos que brindan servicios en los Centros de Gestión Única**

Ofrecer a los empleados del CGU una serie de talleres dirigidos al procesamiento de datos, servicio al cliente, manejo de situaciones, uso y manejo del sistema integrado para la administración de clientes, entre otros. Esto con el fin de mejorar la calidad del servicio que ofrecemos.

**k. Metas de implantación y uso de tecnología de información de los Centros de Gestión Única**

Garantizar el mejoramiento continuo de la página Web donde el cliente tenga acceso a nuestros servicios incluyendo: solicitar ofertas de empleo en línea, documentos de elegibilidad, información del mercado laboral, estadísticas, entre otros. Los socios podrán tener acceso a esta información para evitar la duplicidad de los servicios y el seguimiento de éstos.

**l. Metas para facilitar el flujo de información y mejorar los procesos de los Centros de Gestión Única**

Divulgar los servicios mediante página Web, anuncios y actividades. Impactar nuevas comunidades creando acuerdos colaborativos y coordinar visitas donde se lleven los servicios del CGU en nuestra Unidad Móvil. Facilitar la conexión entre los sistemas de información de entrada

y manejo de casos de los programas de los socios obligados, para apoyar un sistema comprensivo de desarrollo laboral en el Área Local.

**m. Metas de monitoria y vigilancia de los Centros Gestión Única**

El Monitor de la Junta Local evaluará y velará por el cumplimiento y el control de calidad de los servicios ofrecidos en el CGU.

Fiscalizará que se cumpla con el uso adecuado de los fondos federales asignados, el cumplimiento de la planificación y presupuesto anual, estándares de ejecución, políticas públicas y reglamentos establecidos por la Junta Local.

**n. Metas para la preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada, incluyendo la preparación de jóvenes y personas con barreras de empleo y otras poblaciones de prioridad**

La Junta Local establecerá políticas para el desarrollo de una fuerza de trabajo debidamente calificada son: una amplia disponibilidad de oportunidades de educación de calidad como fundamento de la formación futura; lo que permitirá una estrecha correspondencia entre la oferta de competencias y las necesidades de las empresas y los mercados laborales; la capacidad de los y las trabajadores para adaptarse a los cambios en las tecnologías y en los mercados; y la capacidad de prever y prepararse para satisfacer las necesidades futuras en materia de competencias. Este enfoque nutre un círculo en el que una mayor y mejor educación y formación alimentan la innovación, la inversión, la diversificación económica y la competitividad, además de la movilidad social y ocupacional, y por lo tanto la creación de más trabajos que a la vez sean más productivos y gratificantes. Una educación primaria y secundaria de calidad, complementada con oportunidades de formación profesional y desarrollo de competencias pertinentes, preparan a las generaciones futuras para una vida productiva, dotándolas de las habilidades básicas que

les permitan continuar con su aprendizaje será el norte de nuestra Junta. Reconocemos que los jóvenes en busca de su primer trabajo están mejor preparados para una transición fluida de la escuela al trabajo cuando tienen oportunidades de educación y formación profesional, incluyendo programas de aprendizaje y adquisición de experiencias de trabajo en el lugar de trabajo. Las mujeres y hombres que trabajan necesitan disponer de manera periódica de oportunidades para actualizar sus habilidades y adquirir otras nuevas. El aprendizaje constante con miras a una empleabilidad permanente recoge el principio de las políticas que desarrollaremos en el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan.

Estamos convencidos que se pueden identificar una serie de componentes básicos comunes. Un buen sistema para el desarrollo de competencias cumplirá con una serie de características: prever las necesidades en cuanto al desarrollo de competencias ; involucrar a empleadores y trabajadores en las decisiones sobre la provisión de formación, incluyendo en sectores específicos; mantener la calidad y pertinencia de la formación; lograr que la formación sea accesible para todos los participantes tomando en consideración los que tienen barreras para conseguir o mantenerse en un empleo; garantizando la existencia de ayudas viables y equitativas; y evaluar continuamente los resultados económicos y sociales de nuestras políticas. A fin de que esta formación sea permanentemente y relevante, es necesario contar con Políticas institucionales y financieras que permitan construir puentes sólidos entre el mundo del aprendizaje y el mundo del trabajo. Conciliar estos dos mundos con nuestra Área Local y con los proveedores de servicios en el ámbito local, industrial y nacional es un medio efectivo para garantizar que la formación sea pertinente en términos de las necesidades cambiantes de las empresas y de los mercados laborales. Las instituciones que mantienen colegiadas a empleadores y trabajadores y a las organizaciones que los representan tienen una importancia en lo que respecta a la pertinencia de la formación y para

garantizar que los beneficios del mejoramiento en la productividad se compartan de manera equitativa. Mantener una estrecha relación entre las Políticas de la Junta Local y las de empleo establecen un puente efectivo entre los mundos del aprendizaje y del trabajo. Las políticas para el mejoramiento facilitan la búsqueda de empleos, y el apoyo a la inserción y reinserción de la mano de obra en el mercado laboral puede traduciéndose en una mayor cantidad de empleos de mejor calidad. Estos beneficios se derivan de la creación de oportunidades de formación y desarrollo de competencias que sean ampliamente accesibles para toda la población que servimos. Adoptar medidas especiales contribuirá a superar las dificultades que algunos grupos enfrenten al tratar acceder a la adquisición de competencias, por ejemplo, personas con discapacidades, miembros de grupos minoritarios y personas que requieran una segunda oportunidad.

**o. Metas para lograr la mano de obra calificada que necesitan los patronos**

Los hallazgos de investigaciones sobre lo que los patronos necesitan y la experiencia de los proyectos concluyen que, en casi todos los países en desarrollo, la mano de obra puede sustituir a las máquinas en aspectos significativos de construcción de infraestructura y mantenimiento. En algunos casos, la mano de obra puede ser sustituida en forma más efectiva en un rango bastante pequeño de procesos de construcción o de mantenimiento. En la Junta Local de San Juan creemos que el uso de la mano de obra tan frecuentemente como sea posible puede ser importante. Este enfoque incluye regulaciones y procedimientos que permitan apoyo a la empresa privada mediante incentivos y alianzas con el sector privado.

Con respecto a la calidad, no existe duda de que la calidad hecha por la mano de obra puede rivalizar con aquella hecha por las máquinas grandes. Esto es particularmente cierto cuando se presta atención en la selección

del sitio, supervisión del proceso de producción y aplicación de técnicas adecuadas de producción.

Reconocemos que la mano de obra es fundamental en las actividades de empleo ya que constituye el principal medio de producción. Unas políticas y prácticas laborales adecuadas son por ello importantes para el trabajo productivo y producción de calidad. Un número cada vez mayor de países hacen un uso intensivo de la mano de obra en el desarrollo y mantenimiento de la infraestructura. Nuestra Junta Local busca establecer un cuadro para tratar cuestiones laborales en el desarrollo de infraestructura y mejorar con ello las políticas y prácticas laborales. También procuramos brindar ideas para mejorar la productividad y el monitoreo, y para asegurar una mejor conformidad con las normas laborales. En general, la motivación y la productividad de los trabajadores son influidas por una variedad de factores inter-relacionados. Los factores importantes incluyen condiciones de trabajo, organización y administración del lugar de trabajo, uso de programas de incentivos, acceso a herramientas adecuadas y equipo ligero, y una comunicación efectiva entre los trabajadores y los diferentes niveles de administración. Una alta calidad y herramientas manuales bien diseñadas son esenciales para incrementar la productividad, mientras que la calidad puede asegurarse por el acceso a diferentes tipos de equipo ligero necesarios. Finalmente, uno de los factores más importantes es lograr una integración estrecha entre el sector privado sus necesidades y que nuestra Junta Local puede hacer por estos. Un monitoreo regular y procedimientos de retroalimentación, señalando las medidas correctivas donde sean necesarias, contribuirán en gran medida al bienestar y sentido de pertenencia de todos los involucrados y consecuentemente, un funcionamiento efectivo.

## 2. Metas de Ejecución

La Sección 116 de la WIOA y la parte 667 del Reglamento Federal final de WIOA establecen un nuevo sistema de indicadores de ejecución, efectivos el 1 julio 2020. A continuación, la ejecución estimada a lograr por año programa y por indicador:

	2020-21	2021-22	2023-23	2023-24
<b>Programa Adultos</b>				
Tasa de Empleo al Segundo trimestre	61%	63%	64%	65%
Tasa de Empleo al Cuarto trimestre	46%	48%	49%	50%
Mediana de Ganancias	\$2,890	\$3,000	\$3,010	\$3,020
Tasa de Logros de Credenciales	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	25%	26%	27%	28%
Efectividad Sirviendo a Patronos	Pre-Establecido	Pre-Establecido	Pre-Establecido	Pre-Establecido
<b>Programa Desplazados</b>				
Tasa de Empleo al Segundo trimestre	63%	65%	66%	67%
Tasa de Empleo al Cuarto trimestre	49%	51%	51%	53%
Mediana de Ganancias	\$3,450	\$3,550	\$3,560	\$3,570
Tasa de Logros de Credenciales	51%	62%	63%	64%
Ganancias Medibles en Destrezas	17%	18%	19%	20%
Efectividad Sirviendo a Patronos	Pre-Establecido	Pre-Establecido	Pre-Establecido	Pre-Establecido
<b>Programa Jóvenes</b>				
Tasa de Empleo al Segundo trimestre	43%	45%	46%	47%
Tasa de Empleo al Cuarto trimestre	43%	45%	46%	47%
Mediana de Ganancias	\$2,900	\$3,000	\$3,010	\$3,020
Tasa de Logros de Credenciales	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	30%	31%	32%	33%
Efectividad Sirviendo a Patronos	Pre-Establecido	Pre-Establecido	Pre-Establecido	Pre-Establecido

Las metas y objetivos del Área Local están desarrolladas para poder cumplir las metas negociadas. La Ejecución planificada establece un progreso por año para el mejoramiento continuo que impulse un mejor esfuerzo en los servicios y en la calidad de éstos. A su vez, se van a desarrollar servicios de

seguimientos individuales a los participantes para lograr la ejecución en los diferentes programas.

### 3. **Metas de Avalúo (Assesment)**

El Área Local de San Juan ha formulado la política pública de excelencia de sus servicios mediante el mejoramiento continuo de su estructura organizacional y funcional. Para este fin, ha diseñado una estrategia de avalúo de sus procesos y procedimientos que le permitan establecer medidas de corrección y mejoramiento de éstos. Especialmente, es el interés del Área Local de San Juan alcanzar el nivel óptimo de satisfacción de la clientela que sirve: patronos y participantes.

La estrategia de avalúo consiste en el establecimiento del uso del *Formulario de Evaluación de Servicios Recibidos* para entregar a los clientes (participantes) que visitan el Centro de Gestión Única, a través del cual se mide la experiencia del cliente en el Centro. Además, de la satisfacción del cliente se explora la eficacia de las estrategias y de los enfoques de prestación de servicios implantados en la atención del cliente y si los mismos constituyen el medio y forma adecuada para viabilizar la visión estratégica y los objetivos del Área Local. Es la expectativa que el sondeo con el cliente se efectúe en diferentes momentos del proceso de los servicios, según los va recibiendo.

El Centro de Gestión Única mensualmente tabula de forma estadística los formularios completados por los clientes, se identifican deficiencias y potenciales medidas de mejoramiento, ya sea en la revisión de políticas públicas, procesos y procedimientos. Inclusive el análisis pudiera arrojar información relevante a la necesidad de redefinir el diseño del programa y de la estructura organizacional y funcional del Centro de Gestión Única en el contexto de los requisitos WIOA y de la flexibilidad que provee la ley a las Áreas Locales para determinar la mejor manera de ofrecer los servicios.



Los resultados evaluativos y las medidas de corrección y mejoramiento se presentan a la Junta Local como insumo a su gestión de vigilancia del Sistema de Gestión Única y del Desarrollo Laboral. Es utilizado por la Junta Local para la validación de las metas establecidas.

## **II. Desarrollo de un Análisis FODA (SWOT)**

### **a. Identificación y evaluación de las Fortalezas:**

- Localización, instalaciones y tecnología
- Recursos Humanos competentes
- Presupuesto
- Transparencia
- Compromiso, actitudes positivas y motivación
- Excelente administración
- Servicio al cliente de calidad con buenas oportunidades de crecimiento
- Comunicación
- Promoción de Servicios
- Adiestramientos
- Oportunidad de Empleo
- Herramientas de Desarrollo
- Mercado Laboral
- Servicios Integrados completos

### **b. Identificación y evaluación de las Oportunidades:**

- Mejorar la infraestructura
- Localización
- Hacer un mercado laboral más atractivo
- Reducir el disloque Interagencial
- Reducir documentación requerida a los participantes
- Simplificar los procesos
- Ayudar a los patronos los locales en reaberturas y cierres
- Ofrecer readiestramiento y consejería a nuestros clientes
- Cultura ocupacional
- Capitalizar en la población desplazada
- Recibir ayuda en el establecimiento de negocios
- Atender pequeñas empresas
- Promoción de los servicios

### **c. Identificación y evaluación de las Debilidades:**

- Falta de estrategias de publicidad de los servicios
- Falta de colaboración interagencial
- Falta de proveedores
- Mejorar el manejo de casos
- Desconocimiento del mercado empresarial
- Acceso a nuevos clientes
- Acceso al mercado laboral

d. Identificación y evaluación de las Amenazas:

- Emigración de participantes
- Falta de disposición de los patronos asociados con los programas
- Pérdida de fondos
- Falta de credibilidad
- Disloque por la burocracia interagencial
- Muchas agencias de reclutamiento privadas
- Cambios de políticas públicas locales y federales

### **III. Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local**

El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan (ALDL-SJ), adscrita al Departamento de Desarrollo Económico del Municipio Autónomo de San Juan, es la entidad administradora de la asignación de fondos provenientes de la Ley WIOA. En conformidad con requisitos WIOA, la normativa del Departamento del Trabajo Federal y del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, el ALDL-SJ está estructurada por cuatro componentes primordiales que interactúan: Principal Funcionario Electo (Alcaldesa), Junta Local, Agente Fiscal y Centro de Gestión Única-American Job Center. La descripción de roles de los cuatro componentes se detalla en el próximo tópico **Definición de los Roles en el ALDL**.

#### **A. Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora y Junta Local**

##### **1. Organización**

El sistema operacional implantado por el ALDL-SJ para la provisión de servicios y actividades WIOA tiene su origen en el modelo de integración de servicios sugerido por la *Política y Estrategia de Integración de los Servicios Wagner-*

*Peysner y WIA, En Vía Hacia el Concepto de Centro de Gestión Única* emitida por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (14 de julio de 2011) en respuesta a las exigencias del Departamento del Trabajo federal (DOL) para que se implantaran los "American Jobs Centers" (AJC) bajo la anterior Ley de Inversión en la Fuerza Trabajadora (WIA).

Entendiendo que la estructura American Job Center provee los elementos esenciales de WIOA, el ALDL-SJ ha dado continuidad a la estructura de servicios del Centro de Gestión Única, con la adaptación de ésta a las particularidades de WIOA.

La estructura del Centro de Gestión Única de la ALDL-SJ ha establecido áreas funcionales de común alcance de servicios con programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Este modelo se enmarca en dos componentes programáticos de acceso universal y común con los programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y tres áreas básicas de servicios a las clientelas que sirve WIOA a través de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y el Programa de Jóvenes. De otra parte, se dispone de un componente operacional de servicios a la otra clientela a la cual se dirige WIOA, que son los patronos y proveedores de servicios.

En el Centro de Gestión Única de San Juan se ofrecen servicios a la clientela que se clasifican elegibles como adultos, trabajadores desplazados y jóvenes en búsqueda de oportunidades de empleo y de desarrollo ocupacional. De igual forma se integran como parte del sistema los servicios a los patronos en búsqueda de recursos humanos diestros.

El sistema operacional lo componen, además, los proveedores de servicios que se contratan para desarrollar actividades de empleo y adiestramiento en diversas modalidades en las cuales se ubican participantes WIOA y los programas medulares (socios mandatorios) requeridos por WIOA, los cuales garantizan el tránsito y atención de clientes WIOA en necesidad de los servicios que éstos brindan para

poder lograr sus metas de adiestramiento y/o empleo.

La integración del Programa Wagner-Peyser del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en el Centro de Gestión Única ha sido medular en la estructura de servicios implantada en conformidad con los requerimientos de WIOA.

Todos los componentes del sistema operacional descritos son necesarios para desarrollar nuevas oportunidades de adiestramientos y empleo. Es el enfoque prioritario de la Junta Local garantizar que la estructura organizacional y funcional del Sistema de Desarrollo Laboral de San Juan, a través de la operación efectiva del Centro de Gestión Única, garantice servicios de excelencia a la clientela elegible y en cumplimiento con los requisitos de WIOA, con los parámetros de calidad que defina el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio-Programa de Desarrollo Laboral (DDEC-PDL), así como con sus propias expectativas. Para alcanzar esto, la Junta Local se mantendrá al tanto y diseñará políticas públicas en respuesta a las exigencias y expectativas sobre funcionamiento del sistema que defina el DOL, el DDEC-PDL, la política pública municipal sobre empleo y adiestramiento, la demanda ocupacional en San Juan, el movimiento del mercado laboral y las estrategias que se diseñen e implanten para el desarrollo económico del área.

Desde que se han implantado los cambios de la Ley WIOA en el Centro de Gestión Única de San Juan, incluyendo la integración de los socios, se ha visto un aumento en la clientela que nos visita. Al integrarse los socios de forma efectiva en el CGU hemos aumentado los servicios y mejorado los mismos. La calidad de los servicios es superior y los resultados han sido exitosos.

Al implantarse el nuevo flujo de servicio del cliente en el CGU, que incluye una identificación del cliente de acuerdo con su estatus, podemos brindarle un servicio de forma rápida y efectiva. El proceso de evaluación en el CGU ha ayudado a identificar los intereses, necesidades y barreras del cliente para brindarle un servicio de forma adecuada para lograr sus metas y objetivos. De esta forma estamos refiriendo al

cliente a los diferentes socios que componen el CGU de acuerdo con sus necesidades.

### **Área de Servicios a Participantes**

Incluye las secciones de Recepción (Registro), Centro de Recursos y Servicios de Carreras, Servicios de Empleo (DTRH), Servicios de Carrera, Manejo de Casos, Seguimiento y Unidad Móvil.

### **Recepción (Registro) – Servicios de Socios**

Este componente es responsable de recibir a los visitantes del Centro de Gestión Única (CGU) y realizar la primera intervención para explorar el propósito de la visita. En la Recepción se registra la llegada de todo visitante interesado en los servicios, ya sean provistos mediante la Ley de Innovación y Oportunidad para la Fuerza Trabajadora (WIOA) o por los programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), del Negociado de Seguridad de Empleo, División de Servicios de Empleo (W-P), así como también, aquellos que interesan recibir servicios con los Socios Obligados presentes en el CGU.

En la Recepción se registra el participante en la plataforma de Iturnos, donde luego pasará donde el funcionario asignado. El funcionario de Recepción entra los datos del cliente al sistema automatizado de expedientes, al sistema PRIS. De existir un expediente previo, el funcionario de Recepción actualiza los datos del cliente e identifica si tiene un Manejador de Casos u otro funcionario asignado.

La información recopilada mediante la plataforma Iturnos, permite dirigir a los participantes según las necesidades preliminares del cliente y las alternativas de servicios de autogestión y/o de servicios asistidos para la búsqueda de empleo. El interés o necesidad expresada por el cliente, le permitirá al funcionario dirigirlo a la unidad de trabajo correspondiente del CGU. También, le hace entrega al cliente del documento "Reglas para Utilizar el Centro de Recursos", en su primera visita al CGU. Este documento tiene el propósito de orientar al cliente

sobre el uso adecuado y sana interacción, que debe existir para garantizar a todos los clientes un ambiente y uso apropiado de los recursos. Todo servicio ofrecido en esta área se considera como servicios de carrera no asistido de tipo informativo, los mismos son de acceso universal y no requieren un “envolvimiento significativo” por parte del personal.

De otro lado, cuando el cliente requiere servicio asistido por parte de un funcionario, Recepción entrega el documento “Acuerdo de Responsabilidades del Cliente”, el cual tiene el fin de comprometer al cliente con su rol activo para alcanzar su meta de empleo y disponibilidad para proveer información de ser colocado en un empleo.

### **Centro de Recursos y Servicios de Carreras**

Todo cliente o participante que acude al CGU con el propósito de realizar gestiones de empleo accede al Centro de Recursos (CR). Este componente integra una diversidad de servicios y ofrecimientos disponibles a los clientes, bajo la categoría de servicios de carreras no asistidos, según se detalla a continuación.

### **Servicios de Carreras No Asistidos Provistos por el Centro de Recursos**

Los servicios de carrera no asistidos que provee el CR son los autoservicios o de autogestión y los servicios informativos, los mismos son de acceso universal, por lo cual están disponibles al público en general y a participantes del Programa en cualquier nivel de servicios. Estos servicios conllevan la entrada de los datos del cliente en el sistema PRIS tales como: (datos demográficos, de contacto, educativo y de empleo) y no requieren un “envolvimiento significativo” por parte del personal. Los servicios están compuestos por los siguientes:

- Utilización por parte de un individuo de: recursos tecnológicos, herramientas, materiales, facilidades físicas, entre otros; para llevar a cabo su gestión de empleo, de manera tal que se “sirve a sí mismo”.

- Provisión de información y servicios educativos.
  - Orientación de Servicios ofrecidos en el CGU para evaluación inicial, registro y la recopilación de datos para determinar la necesidad en el Sistema SIAC e iniciar la participación del servicio asistido.
  - Información de ofertas de empleo, requisitos y métodos de reclutamiento.
  - Listado de direcciones en Internet para la Búsqueda de Empleo.
  - Demanda ocupacional, Mercado de Empleo y estadísticas relacionadas.
  - Material educativo relacionado a la preparación de resume.
  - Registro de Proveedores y ejecución de proveedores.
  - Directorio de Instituciones Postsecundarias.
  - Ejecución del Área Local.
  - Información de servicios educativos y recursos tecnológicos en la comunidad.
  - Información relacionada al programa de Seguro por Desempleo y servicios asistidos por "*Wagner Peyser*".
  - Asistencia para establecer elegibilidad para otros programas del sistema WIOA.
  - Ofertas de Empleo vigentes.

### **Servicios de Carrera Asistidos**

Este componente del CGU brinda Servicios de Carrera Asistidos, de acuerdo con la necesidad del cliente y la necesidad de servicio en el CGU. Los clientes le son referidos por parte de la Recepción mediante la plataforma Iturnos.

Estos servicios conllevan un involucramiento significativo por parte del personal del CGU, en términos de tiempo y recursos invertidos. Se requiere que el cliente vaya a orientación de servicios, evaluación inicial y se registre mediante la recopilación de los datos para determinar la necesidad en el Sistema PRIS) e



iniciar la participación del servicio asistido. Mientras no reciba ese primer servicio asistido, no iniciará la participación y se mantendrá en estado de cliente elegible para participar.

### **Sección de Manejo de Casos / Consejería**

Esta área tiene a su cargo el servicio dirigido a la población, bajo los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados. El Manejador de Casos / Consejero realiza la prestación de los servicios necesarios para alcanzar la empleabilidad del participante, excepto aquellos que son provistos por: el Centro de Recursos, Servicios de Carrera, según se detalló con anterioridad en este documento.

El Manejo de Casos es un servicio centrado en el cliente en el cual se preparan y coordinan planes de empleo comprensivos (estrategias de servicios), para asegurar el acceso a las actividades y servicios de apoyo; provisión de consejería de carrera durante la participación y luego de la colocación en el empleo. Se persigue el apoderamiento del participante y se fomenta que éste tome un rol activo y decisonal. Los procesos para la solución de problemas y la toma de decisiones bajo el enfoque Centrado en el Cliente por lo cual se guía y facilitan los siguientes pasos por parte del Participante: definición del problema o situación, identificación de alternativas, evaluación de consecuencias para cada alternativa, selección de la alternativa más apropiada, aceptación de responsabilidad y compromiso.

Específicamente, para efectos de servicios dirigidos a determinar la elegibilidad: es una asistencia en la inscripción de actividades diseñadas con el fin de incrementar las destrezas y eliminar las barreras, para lograr la obtención de un empleo, la retención y el aumento en ganancias (salarios); asistencia en la superación de barreras para el empleo, a través de la orientación y el acceso a los servicios.

El funcionario con el rol de Manejador de Casos conoce los servicios de WIOA, sus socios y las agencias de la comunidad, por lo cual trabaja de manera

integrada, para efectuar referidos acertados. Estos referidos permiten el acceso a los servicios y minimizan la duplicidad. Además, provee información relevante y actividades que ayuden al participante a tomar decisiones con los elementos de juicio necesarios y disponibles. Entre la información que brinda se encuentran: datos sobre el mercado de empleo, educación y adiestramiento.

### **Manejo de Casos – Programa de Jóvenes**

Los jóvenes generalmente presentan necesidades que ameritan acceso a múltiples y rápidos servicios. Las manejadoras de caso (Consejeras) son las responsables del ofrecimiento de todos los servicios y actividades para esta población que define WIOA en los catorce (14) elementos. Para esto, utilizan estrategias y herramientas similares, pero adaptándolas a la clientela joven.

De otra parte, insertan estrategias innovadoras que responden mejor a los intereses y preferencias de esta clientela. Son responsables de la identificación y uso de recursos, tanto internos como externos, con el fin de asegurar la provisión de dichos servicios. Realizan coordinaciones con socios obligados y otras entidades, para asegurar que se maximice el uso de los recursos y oportunidades dirigidas a los jóvenes.

La provisión de los servicios son las que se detallan a continuación:

- Proveer orientación de servicios a los jóvenes interesados, de manera individual o grupal. La orientación puede llevarse a cabo: en las facilidades físicas del CGU, mediante visitas a las escuelas, en las facilidades físicas de las comunidades, a través de la participación del CGU en actividades de la comunidad, mediante visitas planificadas o ubicación temporal de personal, entre otros.
- Realizar los procesos requeridos para determinar elegibilidad de todo joven que interese participar en el Programa.

- Entrevistar al joven empleando destrezas y estrategias propias de consejería, con el propósito de efectuar una Evaluación Objetiva abarcadora.
- La misma herramienta de medición u otra del mismo tipo, se utilizará como post prueba, no más tarde al año posterior a la primera participación. La prueba estandarizada debe medir destrezas básicas antes y después del servicio. Se espera que la post prueba muestre un aumento en el nivel de destrezas alcanzado. Cuando el/la joven domina las destrezas no requiere tomar una post prueba.
- Todo joven que refleje el mismo nivel de deficiencias en destrezas básicas, en ambas pruebas, deberá continuar sus servicios hasta que logre aumentar el nivel de destrezas en la post prueba. Los servicios dirigidos a este logro se pueden ofrecer durante el periodo de seguimiento.
- Prestar atención a cualquier información que pueda sugerir o confirmar una sospecha significativa de la existencia de situaciones de índole social. Algunas de éstas podrían ser: casos de aparentes pacientes de salud mental con comportamientos que pudieran resultar en peligro para ellos o para terceros; disfuncionales para el ambiente educativo y laboral; abuso de sustancias controladas y/o alcohol; sospecha de maltrato a menores; sospecha de violencia doméstica; carácter legal (ofensores/as); entre otras. Cuando se presenta una situación de las antes mencionadas, realiza un referido a Trabajo Social del CGU.
- Cuando sea necesario refiere y/o coordina servicios para el joven, con otros recursos o personal del Centro de Gestión Única.
- Coordinar y referir a servicios con los Socios Obligados y/o facilita el acceso a los servicios de la comunidad. Esto para satisfacer las necesidades o atender las situaciones identificadas en la Evaluación Objetiva, cuando éstas no pueden ser manejadas mediante los servicios del ALDLSJ o requieren intervención multidisciplinaria. Lleva a cabo gestiones de seguimiento para conocer el resultado del referido.

- Pueden llevar a cabo discusiones de caso de pares o multidisciplinarias, para establecer estrategias efectivas de intervención y seguimiento. Luego de culminar la Evaluación Objetiva, inicia la etapa para establecer la Estrategia de Servicios y Diseño del Plan (Metas, Objetivos y Actividades). Cuando sea necesario, entra en un proceso con el participante de: orientación vocacional, planificación de carrera, consejería individual, consejería grupal u otro tipo de intervención de acuerdo con las necesidades de cada caso.

### **División de Seguimiento y Validación**

Este componente provee los servicios de seguimiento, posterior a la terminación de una actividad programática, los cuales se brindan por un periodo de doce (12) meses. Los mismos requieren involucramiento significativo del personal, pero no extienden la participación. Tienen la finalidad de asegurar la retención en el empleo, el aumento en ganancias y el progreso de carreras; así como obtener los datos que permiten contabilizar dichos logros en los estándares de ejecución del Área Local. El personal de esta División es responsable de referir a los servicios al Centro de Recursos para que los participantes inactivos accedan a los servicios de asistencia en la búsqueda de empleo. Éstos se detallaron en este documento en las secciones anteriores, correspondientes a Centro de Recursos y Servicios de Carrea. De otra parte, es la división responsable de la gestión para validación de expedientes.

### **Unidad Móvil**

El CGU dispone de una Unidad Móvil la cual es utilizada como una herramienta para la búsqueda de potenciales clientes y para la prestación de Servicios, de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados. La misma se ha incorporado mediante las coordinaciones con las organizaciones comunitarias y otras agencias públicas, con el fin de participar en las actividades: organizadas por la comunidad, reclutamiento, ferias de servicios, entre otras. La Unidad Móvil cuenta con un funcionario que tiene el rol de servir como enlace

y coordinador de servicios. No obstante, para la provisión de los servicios durante las visitas y actividades, se asigna a un personal adicional del CGU, de las diversas áreas de trabajo, de acuerdo a la necesidad de servicio y tipo de actividad. La asignación del personal adicional es responsabilidad del Gerente del CGU.

### **Área de Servicios a Patronos y Proveedores de Servicio**

Esta unidad de trabajo viabiliza la prestación de servicios a la clientela de patronos y proveedores de servicios que nutren los ofrecimientos de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. Es el enlace del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan con patronos y proveedores de servicios.

### **Implementación de Servicios tras la Declaración de Emergencia de Salud a raíz del COVID-19**

La Junta Local es responsable de desarrollar y coordinar estrategias para mejorar y fortalecer el sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora y promover el crecimiento de la economía. Tras la declaración de emergencia de salud a raíz de la pandemia de COVID-19 estas responsabilidades se vieron un tanto interrumpidas. En aras de reanudar los servicios que la Junta Local está llamada a proveer, resulta imperativo desarrollar e implementar políticas que garanticen la salud y seguridad tanto de quienes trabajan en el ALDL de San Juan, así como de sus familiares, socios y participantes a los fines de minimizar o evitar el riesgo de contagio.

### **Primera Fase del Proceso de Reapertura**

#### **Centro de Gestión Única**

- Se utilizará el sistema de ITurnos para que los participantes hagan las citas según los espacios disponibles por hora.

- La cita se hará entrando a la página Web de [www.turnospr.com](http://www.turnospr.com) buscando Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan o a la siguiente dirección [aldlsj.turnospr.com](http://aldlsj.turnospr.com), además se proveerá un **barcode** que lo llevará al proceso para solicitar la cita.
- El sistema confirmará su día y hora de cita y le enviará un mensaje de texto y un correo electrónico con la información de la cita.
- Se tendrán dos oficiales de seguridad que serán los encargados del protocolo de entrada y orientación a clientes que se presenten al Centro.
- Antes de entrar, se tomará la temperatura de la persona y se le proveerá gel en alcohol (*hand sanitizer*) para que se desinfecten las manos. De no cumplir con el criterio de temperatura no podrá entrar a las facilidades por lo que le orientará.
- Uno de ellos será quien tome la temperatura y se asegure de limpiar manos con sanitizer y proveer la mascarilla al cliente que no la tenga.
- El segundo oficial de seguridad controlará la entrada de los participantes con cita, el visitante (participante) debe mostrar evidencia de ésta ya sea en sus mensajes de textos o correo electrónico.
- El Centro recibirá no más de 6 participantes por hora para conectarse con las consejeras y técnicos de forma remota según el turno asignado al realizar su cita.
- Los servicios para ofrecerse en esta fase serán los servicios de carrera y adiestramiento según la necesidad.
- Se harán referidos de empleo a aquellos que cualifiquen para las ofertas disponibles a través del técnico de servicios.
- El visitante (participante) será orientado sobre el proceso de servicio.
- Los visitantes (participantes) interactuarán de forma remota con las consejeras o los técnicos mediante una computadora ubicada en un cubículo. Con esta interacción remota se cumple con el distanciamiento físico.

- Si un participante tuviera que entregar documentos para la consejera o el técnico, éste dejará los mismos en el cubículo donde fue atendido. Los documentos se completarán al día siguiente luego de un debido proceso de desinfección.
- El centro ofrecerá sus servicios en un horario ajustado de 8.00 am a 1.00 pm. Las citas serán programadas en el horario de 8:00 am a 12:00 pm. De 12:00 pm a 1:00 pm se estará trabajando con la documentación del día anterior y citas de seguimiento.
- La limitación en las horas de servicio no expone los empleados a un espacio de almuerzo en las facilidades del Centro.
- El trabajo será de 5 horas corridas y salida hasta el día siguiente.
- Personal del Centro y guardia de seguridad estarán a cargo del control de entrada de visitantes (participantes).
- El centro de recursos será utilizado para el recibo de participantes (visitantes) que interactuarán con las consejeras a través del sistema Microsoft Teams.
- Se proveerá equipo de protección personal a aquellos empleados y contratistas que sean parte de esta logística, a saber: 3 empleados al frente, 3 consejeras y 3 personas de seguridad y mantenimiento.
- A todo el personal se le entregará un documento que incluye el protocolo de prevención de contagio en forma detallada donde se explica el proceso de lavado de manos, uso de mascarilla y distanciamiento social entre ellos.
- En esta primera Fase de Apertura se presentarán a las facilidades 26 empleados de un total de 41.
- No se incluye en este grupo personas mayores de 60 años, ni empleados con menores de edad ni condiciones de riesgo.
- Este personal estará realizando trabajo remoto que le será asignado semanalmente por su supervisor.
- En esta fase con las medidas consideradas de cita y servicios "In-Place" remoto, entendemos que los servicios a ofrecerse serán de bajo riesgo



de contagio para clientes y empleados ya que la pandemia no ha pasado.

- Todo el personal que será citado para esta primera fase pasará por un proceso de prueba molecular a través del Municipio de San Juan.
- El mismo incluye el proceso de monitoreo y cernimiento establecido con el Departamento de Salud del Municipio de San Juan.

### **Consejería**

- Las consejeras ofrecerán servicios de manejo de caso y nombramientos a través del sistema Microsoft Teams en todo momento de manera remota.
- Habrá 3 consejeras y 3 técnicos de apoyo por día.
- Los empleados mantendrán un distanciamiento de al menos 6 pies ya que se identificó las áreas de trabajo cumpliendo con el distanciamiento social entre ellos.
- Se proporcionará todo el equipo de protección personal y de limpieza recomendado que incluye mascarilla, face-shield y sanitizer a cada empleado.
- El horario de servicios será de 8.00 am a 1.00 pm.
- Los participantes serán atendidos de 8:00 am a 12:00 pm. De 12:00 pm a 1:00 pm se documentarán los casos atendidos y se citarán para seguimiento.

### **Patronos**

- Desde el Centro, un empleado dará seguimiento los patronos activos para el recibo de facturas y tramite de pago a participantes.
- Todo trabajo con los patronos será de forma remota, enviado por email o llamadas.
- No se estarán recibiendo patronos en el Centro.

### **Finanzas, Presupuesto y Planificación**

- Basado en el calendario de fechas de corrida de nómina de participantes y empleados, personal de Finanzas trabajará desde la oficina solamente en aquello que sea requerido para no paralizar las operaciones, según se realizó durante el cierre.
- No habrá más de 3 empleados de Finanzas en la oficina a la misma vez en áreas separadas y en cumplimiento del distanciamiento social.
- Los informes al estado (PDL) y la entrada de datos relacionados al proceso fiscal se trabajarán de forma coordinada.
- Los trabajos sobre presupuesto se realizarán según sean necesarios.

### **Recursos Humanos**

- Un empleado de Recursos Humanos irá a la oficina para encargarse del proceso de hojas de asistencia y entrada de datos.
- La Sra. Adaliz Martinez, Oficial de Recursos Humanos, será la persona responsable de ofrecer una orientación sobre el protocolo de entrada y comportamiento del personal en las horas que se encuentren en las facilidades.
- El mismo incluirá la información sobre el Covid 19, los métodos de higiene de los empleados y velar por el personal que presente algún síntoma.
- Reportará cualquier acción para el manejo adecuado de la situación.
- Cualquier empleado que incumpla con los procesos y protocolo establecido le será aplicada las normas de disciplina y las acciones disciplinarias que correspondan a la insubordinación.

### **Administración**

- Por razón de sus funciones, personal de limpieza/mantenimiento y seguridad trabajarán desde la oficina.
- El personal de limpieza desinfectara las áreas diariamente además de la limpieza regular de las facilidades.
- Los conductos de salida de los aires serán incluidos en el proceso de desinfección diaria.

- De ser necesario, 1 empleado para el proceso de compras trabajará desde la oficina.
- Demás personal será llamado de así ser necesario.
- La supervisora de Administración, la Sra. Diana Hernandez, será responsable de velar que se cumpla con el proceso de desinfección diaria según establecido y del área de seguridad en el área de acceso de clientes.

### **Seguimiento**

- La supervisora irá a la oficina una vez a la semana para dar seguimiento al trabajo realizado y distribuir trabajo adicional.
- De algún empleado no tener acceso a internet y teléfono se coordinará para proveerle lo que necesite para la realización de sus funciones de forma remota.

### **Contratos**

- La persona empleada vendrá cuando sea necesario, mientras tanto, continuará trabajando de forma remota.

### **Monitoria**

- La persona empleada continuará trabajando de forma remota ya que está en edad de riesgo.

### **Junta Local**

- La Junta trabajará de forma remota.
- Asistirán a la oficina de surgir algún asunto que no pueda ser trabajado de forma remota.

### **Sistemas**

- Trabajar de forma remota siempre y cuando no se necesite para asistir en los procesos de sistema.

- Se les avisará en su momento cuando su presencia física en la oficina sea requerida.

### **Oficina Ejecutiva**

- Oficina Ejecutiva trabajará de forma remota, sin embargo, se trabajará desde la oficina cuando así sea necesario.

## **2. Definición de los Roles en el ALDL**

El marco conceptual para el diseño del organigrama del Área Local de Desarrollo Laboral del Municipio Autónomo de San Juan (ALDL-San Juan) comprende los requisitos de composición y funcionamiento para un “Área Local” delineados en la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA). A nivel local, WIOA requiere la coexistencia de los siguientes componentes con roles y funciones específicas a cada uno: Principal Funcionario Electo, Junta Local, Agente Fiscal y el Operador del Centro de Gestión Única.

De otra parte, WIOA espera una segregación de funciones entre los diversos componentes, así como la delimitación en el alcance y ejecución de éstas con el propósito de minimizar su duplicidad y evitar cualquier posible conflicto de interés. A estos efectos, el Área Local ha formalizado diferentes acuerdos entre: Alcaldesa-Junta Local; Junta Local-Operador del Centro de Gestión Única; Junta Local-Socios Obligados. Igualmente, se ha emitido una comunicación oficial en la que se detallan los roles y funciones del Agente Fiscal, el cual está representado por el Área Local de Desarrollo Laboral por designación de la Alcaldesa.

En el contexto de los requisitos WIOA, su Reglamentación Federal *20 CFR: Workforce Innovation and Opportunity Act; Final Rule [August 19, 2016]* y la normativa del Departamento del Trabajo Federal y del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio-Programa de Desarrollo Laboral, se definen a continuación, los roles y funciones de los componentes que forman el organigrama del Área Local:

- **ALCALDESA (“Chief Elected Official”)**: Es líder en el desarrollo, operación y ejecución de los programas locales de desarrollo de la fuerza trabajadora. Ejerce como beneficiaria de los fondos WIOA y responsable legal por el uso de éstos. En términos generales, tiene la responsabilidad de poner en ejecución a WIOA y administrar las subvenciones anuales de estos fondos. Para esto, tiene que viabilizar la estructura organizacional de gobernanza requerida por WIOA para un Área Local. Las funciones primordiales son:
  1. Establecer la política pública para el sistema de desarrollo laboral dentro del Área Local.
  2. Solicitar al Gobernador la designación y certificación del Área Local de Desarrollo Laboral.
  3. Designar al agente fiscal de los fondos WIOA para el Área Local de Desarrollo Laboral y definirle claramente sus roles y responsabilidades.
  4. Establecer reglamentos compatibles con la política del Estado para la composición (membresía) de la Junta Local.
  5. Realizar el proceso de invitación, nominación y nombramiento de los miembros de la Junta Local en conformidad con WIOA y la normativa emitida por la agencia estatal beneficiaria de los fondos WIOA.
  6. Aprobar la acción de la Junta Local relacionada con la selección competitiva del Operador del Centro de Gestión Única.
  7. Acordar con la Junta Local sobre la designación y certificación del Operador del Centro de Gestión Única y terminar la elegibilidad de éste por causa meritaria. [WIOA § 107(d)(10)] Se exime a la Alcaldesa de ejercer esta función, en la eventualidad de que el Municipio de San Juan interese competir para ser Operador del CGU.
  8. Convenir en los Memorandos de Entendimiento entre la Junta Local y los socios obligados del sistema local de desarrollo laboral requeridos por WIOA.
  9. Puede destacar aquel personal y equipo que la Junta estime necesario, así como la delegación de equipo y materiales. (Acuerdo Cooperativo 2018-2020)

10. Delinear y viabilizar el proceso de toma decisional que debe ocurrir en las dependencias municipales con injerencia en la atención de los asuntos administrativos y operacionales necesarios para el desarrollo del Área Local y su cumplimiento con los requisitos legales, reglamentarios, de política pública y normativos federales, estatales y locales aplicables. Puede incluir la delegación oficial a un representante autorizado para actuar en nombre de la Alcaldesa.
11. Juntamente con la Junta Local, involucrarse en el proceso de planificación y coordinación regional según requerido por WIOA § 106(c)(1) en conjunto a principales funcionarios electos y juntas locales de las otras áreas locales que componen la región de procedencia según delineado por la agencia estatal beneficiaria de los fondos WIOA.
12. Preparar, someter y obtener aprobación estatal del Plan Estratégico Regional para el Desarrollo Económico requerido por WIOA § 106(c)(2) en conjunto con los principales funcionarios electos y juntas locales de otras áreas locales de la región.
13. Autorizar el desembolso de fondos WIOA para las actividades del Sistema de Inversión en la Fuerza Trabajadora y puede autorizar fondos no-federales que, junto con la Junta Local, determine son apropiados y están disponible para uso del ALDL-San Juan. (WIOA § 111)
14. Asegurar la inversión de los fondos WIOA para maximizar los resultados de ejecución programática y fiscal negociados con el Gobernador.
15. En sociedad con la Junta Local, realizar la vigilancia de las actividades autorizadas por WIOA para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados y para el sistema local de gestión única, de manera de asegurar el uso apropiado y manejo de los fondos WIOA. Es responsable por fraude, gastos no permisibles, uso indebido y/o mal manejo de los fondos WIOA recibidos por el Municipio Autónomo de San Juan.
16. Asumir responsabilidad financiera por fondos WIOA recibidos que sean determinados mal utilizados o no permitidos, aun cuando haya designado una entidad administrativa o un agente fiscal.
17. Aprobar el presupuesto anual desarrollado por la Junta Local y supervisar su uso.
18. Conjunto a la agencia estatal beneficiaria de los fondos WIOA, participar en actividades estatales de respuesta rápida utilizando fondos reservados por el Gobernador, en caso de otras áreas locales que

experimenten desastres, despidos en masa, cierre de plantas u otros eventos que precipiten un aumento sustancial en el número de individuos desempleados.

19. Revisar periódicamente todos los acuerdos locales relacionados a la definición de roles y responsabilidades entre la Alcaldesa y otros componentes responsables por la gobernanza del sistema de desarrollo laboral de San Juan para los fondos WIOA.

- **JUNTA LOCAL:** Es el organismo rector en el cumplimiento con WIOA y funcionamiento del sistema local de desarrollo laboral y asesor de la Alcaldesa en dicho campo. Comparte con la Alcaldesa la responsabilidad por el diseño y establecimiento de la política pública para el uso de los fondos WIOA. En el organigrama, la Junta Local dispone de un Director Auxiliar que le asiste en la ejecución de sus funciones y responsabilidades y es el enlace con la Directora Ejecutiva del ALDL-San Juan. Esta relación del Director Auxiliar Junta Local-Directora Ejecutiva ALDL-San Juan es de carácter continuo y cotidiano, ya que el componente operacional a cargo de la Junta Local depende de la gestión administrativa y fiscal a cargo del Agente Fiscal.

1. Llevar a cabo las funciones que le adjudica la sección 107(d) de WIOA:

- a. Desarrollo y presentación de planes local y regional, juntamente con Alcaldesa y otras juntas locales/principales funcionarios electos de otras áreas locales, correspondientemente;
- b. Realizar análisis del mercado laboral e investigación regional de la fuerza laboral;
- c. Convocar, agenciar, fortalecer a los integrantes del sistema de desarrollo en la fuerza laboral;
- d. Realizar esfuerzos para lograr el compromiso patronal;
- e. Promover esfuerzos para el desarrollo de carreras ("*Career Pathway*");
- f. Identificar y promover prácticas probadas y prometedoras que satisfagan necesidades de patronos, trabajadores y buscadores de empleo;
- g. Desarrollar estrategias para la utilización de tecnología;



- h. Supervisión programática; monitoria juntamente con Alcaldesa;
  - i. Negociación de medidas locales de ejecución;
  - j. Selección de operadores de gestión única juntamente con Alcaldesa y de proveedores de servicios;
  - k. Coordinación con los proveedores de educación;
  - l. Desarrollar y administrar su presupuesto sujeto a aprobación de Alcaldesa;
  - m. Evaluar anualmente la accesibilidad física y programática para personas con impedimentos.
2. Asegurar el cumplimiento de la Junta Local con los requerimientos para su certificación bienal por parte del Gobernador.
  3. Entrar en un acuerdo con la Alcaldesa que describa los respectivos roles y responsabilidades de las partes.
  4. Juntamente con Alcaldesa, diseñar y establecer la política pública como parte del sistema de desarrollo laboral.
  5. Seleccionar a un Director Ejecutivo en conformidad con criterios de conocimiento, destrezas y habilidades definidos por la Junta Local, para que la asista en la ejecución de las funciones de la Junta Local.
  6. Nombrar personal para que le asista a llevar a cabo sus roles y responsabilidades bajo WIOA.
  7. Llevar a cabo el proceso competitivo para la selección del Operador del Centro de Gestión Única-American Job Center.
  8. Designar y certificar el Operador del Centro de Gestión Única-American Job Center.
  9. Proveer vigilancia estratégica y operacional que ayude a desarrollar un sistema de desarrollo laboral abarcador y de calidad.
  10. Emitir políticas públicas y procedimientos administrativos y operacionales que viabilicen el desarrollo y funcionamiento del ALDL-San Juan en cumplimiento con WIOA y la normativa federal y estatal aplicable.

11. Mediante procesos de supervisión y monitoria, velar por el cumplimiento del Contrato del Operador del CGU-AJC entre el Municipio Autónomo de San Juan y la Junta Local.
12. Juntamente con la Alcaldesa, aprobar y transferir hasta un 100% de los fondos entre las actividades de adiestramiento y empleo de los programas de adultos y trabajadores desplazados del Título I de WIOA, mediante aprobación del Gobernador.
13. Cumplir con las disposiciones de la Carta Circular WIOA-03-2017 sobre Política Pública y Requisitos de la Publicidad, Transparencia, Apertura y Divulgación de los Asuntos de las Juntas Locales (24 de abril de 2017).
14. Establecer y mantener un sistema de comunicación formal con la Alcaldesa y el Agente Fiscal que garantice la canalización de información actualizada sobre leyes, normativa.
15. Preparar, preservar y mantener expedientes sobre la gestión de la Junta Local, entre éstos, las minutas de reuniones de la Junta Local y todos los comités de trabajo.
16. Permitir las monitorias y auditorías que realice el Estado, el Gobierno Federal, el Municipio de San Juan, auditorías sencillas de fondos federales y otras requeridas y/o necesarias sobre los fondos WIOA y tomar acción inmediata para corregir los hallazgos que se señalen.

**Componentes bajo la Junta Local:** Incluye los siguientes componentes operacionales:

- **Enlace con la Comunidad:** Desarrolla las estrategias de contacto con la comunidad para la divulgación de servicios WIOA y para la búsqueda de clientes potenciales.
- **Centro de Gestión Única:** Representa la estructura organizacional primaria para el ofrecimiento de servicios a las clientelas que se clasifican como adultos, trabajadores desplazados y jóvenes en búsqueda de oportunidades de empleo y de desarrollo ocupacional. Siendo una sola facilidad física, constituye el punto de acceso de entrada al sistema de

gestión única del ALDL-San Juan. En el CGU se ofrecen servicios universales para los clientes en búsqueda de empleo que sólo necesitan autoservicios u otros servicios de desarrollo de carrera. Además, se ofrecen servicios integrales y adaptados a las necesidades individuales para el desarrollo de una carrera ocupacional. Igualmente, incluye a los patronos y proveedores de servicios, los cuales constituyen la otra clientela del sistema de desarrollo laboral que promueve WIOA. Un componente esencial del CGU está representado por los socios obligados, a los cuales los clientes tienen acceso universal. En especial, está establecido la integración física y operacional con el socio Wagner-Peyser/Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante áreas funcionales de común alcance de los servicios, siendo uno de los propósitos simplificar el flujo de servicios en el CGU y evitar la duplicidad entre programas.

- **Enlace con Proveedores:** Tiene a cargo el seguimiento a la facturación que generan los patronos y proveedores de servicios relacionada con los contratos formalizados. Valida la corrección y exactitud de las facturas en armonía a las cláusulas contractuales.
- **Patronos:** Tiene la responsabilidad principal de promover la participación de los patronos en busca de trabajadores para sus empresas u organizaciones. Mercadea los servicios de WIOA y ofrece la asistencia técnica para que éstos soliciten y procuren los ofrecimientos disponibles que puedan atender sus necesidades de empleados diestros. Sirve de enlace con el Centro de Gestión Única para la identificación de candidatos y para viabilizar las actividades que se contraten con los patronos.

- **Socios:** Componente que comprende los socios obligados y adicionales requeridos por WIOA como parte del Centro de Gestión Única del Sistema de Desarrollo Laboral de San Juan. Los acuerdos para la prestación de sus servicios a la clientela del ALDL-San Juan están formalizados mediante Memorandos de Entendimiento con la Alcaldesa y la Junta Local. Su presencia en el CGU puede ser física, tecnológica, ambas, y mediante referidos de los clientes.
  
- **AGENTE FISCAL:** Es la entidad designada por la Alcaldesa para que la asista en la administración de las asignaciones anuales de fondos WIOA que se reciben. En el organigrama es representado por la Directora Ejecutiva del ALDL-San Juan. El Agente Fiscal actúa sólo bajo la dirección de la Alcaldesa y de la Junta Local. Las funciones primordiales son las delineadas en la Reglamentación Federal 20 CFR § 679.420 y en la *Guía de Planificación para la Elaboración de la Especificación de Trabajo del Título I de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral SAP 2019-2020 (mayo 2019)*;
  1. Recibir los fondos.
  2. Garantizar la integridad fiscal y la rendición de cuentas por los gastos de fondos de acuerdo con las circulares de la OMB, reglamentación federal y las políticas del Estado.
  3. Responder a señalamientos de auditorías financieras y monitorias al ALDL-San Juan.
  4. Mantener registros contables y documentación adecuada según requisitos administrativos uniformes.
  5. Preparar informes financieros.
  6. Proveer asistencia técnica a los subreceptarios y contratistas relacionada a los temas fiscales.

Bajo la dirección de la Junta Local puede realizar las siguientes funciones

adicionales:

7. Procurar contratos u obtener acuerdos escritos.
8. Llevar a cabo la monitoria financiera de los proveedores de servicios.
9. Asegurar auditorías independientes de todos los programas de adiestramiento y empleo.

**Componentes bajo el Agente Fiscal:** Comprende las unidades administrativas y gerenciales de apoyo a la gestión operacional bajo la Junta Local. Con excepción de la planificación, presupuesto y monitoria, las demás unidades de trabajo realizan funciones que culminan en dependencias municipales externas al ALDL-San Juan, por lo que se consideran gestiones de trámite o intermedias. La gestión del Agente Fiscal existe en función del componente programático de servicios y actividades del sistema de desarrollo laboral. La conexión del Agente Fiscal con el componente de servicios del Centro de Gestión Única y de la Junta Local se realiza a través de los componentes denominados como Área Operacional CGU Servicios y el Área Operacional Título I, donde ubican ayudantes de la Directora Ejecutiva que se encargan de la coordinación y enlace con la Junta Local, las unidades administrativas de apoyo gerencial, fiscal y mensajería, y en donde se ofrece el seguimiento a los asuntos.

Componen el Agente Fiscal las siguientes unidades de trabajo:

- **Contratos:** División encargada de formalizar los contratos WIOA
- **Finanzas:** Trabaja la conciliación de los sistemas contables de los fondos WIOA. Respecto a la primera, inicia la preparación de contratos que formaliza el ALDL-San Juan, los que son tramitados al Departamento de Desarrollo Económico y Turismo, la División Legal del Municipio de San Juan, la Secretaria de Administración para procesos y gestiones diversas. La función

de conciliación incluye el registro del presupuesto, obligaciones y gastos y se empleen de forma simultánea. Realiza un proceso de registrar en ambos sistemas de contabilidad (MIP (requerido por el Estado) y ORACLE (utilizado por el Municipio de San Juan) las transferencias y reclasificaciones que afectan las cuentas de gastos y las de presupuesto.

- **Planificación y Presupuesto:** Funciones que se ejecutan en conformidad con requerimientos para la planificación delineados por el DOL y el Estado, y por guías emitidas al respecto. La función de planificación anual es realizada directamente por la oficina de la Directora Ejecutiva del ALDL-San Juan. La administración del presupuesto anual está a cargo de esta oficina.
  
- **Recursos Humanos:** Es encargada del control y seguimiento de la asistencia de empleados y de licencias. Canaliza a empleados la información relacionada con la administración de los recursos humanos que emite el Municipio de San Juan y vela por su cumplimiento. A cargo de gestionar los adiestramientos para el personal. Responsable por mantener actualizada la documentación de empleados sobre descripciones de puesto, organigramas, licencias, etc. Tramita la entrega de cheques de nóminas de empleados.
  
- **Administración y Compras:** Unidad encargada de atender las necesidades de planta física, equipo, materiales, archivo inactivo, del ALDL-San Juan. Respecto a compras, se dispone de una empleada que inicia los procesos de solicitudes/requisición de servicios administrativos, equipo y materiales necesarios para la operación del ALDL, las cuales se refieren al Departamento de Desarrollo Económico y Turismo

para que continúe el proceso a otras dependencias municipales externas.

- **Área Fiscal:** Tiene la responsabilidad de mantener un sistema para la contabilidad de los fondos WIOA en el Sistema MIP requerido por el Estado. Realiza pre intervención de las facturas que someten proveedores de servicios, patronos y suplidores para pago con fondos WIOA, con el propósito de determinar la elegibilidad del gasto, la disponibilidad de fondos para su pago. Envía al Departamento de Finanzas Municipales para el pago y emisión de cheque correspondiente. Mantiene al día y exactos los datos financieros y prepara los informes financieros requeridos por el Estado. Trabaja un Catálogo de Cuentas para las operaciones del ALDL-San Juan que presenta la equivalencia de las cuentas entre los sistemas ORACLE y MIP. Otra función que realiza el Área Fiscal es la administración de la propiedad del ALDL-San Juan, como parte de los procesos de propiedad del MSJ.
  
- **Servicios Programáticos/MIS:** Esta unidad de trabajo está a cargo de los procesos de seguimiento post-salida de los participantes del ALDL-San Juan. Es responsable por el establecimiento y mantenimiento del sistema de información gerencial de participantes WIOA. Supervisa los procesos de recopilación de información programática relacionados con las medidas de ejecución requeridas por WIOA para los programas de adultos, trabajadores desplazados y jóvenes.
  
- **Auditor/Monitor:** El ALDL-San Juan dispone de un Líder de Grupo que ejerce de enlace en la coordinación de las intervenciones de monitorias y auditorías al ALDL. Tiene a cargo

los procesos de contestación y diseño de planes de acción correctiva de los hallazgos.

- **Operador del Centro de Gestión Única:** Seleccionado y designado por la Junta Local para la función principal de coordinar la prestación de los servicios requeridos a los socios obligados y proveedores de servicios. En el ALDL-San Juan, es el principal proveedor de servicios dentro del CGU, entre los cuales se encuentran el centro de recursos (entrada al flujo de servicios WIOA que se ofrece), así como los servicios de carrera básicos. Está a cargo del flujo de servicios en el Centro de Gestión Única y a través de la evaluación es el que determina los servicios del CGU a los que se va a referir el cliente.

### 3. Junta Local

#### Composición de la Junta

La Junta Local de San Juan se compone de 19 miembros y está organizada de acuerdo con los requerimientos de WIOA, los cuales están contenidos en el artículo 1 de la Carta Circular: WIOA-2-2015. (Anejo I Resúmenes de Miembros activos a septiembre 2020)

**a. Representantes de Negocios:** Sus representantes deben tener autoridad óptima en la toma de decisiones gerenciales de su empresa; autoridad para reclutar personal y la empresa que representa debe reflejar la demanda de empleo en el Área Local como mínimo, dos miembros deberán representar los pequeños negocios, según definido por el "Small Business Administration". Cantidad de miembros: (10).

**b. Representantes de la Fuerza Laboral:** Al menos el veinte por ciento (20%) de los miembros de la JL deberán ser de este sector. Sus



representantes tienen que ser nominados por las federaciones laborales locales u otros representantes de empleados. Deberá incluir dos (2) o más representantes de organizaciones laborales o representantes de empleado, uno o más representantes de un programa gerencial coordinado de aprendizaje laboral ("joint labor-management apprenticeship program") y uno o más representantes de una organización de base comunitaria. Cantidad de miembros: (4).

**c. Representantes de Entidades Administradoras de Actividades de Educación y Adestramiento:** Deberá incluir al menos un representante de proveedores elegibles de actividades de educación y literacia para adultos y un representante de instituciones de educación superior de actividades de inversión en la fuerza laboral. Si existen múltiples proveedores elegibles de actividades de educación y literacia de adultos o múltiples instituciones de educación superior sirviendo al Área Local cada representante deberá ser nombrado de entre los individuos nominados por los proveedores representantes de dichas instituciones. Cantidad de miembros: dos (2).

**d. Representantes de Entidades Gubernamentales, de Desarrollo Económico y Comunitario:** Deberá incluir un representante de alguna entidad de desarrollo económico y comunitario; un representante de la oficina de servicio de empleo estatal bajo la Ley "Wagner-Peyser" y un representante del programa de Rehabilitación Vocacional que no pertenezca a la agencia designada para conducir el programa de asistencia al cliente ni de los servicios de Rehabilitación Vocacional. Cantidad de miembros: tres (3).

**e. Cualquier otro individuo o entidad que la JA o, en el caso de un municipio, el PEE del Área Local, entienda necesario.**

Al presente, la Junta Local de San Juan no dispone de representantes adicionales.

f. Los miembros de la Junta Local deberán representar las diversas áreas geográficas dentro del Área Local.

g. La mayoría simple de la membresía de la Junta Local representa al sector empresarial privado del Área Local, de entre cuyos representantes se escoge al Presidente ("Chairperson") de la Junta.

h. Un individuo puede ser nombrado como representante de más de una entidad si el individuo cumple con todos los criterios de representación para cada categoría, incluyendo los criterios establecidos en el reglamento federal.

i. Un miembro de la JL representante de negocio puede a su vez ser miembro de la Junta Estatal, conforme a lo establecido en la sección 107(b)(2)(A)(i) de WIOA.

### **Comités de trabajos de la Junta Local**

Conforme a la Carta Circular WIOA-2-2015, la Junta Local ha organizado comités permanentes requeridos por WIOA y otros necesarios con el propósito de viabilizar sus funciones y responsabilidades y establecer un protocolo de trabajo de índole estructural-organizativa. Los miembros que lo componen tienen peritaje en el campo correspondiente. Los comités incluyen miembros de la Junta Local y, algunos de éstos cuentan, además, con representantes externos en armonía al requisito de la Circular.

- Comité Operacional del Sistema de Gestión Única
- Comité de Jóvenes
- Comité para Personas con Impedimentos

- Comité Ejecutivo
- Comité de Monitoria
- Comité de Planificación
- Comité de Evaluación de Propuestas

#### **4. Actividades de la Junta**

El funcionamiento de la Junta Local es regido principalmente por disposiciones WIOA, su reglamentación interpretativa 20 CFR Parte 652 y la normativa emitida por el nivel estatal en la Carta Circular WIOA-2-2015. Esta base legal aplicable es la que determina las actividades que la Junta Local debe realizar para cumplir con las funciones que le adjudica WIOA § 107(d).

A los efectos de viabilizar la ejecución de las funciones, la Junta Local lleva a cabo las siguientes acciones:

- a. Seleccionar su presidente proveniente del sector de negocios;
- b. Organizarse internamente mediante la selección de su Directiva;
- c. Establecimiento de los comités permanentes requeridos por WIOA;
- d. Establecimiento del Comité Ejecutivo;
- e. Reuniones ordinarias mensuales;
- f. Prontitud en la convocatoria de los comités para atender asuntos de pertinencia a éstos;
- g. Comunicación continua y efectiva del presidente de la Junta Local y la Directora Ejecutiva del ALDL para coordinar planes de trabajo conjuntos que viabilicen las responsabilidades de ambas partes;
- h. Adquisición de servicios de asesoría a la Junta Local relacionada a sus funciones, responsabilidades y apoyo en el cumplimiento de éstas;
- i. Adquisición de servicios profesionales para la monitoria de las actividades, procedimientos implantados y el manejo de los fondos en el ALDL-San Juan.

- j. Recibir insumo de profesionales contratados por el ALDL-San Juan con peritaje en los siguientes campos relacionados a funciones de la Junta Local o que son de su interés para garantizar el funcionamiento óptimo y en cumplimiento del sistema local de desarrollo laboral: 1) preparación de Planes Estratégicos, Especificaciones de Trabajo, Modificaciones y Notificaciones de Cambio en materias relacionadas con los programas, actividades y servicios que se desarrollan en el ALDL; 2) preparación, implantación y cumplimiento del Plan de Adjudicación de Costos entre los diferentes programas que administra el ALDL-San Juan; 3) administración y consultoría financiera del Sistema de Procedimientos de Contabilidad del Programa WIOA (MIP); 4) asistencia técnica en el área del Sistema de Información (MIS) y área de planificación;
- k. Utilizar los recursos que facilita el ALDL-San Juan en el ejercicio de la función administrativa inherente a la Junta Local.

## **B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local**

### **Estrategias para lograr sus objetivos y visión estratégica**

La visión estratégica de la Junta Local se dirige a ser el ente asesor de la Alcaldesa de San Juan en el proceso de conceptualización y funcionamiento del sistema de desarrollo laboral implantado mediante el uso de los fondos WIOA que recibe el ALDL.

Esta visión estratégica enmarca los objetivos de la Junta Local de lograr un sistema de desarrollo laboral que cumpla con los requisitos de WIOA, las directrices y expectativas del Departamento del Trabajo Federal y del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Programa de Desarrollo Laboral referentes a su diseño y operación. En especial, que el sistema de desarrollo laboral atienda y satisfaga las necesidades de la fuerza trabajadora de San Juan y que viabilice la política pública municipal de empleo y adiestramiento, ésta última que ha sido formulada en

consideración de la situación económica y el desarrollo laboral de San Juan.

**1. Estrategias específicas que implementará la Junta Local, incluyendo las asociaciones con las industrias en demanda, ocupaciones y el trayecto profesional (Career Pathway)."**

De manera particular, la Junta Local ha contratado un consultor para que ofrezca servicios de asesoría y realice la investigación y análisis de datos empíricos sobre el mercado laboral y de la fuerza trabajadora de San Juan y preparar la demanda ocupacional, entre otros trabajos. Con la información que se genere de estos análisis y estudios, la Junta Local podrá ejecutar su planificación estratégica y dirigir sus prioridades y esfuerzos a establecer los enlaces necesarios con las asociaciones e industrias en demanda.

Una de las metas prioritarias de la Junta Local es viabilizar un sistema de avalúo que sea de insumo para la determinación del mejoramiento continuo de la estructura organizacional y funcional del Área Local, el cual encamine los recursos y los esfuerzos hacia la consecución de la excelencia de los servicios. Desarrollará diferentes estrategias evaluativas y de seguimiento que provean para el análisis cuantitativo y cualitativo de los diferentes componentes relacionados al diseño, planificación y funcionamiento administrativo y operacional del Área Local para el Programa WIOA, los sistemas, procesos y procedimientos, el modelo de servicios, la coordinación y la integración con los programas medulares y otros socios, la atención de los clientes, entre los prioritarios.

El avalúo se realizará en consideración de datos de ejecución programática, presupuestaria y financiera que se generen mediante el sistema de información de participantes y de los informes financieros que produce el Área Local para cumplir con requisitos de la base legal WIOA, directrices y normativas emitidas por el DOL y por el DDEC-PDL.

Las estrategias de la Junta Local para colaborar en el mejoramiento continuo del Área Local de San Juan incluirán el diseño de políticas públicas necesarias, el examen y aprobación de planes, sistemas y procedimientos que se elaboren a tono con la realidad y necesidades estructurales y funcionales del Área Local, entre otros.

Siguiendo esta estrategia para la prestación de servicios el Área Local presenta su Plan de Trabajo para los próximos cuatro (4) años:

- La divulgación de información pertinente de los servicios ofrecidos bajo las disposiciones de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, según siglas en inglés).
- Desarrollar actividades dirigidas al desarrollo de actitudes y aptitudes hacia los procesos de autosuficiencia y búsqueda de empleo;
- Satisfacer la demanda de servicios de los patronos a ciudadanos y comunidades.
- Que nuestros participantes nos identifiquen como un recurso para el logro de sus metas educacionales y ocupacionales, sean éstas completar su diploma de escuela superior, obtener estudios postsecundarios o lograr la colocación en un empleo.
- Contribuir con el desarrollo de destrezas y habilidades para ser más competitivo en el área laboral fomentando el mejoramiento en el proceso de búsqueda de empleo y de las habilidades en el uso efectivo de los sistemas tecnológicos y del idioma inglés.
- Fomentar el empresarismo local y el conocimiento financiero mediante el desarrollo de actividades dirigidas a la preparación de nuevos emprendedores empresarios que busquen incentivar el desarrollo laboral de formas innovadoras y que puedan comenzar como un autoempleo, con la debida formalización de sus negocios, para que puedan crear su microempresa.
- Fomentar la coordinación con entidades del Departamento de Desarrollo Económico del Municipio de San Juan, que incluye el Centro de Desarrollo Empresarial y el área de Empresas Municipales, la

Administración de Pequeños Negocios (SBA por sus siglas en inglés) la Compañía de Fomento y Exportación de Puerto Rico, PYMES, entre otras que puedan colaborar con ellos en el desarrollo de sus microempresas.

- Se establecerán acuerdos con las comunidades para lograr desarrollo económico mediante la estrategia del presupuesto participativo entre comunidades y el municipio, corporaciones municipales y organizaciones de base comunitaria donde se fomenta la participación ciudadana de las comunidades para la creación de empleos y desarrollo de éstas.

- Apoyar las iniciativas de desarrollo turístico para la creación de empleo.

- Establecer lazos estrechos de comunicación y servicios entre los socios mandatorios del sistema y que todos los servicios que se ofrezcan en el Centro de Gestión Única, y que las intervenciones con los participantes se realicen de forma integrada y planificada para que logren sus metas.

- Enfatizar la comunicación con las entidades educativas del Área Local para asegurarnos que sus currículos sean responsivos a las necesidades de nuestros Patronos; y así satisfacer la demanda de éstos, acorde con los requisitos de la oferta de empleo.

- Desarrollar un plan de promoción de medios incluyendo la página WEB del programa integrada a la del Municipio de San Juan para beneficio de nuestros residentes.

- Implementar ofrecimientos remotos de los servicios a participantes, proveedores y patronos.

- Atemperar las Ocupaciones en demanda con la nueva demanda ocupacional que ha surgido tras la pandemia Covid-19.

Los siguientes datos, inciden en el proceso de la planificación de nuestras actividades y servicios.

De acuerdo con la información provista por el Censo 2010 para el ALDL-

San Juan la población tiene en promedio un ingreso per cápita de \$16,031.00. El promedio de la población bajo el nivel de pobreza es de un 41%. La tasa de desempleo a julio de 2020 es de 6.7%. El porcentaje de reducción de la población nos lleva a trabajar con el desarrollo de la calidad de vida de los residentes de San Juan para evitar que continúe mermando nuestra población. Nuestro reto es trabajar en una constante para impactar de manera positiva a los sanjuaneros y sanjuaneras y mantener una reducción en la tasa de desempleo en la Capital de Puerto Rico.

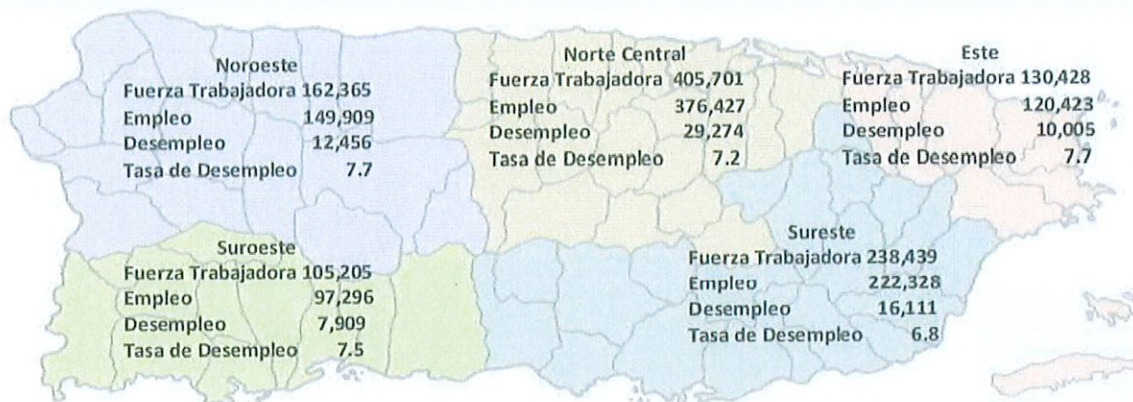
#### Tasa de Desempleo por Áreas de Desarrollo Laboral - Julio 2020 (preliminar)



En la actualidad nuestra región está posicionada como la primera Región con el menor porcentaje de desempleo con 7.2%, lo que demuestra la calidad del servicio que brindamos a nuestros participantes. Esto demuestra que nuestras iniciativas como Áreas Locales de la Región Norte Central, están siendo efectivas.



Mapa de Áreas de Regiones de Desarrollo Económico WIOA - Julio 2020 (preliminar)



El proceso de evaluación en el CGU ayuda a identificar los intereses, necesidades y barreras del cliente para brindarle un servicio de forma adecuada para lograr sus metas y objetivos. De esta forma estamos refiriendo al cliente a los diferentes socios que componen el CGU de acuerdo con sus necesidades.

## 2. Descripción de las estrategias que la Junta Local utilizará para alinearse con los Programas Medulares, para lograr un sistema integrado de atención al cliente (Core Programs)

Involucrar a los sectores 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. Dirigir las Juntas Estatales y Locales hacia ajustar 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 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**

- a. Obtener y asegurar el apoyo continuo y la participación de las agencias del gobierno central en la formación de alianzas sectoriales, para aprovechar fuentes discrecionales de fondos para financiar educación, adiestramiento, empleo y actividades de apoyo.
- b. 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 a nivel estatal, entre otras actividades.
- c. 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.
- d. 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.

- e. Proveer capacitación y adiestramiento a socios del sistema sobre el marco de implementación de las estrategias sectoriales, el análisis efectivo de industrias, involucramiento de patronos, creación de alianzas, el diseño de rutas ocupacionales y programas de adiestramiento pertinentes para la industria, entre otros temas.
- f. 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.
- g. 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.

### **Meta de alineación del sector privado y académico**

Involucrar a los sectores 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**

- Convocar un grupo de trabajo integrado por representantes de las industrias existentes y emergentes claves, en el liderazgo de los sistemas privado y académico con injerencia 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.

- Aprovechar el liderato del DDEC para convocar las organizaciones representativas de conglomerados industriales, el liderazgo de los funcionarios electos para actividades de 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, desarrollo económico regional y otros sectores claves.
- 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.
- Identificar oportunidades para promover la investigación académica sobre condiciones, enfoques y perspectivas del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.

### **C. Estrategias de integración con los Programas Medulares dirigidas a implementar las estrategias de la Junta Local**

#### **1. Búsqueda de Candidatos**

- Se trabajará con el Área de Promoción y Mercadeo a Patronos del ALDL para la divulgación de la información y promoción de los servicios.
- Desarrollo de nuestra página WEB y medios electrónicos de forma que más clientes conozcan de lo que hacemos y poder conectar los patronos con los clientes en búsqueda de empleo.
- Trabajaremos con la continua integración de los servicios de los socios obligados y fortalecer los servicios en el Centro de Gestión

- Única mediante referido de candidatos.
- Reforzaremos el Área de Promoción y Mercadeo a Patronos para que sean parte integral de los procesos de adiestramiento de nuestros clientes, a la vez que aportamos a su crecimiento laboral y el desarrollo económico de la empresa.
  - Se establecerán acuerdos con las comunidades para lograr desarrollo económico mediante la estrategia del presupuesto participativo entre comunidades y el municipio, corporaciones municipales y organizaciones de base comunitaria donde se fomenta la participación ciudadana de las comunidades para la creación de empleos y desarrollo de éstas.
  - Se fomentará la coordinación con entidades Departamento de Desarrollo Económico del Municipio que incluye el Centro de Desarrollo Empresarial y el Área de Empresas Municipales, la Administración de Pequeños Negocios (SBA por sus siglas en inglés) la Compañía de Fomento y Exportación de Puerto Rico, PYMES, entre otras, que puedan colaborar con ellos en el desarrollo de sus microempresas.
  - Apoyaremos las iniciativas de desarrollo turístico para la creación de empleo.
  - Estableceremos lazos estrechos de comunicación y servicios entre los socios mandatorios del sistema que todos los servicios que se ofrezcan en el Centro de Gestión Única, y que las intervenciones con los participantes se realicen de forma integrada y planificada para el logro de sus metas.

## **2. Evaluación de Participantes (Assesment)**

De acuerdo con las actividades para las cuales sean referidos los participantes, se llenará una hoja de evaluación del Proveedor o Patrono donde especificarán el desempeño del participante y así se podrá medir la ejecución de éstos durante la actividad.

### 3. Medidas Comunes

	Adulto	Desplazado	Joven
1. Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	X	X	
2. Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	X	X	
3. Mediana de Ganancias	X	X	X
4. Tasa de Logro de Credenciales	X	X	X
5. Ganancias Medibles en Destrezas	X	X	X
6. Efectividad sirviendo a Patronos	X	X	X
7. Tasa de Educación o Adiestramiento o empleo en el segundo Trimestre			X
8. Tasa de Educación o Adiestramiento o empleo en el cuarto Trimestre			X

#### 4. Registro común (Common Intake)

Mediante la integración de todos los Socios Obligados estaremos utilizando el Sistema Integrado para la Administración de Clientes (SIAC) para compartir la información de los participantes y así evitar la duplicidad de los servicios.

#### 5. Plan de Adjudicación de Costos (Cost Allocation Plan)

Con la utilización de RETIS (Registro del Tiempo Invertido en Servicios), la cual es una aplicación que se utiliza para hacer constar el tiempo que se toma ofrecer cada uno de los servicios directos a los participantes de los

distintos programas. Esta información es necesaria para recopilar una estadística donde se distribuya en términos porcentuales los servicios ofrecidos entre los programas. De esta manera podemos determinar el tiempo que cada participante consume con los diferentes Socios Obligados.

#### **6. Referidos para servicios**

Una vez el cliente visita el CGU y es entrevistado por el personal de servicios de carrera, se realiza una entrevista inicial donde se determinará sus necesidades para así definir el servicio a ofrecerse. Si el cliente viene en búsqueda de empleo y está listo para empleo se le proveen las ofertas disponibles y se refiere a las mismas. De otra parte, si el cliente no está listo para el empleo se evalúa su necesidad y se refiere a los Programas Medulares de WIOA que le puedan brindar las herramientas y la ayuda necesaria para el logro de su meta.

#### **7. Referidos para servicios de sostén**

Como parte de los servicios que se ofrecen en el Área de Título WIOA I B se encuentran los servicios de sostén. Los servicios de sostén constituyen una ayuda para reducir las barreras que confrontan los participantes para obtener acceso a servicios, los que puedan viabilizar una participación efectiva en actividades dirigidas al logro de sus metas educativas y profesionales. Una vez el participante haya sido referido por alguno de los socios para participar de alguna actividad subsidiada con fondos WIOA y se realice una evaluación y determinación de elegibilidad, se podrán ofrecer los siguientes servicios de sostén según la necesidad individual de cada individuo: transportación, cuidado de niños, dieta, alojamiento, pagos relacionados a necesidad (NRP), estipendio, certificaciones, vacunas, espejuelos, repasos y licencias.

#### **D. Integración de Servicios de los Socios Requeridos y Opcionales del CGU**

Todos los socios obligados y opcionales serán integrados en nuestra estructura

de servicio a través del Centro de Gestión Única. El arreglo particular con cada socio se formaliza mediante un Memorando de Entendimiento, el cual debe cumplir con requerimientos de formato y contenido establecido por el DDEC-PDL. Áreas comunes que debe contemplar el MOU son:

- **Flujo de Servicio en el CGU-SJ**

Proceso de Identificación del Cliente

Registro del cliente en el Sistema Iturnos

- **Cliente Nuevo**

Orientación inicial del CGU

Información de los socios obligados y programas bajo el Título WIOA I B que tiene el CGU.

- **Centro de Recursos**

Todo cliente o participante que acude al CGU con el propósito de realizar gestiones de empleo accede al Centro de Recursos (CR). Este componente integra una diversidad de servicios y ofrecimientos disponibles a los clientes, bajo la categoría de servicios de carreras no asistidos. Los servicios de carrera no asistidos que provee el CR son los autoservicios o de autogestión y los servicios informativos y los mismos son de acceso universal, por lo cual están disponibles al público en general y a participantes del Programa en cualquier nivel de servicios.

- **Evaluación de servicios del CGU**

Determinar si el cliente está listo (job ready) o no (not job ready) para empleo.

Identificar programas y servicios que pueden ser apropiados a su necesidad dentro del CGU.



- **Cliente que está listo para empleo pasaría para Servicio de Empleo**

Servicios de Bolsa de Trabajo ("Labor Exchange") incluyendo el referido a ofertas de empleo.

- **Cliente que no está listo para empleo es referido a los socios del CGU de acuerdo con sus necesidades.**

Título I (Adultos, Desplazado, Jóvenes), TAA, Rehabilitación Vocacional, Departamento de Educación, Path Stone, AARP, Veteranos, Departamento de Vivienda, Job Corps, entre otros. Cada Socio va a determinar elegibilidad de acuerdo con los criterios de sus programas.

- **Participante**

Si es participante de un programa se va a referir a los socios para continuar servicios de acuerdo con el plan que se delinea.

- **Registro de Participantes**

Nuestro sistema está diseñado de manera que se mantiene una contabilidad efectiva de los participantes que serán servidos bajo WIOA. Se realizará el registro de aquellos participantes que requieren servicios más individualizados de parte del personal del CGU-SJ, por lo cual se determinará su elegibilidad de acuerdo con los requisitos establecidos para los programas bajo la Ley WIOA. Con relación a las necesidades de la clientela, se considerará el transferir fondos entre los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, si fuera necesario. Y de esta manera diseñar otros servicios, nuevos procesos de búsqueda de candidatos, probar nuevos métodos de adquisición de servicios con la finalidad de obtener mejores resultados para los buscadores de empleo y

el fortalecimiento de servicios en el sistema de la fuerza trabajadora.

Todos los Socios proveen a los clientes interesados y referidos, orientación de servicios bajos sus respectivos programas. También, se llevan a cabo discusiones de casos para un manejo más eficiente y ágil de los servicios. De esta manera se evita la duplicidad de los servicios ya que la misma base de datos proveerá toda la información necesaria para brindar el seguimiento correcto.

Los Socios Obligados son los siguientes:

- Oficina de Veteranos del Negociado de Seguridad de Empleo:
  - o Identifica ofertas de empleo en la industria privada para Veteranos.
  - o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los veteranos registrados en el sistema o solicitantes que visiten el CGU.
  - o Provee Manejo de Casos individualizado para facilitar que los veteranos logren sobre poner las barreras que presenten para lograr la colocación en el empleo.
  - o Refiere a otros servicios para veteranos.
- División Servicios de Empleo-Negociado Seguridad de Empleo:
  - o Identifica ofertas de empleo en la industria privada.
  - o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los clientes registrados en el Sistema de Registro de Información de Participante (PRIS) / (SIAC), así como con los clientes que visitan CGU.
  - o Refiere los participantes a las ofertas de empleo que cualifiquen.
  - o Registra clientes y servicios en el PRIS (forma 511).

- Entrega la tarjeta de identificación a los beneficiarios o solicitantes del programa.
  - Emite certificaciones de servicios y/o beneficios.
  - Brinda servicios de asistencia para la preparación de resume en el Centro de Recursos del CGU.
  - Refiere participantes de beneficios de compensación por desempleo luego de la evaluación inicial y determinación de elegibilidad, bajo fondos WIOA.
- ARRP Foundation:
    - Identifica ofertas de empleo en la industria privada para personas mayores de 55 años elegibles para el programa.
    - Realiza un pareo de estas ofertas con las competencias del cliente.
    - Provee Manejo de Casos individualizado para facilitar que sus clientes logren sobre poner las barreras que presenten para lograr la colocación en el empleo.
    - Refiere a otros servicios de su programa.
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos:
    - Orientación y divulgación de los programas (*National Farmworkers Job Programs*, programas para veteranos, Ley Wagner Payser) disponibles en la Agencia, referidos, atención a reclamos por desempleo y asistencia en la búsqueda de empleo.
- Departamento de la Familia:
    - Orienta y divulga información sobre los servicios autorizados bajo la Parte A del Título IV de Seguro Social, servicios autorizados bajo la sección 6(d)(4) del *Food Stamp Act* de 1977, servicios a participantes de los programas de Asistencia Nutricional (PAN), servicios autorizados bajo la

Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia, servicios autorizados bajo los programas de Asistencia Temporal a Familias con Niños Necesitados (TANF), referidos y asistencia en la búsqueda de empleo.

- Departamento de Educación:

- o Orientación y divulgación de programas o servicios referidos.

- Job Corps:

- o Orientación y divulgación de programas o servicios de Job Corps disponibles a participantes entre las edades de 17 a 25 años;
- o Orientación y acceso a programas educativos, vocacionales, adiestramiento de destrezas sociales y empleabilidad a programas de aprendizaje basado en el trabajo conforme a la Sección 670.500 (a)(2), actividades recreativas, consejería y servicios de apoyo residencial.

**E. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a Individuos en el CGU**

Una vez identificado el socio al que ha de referir el candidato, éste se encargará de determinar la elegibilidad bajo su programa y realizará una evaluación inicial con el objetivo de identificar los intereses y necesidades del cliente y así proveer un servicio abarcador y de alta calidad enfocado en sus necesidades.

**F. Coordinación, Integración y prestación de servicios a patronos**

El ALDL cuenta con la Unidad de Promoción y Mercadeo a Patronos. Esta unidad de trabajo viabiliza la prestación de servicios a patronos y proveedores de servicios de los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. Es el enlace del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan con patronos y

proveedores de servicios. Para incrementar la participación de los socios y que se provea un servicio abarcador y de alta calidad se implementará lo siguiente:

- **Incrementar la difusión de los servicios de los Socios y de ALDLSJ:** Establecer alianzas o nexos entre los socios para desarrollar una promoción de los servicios y programas que cada uno ofrece. Educar a la comunidad sobre los servicios e incentivos que WIOA tiene accesible para los patronos y los ciudadanos interesados en emplearse. Estos servicios son ofrecidos en el Centro de Gestión Única del ALDLSJ. Además, se establecen lazos con organizaciones comunitarias, organizaciones sin fines de lucro, funcionarios locales y estatales, para llevar el mensaje promocional de los servicios.
- **Reunión entre los socios y compartir información:** Celebrar reuniones continuas entre los socios con el objetivo de compartir información sobre la tendencia en el mercado laboral y las necesidades requeridas por los patronos, sobre los servicios que ofrece cada socio, sobre las ofertas de empleo disponibles en el sector privado (y las registradas por el patrono en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos).
- **Establecer alianzas:** Coordinar con la Asociación de Comerciantes, Asociación de Industriales y otras organizaciones que representen el sector empresarial para promover la participación de los patronos en ferias, convenciones y demás actividades que se realicen.
- **Servir de enlace entre las agencias y patronos:** Desarrollar estrategias y coordinación para ofrecer la ayuda necesaria a los patronos en la obtención de las certificaciones, licencias u otros documentos necesarios y requeridos para someter propuestas y beneficiarse de los incentivos que ofrece WIOA.
- **Orientaciones a patronos:** Coordinar y ofrecer charlas, diálogos y

orientaciones a los patronos sobre asuntos laborales (leyes laborales, cambios en el mercado laboral, proceso de entrevistas, etc.). Esto ayudará a que cada socio conozca sus roles y a crear un ambiente laboral adecuado en las empresas. Trabajaremos con los Programas de Aprendizaje (Apprenticeship) para la creación de experiencias de empleo donde el participante podrá adquirir destrezas laborales con ocupaciones de mayor demanda en el mercado y a su vez se incentiva al patrono y se crean más y mejores empleos.

- **Sectores económicos que se impactan**

Ventas al Detal, Banca, Turismo, Servicios, Manufactura, Construcción, etc.

**Servicios**

Facilidades para entrevistas individuales y grupales, salones de conferencias para ofrecer adiestramientos, administración de pruebas ocupacionales para candidatos a empleo, incentivos salariales, divulgación de las ofertas de empleo y referidos de candidatos con las destrezas que requiere la ocupación.

**G. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con las Instituciones Educativas**

El Registro Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento para cada año programa es una de las herramientas disponible en el Centro de Recursos del ALDL. Este registro provee información de las Instituciones Educativas con sus diferentes cursos y costos relacionados con las ocupaciones en demanda en el Área de San Juan. El Centro de Recursos cuenta con material promocional de las instituciones educativas que son parte del Registro. Los socios tienen copia del registro de adiestramiento y de haber algún participante interesado en una ocupación que se encuentre en el mismo, lo refiere a Título I WIOA B para ser evaluado por un consejero ocupacional. Se crearán equipos de trabajo con los representantes de los Programas Medulares y Socios del CGU en conjunto con las instituciones educativas para poder integrar las actividades efectivamente y

coordinarlas en beneficio de nuestros participantes. Además, se establecerán modelos de programas que se están utilizando actualmente en la industria e instituciones como, por ejemplo: los "Career Pathways".

#### **H. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU por los Proveedores de Servicios de Adiestramiento**

Las instituciones educativas incluidas en el Registro Anual de Proveedores Elegibles de Adiestramiento constituyen socios colaboradores en el sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora, ya que éstos presentan sus ofrecimientos de cursos disponibles a tono con la demanda ocupacional del ALDL que la Junta Local identifica anualmente. Mediante contratos con el ALDL, los proveedores de servicios de adiestramiento viabilizan la educación que los clientes del ALDL seleccionan de acuerdo con sus necesidades y preferencias.

Las actividades de servicios de carrera bajo WIOA son informadas y compartidas con los programas medulares integrando a los servicios del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y demás socios del CGU. Se creará una alianza con las instituciones que reciban participantes para cuentas individuales donde se pueda trabajar en conjunto con la Oficina de Colocaciones de la institución y así proveerle al participante una oportunidad de referido a oferta de empleo relacionada a la ocupación finalizada. De esta manera podemos lograr que el participante obtenga una experiencia de empleo una vez concluya sus estudios y así logramos colaborar en el desarrollo laboral de éste.

#### **I. Identificación de Recursos Adicionales para Aumentar el Acceso a Servicios de Educación y Adiestramiento**

El ALDL cuenta con la coordinación de servicios integrados de diferentes corporaciones donde colaboramos con éstos para propiciar un mayor acceso a diferentes programas de educación y adiestramientos para el beneficio de nuestros participantes. Estas corporaciones son las siguientes: COFFEC, Aser Inc., Jobs Corp, One Stop Career, entre otros. Mediante alianzas para el

intercambio de información, se divulgan los servicios del Programa a través de un “website” dirigido a todas las instituciones educativas de San Juan, donde éstas compartirán cualquier información que reciban sobre ayudas estatales y federales que puedan beneficiar a los participantes que sean referidos por nuestra oficina.

Dentro de las estrategias que utilizaremos para identificar otras fuentes de fondos en las que ampliaremos nuestros servicios de educación y adiestramientos se incluye la coordinación con la Oficina de Programas Federales del Municipio de San Juan para conocer sobre los fondos disponibles y los requisitos necesarios para poder presentar propuestas.

#### **J. Aumentar el Acceso a Instituciones Postsecundarias para la Obtención de Credenciales**

Estableceremos alianzas con las instituciones postsecundarias donde se orientarán sobre los servicios ofrecidos en el ALDL para aumentar el acceso de nuestros participantes en la obtención de credenciales. La consecución de las credenciales de educación superior, postsecundaria y profesional es fundamental para que los jóvenes tengan éxito en el mundo laboral. Para los jóvenes, las credenciales pueden mejorar su experiencia en el mercado laboral que conduce a mayores ingresos, mayor movilidad y seguridad en el trabajo. Según la definición de la Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA), una credencial es otorgada en reconocimiento de los logros de un individuo para medir las habilidades técnicas o profesionales necesarias y obtener un empleo o progresar dentro de una profesión. Estas habilidades técnicas o profesionales se basan generalmente en las normas elaboradas o aprobadas por los empleadores. El desarrollo de habilidades, como la preparación para el trabajo, es un paso importante en la preparación de los jóvenes para tener éxito en la fuerza trabajadora.

La Junta Local identificará las credenciales en demanda ocupacional mediante la página Web del Mercado Laboral de la Unidad de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.



## **K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado**

Primeramente, las estrategias que lleve a cabo el ALDL responderán a la política pública emitida por el Municipio de San Juan y por el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio Estatal que puedan ser viabilizadas mediante la utilización de los fondos WIOA. Es el compromiso del ALDL coordinar con el DDEC cualquier iniciativa que el Estado diseñe para el beneficio de los participantes de las áreas locales. Además, participaremos de las actividades de respuesta rápida que organice y coordine el Estado para la atención de trabajadores desplazados por diferentes patronos mediante el ofrecimiento de orientaciones y hacerles disponibles los servicios del Centro de Gestión Única.

Mediante la coordinación con el DDEC, Fomento Industrial y Cámara de Comercio identificaremos actividades dirigidas a fomentar, delinear y reforzar el desarrollo Económico en los niveles municipal y estatal.

## **L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales**

### **1. Descripción del Estado de los Sistemas Operativos**

#### **a. Sistemas de Información del Mercado Laboral (LMI)**

“Career One Stop” es un sitio web de búsqueda de información y trabajo que ofrece el Departamento de Trabajo Federal. El sitio web sirve a solicitantes de empleo, empresas, estudiantes y asesores de carrera con una variedad de herramientas en línea, información y recursos.

#### **b. Sistema de Base de Datos**

ORACLE: En esta base de datos del Municipio de San Juan, en la que encuentra toda la información fiscal, de recursos humanos e inventarios.

Sistema de Registro de Información de Participante (PRIS), Registro del Tiempo Invertido en Servicios (RETIS); MIP (programa contable requerido por el DDEC-PDL) y FAS-GOV (programa de administración de propiedad requerido por el DDEC-PDL). Todos los informes relacionados al Área de Programación del ALDL son procesados en esta base de datos.

**c. Sistema de Comunicación**

El ALDL dispone de una página Web que provee información a la población de San Juan sobre los servicios ofrecidos en el Centro de Gestión Única, permite acceso a las ofertas de empleo de manera que el visitante/participante pueda entrar y solicitar desde cualquier lugar. La página Web genera un registro de participantes en búsqueda de empleo, provee para el registro de proveedores y patronos para la publicación de ofertas de empleo.

Esta página contiene información sobre WIOA, la normativa y guías emitidas por el Departamento el DOL (Federal Register, TEG, etc.); 'links' de páginas de importancia como DOL, SELEP, entre otros) y permite acceso desde varias fuentes, (computadora, teléfono, tabletas, etc.). Dispone de herramientas para la redacción de resumes y "templates" para desarrollar los mismos. Además, provee acceso controlado a patronos para que puedan publicar sus ofertas de empleo con fecha de vencimiento, ver los candidatos que solicitan y envío de documentos para que los proveedores de servicios puedan participar de las propuestas sometidas para formar parte del Registro de Proveedores del ALDL. La página Web tiene acceso a las diferentes redes sociales (Twitter, Google +, Facebook, Instagram y SnapChat).

**d. Sistemas para el manejo de casos, bancos de empleos, etc.**

El Sistema de Registro de Información de Participante (PRIS), permite rastrear y recolectar los datos en un registro universal de manera que todas a las Áreas Locales puedan ver los servicios ofrecidos a los participantes que se registren en el sistema. Las Áreas Locales como el servicio de empleo (WP) del DTRH, son los que están interconectados a través de la red. Los programas medulares y socios obligados deben incorporarse y obtener conexión del PRIS para la disseminación de información, referidos de participantes de un socio a otro donde se puedan ver las gestiones de servicios ofrecidos y seguimientos realizados en el CGU.

Del mismo modo el PRIS es un enlace con el sistema ORACLE. El módulo de pago de nóminas de aquellos participantes activos en el programa, este permite hacer un cuadro de participantes que estén recibiendo servicios de sostén mientras dure su participación en el programa.

El sistema de manejo de casos se trabaja directamente en el PRIS, donde se recopila toda la información del participante, incluyendo sus datos demográficos y actividades iniciando con los servicios de carrera hasta su salida y seguimiento. El banco de empleo se estará trabajando en la página Web, que se implementará con el fin de unificar ambos sistemas.

**e. Sistema de Elegibilidad de Proveedores de Adiestramiento (SELEP)**

El propósito de este sistema es agilizar y estandarizar la determinación de elegibilidad de entidades y programas educativos para formar parte de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento para cuentas ITA, a tenor con la

sección 122 de WIOA y con la política pública para Puerto Rico, establecida por el DDEC-PDL. Programa de Desarrollo Laboral (PDL).

El sistema permite que proveedores interesados en formar parte de la lista completen sus solicitudes en línea a través de la página, <http://selep.wiapr.org>. Para las Áreas Locales, el sistema permite indicar las ocupaciones en demanda en su región geográfica y para las cuales los proveedores podrán someter programas de adiestramiento en sus solicitudes.

**f. El sistema de Información Contable (MIP)**

Sistema financiero que registra las transacciones contables del Área Local, designado por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) y aprobado por el Gobierno Federal y está compuesto de varios módulos que se detallan a continuación: General Ledger, Cuentas a Pagar, Cuentas a Cobrar, Reconciliaciones Bancarias, Órdenes de Compra, Presupuesto, "Encumbrances" y Activos Fijos.

La integración del Área Local al Municipio de San Juan a su propio sistema contable (ORACLE) ha sido limitante en la incorporación de módulos necesarios disponibles en MIP como el de nómina y la impresión de cheques. La información registrada en MIP provee para análisis contable y financiero, realiza informes mensuales los días 5 y 20 de cada mes establecidos en la Guía Financiera emitida por el PDL y los informes de Cierre y Liquidación considerados en la Guía de Cierre. Los mismos son requeridos por el DDEC-PDL. Brinda información actualizada para el análisis de los estados financieros del Área Local. Tiene una estructura única con su propio "chart of account" que se puede adaptar según la necesidad de los informes. El DDEC-PDL determina la creación de cuentas nuevas, este control en el sistema mantiene uniformidad entre las Áreas

Locales.

**g. Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo**

<https://desempleo.trabajo.pr.gov/reclamacion>

El DTRH le ofrece la ayuda económica que necesita el cliente durante la búsqueda de un nuevo empleo. Toda persona que trabaje para un patrono que tenga empleado a una o más personas es elegible. Puede ser un patrono industrial, agrícola, gobierno estatal o federal.

**Programa de Adición de Beneficios (PAB)**

El mismo otorga 26 semanas adicionales de compensación por desempleo a los reclamantes que hayan trabajado en establecimientos en los que el Secretario del Departamento del Trabajo determine que exista una situación especial de desempleo, debido a los cambios tecnológicos o la desaparición de una industria u ocupación.

**Programa de Asistencia por Ajuste al Comercio (TRA)**

Este Programa otorga beneficios a los trabajadores quienes están total o parcialmente desempleados como resultado del aumento en las Importaciones.

**Programa de Asistencia por Desempleo por Desastre (DUA)**

El objetivo principal del Programa es otorgar beneficios a las personas que se encuentran desempleadas como consecuencia de un desastre mayor, pero no están cubiertos bajo el Programa Regular de Seguro por Desempleo.

**Requisitos de Elegibilidad Monetaria**

Haber trabajado por lo menos dos trimestres del período básico, compuesto por los primeros cuatro trimestres de los últimos cinco trimestres naturales cumplidos sin contar el trimestre en el cual se llena la reclamación.

### **Sistema de Experiencia**

El 50% de los beneficios que se pagan al reclamante se cargan a la cuenta del último patrono y el otro 50% se distribuye entre los patronos del período básico. En el caso que el patrono no esté de acuerdo con los beneficios cargados a su cuenta, puede solicitar una reconsideración a la Sección de Reconsideraciones del Sistema de Experiencia.

### **Reclamación de Beneficios Semanales**

La División de Seguro por Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, ha creado un Sistema Automatizado de Voz para brindarles un mejor servicio. Podrá utilizar el sistema para establecer o reabrir su reclamación, obtener información adicional del último cheque enviado y reclamar semanas.

#### **h. Sistema de Información de Estudiantes**

<http://www.de.gobierno.pr/251-tecnologia-educativa/901-sistema-de-informacion-estudiantil-sie>

El Sistema de Información Estudiantil (SIE) del Departamento de Educación de Puerto Rico, es el sistema que recopila, maneja y almacena todos los datos relacionados a los estudiantes y el ofrecimiento académico en las escuelas. Este sistema es una solución web de gran disponibilidad que ofrece accesibilidad 24/7 desde cualquier lugar con acceso a la internet. La aplicación maneja una base de datos universal que almacena entre otras; la información demográfica de los estudiantes, la información

académica, organización escolar, información de las escuelas, incidentes de disciplina, matrícula, asistencia y calificaciones de los estudiantes.

El Programa tiene como meta propiciar, facilitar y ampliar las oportunidades educativas y de empleabilidad de esta población, mediante la adquisición de las destrezas y conocimientos necesarios para la autosuficiencia y el logro de un empleo. Otras metas o puntos de referencia fundamentales son: facilitar al jefe de familia adulto completar la escuela superior o su equivalente y la adquisición de los conocimientos necesarios para convertirse en socio total del desarrollo educativo de los hijos.

Los Servicios Educativos a Jóvenes y Adultos están orientados a:

- reducir el analfabetismo,
- desarrollar destrezas académicas requeridas en el lugar de trabajo,
- mejorar el nivel de escolaridad de jóvenes y adultos que están fuera de la escuela,
- desarrollar destrezas en el idioma inglés, grados primero al octavo y noveno al duodécimo,
- integrar la tecnología en el proceso de enseñanza-aprendizaje,
- integrar actividades de desarrollo ocupacional, de empleabilidad al currículo académico y de adiestramiento en áreas tales como: integración al currículo académico de destrezas requeridas para el desempeño ocupacional, búsqueda, retención y progreso en el trabajo y desarrollo de destrezas para colaborar en el proceso educativo de los hijos.



**i. La Administración de Rehabilitación Vocacional mantiene el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación Vocacional.**

<http://www2.pr.gov/agencias/arv/Pages/default.aspx>

El sistema utilizado para manejar la base de datos de los consumidores se llama CRIS, en éste se mantiene un registro de los consumidores donde se recopila la información confidencial, intervenciones, anotaciones, actividades subsidiadas, entre otras.

**j. Banco de Empleo**

Se trabajará con un sistema unificado donde cada socio, patrono y proveedor de servicio tendrán acceso a la publicación de sus ofertas de empleo y además tendrán acceso al banco de recursos registrados en éste, donde podrán contactarlos y citar para entrevistas de empleo.

**k. Sistema de Intercambio (Labor Exchange)**

Esta página estará diseñada para proveer información a la población de San Juan sobre los servicios ofrecidos en el Centro de Gestión Única Laboral y así aumentar la base de clientes. Le brindará acceso a las ofertas de empleo de manera que el participante pueda entrar y solicitar desde cualquier lugar. Proveerá un registro de participantes en búsqueda de empleo y el registro de Proveedores y Patronos para la publicación de ofertas de empleo. Estaremos nutriendo con dicha información, la página de Puerto Rico en el us.jobs del Labor Exchange.

**l. Procesos de recopilación de datos e información para todos los programas y actividades incluidos en el CGU como búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, intake, assesment, referidos, data entry, etc.**



A través del desarrollo de estrategias para las mejoras tecnológicas conducentes a facilitar el acceso y mejorar la calidad de los servicios y actividades prestadas por medio del sistema de Gestión Única, se alinearán los sistemas de tecnología y datos a través de los programas de los socios obligados para mejorar la prestación de servicios y la eficiencia en la redacción de informes sobre las medidas de desempeño. Incluyendo el diseño e implementación de ingreso común, la recopilación de datos, información sobre manejo de casos, medición de desempeño, presentación de informes y la incorporación de la participación local con el fin de mejorar la coordinación de los servicios a través de los programas del CGU.

Se actualizó el proceso de entrada de datos través del sistema PRIS de forma directa con el cliente en el momento de su evaluación inicial, de esta manera se asegura que la información en el sistema sea completa, segura y a tiempo. Se incorporará la entrada de datos de todos los socios del sistema que brindan servicios en el Centro de Gestión Única para que la información sea compartida por todos, los servicios no se dupliquen y el manejo de caso sea efectivo. Este programa se utiliza para recopilar la información de todos los clientes que reciben servicios en el CGU y sus Socios. Reduce la duplicidad de servicios y se enfoca en ofrecer servicios coordinados. Permite reportar los datos de participantes con los campos del PIRL bajo WIOA.

## **M. Políticas de la Junta Local que apoyen a la implementación de estrategias**

Una de las funciones primordiales de la Junta Local es el diseño de las políticas públicas y normativas que viabilicen los requisitos WIOA, los compromisos programáticos del ALDL, los postulados de empleo y adiestramiento del Municipio de san juan, las directrices del DOL DDEC-PDL y otros con injerencia en la estructuración y funcionamiento del ALDL. Este constituye un trabajo de naturaleza continua.

Al presente, la Junta Local ha emitido las siguientes políticas públicas y/o procedimientos en concordancia con WIOA, su reglamentación interpretativa, así como las directrices y normativa emitidas por los niveles federal y estatal:

- Política Actividad de Adiestramiento a la Medida (WIOA)
- Política de Autosuficiencia para Determinar Individuos Servicios para Subempleados (WIOA)
- Política Determinación de Elegibilidad Programas Adultos y Trabajadores Desplazados (WIOA)
- Política Determinación de Elegibilidad Programa Jóvenes (WIOA)
- Política Elegibilidad Servicios de Adiestramiento (WIOA)
- Política para Otorgar Incentivos al Programa de Jóvenes (WIOA)
- Política para la Otorgación de Cuentas Individuales de Adiestramiento (WIOA)
- Política Pública de Servicios de Sostén Programa Jóvenes (WIOA)
- Política Pública de Servicios de Sostén Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados (WIOA)
- Política Pública sobre Empleos Transicionales (WIOA)
- Política Reembolso de Adiestramiento en Empleo del 90% del Salario (WIOA)
- Política Pública de Relocalización (WIOA)

- Política Pública “Sunshine Provision” con Protocolos Adicionales
- Política de Igualdad de Empleo y No discriminación
- Procedimientos del Centro de Gestión Única (WIOA)
- Procedimientos de Monitoria de la Junta Local de Desarrollo Laboral (WIOA)
- Procedimiento para el Control Financiero (WIOA)
- Procedimientos para la Transcripción de Minutas de Reuniones Ordinarias, Extraordinarias y de Comités de la Junta Local de Desarrollo laboral de San Juan
- Procedimiento de Intervención, Autorización y Aprobación de Pagos.

#### **N. Evaluación de programas (Assesment) y socios del CGU**

El avalúo del Programa WIOA que se realiza a nivel del Área Local se enmarca en una actividad abarcadora de vigilancia que comprende distintos tipos y niveles evaluativos que responden a los requisitos de la propia Ley, los requerimientos y parámetros definidos por el nivel federal (DOL) y el nivel estatal (DDEC-PDL) para dicha gestión. En términos generales, incluye la monitoria, auditoría y seguimiento de los sistemas administrativos, financieros y operacionales del Área Local.

En cumplimiento con la sección 107(d)(8) de WIOA, la responsabilidad por la vigilancia del Programa WIOA recae primordialmente en la Junta Local. Ésta se lleva a cabo mediante contratación de recursos externos para la realización de monitorias e intervenciones de procedimientos acordados de San Juan.

La Junta Local ha adoptado la meta de monitoria del sistema de los Centros de Gestión Única promulgada por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico en el *WIOA Plan Unificado 2016*:

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

Para esto, la Junta Local evaluará el sistema de desarrollo laboral utilizando los parámetros delineados por el nivel estatal para propósitos de diferentes análisis valorativos y diagnósticos que realiza por requerimiento de WIOA, como es el caso de la designación de las Áreas Locales, la certificación/descertificación de los CGU y las monitorias anuales de la gestión realizada y los sistemas administrativos, financieros y operacionales implantados por las Áreas Locales.

La monitoria anual a cargo de la Junta Local podrá comprender diversos alcances, enfoques y metodologías. De manera particular, en cumplimiento con una de las funciones de la Junta Local requerida por WIOA § 107(d) (13), una de las áreas de revisión anual será el acceso físico y programático provisto a través del Centro de Gestión Única a individuos discapacitados según dispuesto en la sección 188 de WIOA y en la "Americans with Disabilities Act of 1999.

La Junta Local y la gerencia del Área Local llevarán a cabo el avalúo del Programa WIOA mediante otras estrategias contempladas, de igual forma, en requisitos WIOA y normativa federal y estatal.

Como indicado en el Plan Estratégico, es prioridad de la Junta Local el establecimiento de un sistema de avalúo que provea el insumo necesario para determinar áreas de mejoramiento organizacional y operacional del Área Local. Una de las áreas de énfasis evaluativo será la coordinación e integración de los programas medulares y los socios en el sistema de desarrollo laboral y gestión única de San Juan.

Según indicado previamente, las estrategias de la Junta Local para colaborar en el mejoramiento continuo del Área Local de San Juan incluirán la consideración de los resultados evaluativos para el diseño de políticas públicas necesarias y requeridas.

#### **1. Evaluación de los programas medulares del plan estatal unificado**

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. La Junta Local cumplirá con estos requisitos y la implementación de cualquier guía que publiquen el USDOL o el USDOE, que pudiera incluir información sobre personas determinadas.

## **2. Evaluación de los programas socios obligados del CGU**

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 serán revisadas 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 en conjunto con los objetivos y medidas de desempeño incluidas en los planes regionales y locales.

## **3. Utilización de los resultados de la evaluación del CGU**

Los resultados de las evaluaciones realizadas en el CGU y los socios del sistema se utilizarán para mejorar la calidad de servicios de los diferentes programas, de esta forma se desarrollará un seguimiento continuo en las evaluaciones de los resultados que se van a estar modificando en la planificación estratégica del Área Local. Se creará una Unidad de Control de Calidad que va a desarrollar un procedimiento de validación interna continuo para todos los programas y la realización de informes estadísticos para

medir la efectividad de los servicios.

#### **4. Integración de la Junta Local en evaluaciones y proyectos de Investigación**

La Junta Local se mantendrá al tanto a las exigencias y expectativas sobre el funcionamiento del sistema que defina el DOL, el DDEC-PDL, la política pública municipal sobre empleo y adiestramiento, la demanda ocupacional en San Juan, el movimiento del mercado laboral y las estrategias que se diseñen e implanten para el desarrollo económico del área.

La Junta Local realizará enlaces con el personal encargado de llevar a cabo estas evaluaciones y proyectos de investigación mediante reuniones, correos electrónicos, llamadas en conferencia, entre otros.

#### **5. Alineación de Políticas Públicas**

Todas las políticas públicas, procedimientos y operaciones cumplirán con todos los requisitos de WIOA y estarán cónsonos con lo estipulado en la Junta Estatal, Planes Estatales, Regionales y con todos los memoriales administrativos del Estado.

La Junta Local integrará esta función al Comité de Operación del Centro de Gestión Única quienes serán los responsables de velar por el cumplimiento de las políticas públicas, procedimientos y operaciones.

### **O. Datos de los programas**

#### **1. Alineación e Integración de Datos**

##### **PRIS (Participant Individual Record System)**

Se utiliza para recopilar la información de todos los clientes que reciben

servicios en el CGU y sus Socios. Reduce la duplicidad de servicios y se enfoca en ofrecer servicios coordinados. Permite reportar los datos de participantes con los campos del PIRL bajo WIOA.

Actualmente estamos en espera que la Junta Local mediante RFP solicite propuestas para la integración de una base de datos que recoja todo aquello que el PRIS no recoge. Aun nos encontramos en la fase de adiestramiento de empleados con este sistema.

### **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 solicitudes en línea para registrarse. Al mismo tiempo, y de acuerdo con los procedimientos de cada Área Local, los proveedores deben presentar documentación de apoyo para sus solicitudes a través del sistema. El mismo proporciona información sobre el estatus 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 solicitud será actualizada para cumplir con la publicación de los datos de proveedores, como requiere WIOA.

### **SERR**

DDEC-PDL también mantiene el Sistema Estandarizado de Servicios de Respuesta Rápida (SERR, por sus siglas en inglés) para manejar la información relacionada con Respuesta Rápida.

### **MIP**

El Sistema de Información Contable (MIP, por sus siglas en inglés) es utilizado por el DDEC-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, proveedores y los conceptos de gastos administrativos y operacionales. 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 de 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 los 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 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. 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. La misma tiene la capacidad de generar transacciones conforme una guía 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 minimizando de esta manera la presentación de formas y conversión de documentos a formato digital dentro de las diferentes áreas funcionales.

### **CRIS**

El Sistema de Información de Consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional (CRIS por sus siglas en inglés) mantiene la información sobre los servicios prestados a solicitantes y consumidores, así como los datos necesarios para preparar los informes federales y estatales. El mismo 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-Emplo de estudiantes con impedimentos.

- a. Describir los planes de JL para integrar los sistemas de manejo de información MIS de los programas medulares y que estén interconectados para maximizar el intercambio eficiente de los elementos de datos comunes para apoyar la evaluación y ejecución del sistema**

Se alinearán los sistemas de tecnología y datos a través de los programas de los socios obligados del Centro de Gestión Única para mejorar la prestación de servicios y la eficiencia en la redacción de informes sobre las medidas de desempeño. Incluyendo el diseño e implementación de ingreso común, la recopilación de datos, información sobre manejo de casos, medición de desempeño, presentación de informes y la incorporación de la participación local con el fin de mejorar la coordinación de los servicios a través de los programas del CGU.

- b. Describir los planes de la JL para integrar los sistemas de datos para facilitar la prestación de servicios de participación a través de todos los programas incluidos en este plan, evitando la**

**duplicidad de esfuerzos y maximizando recursos u fondos disponibles.**

El uso de tecnología y de sistemas de datos ofrece a los participantes un mayor acceso a servicios integrados mientras que reducen los costos de servicio, duplicidad y costos operacionales. Apoya las actividades del CGU de forma eficiente y responsablemente, proporciona la infraestructura necesaria para los sistemas que son utilizados en el ALDL, de manera que agiliza los procesos y es de mayor eficacia para el participante. Garantiza un excelente servicio a los participantes proporcionándole tecnología actualizada y a su vez asegura el cumplimiento de las directrices federales y estatales. Aumenta la confiabilidad de los datos y la eficiencia de las operaciones del CGU y facilita el acceso a la información económica de San Juan para el público a través de navegación mejorada y funciones de búsqueda.

**c. Explicar cómo la JL asistirá al gobernador en la alineación de uso de la tecnología y sistema de datos a través de los programas del CGU.**

Mediante los recursos computarizados en el Centro de Recursos, se mantendrá una página de ofertas diarias disponibles para que el cliente realice autogestión en la búsqueda de empleo.

El personal del Servicio de Carreras creará el registro en PRIS de cada cliente servido, lo que ayudará eventualmente al manejador de casos a ofrecerle servicios más especializados si el participante continúa recibiendo servicios de carreras e individualizados. Se creará un expediente único que contendrá el perfil, la solicitud universal y otros documentos requeridos por ley.

El PRIS tiene el módulo de patronos para publicar sus ofertas de empleo donde el personal del CGU podrá referirles candidatos a los

patronos según sus intereses, preparación y experiencia. Hará una descripción de las tareas del puesto y podrá hacer un pareo de candidatos y ofertas según la información entrada en el formulario 511. El personal del CGU podrá ver las ofertas y hacer referidos e invitaciones a clientes y patronos que eventualmente redundará en la colocación de éstos, aumentando la autosuficiencia de los participantes y la ejecución del Programa.

**d. Describir los planes del ALDL para desarrollar y producir los informes requeridos bajo la Sección 116 de sistema de ejecución.**

Será parte del cumplimiento de ALDL, producir informes semanales, trimestrales y mensuales basados en las características de cada participante que visita el Centro de Gestión Única y activo servido. Esto ayudará en la planificación, adquisición y obtención de nuevas estrategias de servicios que redunden en beneficio de la ejecución del programa como parte del "Performance Accountability, Information and Reporting System" según el TEN 8-16.

Para la preparación de estos informes se recopila información a través de la base de datos del PRIS por medio de diferentes reportes, del sistema financiero de MIP y de los registros de visitas de participantes y servicios ofrecidos en el Centro de Recursos.

Las recomendaciones y/o acciones correctivas al sistema de información gerencial promueve la toma de decisiones, en pro del programa y dirigidas a cumplir sus ejecutorias según lo establece la Ley WIOA.

**4. Evaluación del Éxito de los participantes luego de recibir los servicios de los programas**

El éxito se mide utilizando los datos recogidos en el PRIS trimestralmente. La información se recoge mediante contacto directo con el participante o patrono.

Al final del año la misma se convierte en medidas de ejecución del ALDL. El esfuerzo no se limita a contacto directo, además se utiliza el recurso del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para recopilar información medular del participante.

La culminación de la Educación Post Secundaria se mide con la obtención de una Credencial adjudicada por la Institución.

La retención en el empleo se calcula un año después de que el participante finaliza como parte del método para medir las medidas de ejecución y cuando se cierra el expediente de acuerdo con las regulaciones federales de la Ley WIOA. El seguimiento post salida se realiza para recoger información que los patronos no informan a tiempo, para las personas auto empleadas o para cualquier trabajo por servicios profesionales. Para lograr éxito en estas tareas hay que orientar al participante desde que se registra en el Programa, explicándole la importancia de conseguir y retener un empleo que lo ayude a salir de la dependencia económica y de la pobreza extrema. Se les brinda talleres de un día donde se les explica la importancia de reinstalarse en el mercado laboral, crearles conciencia sobre las formas y maneras de lograr una buena entrevista de empleo. Además, en las visitas de pre-seguimiento se podrá recopilar información actualizada, dirigida a que exista una relación más personalizada y explicar la importancia de mantener contacto con nuestro Programa y su personal.

**5. Uso de datos del registro de salario (Wage Record Data) del Seguro por Desempleo (UI)**

Los expedientes de salarios, recopilados por el PDL trimestralmente, se utilizan para cumplir con varias medidas de ejecución y como herramienta para medir el nivel de pobreza del participante en comparación con el nivel que se tiene al recibir los Servicios de WIOA. Esta información, muchas veces, cuando no se recopila a tiempo representa una incongruencia en la información necesaria para lograr las medidas de ejecución. Una estrategia

que se utiliza es ir directamente al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y recoger los datos directamente de la W-3.

#### **P. Garantías de Privacidad**

La jurisdicción cumple con la sección 144 de la Ley Federal GEPA, la sección 2 (c)(2) de la Ley de Rehabilitación de 1973, la sección 491-2 (a)(2) de la Ley Wagner –Peysner, las disposiciones contenidas en 2CFR 200.303, Guía de Informe de la OMB Federal y cualquier otra disposición aplicable. También cumple con todas las disposiciones locales pertinentes, incluidas 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 a las recomendadas por el USDOL (ODEP), sobre “Prácticas prometedoras para lograr el acceso universal y la igualdad de oportunidades, referencias para la sección 188”.

#### **Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos**

Para cumplir con el requisito de prioridad de servicios para veteranos y cónyuges elegibles, en cumplimiento con el *Federal Register 20 CFR part 1010, Federal Register*. December 19, 2008 (Volume 73, Number 245), se le ofrecerá a los veteranos y esposas elegibles la prioridad de servicio si cumplen con los requisitos establecidos en los programas bajo WIOA. El CGU estará trabajando en la revisión de sus políticas públicas y procesos bajo las disposiciones de WIOA para que continúe las disposiciones de la Ley de Empleo para Veteranos (JVA, según siglas en inglés).

Cónsono con el TEGL 10-09, emitido por la Administración de Adiestramiento y Empleo del Departamento de Trabajo Federal, el 10 de noviembre de 2009, se ofrecerá prioridad a los veteranos y cónyuge elegibles, sin menoscabar los derechos de los participantes que no pertenecen a este grupo. Los funcionarios del Sistema se asegurarán de que desde el punto de entrada, se identifiquen los veteranos y sus cónyuges elegibles y se les ofrezcan los servicios con prioridad.

El término veterano se define como: persona que sirvió activamente por al menos un (1) día en el servicio militar, naval o aéreo, y el cual es exonerado o dejado ir en condiciones que no son deshonrosas.

Cónyuge elegible es definido como el esposo (a) de alguno de los siguientes:

- Cualquier veterano que haya fallecido de una condición de salud relacionada a su servicio militar,
- Cualquier miembro de las Fuerzas Armadas que este activo en el servicio y que, al momento de otorgarle el beneficio de prioridad, se encuentre en una de las siguientes categorías por más de 90 días, perdido en acción, capturado por fuerzas enemigas en la línea de servicio o detenido por la fuerza por un gobierno o poder extranjero;
- Cualquier veterano que padece de alguna discapacidad total como resultado de su servicio en las Fuerzas Armadas;
- Cualquier veterano que falleció mientras permanecía discapacitado.

Como parte de la orientación inicial, en el área de recepción del CGU, se identificarán a los veteranos y sus cónyuges elegibles y se les orientará en relación con:

- Su derecho a la prioridad en los servicios;
- Los servicios y actividades de adiestramiento y empleo disponibles, incluyendo las ofertas de empleo;
- Requisitos de los Programas y servicios;
- No se le solicitará que evidencie su estatus como veterano en la orientación inicial. Se verificará el mismo cuando se determine su elegibilidad para los Programas. Al veterano y su cónyuge elegible le aplicarán todos los requisitos de elegibilidad de los Programas del Sistema. Si el veterano y su cónyuge elegible reúnen los requisitos antes mencionados, se le dará prioridad

sobre aquellos desaventajados económicamente y beneficiarios de los Programas de asistencia pública que no sean veteranos o sus cónyuges elegibles.

#### **R. Atender la accesibilidad del sistema de gestión única para las personas de discapacidad**

El Centro de Gestión Única provee accesibilidad física y programática conforme a los requisitos de la Sección 188 de la Ley ADA. Los servicios para los participantes se ofrecerán en el primer nivel en el cual los pasillos, puertas y cubículos son amplios para su comodidad. Además, el CGU cuenta con equipo de asistencia tecnológica entre ellos: Teléfono TTY, Sistema Braille para lectura y escritura táctil para personas no videntes. También se coordinan intérpretes con la Administración de Rehabilitación Vocacional para clientes sordos en caso de ser necesario. Estaremos realizando diferentes adiestramientos con el personal del CGU sobre los cambios y actualización de la Ley ADA y otras leyes aplicables a la población con impedimentos.

#### **S. Atender la accesibilidad del sistema de gestión única para las personas con dominio limitado del idioma inglés**

Para satisfacer la creciente demanda de enseñanza del idioma inglés, se están ampliando los programas de educación para adultos existentes y se están estableciendo nuevos programas ya que nuestros participantes desean mejorar sus vidas como personas, miembros de la comunidad y como trabajadores. Actualmente se brindan talleres de capacitación en el idioma inglés a los clientes con esta limitación. Además, en el Registro de Proveedores Elegibles de Adiestramiento están incluidos adiestramientos de Inglés Conversacional que se le pueden brindar a los participantes con esta barrera y así ofrecerles las herramientas necesarias para la búsqueda de empleo.

La Junta Local establecerá una Política Pública donde se administre una prueba para medir el nivel de conocimiento del idioma inglés de cada participante, para determinar que ésta sea su barrera. Se adiestrará al personal sobre la

administración de estas pruebas.

#### **T. Coordinación con los Programas del Plan estatal Unificado**

Como parte del cumplimiento de la Ley WIOA y el Plan Estatal Unificado, el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan fue integrada por el Gobernador a la Región Norte Central por requerimiento de WIOA y del DDEC-PDL se elaboró el Plan Regional el cual incluye proyectos y actividades para las industrias existentes y emergentes que generan oportunidades de empleo. Tomando en consideración los planes de desarrollo económico de los municipios que comprende la Región Norte, se observa que hay convergencia en términos de proyectos de planificación, los cuales fueron considerados para efectos de la planificación de proyectos regionales.

Luego del análisis realizado del mercado, empleo, industria y su interacción con los municipios que componen la Región Norte Central y los proyectos que los municipios de nuestra región interesan desarrollar, se esbozaron estrategias para atender las necesidades de los distintos sectores. Se detallan las siguientes estrategias de servicios incluidos en el Plan Regional:

- a. Programa Regional de Incubadoras de Negocios.
- b. Industria Turística tradicional, turismo médico, agrícola y de pesca regional como fuente de empleo.
- c. Agrícola y Pesca Experimental

En el Plan Regional, se establece la aportación de cada Área Local para cumplir con estas metas como Región.

#### **IV. Descripción de las Estrategias para la Prestación de Servicios para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados bajo el Título I-B de WIOA**

El Departamento del Trabajo Federal, bajo WIOA realizó cambios en la forma en que se atendían las necesidades de la población de adultos y de trabajadores desplazados de la nación bajo la ley predecesora WIA. Por lo cual, los servicios en



estos programas estarán basados en dos categorías según la necesidad del participante para asistirlo en el logro de su meta ocupacional.

## **2. Servicio de Carreras**

Servicios de Desarrollo de Carreras, en los cuales se integran los servicios básicos e individualizados con el fin que se pueda ayudar a las personas a obtener o conservar un empleo.

### **Servicio de Bolsa de Trabajos (Labor Exchange Services)**

Entre los servicios a ser ofrecidos se encuentran orientaciones o charlas sobre:

- a. Búsqueda de empleo y asistencia para la colocación, consejería de carreras, información de industrias y ocupaciones en demanda y de empleos no tradicionales y referidos de empleo.
- b. Nuestro compromiso con las ofertas de empleo es prioridad para que nuestros clientes tengan alternativas. La integración con Wagner-Peyser nos permite tener mayores oportunidades de empleo ya que se integran las ofertas de ambos programas.
- c. Servicios de reclutamiento para los patronos.

## **3. Servicios Individualizados**

### **Servicio de Consejería**

- a. Determinación de la elegibilidad inicial.
- b. Evaluación abarcadora y especializada de los niveles de destrezas y determinación de la necesidad de servicios. Ésta puede incluir el uso de pruebas diagnósticas estandarizadas y otras herramientas de evaluación; y una entrevista profunda para evaluar e identificar barreras para el empleo y desarrollar metas apropiadas de empleo.
- c. Evaluación Inicial de los niveles de destrezas, incluyendo literacia, numeraria y dominio del idioma inglés, aptitudes, habilidades,

incluyendo deficiencias de destrezas y necesidad de servicios de sostén.

- d. Consejería de Carreras
- e. Desarrollo del Plan Individual de Empleo
- f. Consejería Grupal
- g. Consejería Individual
- h. Planificación del desarrollo de una carrera
- i. Servicios de referidos y coordinación con otros programas y servicios incluyendo los socios requeridos del CGU.
- j. Información de estadísticas del mercado laboral, incluye estadísticas locales, regionales y nacionales, incluyendo empleos vacantes, destrezas necesarias para obtener esos empleos, salarios, destrezas requeridas y oportunidades disponibles para solicitar estos empleos.
- k. Proveer información de la ejecución y los costos de los proveedores elegibles para adiestramiento de acuerdo a la Sección 122 de WIOA, ejecución y costos de los proveedores elegibles de actividades para jóvenes descritos en la Sección 123 de WIOA, proveedores de servicios de educación de adultos descritos en la Sección II de WIOA, proveedores de educación postsecundaria de ocupaciones técnicas y de desarrollo de carreras, información de educación disponible para el desarrollo de carreras y ocupaciones para desertores escolares, bajo Carl D. Perkins y proveedores de servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional.
- l. Asistencia para establecer la elegibilidad para los programas de asistencia financiera para los programas de adiestramiento y educación post secundaria, que no están financiados bajo WIOA.
- m. Proveer información a los clientes del CGU sobre la disponibilidad de servicios de sostén y de servicios de asistencia, incluyendo cuidado de niños, apoyo para niños, asistencia médica y servicios médicos bajo el Título XIX o XXI de la Ley del Seguro Social; beneficios bajo el Programa de Asistencia de Nutrición Suplementaria establecidos bajo

la "Food and Nutrition Act of 2008" (7 U.S.C. 2011 y SS.), asistencia a través del crédito contributivo por ingresos devengados bajo la Sección 32 del Código de Rentas Internas de 1986; la asistencia bajo el Programa Estatal de Asistencia Temporal para Familias Necesitadas, financiado por la parte A del Título IV de la Ley del Seguro Social; y otros servicios de apoyo y transportación disponibles bajo estos programas; y (II) referidos a los servicios o asistencia descritos previamente, según corresponda.

- n. Proveer información y asistencia para completar y presentar las reclamaciones de compensación por desempleo.

### **Servicios Pre-Vocacionales de Corta Duración**

Los servicios catalogados como prevocacionales de corta duración son talleres relacionados con el desarrollo de destrezas de aprendizaje, destrezas aplicables al mundo del trabajo, destrezas de comunicación, destrezas de entrevista, puntualidad, y actividades que estimulen hábitos positivos para preparar a los individuos a que obtengan un empleo no subsidiado o adiestramiento. Algunos temas para los talleres a ofrecerse son los siguientes: Inglés Conversacional, Servicio al Cliente, Introducción a la Tecnología, Microempresarios, entre otros. El tiempo límite, así como los fondos asignados por participante, se determina tomando en consideración las necesidades de cada participante y el Registro de Proveedores de Servicios Elegibles disponible al momento del servicio.

### **Servicios de Adiestramiento**

Los diferentes tipos de adiestramiento bajo WIOA estarán a la disposición de los participantes de acuerdo con su necesidad y según se identifique bajo el servicio individualizado de manejo de caso. Dentro de los servicios de adiestramiento se incluyen: adiestramientos en destrezas ocupacionales, adiestramiento en el empleo, adiestramiento a trabajadores incumbentes, internados, aumento en destrezas y readiestramiento, adiestramiento en

iniciativas empresariales, empleos transicionales, educación secundaria alterna para adultos y adiestramiento a la medida. Dentro de estos servicios se incluye aquellos participantes que requieran exponerse al trabajo para completar la fase práctica de sus estudios ocupacionales y así obtener experiencia en su área de estudio. La oportunidad de experiencia de trabajo puede ser en el ámbito público como en el privado. El propósito de esta actividad es proveer una oportunidad formal de exponerse al ambiente laboral para explorar diversas ocupaciones en un mismo escenario de trabajo. La actividad puede combinarse con adiestramientos relacionados con alguna de las ocupaciones en demanda en sectores económicos relacionados a Industrias de alta tecnología, Salud, Turismo, Agricultura, Comercio al detal y al por mayor, Manufactura, Empleos Verdes, Empresas de Servicios, entre otros.

#### **Actividades de Preparación para Integrarse a la Fuerza Trabajadora**

Se ofrecerán talleres considerando lo siguiente: competencias, habilidades, destrezas y actitudes más demandadas por las empresas, así como acceso a servicios de empleo que incluyan:

- a. Ofertas de empleo en las ALDL-SJ.
- b. Información sobre el mercado laboral del ALDL-SJ.
- c. Ocupaciones de mayor demanda, así como las ocupaciones de menor demanda.
- d. Además, se ofrecerán charlas o talleres dirigidos a orientar sobre los requisitos académicos para lograr una ocupación o puesto y también se coordinarán talleres de orientación profesional, como, por ejemplo, las redes sociales como herramienta de búsqueda de empleo, entre otros.

#### **Actividades de Alfabetización Financiera**

Las actividades de Alfabetización Financiera van dirigidas a que el participante conozca el marco conceptual de las finanzas tanto desde su visión como

consumidor, así como desde la perspectiva de un empresario. Esto con el fin de desarrollar e implementar estrategias en el sector de industrias que puedan incluir alianzas, para mejorar la fuerza laboral y el desarrollo económico. Se coordinará con entidades que puedan ser de apoyo para estas actividades, las cuales pueden ser filantrópicas, de desarrollo económico, y cualesquiera otras, cuya finalidad esté relacionada con actividades financieras y servicios a este sector. Estos incluirán: servicios bancarios, microfinanzas, pensiones y seguros. El mejorar la confianza en los servicios financieros y su comprensión, le ofrece al participante mayor seguridad en el logro de sus metas ocupacionales y la oportunidad de dirigir sus recursos de forma efectiva.

### **Búsqueda de Empleo Fuera del Área y Asistencia en la Relocalización**

En esta actividad los participantes que, tras una búsqueda de empleo logren obtener una oportunidad de empleo fuera del Área Local, recibirán ayuda para cubrir gastos de dieta y transportación que hayan incurrido en la misma, si ésta ha sido coordinada por su Manejador de Casos o Consejero Ocupacional. El participante tiene que presentar evidencia de la fecha de entrevista que tendrá con patronos fidedignos. De tener que relocalizarse, se le puede ofrecer una ayuda con relación a pasajes de ida para su nuevo lugar de empleo. Esto se estará definiendo entre los Servicios de Sostén específicos para esta actividad.

### **Prioridad con los Fondos de Adultos y Trabajadores Desplazados**

La Sección 134(c)(3)(E) de WIOA establece que se debe dar prioridad a los beneficiarios de asistencia pública, personas de bajos ingresos y personas que son deficientes en destrezas básicas, al considerar la prestación de servicios de carrera y de adiestramiento.

Los veteranos y cónyuges elegibles continuarán recibiendo prioridad de servicio para todos los programas de adiestramiento financiados por el USDOL, que incluyen los programas bajo WIOA. Sin embargo, como se describe en TEGL 10-09, cuando los programas establecidos por ley, para

proporcionar prioridad a un grupo determinado de individuos, la prioridad bajo WIOA debe proporcionarse en el siguiente orden:

**en primer lugar**, a los veteranos y cónyuges elegibles que también están incluidos en los grupos de prioridad para el Programa de Adultos de WIOA. Esto significa que los veteranos y cónyuges elegibles que también son beneficiarios de asistencia pública, otras personas de bajos ingresos o personas que son deficientes en destrezas básicas, recibirán prioridad para los servicios proporcionados con fondos del programa de adultos.

**en segundo lugar**, a las personas sin cobertura (es decir, individuos que no son veteranos o cónyuges elegibles) que están incluidos en los grupos de prioridad bajo el Programa de Adultos.

**en tercer lugar**, a los veteranos y cónyuges elegibles que no están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA.

**por último**, a las personas que no están dentro de los grupos de prioridad bajo WIOA.

### **Descripción de los Servicios del Programa de Jóvenes**

El Programa de Jóvenes se enfoca en una visión ampliada sobre las actividades que apoyan un sistema de prestación de servicios integrados y provee un marco en el cual el nivel estatal y el ALDL-SJ puedan asignar recursos federales, estatales, locales y filantrópicos para dar sostén a los jóvenes dentro y fuera de la escuela. El ALDL-SJ afirma un compromiso de proveer servicios de alta calidad para todos los jóvenes, comenzando con la exploración de carreras y orientación, apoyo continuo a logros educativos, oportunidades de adiestramientos ocupacionales en industrias y ocupaciones con demanda ocupacional; tales como pre-aprendizajes o internados y culminando con empleos significativos, matrícula en educación postsecundaria o en programas

de aprendizaje registrados. Se va a promover estrategias basadas en evidencia, que asistan en el logro de una ejecución de alto nivel y calidad al preparar a los jóvenes para el mercado laboral. El programa de jóvenes establecerá una divulgación agresiva de los requisitos establecidos bajo la Ley WIOA, para aumentar la participación de jóvenes fuera de la escuela incluyendo la coordinación directa con los socios del CGU, como prioridad el Departamento de Educación para poder cumplir con el 75% de gasto en jóvenes fuera de escuela. Además, promover que la edad para participar en este programa aumenta hasta los 24 años lo que nos permite servir más cantidad de jóvenes fuera de la escuela y establecer lazos efectivos con los sectores que tienen alta incidencia de deserción escolar o de desinterés en obtener destrezas o educación que les ayude a obtener un empleo o adquirir credenciales para que estén en mejor posición para ingresar al mundo laboral. Estos jóvenes representan gran parte del sector de la fuerza trabajadora que necesita obtener una experiencia de empleo y/o adiestramiento para ser competitivos en el mercado laboral.

### **Criterios de Elegibilidad del Programa de Jóvenes**

La Sección 129(a)(1)(B) y 129(a)(1)(C) de WIOA establecen los criterios de elegibilidad para los Jóvenes fuera de la Escuela y Jóvenes en la Escuela.

**Jóvenes fuera de la Escuela** - Se considera un joven bajo la categoría de Fuera de la Escuela si cumple con una o más de las siguientes características:

1. No está asistiendo a la escuela, de acuerdo con la definición que el estado haya adoptado sobre este término.
2. Entre las edades de 16-24 años en el momento del registro en el Sistema. El joven puede continuar recibiendo servicio posterior a los 24 años si no ha completado sus metas ocupacionales, ya que el requisito de edad aplica en el momento de comenzar a recibir servicios y del registro en el sistema.

3. Cumple con una o más de las siguientes condiciones:

- a. Desertor escolar;
- b. Un joven que está en la edad de estar compulsoriamente asistiendo a la escuela, pero no ha asistido a la escuela en el último semestre del año programa escolar;
- c. Haya completado un diploma de cuarto año o su equivalente, que sea de bajos recursos económicos y con una de las siguientes barreras: Deficiente en destrezas básicas; En proceso de aprender el idioma inglés;
- d. Un individuo que esté sujeto al sistema de justicia juvenil o de adultos;
- e. Un individuo considerado deambulante; que haya escapado de su casa; esté en un hogar sustituto o esté en edad de abandonar el hogar sustituto; un joven elegible para recibir asistencia bajo la Sección 477 de la Ley del Seguro Social; o un individuo que es colocado constantemente en diferentes hogares sustitutos (*in and out-of-home placement*);
- f. Una joven que esté embarazada o un joven que esté criando menores;
- g. Un joven que es un individuo con discapacidades;
- h. Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para conseguir y retener un empleo.

**Jóvenes en la Escuela** - Se considera un joven bajo la categoría de Jóvenes en la Escuela si cumple con una o más de las siguientes características:

- 1. Está asistiendo a la escuela, de acuerdo con la definición que el estado haya adoptado sobre este término;
- 2. No menor de 14 años (excepto un individuo con discapacidad que



esté asistiendo a la escuela de acuerdo con una Ley Estatal) y no mayor de 21 años;

3. Individuo de bajos ingresos;
4. Cumpla con una o más de las siguientes condiciones:
  - a. Deficiente en destrezas básicas;
  - b. En proceso de aprender el idioma inglés;
  - c. Un ofensor de la ley;
  - d. Una persona sin hogar (según definido en la Sección 41403(6) de la Ley Federal de Violencia contra las Mujeres del 1994 (42 U.S.C. 14043e- 2(6), un(a) niño(a) o joven sin hogar (según definido en la Sección 725(2) de la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar McKinney-Vento (42 U.S.C. 11434a(2), un joven escapado de su hogar, en hogar de crianza o que se pasó de la edad para estar en el sistema de hogares de crianza, un(a) niño(a) elegible para asistencia bajo la Sección 477 de la Ley Federal del Seguro Social (42 U.S.C. 677), o está dentro de un programa de colocación fuera su hogar;
  - e. Una joven que esté embarazada o un joven que esté criando menores;
  - f. Un joven que es un individuo con impedimentos;
  - g. Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para conseguir y retener un empleo.

### **Definición de Bajos Ingresos**

Bajo WIOA, un joven que recibe o es elegible para recibir un almuerzo gratis y a bajo costo, mediante la Richard B. Russell National School Lunch Act, es considerado como de bajos ingresos. La Sección 129(a)(2), establece que el término individuo de bajos ingresos incluye jóvenes que vivan en un área geográfica considerada de alta pobreza. El nivel de pobreza en San Juan es de un 41% lo que impacta a la población joven

para su desarrollo educativo, ocupacional y el logro de sus metas. La estrategia del Programa de Jóvenes debe ir dirigida a las comunidades que reflejan alto nivel de pobreza, deserción y alta incidencia criminal para fomentar una mejor calidad de vida para los jóvenes de San Juan.

**Excepción** - No más del 5% de los participantes subvencionados por el programa de Jóvenes en cada Área Local pueden ser individuos que no cumplen con los criterios de bajos ingresos que deben ser considerados elegibles para jóvenes, en su caso. EL ALDL-SJ va a estar utilizando un proceso de control que incluye información del sistema PRIS y un registro que va a tener en el programa de jóvenes para estos casos en particular.

**Limitación** - No más del 5 % de los jóvenes dentro de la escuela en cada Área Local puede ser determinado elegible bajo la barrera - Una persona que requiere asistencia adicional para completar un programa educativo o para asegurar o mantener el empleo. EL ALDL-SJ va a estar utilizando un proceso de control que incluye información del sistema PRIS y un registro que va a tener en el programa de jóvenes para estos casos en particular.

### **Continuidad de Servicios a Jóvenes en la Escuela**

El Plan de Trabajo del Programa de Jóvenes consistirá en:

- Satisfacer la demanda de servicios de los jóvenes entre las edades de 14 a 21;
- Que los servicios alternos para completar la escuela secundaria sean de calidad y que cumplan con los estándares de la legislación federal "No Child Left Behind" (NCLB);
- Que los jóvenes adquieran las destrezas que requieren las ocupaciones de industrias en crecimiento en una economía cambiante, especialmente en ocupaciones relacionadas con la tecnología; el turismo, la agricultura, el servicio al cliente y la salud. Además, se enfatizará en ofrecerles destrezas dirigidas al

emprendimiento y desarrollo comunitario con el fin de poder avanzar en la dirección de buscar nuevas alternativas para desarrollar actividad económica basada en el esfuerzo propio, iniciando nuevos negocios.

- Enfatizar la comunicación con las entidades educativas del Área Local para asegurarnos que sus currículos sean responsivos a las necesidades de nuestros Patronos y nuestros Jóvenes.
- Servir a los jóvenes que necesitan asistencia adicional;
- Que las actividades o iniciativas que se desarrollen están basadas en cumplimiento y enfocadas en resultados.
- Proveer un servicio integrado mediante el sistema de Gestión Única;
- Expandir el acceso a las comunidades y los servicios que se ofrecen en el sistema de Gestión Única.
- Cumplir por medio de nuestros servicios a jóvenes con todos los 14 elementos establecidos en la Ley WIOA para el logro de un programa de jóvenes exitoso y efectivo.

### **Estrategia para el Manejo de Caso**

El Manejo de Casos es un componente importante en la prestación de servicios para ayudar a los jóvenes a adquirir habilidades y facilitar la transición exitosa a la fuerza laboral. Los manejadores de casos son responsables de tareas tales como: la evaluación objetiva, la coordinación de servicios educativos y de trabajo, los servicios de sostén y ofrecer el seguimiento. Además, son responsables de documentar el cumplimiento con los requisitos de WIOA, así como los resultados en los expedientes de los participantes.

La evaluación es un proceso en el que se identifica la necesidad de servicios, las barreras de empleo y las fortalezas del participante. Incluye una revisión de las destrezas básicas y ocupacionales, experiencias de trabajo previas, nivel educativo, potencial de empleabilidad y necesidades de desarrollo. Los

resultados de la evaluación se utilizan para preparar la Estrategia Individualizada de Servicios y el Plan Individual de Empleo.

La Estrategia Individualizada de Servicios en el Programa de Jóvenes es un plan para identificar las metas de empleos, los objetivos educacionales y la recomendación de servicios adecuados para los participantes. Este plan es esencial para identificar necesidades y asistir en el desarrollo personal del individuo.

### **Elementos del Programa de Jóvenes**

#### **1. Tutorías, Adiestramientos en Destrezas de Estudio dirigidas a completar escuela secundaria y estrategias para prevenir deserción escolar**

En el Área Local ofrecemos tutorías a estudiantes con deficiencias en las destrezas básicas de inglés, español y matemáticas o a jóvenes fuera de la escuela dirigida a la terminación de la escuela secundaria. Se administra una prueba para determinar el nivel de destrezas en que se encuentra el joven. Como parte de este elemento se ofrecerán talleres para repaso de las Pruebas de Evaluación y Admisión Universitaria ("College Board") y talleres dirigidos a mejorar en destrezas básicas aplicando las mismas a las Bellas Artes y la Tecnología. Para ello se contratarán proveedores de servicios incluidos en el Registro de Proveedores Elegibles de Servicios a Jóvenes. También se proveerá talleres dirigidos a mejorar las destrezas básicas, mediante Tutoría directa con el joven y de acuerdo con lo establecido por el Manejador de Casos. Para esto se pueden establecer talleres y servicios según la disponibilidad de ofrecimientos en el Registro de Proveedores.

#### **2. Servicios de Escuela Superior Alternativa, Servicios de Recuperación de Deserción Escolar, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(B)**

Se ofrecerán oportunidades a los jóvenes que no han completado el Cuarto Año de escuela superior. Tomando en consideración la Estrategia de Servicios del joven se le ofrecerán otros servicios para que mejoren los logros educativos. Se contratan instituciones autorizadas en el Registro de Proveedores de Servicios de Jóvenes y que a su vez están acreditadas por el Consejo de Educación para otorgar el diploma de escuela secundaria. A los jóvenes que sean parte de esta actividad se les ofrece servicios de acuerdo con sus necesidades y para ayudarle a obtener su meta.

**3. Experiencia de Trabajo con o sin Paga, incluyendo Internados y Exposición al Trabajo; Programas de Pre-Aprendices; Empleo de Verano y Adiestramiento en el Empleo (OJT), de conformidad con la Sección 129(c)(2)(C)**

**Experiencia de Trabajo**

Es una estrategia planificada y estructurada, dirigida a que el joven adquiera experiencia en el ambiente de trabajo por un periodo limitado de tiempo. Está diseñada para que el joven se exponga al mundo del trabajo y sus requisitos. Debe ayudar al joven a adquirir los atributos personales, conocimientos y destrezas necesarias para obtener un empleo. Se podrán efectuar experiencias de trabajo en instituciones privadas con fines no pecuniarios y en el sector público. Las mismas serán con paga. La actividad de Experiencia de Trabajo puede incluir, entre otros, los siguientes elementos: Desarrollo de destrezas de preempleo y madurez en el empleo; Exposición a la industria; Desarrollo paulatino de tareas más complejas; Aprender a trabajar en equipo, Conocer la ética del trabajo; Integrar a las actividades de trabajo el desarrollo de las destrezas de lectura, matemáticas y comunicación escrita y oral; Internados; Exposición al Trabajo ("Job Shadowing") Servicios a la comunidad con o sin paga.

**Internados**

Con relación a los Internados la duración de la actividad se determinará tomando en consideración las necesidades individuales de cada participante y las destrezas básicas que ha de adquirir en la misma. El propósito de esta actividad es proveer al participante una oportunidad formal de exponerse al ambiente de trabajo en el sector privado. Podrá explorar diversas ocupaciones en un mismo escenario de trabajo.

La actividad podrá combinarse con adiestramientos en relación con alguna de las ocupaciones, destrezas básicas o habilidades para competir en el mercado laboral. En esta actividad, como parte de nuestras estrategias de servicios se enfatizará el que jóvenes con estudios en áreas ocupacionales puedan realizar sus prácticas en ambientes reales de trabajo. La actividad se podrá ofrecer en: Instituciones sin fines de lucro, Industrias de la manufactura; Industrias de alta tecnología; Comercio al detal; Turismo: hoteles, compañías de excursiones, museos entre otros; Instituciones bancarias; Empresas de servicio: Oficinas de médicos; abogados, ingenieros, seguros y otros.

#### **4. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(D)**

Se ofrecerán oportunidades de adiestramiento dirigidas a desarrollar las destrezas ocupacionales de los jóvenes. Se proveerán las destrezas técnicas e información requerida para desempeñar un trabajo específico o grupo de trabajos, incluyendo adiestramientos para empleos no tradicionales. Los adiestramientos estarán relacionados a las oportunidades de empleo del Área Local y la demanda ocupacional según aprobada por el Programa de Desarrollo Laboral. Los jóvenes deberán poseer las destrezas y calificaciones para participar exitosamente en los programas de adiestramiento. Estos adiestramientos están dirigidos a alcanzar un grado académico o certificado profesional, aumentando la tasa de logro de credenciales de

jóvenes.

**5. Educación que se ofrece de forma concurrente con actividades de preparación para la integración a la fuerza trabajadora y adiestramientos para una ocupación específica o un conglomerado de ocupaciones, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(E)**

Se coordinarán actividades donde se integre la educación con modelos de adiestramiento en áreas del mercado laboral, donde se lleve a alcanzar destrezas específicas de ocupaciones en demanda junto con la obtención de una educación relacionada a la ocupación. Se requerirá que las ocupaciones y los adiestramientos sean en áreas de demanda ocupacional y técnica, que correspondan con el desarrollo de la fuerza laboral del Área Local. Es importante seleccionar jóvenes adultos que tengan posibilidades de formar parte del banco de talentos que buscan las empresas del área. Por lo cual se enfatizará en áreas técnicas, con énfasis en educación de inglés y matemáticas.

**6. Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(F)**

Se incluye actividades que estimulen hábitos sociales positivos, trabajo en equipo, trabajos en proyectos de comunidad, exposición a oportunidades de educación postsecundaria, talleres de toma de decisiones y otros. Se enfatizarán, entre otros, los siguientes hábitos sociales positivos: Autoestima, Desarrollar Líderes en comunidades, Estilos de vida saludables, Motivación para continuar estudiando, Actitud positiva hacia el trabajo y Relaciones humanas.

**7. Servicios de Sostén, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(G)**

Los servicios de sostén son parte de los servicios dirigidos al desarrollo integral de los participantes. Son necesarios para viabilizar la participación de un individuo en las actividades autorizadas por WIOA. En el Área Local se ofrecerán los siguientes servicios de sostén y apoyo

a base de la necesidad de los jóvenes:

- Consejería individual y familiar
- Acceso a información y fuentes de referidos
- Servicios de prevención e intervención (abuso de sustancias controladas, embarazos no deseados y paternidad responsable)
- Transportación
- Alojamiento
- Cuido de niños
- Pago de licencias u otros relacionados requeridos para la ocupación
- Uniformes y herramientas que se utilizan en el trabajo

Los servicios de sostén son recomendados por los Manejadores de Casos de acuerdo con la determinación de necesidad del participante.

**8. Servicios de Mentoría por parte de Adultos, de conformidad de la Sección 129(c)(2)(H)**

Se coordinará con adultos para que provean servicios de mentores a jóvenes. Esta actividad facilitará y aportará el desarrollo, crecimiento profesional y personal del joven, mediante la relación Mentor-Participante. No se limita al área ocupacional, sino que, además, se ofrecerá consejería en el ámbito social. En esta actividad se expone al joven al campo ocupacional donde con la ayuda del mentor éste explora las diferentes situaciones que surgen allí. El mentor tiene la responsabilidad de orientar al joven sobre los diferentes aspectos relacionados a la ocupación o profesión que éste desempeña. Esta actividad puede ofrecerse a través de proveedores de servicios o mediante una aportación voluntaria del mentor para desarrollar esta actividad. La misma estará disponible durante todo el año. El contacto con el mentor se limita a un mínimo de 12 horas contacto.

**9. Servicios de Seguimiento, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(I)**



Todos los jóvenes deben recibir servicios de seguimiento. Los servicios se ofrecerán como mínimo por un periodo de doce meses, a partir de la fecha en que finaliza su participación. El tipo de servicio lo determinarán las necesidades individuales de cada joven. Los servicios de seguimiento para jóvenes que sólo participan en oportunidades de empleo en verano pueden ser menos intensivos, que los de los jóvenes que participan en otras actividades. Entre otros, se podrán ofrecer los siguientes servicios:

- a. Seguimiento al desarrollo de destrezas de liderazgo y los servicios de sostén que se le asignarán a los jóvenes participantes.
- b. Contacto regular con el patrono de un joven participante, incluyendo ayuda para solucionar problemas que surjan para retener el joven en el empleo.
- c. Asistencia para asegurar que el joven consiga un mejor empleo con mejor salario, logre el desarrollo de una carrera profesional y continúe educación postsecundaria.
- d. Participe en grupos de apoyo de pares relacionados al empleo.
- e. Monitorear el progreso del joven en un empleo posterior a haber completado un adiestramiento.

Se ofrecen talleres a los jóvenes para su mejoramiento personal, académico y ocupacional para que pueda culminar su escuela superior, se matriculen en instituciones universitarias o vocacionales, logren obtener un empleo y mantenerse en el mismo. En este proceso se preparan a los jóvenes perfiles de aptitudes ocupacionales y académicas. También se les orienta en temas relacionados con desarrollo empresarial para que puedan visualizar el autoempleo como opción para emplearse.

**10. Orientación y Consejería Abarcadora, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(J)**

Se ofrecerá Orientación y Consejería en áreas relacionadas con el uso del alcohol y las drogas, así como también referidos a otro tipo de consejería a base de las necesidades individuales del joven. De identificarse jóvenes con estos problemas se referirán a programas de ayuda de la comunidad.

**11. Educación de Conceptos Financieros, de conformidad con la Sección 129(c)(2)(K)**

Se diseñarán actividades, tutoriales, orientaciones y otros servicios, de tal manera que permita a los jóvenes:

- a. Adquirir los conocimientos financieros y económicos básicos.
- b. La comprensión amplia del financiamiento de la economía y la capacidad de planificar y gestionar la propia vida.
- c. Mejorar el bienestar financiero de los individuos y de la sociedad.
- d. Habilidades, motivación y confianza, necesarios para gestionar un producto financiero.
- e. Identificar las funciones del dinero y su valor.
- f. Reconocer los métodos de pago.
- g. Distinguir el significado del ahorro y del endeudamiento, así como su planificación correcta.

**12. Adiestramiento en Destrezas Empresariales (*Entrepreneurial*)**

Se ofrecerán adiestramientos mediante la contratación de proveedores de servicios, que serán certificados por la Junta Local. Dichos adiestramientos deben incluir:

- a. Destrezas de liderazgo que les permita descubrir sus intereses y talentos que los conduzcan a ser jóvenes emprendedores.

- b. Promover la capacidad de empresas innovadoras y que los jóvenes puedan aportar en un futuro al desarrollo económico de Puerto Rico.
- c. Exponer a los jóvenes a actividades que fomenten en ellos la capacidad empresarial para crear su propio negocio.
- d. Desarrollar actividades de emprendimiento para que los jóvenes puedan contemplar el autoempleo o el desarrollo de una empresa como alternativa para su sustento.
- e. Identificar una idea o concepto viable y adiestrarlos para preparar un Plan de Negocios.
- f. Dirección y seguimiento para lograr fuentes de financiamiento para establecer un negocio, el autoempleo y lograr la aprobación de su Plan de Negocios.
- g. Ofrecer seguimiento durante las diferentes etapas del adiestramiento, incluyendo el periodo posterior al inicio de la empresa establecida por el joven participante.
- h. Servicios combinados de Sostén y Seguimiento, para que el participante logre su meta ocupacional, dirigido a ser un empresario(a).
- i. Identificar la coordinación que se realizará con las organizaciones que promueven el desarrollo de nuevos negocios, como el "Small Business Bureau", cooperativas, el Banco de Desarrollo Económico, entre otros.

**13. Servicios que proveen información sobre el mercado laboral, empleos con demanda ocupacional, consejería y exploración de carreras**

Se ofrecerán talleres considerando lo siguiente:

- a. Competencias, habilidades, destrezas y actitudes más demandadas por las empresas.
- b. Acceso a servicios de empleo que incluyan:

- Ofertas de empleo en las ALDL-SJ.
- Información sobre el mercado laboral del ALDL-SJ.
- Ocupaciones de mayor demanda, así como las ocupaciones de menor demanda.

c. Requisitos académicos para lograr una ocupación o puesto.

d. Talleres de orientación profesional.

**14. Actividades que ayudan a los jóvenes a prepararse para la transición a la educación postsecundaria y adiestramientos**

En esta actividad se ofrecerán talleres, charlas y foros con la finalidad de que los jóvenes conozcan sobre la importancia de prepararse para obtener una educación postsecundaria. Se diseñarán actividades dirigidas a:

- Ofrecer orientación sobre cómo elegir una carrera universitaria o postsecundaria de nivel vocacional y técnico.
- Desarrollar ferias educativas y/o casas abiertas en coordinación con las instituciones postsecundarias.
- Visitas a centros universitarios.
- Ofertas académicas de centros universitarios incluyendo: costos, créditos, prácticas profesionales, licencias, entre otros, requeridos por ocupación.
- Visita a industrias, negocios, instituciones comunitarias, entre otras, para exponer a los jóvenes a un escenario real en el que puedan conocer una ocupación o profesión.
- Consejería grupal o individual sobre la transición de la escuela secundaria hacia la vida universitaria o de estudios postsecundarios, que incluyan:
  - a. Financiamiento y becas disponibles.

- b. Hábitos de estudios.
  - c. Alojamiento o búsqueda de hospedajes.
  - d. Planificación de la posibilidad de estudio y trabajo.
- Consejería de pares por jóvenes universitarios o que se encuentran en educación vocacional o técnica, para ofrecer una visión realista de la educación postsecundaria.

Esta estrategia de servicios que será trabajada para el Programa de Jóvenes, Adultos y Desplazados nos permitirá integrar los requerimientos de la nueva Ley WIOA y a la vez desarrollar efectivamente los servicios del Centro de Gestión Única.

## **V. COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA**

Se incluye carta del Presidente de la Junta Local a la Alcaldesa del 24 de agosto de 2020, en la que se plantea la situación sobre el cumplimiento con el “Sunshine Provision”.

**(Anejo 2)**



ÁREA LOCAL  
DE DESARROLLO LABORAL  
SAN JUAN

24 de agosto de 2017

Carmen Yulín Cruz Soto  
Alcaldesa  
Municipio Autónomo de San Juan  
Puerto Rico 00936

Estimada Alcaldesa:

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA, por sus siglas en inglés) y la Carta Circular WIOA 03-2017 emitida por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) instruyó a las Juntas Locales sobre la responsabilidad del "Sunshine Provision" según establecido en la sección 101 (g) y la sección 107 (e) de WIOA. En la Circular, se establecen los requisitos mínimos de publicidad de los actos de las Juntas, así como la información que debe estar accesible al público de forma electrónica. Por ello, es responsabilidad de cada Junta contar con una página electrónica que contenga información relacionada a la composición y directorio de la Junta, calendario de reuniones, entre otros puntos de interés general. La información tiene que ser actualizada periódicamente.

Por otro lado, la Reglamentación Federal 20 CFR Parte VI, establecen a las Juntas Locales de Desarrollo Laboral el requisito de publicidad, transparencia, apertura y divulgación de los asuntos de la Junta Estatal y las Juntas Locales.

A esto se le conoce como el "Sunshine Provision" bajo WIOA. Dado que es esta es una de las funciones de la Junta, queremos cumplir.

Solicitamos muy respetuosamente que en los próximos diez (10) días se establezca el plan de trabajo para integrar los requerimientos mencionados en la página WEB del Municipio y cumplir con lo establecido en la carta circular.

La información requerida en la página es la siguiente:

- 1) Información relacionada a las actividades de la Junta Local
- 2) Información sobre el Plan Local previo a ser sometido
- 3) Información sobre miembros de la Junta Local
- 4) Información sobre la Designación de los "One Stop Operators"
- 5) Información sobre la adjudicación de la delegación de fondos o contratos a proveedores elegibles de inversión en la fuerza laboral juvenil
- 6) Información General de la Junta
- 7) Comunicados de prensa, actividades y avisos de subasta, entre cualquier otra información de interés público

En la carta circular establece los requisitos de la información que debe incluir la página.

Deseamos continuar sirviendo a más de 10,000 visitantes al Centro de Gestión Única en búsqueda de empleo o estudios. En espera de reunión para la coordinación, queda de usted a la orden.

Cordialmente,



Emilio Torres Hernández

Presidente

Junta de Directores ALDL San Juan

c:  
Dr. Rafael Jaime del Valle, ViceAlcalde  
Esperanza Ruiz, Administradora de la Capital  
Ivaida Hornedo, Directora Ejecutiva ALDL

# Francisco J Concepción Márquez

PO Box 9022572  
San Juan, PR 00902-2572  
Tel. 787-309-4327  
Email: fran943@msn.com

## EDUCATION

Puerto Rico and Caribbean Advance Studies Center  
PhD. Puerto Rican and Caribbean History  
Dissertation: "The Young Lords and the Black Panthers, ideological divergences in the struggle for liberation, 1969-1976."

Interamerican University of Puerto Rico  
PhD., Pastoral Theology, 2015  
Dissertation: "Arnulfo Romero's ecclesiology and the identity of the tortured in Guantánamo: Toward an ecclesiology of torture".

Washington College of Law, Washington DC  
Masters in Laws (LL.M.) International Legal Studies, 2004

University of Puerto Rico, School of Law  
Juris Doctorate (J.D.), 2002.

Central University of Bayamón  
M.A. Biblical Studies, 21 credits approved  
B.A., Philosophy, 1993.

## AREAS OF TEACHING

Law, society and religion; Latin-American history and Liberation Theology; Afro-Latino history; Puerto Rican History; Caribbean religions and culture; Immigration law and human rights; International Law; Religions in comparative perspective; history of the Caribbean; Slavery and religion; Afro-Caribbean politics, decolonial and liberations movements; Latino and Diaspora, culture and politics.

## PUBLICATIONS AND PUBLICATIONS IN PROCESS

"El Impertinente Categórico y el Problema de la Tortura: Una Lectura Kantiana del caso Bucklew v. Precythe", *Revista del Colegio de Abogados y Abogadas de Puerto Rico*, (Sometido para publicación).

*Hacia la ecclesiología del torturado. (Spanish edition of dissertation, in process)*

"Dios le debe a Hacienda", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2016/06/08/dios-le-debe-a-hacienda/>



(Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2016)

"En Puerto Rico la crisis económica divide a las iglesias.", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2016/08/03/puerto-rico-en-puerto-rico-la-tesis-economica-divide-a-las-iglesias/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2016)

"Teología y Revolución en el Caribe", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2016/09/23/puerto-rico-teologia-y-revolucion-en-el-caribe/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2016)

"La Conferencia Episcopal Puertorriqueña se pronuncia en contra del colonialismo.", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2016/10/31/puerto-rico-la-conferencia-episcopal-puertorriquena-se-pronuncia-en-contra-del-colonialismo-primer-parte/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2016)

"El radicalismo de la navidad", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2016/12/29/puerto-rico-el-radicalismo-de-la-navidad/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2016)

"El ayuno que agrada a Dios.", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2017/03/15/puerto-rico-el-ayuno-que-agrada-a-dios/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2017)

"La liberación de Oscar López en Puerto Rico y sus significados teológicos.", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2017/05/22/puerto-rico-la-liberacion-de-oscar-lopez-en-puerto-rico-y-sus-significados-teologicos/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2017)

"Presentación del libro "Voces Teológicas en diálogo con la cultura"", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2017/07/06/presentacion-del-libro-voces-teologicas-en-dialogo-con-la-cultura-i/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2017)

"Martin Luther King y la soberanía de Puerto Rico ", <https://observatorio-religionyasuntospublicosal.org/2018/01/17/martin-luther-king-y-la-soberania-de-puerto-rico/> (Observatorio sobre Religión y Asuntos Públicos en América Latina: Argentina, 2018)

"Myalismo y Obeah: Sincretismo y Poder.", [http://kalathos.metro.inter.edu/Num\\_12/Myalismo.pdf](http://kalathos.metro.inter.edu/Num_12/Myalismo.pdf) (Revista Kalathos, 2013)

"Putting the cap to the price at the pump : Gasoline price control in Puerto Rico.", Revista del Colegio de Abogados de Puerto Rico, vol. 66. núm. 2; abr.-jun. 2005

## **PAPERS**

"Hamilton save us: Puerto Rico's Colonization by the Diaspora after María", New England Council of Latin American Studies 2019 annual meeting, Clark University, Massachusetts, November 2nd, 2019, Connecticut College, Connecticut.

"El proyecto/proceso teológico decolonial en la obra de Luis Rivera Pagán", Teorizando el giro decolonial: reflexiones en torno a Puerto Rico, UPR Arecibo, 26 y 27 de julio de 2019.

"Alain Badiou and the Ontology of Reparations", Caribbean Philosophical Association, Shifting the Geography of Reason XVI, Brown University, Providence, Rhode Island, June 6-8, 2019.

"Lo uno y lo múltiple entendido como nostalgia en la ontología de Alain Badiou", Día Mundial de la Filosofía, Universidad de Puerto Rico, Abril 2019. Ver: <https://www.youtube.com/watch?v=5ZucgIjBUOI>

"Homiletics as Ethnography: The Use of Ethnographic Perspectives on Arnulfo Romero's Preaching in El Salvador", World Christianity Second International, Interdisciplinary Conference, Princeton University, New Jersey, March 15-18, 2019.

"Colonialism and recovery after Maria in Puerto Rico", New England Council of Latin American Studies 2018 annual meeting, Clark University, Massachusetts, November 10<sup>th</sup>, 2018.

"Afro-Puerto Rican Liberation in New York: The Young Lords Party and the Afro-Boricua Identity", Segundo Congreso de Afrodescendencia, Universidad de Puerto Rico, 29 de octubre de 2018.

"Ramón E. Betances and the Jewish colonization project in the Dominican Republic: An examination of the representation of the Jew in Puerto Rican politics.", The Latin American Jewish Studies Association (LAJSA) Fifth Regional Research Conference, Columbia University, New York, May 29-30, 2018.

"Martin Luther King and the Puerto Rican Independence", Martin Luther King Dialog Table, Ponce, Puerto Rico, April 18th, 2018.

"Martin Luther King and the Puerto Rican Independence", Martin Luther King Dialog Table, San Juan, Puerto Rico, January 20th, 2018.

Presentación del libro "Voces Teológicas en Diálogo con la Cultura", Librería Norberto González, 29 de junio de 2017.

"The Young Lords and COINTELPRO", Social Movements Dialog, Ponce, PR March 25th, 2017.

"Martí, the law and democracy: Towards a new conception of politics in Cuba", Eleventh Conference on Cuban and Cuban-American Studies, FIU, February 24th, 2017.

"The impact of the Pinochet case on the right to freedom of movement.", World Philosophy Day, University of Puerto Rico, November 2016.

"Torture and history: Can we make a history of torture in the Caribbean?", Second National Students of History Conference, San Juan, PR September 24th -26th, 2015.

"The new history and the creation of the future: a theoretical approach to the new history in Puerto Rico.", First National Students of History Conference, San Juan, PR September 23-25th, 2013.

## **EXPERIENCE**

### **Criminal Justice Program**

Interamerican University of Puerto Rico, Barranquitas Campus  
Associate professor, August 2010 to present

Teaching responsibilities include five courses per semester in the areas of Criminal Justice; Introduction to the Criminal Law, Political Science; Human Rights; Ancient World History; Puerto Rican History; Ethics and Religious Studies.

Other responsibilities include participation on campus committees, President of the Academic Senate, Member of the Senate, President of Internationalization Committee and Academic Counseling.

Experience in distance education, preparation of distance education courses, working with Blackboard, National Students Exchange Coordinator, participated on the Higher Education Certificate at the COLAM.

### **Religious Studies Program**

Academia María Reina, San Juan, PR

Religious studies teacher, January 2008 to May 2010.

Teaching responsibilities include courses in Religious Studies, Moral Studies, Religion and Society, and others.

### **Immigration Attorney**

From May 2004 to present.

**Department of Romance, German & Slavic Languages & Literatures**  
George Washington University, Washington DC  
Adjunct Instructor of Spanish Language, August 2005 to December 2007.

**College of Arts and Sciences**  
American University, Washington DC  
Adjunct Instructor of Spanish Language, August 2005 to December 2007.

**Colegio San Ignacio de Loyola**  
Religious Studies Department, San Juan, PR  
Religious Studies teacher, January 2000 to May, 2003

**Escuela Superior Católica**  
Religious Studies Department, Bayamón, PR  
Religious Studies Teacher, January 1994 to December 1999.

## **OTHER ORGANIZATIONS**

**Puerto Rican Bar Association**  
San Juan Delegation President, Present  
President Immigrants' Rights Commission, 2010-2016

**Martin Luther King Dialog Table**  
Coordinator, Present  
Membership Coordinator, 2016-2018

# ÁNGEL M. PIÑEIRO SANTOS

Calle 45, CE-886, REPARTO METROPOLITANO • SAN JUAN, PR 00921

Cel: (939) 263-3210

angel.pineiro49@gmail.com

## OBJECTIVO

Pertenecer a una organización que me ofrezca la oportunidad de contribuir y garantizar en su mejoramiento y desarrollo. Ampliar mis destrezas, conocimientos, experiencias para dar un servicio de calidad y al mismo tiempo me brinde la oportunidad de crecimiento a nivel profesional y personal.

## EXPERIENCIAS

2012-Presente Unión Independiente de Empleados de la AEP Puerto Nuevo

*Oficial de la Unión*

- Secretario de Educación
- Miembro del Comité Ejecutivo
- Delegado desde el 1991 al Presente

2016 Central Puertorriqueña de Trabajadores Puerto Nuevo, San Juan, PR

- *Miembro del Comité Ejecutivo*
- Secretario de Educación

2019 Federeración Central de Trabajadores

Guaynabo

- Oficial de la Unión

1988-2017 Autoridad de Edificios Públicos

Puerto Nuevo

- *Técnico de Refrigeración II*

## EDUCACION

2002-2003 Professional Technical Institution, Inc

Bayamón

- Curso Electricidad con Electronica Industrial y PLC

1995-1996 Professional Technical Institution, Inc

Bayamón

- Curso de Refrigeracion y Aire Acondicionado
- Alto Honor
- Licencia Núm. 6743

1988 Universidad Ana G. Méndez

Cupey

- Grado Asociado Administracion de Empresa

1987 Esc. Meraldo Caraza

Trujillo Alto

- Diploma 4to Año
- Curso General

#### **HABILIDADES**

---

Aprendo con facilidad, puntualidad, creatividad, iniciativa, organizado, trabajo de forma autónoma, bajo presión en equipo o poca supervisión

#### **REFERENCIAS**

---

Disponibles de ser solicitadas

## **TERESA BERRIOS**

PO Box 361306

San Juan, Puerto Rico 00936-1306

---

Cel. 787-319-1365

Phone (787) 753-8484

Fax (787) 753-0855

Home Phone (787) 786-0884

Email: [teresaberrios@puertoricombdacenter.com](mailto:teresaberrios@puertoricombdacenter.com)

### **EDUCATION:**

Masters' Degree in Business Administration (December 2000)  
University of Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico

B.A. - Major in Accounting  
Bayamón Regional College, College of Business Administration - 1984

B.S.S. - University of Puerto Rico, Rio Piedras, Puerto Rico - 1975

### **COMPUTER SKILLS:**

Microsoft Office 2000 (Word, Excel, PowerPoint), Internet, Peachtree (Payroll and Accounts Receivable)

### **OTHER COURSES:**

Seminars "Connect your Business to the World", "The 22 Immutable Laws of Marketing", "The Legal Aspects of Hiring and Firing", "Employment Laws", "Franchising Today", "Exploring New Markets and New Opportunities"  
Implementing a System for High Quality Services - The Tuck School of Business at Dartmouth University

### **EMPLOYMENT:**

- ***Project Director, PR Minority Business Enterprise Center (Operated by PR Products Association) - 1997 to present***  
PO Box 363631, San Juan, Puerto Rico 00936-3631
- ◇ Direct and coordinate the management of the MBEC program in accordance with the policies, work requirements and MBEC responsibilities and regulations determined by MBDA and in the accomplishments of the goals established.
- ◇ Execution of the overall program of the Minority Business Development Agency with special concentration on two primary objectives: provide efficient assistance to minority enterprises in Puerto Rico and to meet the program's goals as established by MBDA.
- ◇ Major emphasis is given to the operation's administrative, development and technical functions. Implementation of MBDA's policies, guidelines, rules and regulations. Advise on new approaches, methods and procedures favoring the improvement of local programs. Supervision, direction and motivation of technical personnel to ensure an outstanding level of individual and collective performance. Formulation personnel and fiscal policies in conforming to MBDA regulations.

- ◇ In the development phase, conception and development of projects, programs and activities designed to meet the local demands of assistance. Standardization of methods and procedures to create an optimum use of available resources.
- ◇ Effective coordination with the federal and local government agencies and private institutions to support services provided by the Center.
- ◇ Promotion of MBDA assistance projects in order to obtain participation of local minority groups.
- ◇ Design effective promotional campaigns emphasizing advantages of MBDA's programs. Obtain collaboration from local information services.
- ◇ On the technical phase, plan, implement and streamline of technical services in accordance with actual needs and demands of minority enterprises.
- ◇ Training of personnel to strengthen the MBDA programs.
- ◇ Make local minority groups aware of the advantage of using technology to expand their businesses
- ◇ Develop and participate in seminars, workshops and conferences addressed to the business sector in coordination with local and federal agencies and with private institutions. Lead matchmaking event during the Medweek celebration in Puerto Rico
- ◇ Responsible for the overall administration of the Center regarding budget, personnel, preparation of proposals and supervise the accounting procedures.
- **Deputy Director, San Juan Minority Business Development Center (operated by PR Products Association) - 1992 to 1997**  
PO Box 363631, San Juan, Puerto Rico 00936-3631
- ◇ Assist the Project Director in all his functions and responsibilities and to act in all pertinent matters in his absence.
- **Administrative Assistant, San Juan Minority Business Development Center (operated by PR Products Association)**  
PO Box 363631, San Juan, Puerto Rico 00936-3631
- ◇ Execution of the overall administrative and office services of the Center. Training of personnel, coordination of activities with federal and local government agencies, private institutions and promotion of the MBDC's services. Assist the business counselors in providing management and technical assistance.

**Other Responsibilities:**

- **Member of the San Juan Board - Workforce Investment Act (appointed by Hon. Jorge Santini, Mayor of San Juan)**



**LANGUAGES**

Bilingual (English and Spanish)

**REFERENCES:**

Benjamin Rosa-Schellhorn  
Sr Director, SC Procurement  
Johnson & Johnson  
475 Street C, Suite 428  
Guaynabo, PR 00969-4290  
Mobile (787) 633-0845  
[brosa2@its.jnj.com](mailto:brosa2@its.jnj.com)

Rosemarie Rodriguez  
International Trade Manager  
Oriental Bank  
P O Box 195115  
San Juan, PR 00919-5115  
Tel. 787-213-2807  
[rorodriguez@orientalfg.com](mailto:rorodriguez@orientalfg.com)

Migdalia Rosado  
Executive Director  
PRIMEX  
World Plaza Building  
Suite 1002  
268 Muñoz Rivera Ave.  
Hato Rey, PR 00918  
Mobile (787) 646-5764  
[mrosadogarcia@primexpr.org](mailto:mrosadogarcia@primexpr.org)

## RAUL RODRIGUEZ FONT

En el ámbito académico, posee un bachillerato en Administración de Empresas, con concentración en Contabilidad, de la Universidad de Puerto Rico. En 1982 obtuvo su designación de CPA.

Fue Vice Presidente de Finanzas y Administración en César Castillo, Inc., y trabajó en la firma de contadores, Deloitte & Touche.

En el ámbito laboral, es Propietario y Presidente de las compañías Droguería Betances, LLC. y Luis Garratón, LLC.

Propietario y Presidente del equipo de Béisbol Profesional de Puerto Rico, Criollos de Caguas y Presidente de la Junta de Directores de la Liga de Béisbol Profesional de Puerto Rico.

### Entre sus logros Profesionales se encuentran:

- ✓ Miembro de la Junta de Directores de Optisource (Generics Buying Group).
- ✓ Miembro de la Comisión de Desarrollo Económico del Municipio de Caguas, Puerto Rico.
- ✓ Perteneció a la Junta de Directores del HDA (Healthcare Distribution Alliance) y al Comité de Auditoría en EU.
- ✓ Ejerció como Vice Presidente de la Cámara de Comercio de Puerto Rico.
- ✓ Ejerció como Presidente de la Junta Estatal de Inversión en la Fuerza Laboral, entre los años 2013 al 2016.
- ✓ Fue el vigésimo noveno Presidente del Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico, durante el año fiscal 2001-2002.
- ✓ Presidió la Comisión Organizadora de Conferencia Interamericana de Contabilidad en SJ, PR en agosto de 2011.
- ✓ Ha ocupado las posiciones de Presidente Electo, Primer y Segundo Vice Presidente, Tesorero y Director de la Junta de Gobierno del Colegio de CPA.
- ✓ Ha sido Presidente de varios Comités del Colegio de CPA de Puerto Rico, entre los que se encuentran el de Planificación Estratégica, Empresa Privada y Finanzas.
- ✓ Su compromiso y entrega al Colegio de CPA lo hicieron merecedor del premio de CPA Distinguido por Servicios al Colegio en el año 1993.
- ✓ Perteneció al Consejo de Directores del Instituto Americano de CPA (AICPA) y de la Asociación Interamericana de Contabilidad (AIC), organismo que agrupa a los contadores de 23 países de América.
- ✓ Presidió la Comisión de Control de Calidad de la Asociación Interamericana de Contabilidad (AIC).
- ✓ Presidió la Junta de Directores del Puerto Rico Junior College desde el 1985 hasta el 2005.
- ✓ Se ha desempeñado como orador en múltiples charlas en Puerto Rico y Latinoamérica en las áreas de la Salud, Economía, Contabilidad y Control de Calidad.

- ✓ Miembro de la Junta de Directores del Hospital de Niño de Puerto Rico.
- ✓ Sub Tesorero de la Junta de Directores – Empresarios por Puerto Rico.
- ✓ Fundador “Aquí Para Ayudarte” - Organización dedicada a ayudar a los adictos en su rehabilitación.
- ✓ Asesor de la organización “Forjando un Nuevo Comienzo”, dirigida por Moraima Oyola.
- ✓ Presidió por espacio de cinco (5) años la Liga Infantil y Juvenil de Béisbol de Borinquen Gardens de Puerto Rico.
- ✓ Colaboró con el Torneo de Excelencia y la Asociación de Escuchas de Puerto Rico.

Rev. 3/22/2019

**KEVIN MIGUEL RIVERA-MEDINA, ESQ.**

1858 Reina de las Flores Urb. Santa María, San Juan PR 00927  
787.402.2113 / 787.766.1289 (f) / mkconsultores@gmail.com

**Education**

**Interamerican University of Puerto Rico School of Law** May 2005

Juris Doctor

*Summa Cum Laude*

*Fernós Isern Award for Public Law*

**Erasmus University Rotterdam**

Summer 2003

Graduate Program, supported by the Elliot School  
of International Affairs, George Washington University.  
*2003 IIMCR Negotiation & Conflict Resolution*  
4.00 GPA

**University of Puerto Rico, Río Piedras Campus**

August 2001 to December 2002

Graduate School of Economics

Studies conducting to Master's Degree

4.00 GPA

**University of Puerto Rico, Río Piedras Campus**

May 1999

School of Social Sciences, B.A.'s Degree

Major in Political Sciences, Minor in Economics

*Magna Cum Laude*

*Graduation Ceremony Speaker*

**University of Puerto Rico High School**

May 1995

San Juan, Puerto Rico

*Juan Hernández Award*

**Professional Experience**

2015 - Present **BUFETE COLÓN SANTANA & ROMÁN**, San Juan, PR

*Attorney and Counsellor at Law*

The Firm offers clients with local and federal legal representation and advice in an array of topics, such as banking and commercial litigation, foreclosures, bankruptcy, labor and employment, collections, corporate affairs, general contracts, distribution contracts, advertisement and sweepstakes rules and regulations, among others; with an extensive practice of notarial law and services. We also offer legislative advice, drafting of legislative bills and memoranda, as well as support on Government issues and Municipal affairs. Main duties include appellate proceedings, bankruptcy, foreclosures, legislative and government affairs as well as general civil litigation.

2011- 2015 **JC JEWELER'S, INC.**, Bayamón, PR

*General Manager*

Previously a client, JC Jeweler's hired me as General Manager for this OCFI (Office of the Commissioner of Financial Institutions) regulated corporation. Main duties included contracts drafting and negotiation, in house legal counsel and representation before courts and administrative procedures, governmental affairs, labor and employment issues, compliance with OCFI and other regulations, overview of the general operations, media management, among others. The company held

nine branches, five coffee shops, and a TV program, with dozens of employees, several contractors, a multimillion annual income, and an expected expansion to the US Hispanic market.

**2009 - 2011 OFFICE OF THE OMBUDSMAN, San Juan, PR**  
*Interim Ombudsman / Deputy Ombudsman / Director of Legal Affairs*

The Deputy Ombudsman commands all internal and external services, assuring success of our efforts and the achievement of the administration's goals. Serves as Ombudsman in her absence and conducts Executive Hearings. Other duties entail the supervision of the staff, preparing and managing the yearly budget, representing the Office at official activities and meetings, attending public appearances and press issues.

Correlatively, as Director of the Legal Affairs Division, represented the Office before local and US courts, as well as at administrative procedures and legislative hearings. The Division also produced all internal legal memoranda; commented and appeared, on behalf of the Office, at dozens of legislative bills -including the Government Reorganization Plan Number 1, which was duly amended after our firm opposition on the bill as initially presented-; prepared and overview all administrative orders, rules, contracts and legislative memoranda.

While serving as Interim Ombudsman, in less than eighteen months, I carried the Office from a 5.67 % announced deficit to a 9.43 % surplus, while expanding our services and number of employees, reducing ineffective administrative expenses and renegotiating previous contract agreements. Also, collaborated on the *VII Human Rights Report on People with Disabilities*, of the Latin American Ombudsman's Federation.

**2007 - 2009 OFFICE OF LEGISLATIVE SERVICES, San Juan, PR**  
*Deputy Director/Interim Director*

Led teams of professionals of the highest caliber who work under rigorous standards of excellence and diligence dedicated to serve all Members of the Puerto Rico Legislative Assembly in the research and analysis of public policy. Served as Director in his absence, and was in charge of all main administrative and labor/human resources issues, as well as the proofreading and correction of all legal and legislative memoranda; also supported and coordinated legal counselors and attorneys, among many other tasks. The OLS, at that moment with 120 employees, 20 divisions, and an over \$11 MM budget, served as the main public source of first-hand information in relation to any aspect of the legislative process, including the Library of the Legislative Assembly.

**2005 - 2007 PUERTO RICO SENATE, San Juan, PR**  
*Legal Adviser to the President*

At the Office of Legal Advisers and Federal Affairs for the President of the Senate, I started serving as Economic Adviser and then as Legal Adviser; represented the Senate, as well as the Senators in their official capacities, before courts and administrative forums; advised the President in federal affairs, legal issues, legislation, Senate Rules' issues, parliamentary issues, among others; advised the Senate's administration in labor issues, federal affairs, contracts, government affairs, among others. Managed a caseload of matters in constitutional law, labor law, breach of contracts, and construction law. Some of the most prominent court issues during my appointment as Senate's Attorney were: Executive control and constriction of Legislative Budget, House Speaker's opposition to sign and remit to the Governor the approved Sales Tax

Bill, citizens' request to oblige the approval of a Bill attending the electoral results of the 2005 Legislative System Referendum, and labor complaints before local and federal forums. Prepared several public speeches for the President.

2004 - 2005 NIGAGLIONI & FERRAIUOLI LAW OFFICES, PSC, Hato Rey, PR

*Law Clerk*

Among the vast list of duties, my main responsibilities included: legal research; preparation of legal memoranda; drafting motions, complaints, and other pleadings to local and federal courts.

2003 - 2004 McCONNELL VALDÉS, Hato Rey, PR

*Law Clerk*

Assigned to the Litigation Department, principal duties entailed the performance of extensive legal research, writing legal memoranda and drafting pleadings to local and federal courts. The caseload attended includes commercial and complex litigation. Also helped some of the attorneys in the development of public lectures.

### Bar Admissions

Puerto Rico Supreme Court (2006)

Notary Public in Puerto Rico (2006)

US District Court for the District of Puerto Rico (2006)

US Court of Appeals for the First Circuit (2006)

Supreme Court of the United States of America (2010)

### Honors & Memberships

- Member, Puerto Rico Bar Association. 2006-Present.
- Member, American Bar Association. 2011-Present.
- Puerto Rico Bar Association's Governing Board, Delegate for Rio Piedras. 2017-Present.
- Chair, Puerto Rico Bar Association's Committee on Death Penalty. 2010-Present. Awarded as Committee of the Year in 2011 and 2014; Awarded as Mention on 2013. Previously, Vice President, 2006-2010.
- President of the World Coalition Against Death Penalty; Paris, France. 2017-Present. Vice President, 2017-2015. Spokesperson for the 2013 World Congress (Madrid); Chair of 2010 General Assembly (San Francisco, U.S.A.); Representative, Steering Committee, 2010-Present.
- Fiscal Agent, ALAPÁS Foundation. 2015-2016. Vice President, 2011-2015.
- Summa Cum Laude Law School Graduate, 2005.
- Dr. Fernós Isern Award in Public Law, 2005.
- Teacher Assistant to Professor and President of the PR Bar Association, J. Fontanet. 2005.
- Member, UIPR School of Law Honor Program. 2003-2005.
- Member, UIPR Law Review, Writers Team. 2004-2005.
- Recipient, UIPR School of Law Honor Scholarships, academic years 2002-2003, 2003-2004, 2004-2005.
- Senator, UIPR School of Law Academic Senate. 2003-2004.
- Awarded by the National Law Students Association on 2001.
- Team Leader, Citizens Lobbying for Vieques, U.S. Congress, 2001.
- Member of *Derecho Pa' Vieques*, Civil Rights & Environmental Law Student Association. 1999-

2001.

- Teacher Assistant to Professor H. García, UPR's Center for Caribbean Studies. 1999.
- School of Social Studies' Representative to the Students General Council. 1998-1999.
- President, University of Puerto Rico General Students' Council. 1999.
- Senator (Ex Officio), UPR Academic Senate. 1999.
- Member, Golden Key National Honor Society. 1997-1999.

### Reported Cases & Publications

*Córdova Iturregui, Et Al. v. Cámara de Representantes*, 2007 TSPR 133, 171 DPR 789.

*Romero Barceló v. ELA, Acevedo Vilá*, 2006 TSPR 163, 169 DPR 460.

*Aponte Hernández v. Acevedo Vilá*, 2006 TSPR 24, 167 DPR 149.

*¡Aquí no hay respeto! El camino difícil hacia la solución justa, rápida y económica en los litigios civiles.*  
39 Rev. Jur. UIPR 791 (2005).

*Jury Rejects Death Penalty in Puerto Rico*, <http://www.worldcoalition.org/Jury-Rejects-Federal-Death-Penalty-in-Puerto-Rico.html>.

Numerous opinion columns for newspapers on Death Penalty issues.

### Lectures & Public Appearances

Dozens of public presentations on Death Penalty (Local, Federal, Regional and Worldwide issues)

Delegate to International and Regional Congress (Death Penalty and Civil Rights issues)

Several Lectures on Victims of Homicide Rights

Legislative Process & Legislative Research

Bank Secrecy Act - Anti Money Laundering

Legislative Systems: *One or Two Legislative Bodies?*

Separation of Powers, Constitutional Law

Effects of Public Law 23/2011 & Law 209/2014 on the Pawn Industry

Ombudsman's Office Overview

AAA Mega-census Program's effect for the PR Home Renters' Association

Several Appearances before Legislative Commissions and Hearings

Several Press Conferences (local and international)

Several TV and radio Interviews (local and international)

Host of Weekly Radio Programs

### Skills

Fluent in English and Spanish; French basic course

Excellent writing skills

Public speaking

Negotiation and mediation skills

Business Management

Public Administration

Labor and contracts conflicts resolution

Proficiency on Microsoft Office, Power Point

Proficiency on electronic legal research tools

CURRICULUM VITAE  
FEDERICO TORRES MONTALVO

Nacido un 21 de abril de 1945 en Utuado, Puerto Rico. Para el año 1964 se graduó en la Escuela Luis Muñoz de Utuado. Cursó sus estudios universitarios en la Universidad Interamericana en Gerencia y Administración de Empresas.

En el mundo del trabajo comenzó su jornada como perito electricista y técnico de refrigeración. Luego fue ascendido a Superintendente de Proyectos en Abarca Warehouse, destacado en la Base Ramey en Aguadilla donde trabajó siete años. Luego pasó a la Autoridad de Edificios Públicos (en el 1971) donde constituyó la Unión Independiente de Empleados de la Autoridad de Edificios Públicos (UIEAEP), la cual presidió hasta junio de 2013.

Ha demostrado su entrega, compromiso, solidaridad y contribución con el Puerto Rico que todos queremos. Algunos de los cargos que ha ocupado durante su larga y productiva trayectoria sindical son:

Secretario General de la Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado (CUTE), cargo que ocupa actualmente; Miembro de la Junta de Directores de la Asociación de Empleados del ELA; Secretario Ejecutivo para el Caribe, de la Coordinadora Latinoamericana de Servidores Públicos (CLASEP); Secretario Ejecutivo para el Caribe, de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Estado (CLATE); Miembro del Comité Ejecutivo de la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT); Presidente y Miembro del Comité Ejecutivo de la Central Puertorriqueña de Trabajadores (CPT); Coordinador del Comité de Organizaciones Sindicales (COS); Miembro del Comité Ejecutivo de "Estrategias Puerto Rico"; Miembro del Comité para Estudiar la Sindicalización de los Empleados Públicos; Miembro del Comité de Diálogo sobre la Productividad y Competitividad; Miembro del Comité para Estudio de la Unicameralidad; Miembro de la Comisión para la Revisión y Estudio de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998 que nombró la Gobernadora de Puerto Rico; Miembro del Comité "Todos Contra la Violencia" nombrado por la Gobernadora de Puerto Rico; Miembro del Comité Trisectorial, el cual presidió durante su primer año de existencia.



En el 2003 tuvo el honor de dirigirse a la Plenaria de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, Suiza, en representación de los trabajadores de América Latina.

Ha ofrecido seminarios y conferencias sobre la Privatización; la Realidad del Movimiento Obrero en Puerto Rico; sobre la Sindicalización de los Empleados Públicos y la Negociación Colectiva; Seminarios sobre la Organización Sindical y la Eficiencia y Productividad del Trabajo, entre otros.

Ha participado en seminarios, conferencias y congresos locales e internacionales como: Seminarios de Cuadros en la Universidad de los Trabajadores de América Latina (CLAT) en Venezuela; seminario sobre la Elaboración Política Sindical en República Dominicana; Congresos de la CLAT en Colombia, Argentina, Brasil y Venezuela; Conferencia Centroamericana para la Paz en República de Costa Rica; Congreso Mundial del Trabajo en Venezuela, Austria, Rumanía y Tailandia; Coloquio sobre la Realidad del Movimiento Obrero en América Latina en Venezuela, entre otros.

Es Co-Fundador de la Cumbre Social en Puerto Rico, fundada en febrero de 2000 y participó activamente en la lucha por la salida de la Marina de Guerra de Vieques que conllevó su arresto y encarcelamiento.

Actualmente, además de ocupar el cargo de Secretario General de la CUTE, es miembro del Comité Ejecutivo de la CPT y miembro del Comité Ejecutivo de la UIEAEP. Ha participado activamente en el movimiento contra la Junta de Control Fiscal y en reclamo por la auditoría de la deuda gubernamental, y por la descolonización de Puerto Rico.

Actualizado: Marzo 2019

## **Emilio Torres Hernández**

---

Urb. El Vedado  
215 Calle Benito Pérez Galdós  
San Juan, Puerto Rico 00918  
Tel. 787-764-8954 / Cel. 787649-1007

### **PREPARACION ACADEMICA**

**Colegio de Agricultura y Artes Mecánicas – Mayagüez (UPR)**  
Bachillerato en Ciencias de Ingeniería Industrial

**Lower West Center – New Cork City**  
Epidemiología

**Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico**  
Programa de Internado en Gerencia

1. Control de producción
2. Estudio de método de tiempo y movimiento
3. Administración de personal
4. Control de calidad
5. Economía industrial
6. Derecho Registrar

**Universidad de Cornell – New York**

1. Economics for business
2. Food Distribution

**Universidad de Puerto Rico**

1. Relaciones Obrero Patronales
2. Administración de Convenios Colectivos

**Universidad de Panamá**

Primer Seminario en Comunicaciones – Celebrado en Ciudad de Panamá

**Universidad de Sarasota – Florida**

Graduado en la Compañía Snelling & Snelling como Professional Employment Counsellor

**Universidad de Wisconsin**

Adiestramiento en Presidentes de Juntas de Directores de Cooperativas, ofrecido en Monterrey, California

**Universidad de Knoxville – Tennessee**

Adiestramiento en Preparación de Propuestas

## EXPERIENCIA PROFESIONAL

- Vice-Presidente de Riquel Group
- Procurador de Pequeños Negocios, Oficina del Ombudsman – A cargo de revisar toda la reglamentación de las Agencias de Gobierno y ayudar a resolver los problemas de los comerciantes.
- Presidente del Centro Unido de Detallistas – Organización de más de 20, socios en toda la isla.
- Propietario de Panadería, Repostería y Fábrica de galletas con 18 empleados, en el Pueblo de Isabela.
- Vice-Presidente First Insurance Group, Compañía de Corredores de Seguro.
- Director Ejecutivo Camara de Comercio de Ponce.
- Director Ejecutivo del Proyecto Federal, Franchise Ownership Development Project-orientar a dueños de franquicias y establecer nuevas franquicias.
- Consultor Dale Carnegie
- Vice-Presidente, Snelling & Snelling – Compañía Internacional de Empleo.
- Vice-Presidente, Núñez Suárez & Ass – Compañía de Publicidad y Mercadeo.
- Director de Relaciones Públicas, Asociación de Empleados del E.L.A.
- Director Ejecutivo Auxiliar, Asociación de Empleados del E.L.A.
- Director Ejecutivo, Asociación de Empleados del E.L.A. (250,000 asociados).
- Sub-Administrador de Fomento Cooperativo.
- Director Oficinas Cooperativa Consumidores del Sur (25,000 socios).
- Gerente de la Primera Oficina Regional del Banco de la Vivienda de Puerto Rico.
- Director de las Sucursales del Banco de la Vivienda (8 sucursales).
- Ayudante Ejecutivo del Presidente del Banco de la Vivienda.
- Director del Departamento de Exportación y Producción de Puerto Rico Iron Works, Ponce- Empresa dedicada a la fabricación de edificios en metal, fundición de equipos de Centrales Azucareras, preparación y reparación de maquinarias industriales.

## **OTRAS ACTIVIDADES Y EXPERIENCIAS PROFESIONALES**

- Cooperativa de Seguros Múltiples – Presidente por 5 años y 12 años miembro de la junta.
- Asociación Norteamericana de la Federación Internacional de Seguro. Miembro de la Junta.
- Junta de Muelles de Ponce – Secretario y Tesorero de la junta.
- Ejecutivo de Ventas y Mercadeo – Presidente de la Asociación en Ponce, Director del Área del Caribe y Director Nacional.
- Vice-Presidente Detallistas de América.
- Director Camara Hispana de los Estados Unidos – Miembro de la Junta de Directores.-
- Director de Cofecc – Institución Prestataria y Secretario de la Junta.
- Director Junta del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos.
- Primer Presidente y Fundador del Centro de Orientación y Servicios (Centro Sor Isolina Ferrer).

### **Distinciones**

- Ciudadano del Año 1957 – Club Exchange, Ponce
- Miembro Talleres del Pueblo – Nombramiento por Hon. Rafael Hernández Colón.
- Educador del Año 1976 –COMITCO
- Cooperativista del Año 1976 – Círculo Cultural Antonio R. Paoli, Ponce.
- Presidencial Award of Honor – 1969 Cámara Junior de Puerto Rico.
- Miembro del PR & US Hispanic Markets Volunteer Comité.
- Detallista del Año 1999 por Encuentro Empresarial de Puerto Rico y América.
- Hombre del Milenio – 2000 por el Encuentro Empresarial de Puerto Rico y América
- Ciudadano del Año – 2004 por la Asociación de Industriales de Puerto Rico.

- Director del Departamento de Exportación y Producción de Puerto Rico Iron Works, Ponce - Empresa dedicada a la fabricación de edificios en metal, fundición de equipos de Centrales Azucareras, preparación y reparación de maquinarias industriales.
- Cooperativa de Seguros Múltiples - Presidente por 5 años y 12 años miembro de la Junta.
- Asociación Norteamericana de la Federación Internacional de Seguro. Miembro de la Junta.
- Junta de Muelles de Ponce - Secretario y Tesorero de la Junta.
- Ejecutivo de Ventas y Mercadeo - Presidente de la Asociación en Ponce, Director del Área del Caribe y Director Nacional.
- Vice-Presidente Detallistas de América.
- Director Cámara Hispana de los Estados Unidos - Miembro de la Junta de Directores.
- Director de Cofecc – Institución Prestataria.
- Director Junta del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos.
- Presidente y Fundador del Centro de Orientación y Servicios (Centro Sor Isolina Ferrer).

### **Distinciones**

- Ciudadano del Año 1957 - Club Exchange, Ponce
- Miembro Talleres del Pueblo – Nombramiento por Hon. Rafael Hernández Colón.
- Educador del Año 1976 – COMITCO
- Cooperativista del Año 1976 – Círculo Cultural Antonio r. Paoli, Ponce.
- Presidencial Award of Honor – 1969 Cámara Junior de Puerto Rico.
- Miembro del PR & US Hispanic Markets Volunteer Comité.
- Detallista del Año 1999 por Encuentro Empresarial de Puerto Rico y América.
- Hombre del Milenio 2000 – por Encuentro Empresarial de Puerto Rico y América.
- Director Junta Local WIOA.

Nominamos al Sr. Emilio Torres Hernández, para el Premio Ciudadano del Año por considerar que tiene todos los méritos ganados a través de una vida de entrega total al servicio y mejoramiento de nuestra sociedad, especialmente de los más necesitados y desvalidos.

Desde sus años de escuela elemental fue presidente de sus clases graduandas. En la Escuela Superior Dr. Pila de Ponce, fue el Director del Periódico "Scholastica", miembro del Consejo de Estudiantes, Cruz Roja Juvenil y otras. Al graduarse de la Escuela Superior Dr. Pila en el año 1957, el Club Exchange lo designó como el Ciudadano del Año ente los jóvenes de todas las Escuelas Superiores de Ponce.

Dedicó muchos años al trabajo misionero. A los 16 años fue el primer presidente del "Boys Missionary Cenacle" entidad de las Siervas Misioneras de la Santísima Trinidad con grupos en Ponce, Cabo Rojo, Aguadilla, Coamo y San Juan.

Organizo el Club Santo Tomás de Aquino, en esta organización se dedicó a orientar a jóvenes en sus reuniones semanales en un ambiente de sana convivencia y recreación.

Presentamos una lista de las Organizaciones que ha pertenecido o fundado para esos fines:

1. Organizó el Centro de Orientación y Servicios que luego paso a ser el "Centro Sor Isolina Ferrer", fue el primer Presidente y presidió la misma por 3 años. Esta organización ha tenido alcance Nacional dando servicios a Ponce, Guayama, San Juan y otros.
2. Organizó y presidió los "Big Brothers" -- organización de figuras prominentes de la comunidad que ayudaba a jóvenes sin protección, sirviéndose como hermanos mayores.
3. Tesorero del "Job Development Center" -- Centro de Adiestramiento en empleos para la comunidad de la Playa de Ponce.
4. Presidió y logró la construcción de la Escuela para niños sordos Fray Pedro Ponce de León en Ponce.

5. Organizó y presidió los Hogares Crea en Ponce – 1968:

- a. Hogar Crea Ponce – Pueblo
- b. Hogar Crea Playa

Haciendo maratones y colectas logró comprar los 2 hogares, uno en \$75,000.00 y el otro en \$55,000.00.

- 6. Como Asambleísta Municipal logró la construcción de la Cancha de Baloncesto Salvador Dijols y la Escuela Superior Aguayo en la Playa de Ponce.
- 7. Fue “Charter Member”, Secretario y Tesorero del Club Rotario El Señorial en Ponce.
- 8. Presidió la Cruz Roja de Ponce y el Comité de Desastre por mucho tiempo.
- 9. Líder Cooperativista en Consumo y Crédito. Fundó la Cooperativa de Cafetería del Centro Gubernamental de Ponce. Presidió la Cooperativa de las Empresas Ferré y la Cooperativa y la Cooperativa “Asociación Empleados del ELA.
- 10. Organizó una Cooperativa y Tienda de Artesanías con los reclusos de la Cárcel El Castillo de Ponce.
- 11. Fue miembro de la Junta de Directores del Hospital San Lucas.
- 12. Miembro de la Junta de Directores de “Caribbean University” en Ponce.
- 13. Vice-Presidente y Secretario de la Junta de Muelle de Ponce – 1969-1984.
- 14. Ocupó todas las posiciones de la Cámara Junior en Ponce.
- 15. Director Nacional de la Cámara Junior de Puerto Rico.
- 16. Presidente de Sales and Marketing Executive en Ponce.
- 17. Director del Área del Caribe de Sales & Marketing Executive.
- 18. Director Nacional de Sales & Marketing Assoc.
- 19. Presidente Cooperativa de Seguro Múltiples de Puerto Rico – 1976-1981.
- 20. Vice-Presidente de Detallista de América (Agrupación de Detallistas Centro y Sur América) 1999-2002.
- 21. Director de la Cámara de Comercio Hispana – 1999-2003.
- 22. Miembro de la Junta de Directores Cruz Roja Americana – 1999-2003.

23. Miembro de la Junta de Cofecc (Corporación para el Fomento Económico de la Ciudad Capital) 2002-2004.
24. Miembro de la Junta Central del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos (WIA) - Nombrado por la Hon. Sila María Calderón.
25. Presidente del Centro Unido de Detallistas de Puerto Rico.
26. Miembro de la Junta de Directores Escuela de Optometría.
27. Miembro de la Junta de Directores de IDEM (Institucion de Desarrollo Empresarial y Mercadeo) – Sales & Marketing.
28. Miembro de la Junta de Directores Centro Ayuda Social, entidad que brinda ayuda a personas con desventajas económicas como niñas embarazadas y pacientes de sida.
29. Presidente de la Asociación de Niños y Adultos con Retardación Mental, con oficinas y servicios en San Juan, Guaynabo y Lajas – 1999-2004.
30. Miembro de Junta Modesto Gotay – Institución para niños con retardación mental severa.
31. Miembro de la Junta Roberto Clemente.
32. Miembro fundador Fraternidad Alpha Omicron Sigma.
33. Miembro de la Junta Directores:
  - a. Internacional Cooperative Insurance Federation – 1978-1981.
34. Industriales del Pan - Secretario y Vicepresidente 1981-1998.
35. Miembro de la Junta de la Asociación América del Cáncer.
36. Premiado como Ciudadano del Año con el Premio Jesús T. Piñeiro.
37. Miembro de Talleres del Pueblo-Nombrado por el Hon. Rafael Hernández Colón.
38. Gran Caballero de Caballeros de Colón – Consejo San José – Caparra PR.
39. Member de Active Corps of Executives - Asesoramiento gratuito a nuevos empresario.
40. Member of the 2000 Puerto Rico Volunteer Committee U.S. Saving Bonds Program.
41. Member of PR & US Hispanic Markets Volunteer Committee 2001.



42. Miembro Junta de Directores del Hospital del Niño – 1998-2000.

43. Miembro del Sistema School to Work Alianza de San German – 2011-2002.

**Dra. Nilsa D. Otero Cordero**  
Parque de la Vista 1 apt. 308 – A  
Calle Juan Baiz 1280  
San Juan P.R. 00924

**Objetivo Profesional** – Contribuir con mi experiencia profesional en el Sistema Público a los centros docentes y proyectos académicos.

### Preparación Académica

- Bachillerato en Educación - Universidad del Sagrado Corazón
  - Concentración en Biología, Nivel Secundario
  - Concentración nivel elemental
  
- Maestría en Artes – Phoenix University
  - Concentración Administración y Supervisión Escolar
  
- Doctorado en Educación – Universidad Interamericana
  - Concentración en Administración Escolar
  - Sub concentración en Currículo y Enseñanza
  
- Certificado post grado – Harvard University
  - Liderazgo Educativo

### Certificaciones

- Maestra Biología
- Maestra Ciencia General
- Maestra nivel elemental
- Directora Escolar
- Superintendente Auxiliar
- Superintendente de Escuelas
- Supervisora General

### Experiencias de Trabajo con el DEPR

- 1986 - 1990 Maestra nivel elemental, Maestra de Biología
- 1990 - 1995 Directora: Escuela Emilio del Toro
- 1995 - 1999 Directora: Escuela Amalia Expósito
- 1999 - 2000 Superintendente Auxiliar III Estatal
- 2000 - 2004 Superintendente Auxiliar IV Federal
- 2004 - 2007 Supervisora General IV del Programa de Adultos
- 2007 - 2008 Superintendente de Escuelas III
- 2009 - 2012 Ayudante Especial III
- 2012 - 2016 Superintendente de Escuelas III
- 2016 - al presente - Ayudante Especial III

### **Experiencias de Trabajo Sistema Privado**

- 2002 al presente - Profesora Conferenciante
  - Universidad Ana G. Méndez
  - Cambridge University
  - Universidad Interamericana

# DG3A Design Group.

[dsantiago849@gmail.com](mailto:dsantiago849@gmail.com)

**DIANA L. SANTIAGO OLIVARES**  
Validation Consultant

## BACKGROUND

Over sixteen (16) years of experience in the Pharmaceutical Industry, Medical Devices, Pharma and Food Business. Experienced in Manufacturing Process operations, Project management, Commissioning projects, Validation of Computer software, Utilities Systems, Quality Risk Assessment, Remediation programs and Laboratories Equipment qualification.

"Woman Who Rule" special report (interview) for Caribbean Business newspaper.

## SYSTEMS KNOWLEDGE:

Knowledge in the following systems not limited to:

- Autoclaves
- Water Systems (e.g. PW, WFI, DI, PWEC)
- Microseq Instrument
- PPQ's for product transfer
- Tanks
- Injection wax equipment
- Inspection Manufacturing System
- Cleaning In Place
- Laboratory equipments (e.g. GC, HPLC's, UPLC, Quanstudio, Giagility, Titrators, Climets, Microscope)
- Gap Assessment
- Packaging Machines
- Washer Machines
- Freezers, Refrigerators, and Incubators
- Mixing Studies
- NIR Spectrophotometer equipment
- Pumps, Hoods
- Cleaning System
- Sequencer protein equipment
- Risk Assessment

Knowledge in the following computer systems:

- Software Installations
- Laboratory Control Systems software's

## SKILLS:

Familiarized with CMQ/OE, CQA, GMP's & FDA, FSMA, FSPCA, HACCP, Join Commission (e.g. Code 797) regulations. Computer knowledge in software, Engineering Equipment's (e.g. Insight, KAYE program, Windows 2000, Office 2000, Fortran, Borad, Microseq microorganism identification, Systech Vision system, protein sequencer).

# DG3A Design Group.

[dsantiago849@gmail.com](mailto:dsantiago849@gmail.com)

## **Customed Inc, Fajardo, PR (2015)**

- Duties:
- Design tests, experiments and procedures to support site equipment requirements for manufacturing area in Remediation Plan, (shipping validation, Burst Integra Equipment and other).

## **SPS Pharma, Caguas, PR -United States Pharmacopela (USP-797) Assessment, ( 2014 – 2015)**

- Duties:
- Create, implemented and training Risk assessment and mitigation program in Pharma Business (USP 797 code-Pharmaceutical Compounding Sterile Preparation)

## **Los Genuinos, Bayamon PR- Food and Drug Administration (FDA) Assessment, (2014)**

- Duties:
- Create, implemented and training Risk assessment and mitigation program in Food Business.

## **Brugal, Puerto Plata, Dominican Republic (2014)**

- Duties:
- Speaker of Seminar for Operational Excellence group of Introductions to principles of Validation.

## **Brugal, Puerto Plata, Dominican Republic (2013 )**

- Duties:
- Speaker of Seminar for Operational Excellence group of Introductions to principles of Validation.

## **Johnson and Johnson Consumer Products (Medical Device-regulation 820), Haina, Dominican Republic (2011 – 2012 )**

- Duties:
- Generate, evaluate Global Change Control (GCC) for the changes in process, supplier, equipments and documentation.
  - Design tests, experiments to support cleaning validation program implementation for manufacturing area.
  - Implements the improvements for the cleaning SOP's in manufacturing area.
  - Site, Process, Cleaning Master Validation Plan design and generation documentation.
  - Coordinate execution and reports for validation activities/protocols for the process, equipments related to floss in injection waxing area and manufacturing area.
  - Coordinate execution and reports for validation activities/protocols for qualification of new suppliers.

## **Amgen Manufacturing Limited, Juncos, Puerto Rico-Incleso Company (2010-)**

- Duties:
- Olympus Project AML-14, pipe cleaning procedure to support site crew for utility distribution diagram
  - Coordination, execution and reports for pipe cleaning procedures and documentation.

# DG3A Design Group.

[dsantiago849@gmail.com](mailto:dsantiago849@gmail.com)

- SOP's, VP, REQ, IOQ protocols and reports document development for Microbiology and Biochemistry laboratory equipments such as microplate reader, Vitek system, Densitometer, Perkin Elmer Gas Chromatograph and IR spectrophotometers.

## **Schering-Plough – Manatí, Puerto Rico (2002)**

Duties:

- Responsible for support to the closing of the project including final documents review and routing for approval for 21 CFR Part 11 Assessment.

## **Pharmacia – Arecibo, Puerto Rico (2001 - 2002 )**

Duties:

- Responsible for development, execution and final report in SOPs of Cisco equipments for Site Network Validation project.

## **OMJ Pharmaceuticals – San Germán, Puerto Rico (2000 -2001)**

Duties:

- Responsible for IO, OQ and PQ document development, coordination, execution and final report development for following projects: Facility, Autoclave loading qualification, ICOS machine, WFI, Pure Steam, Refrigerators, Freezers, Media Fills, Bacterial Intrusion (for biological), Mixing Study, Process Performance Qualification and Manual Particle Inspection.

## **Professional Engagements - San Juan, Puerto Rico (1986-1995)**

Position: Teacher / Director

Duties:

Engaged in the preparation and presentation of seminars and workshops on etiquette good manners, and modeling techniques.

(01/92-06/95) *Modeling and Makeover Academy- San German, Puerto Rico*

(01/91-12/91) *Fontecha Modeling Academy- Moca, Puerto Rico*

(08/89-12/91) *Department of Education- Moca, Cabo Rojo, Mayaguez, Puerto Rico*

- "Programa Enlace" courses at Elemental and Superior level

(08/89-12/89) *Villa Parguera Hotel-Lajas, Puerto Rico*

(01/89-05/90) *Interamerica University-Aguadilla, Puerto Rico*

- Summer camps and continuing education courses.

(01/89-05/89) *Puerto Rico Tourism Company- Mayagüez, Puerto Rico*

(08/86-12/90) *Fontecha Modeling Academy- Mayagüez, Puerto Rico*

# DG3A Design Group.

[dsantiago849@gmail.com](mailto:dsantiago849@gmail.com)

## PROFESSIONAL AFFILIATIONS:

- *Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR)* (2012 at present)
  - Directora Asociada (2015-2017)
  - Red de Mujeres Empresariales y Profesionales (Presidenta- 2017-2018)
  
- *Workforce Investment Opportunity Act (WIOA)-San Juan* (2010 at present)
  - Federal program with **\$5MM** that requires that the Local Board and the Board of Mayors develop their regional plan, coordinate with economic development entities, analyze data from the labor market area, develop strategies to advance the placement of participants in occupations on demand, as well as coordinate support services such as Example transportation and childcare.
  - San Juan Local Board -(Vice-President),
  - Comité Propuestas, Comité de Operaciones, Comité Reglamento – Presidenta
  
- *Corporación para el Financiamiento Empresarial del Comercio y las Comunidades (COFECC)* (2017 at present)
  - Director Board
  
- *Asociación de Industriales de Puerto Rico (PRMA)*
  - Directora Asociada- Región Metro
  - YSUFE programa- directora 2014
  
- *Workforce Investment Act (WIA)- Guaynabo*
  - Miembro Junta Local (2013-2016)
  
- BBB

## LANGUAGES

Spanish and English

## **ANTONIO J. COLORADO**

Antonio J. Colorado nació en Nueva York, y estudió su educación primaria y secundaria en San Juan, Puerto Rico. En 1962 se graduó de Ingeniero Industrial en la Universidad de Boston. En 1965 recibió su diploma (cum laude) de abogado de la Universidad de Puerto Rico, y en 1966, su grado de Maestría en Derecho de la Universidad de Harvard. En el 2014 recibió un Doctorado Honoris Causa en Asuntos Públicos de la Universidad del Este de Puerto Rico.

Después de graduarse de la Universidad de Harvard, Colorado fue reclutado como Asesor en Materias Fiscales y luego Ayudante Especial del Administrador de Fomento Económico de Puerto Rico, puesto que abandonó más tarde para dedicarse a la práctica de su profesión. Entro por segunda vez al servicio público en 1985 como Administrador de Fomento Económico de Puerto Rico (FOMENTO), recayendo en él la responsabilidad primordial del desarrollo económico de la isla. Durante sus años en FOMENTO, el número de plantas manufactureras extranjeras en Puerto Rico se duplicó y el empleo en la manufactura aumentó en más del 20%. En enero de 1990, fue nombrado Secretario de Estado de Puerto Rico.

Durante sus ocho años en el gobierno, Colorado se desempeñó, además, en el sector financiero, como vicepresidente del Banco Gubernamental de Fomento, del Banco de Desarrollo Económico, de la Autoridad para el Proyecto de Financiamiento de la Cuenca del Caribe (CARIFA), y el Comité de Incentivos Industriales. En el sector de las comunicaciones fue presidente de las Juntas de Directores de la Autoridad de Teléfonos y de la Compañía Telefónica de Puerto Rico. En el sector de transportación, fue vicepresidente de la Junta de Directores de la Autoridad de las Navieras y director de la Autoridad de Puertos. Como Secretario de Estado actuaba también como Gobernador Interino y, como tal, muchas veces estuvo a cargo de todas las responsabilidades gubernamentales de Puerto Rico.

En 1992 fue nombrado al cargo de Comisionado Residente de Puerto Rico en Washington, D.C. Como miembro del Congreso de los Estados Unidos, fue miembro del Comité de Asuntos Extranjeros y del Comité de Asuntos Insulares y del Interior de la Cámara de Representantes de los Estados Unidos.

Colorado ha ejercido la práctica privada de la abogacía, especializándose en leyes contributivas y corporativas, y ha sido profesor de contribuciones en las Escuelas de Derecho de la Universidad de Puerto Rico y de la Universidad Interamericana. Luego de dejar la Administración de Fomento la primera vez, trabajo en el bufete Baker & Woods, en su propia oficina, y fue socio en Trías, Francis, Doval, Colorado y Carlo. Mas tarde fundó el bufete Colorado, Martínez, Odell, Calabria y Sierra.

Colorado dirigió el Programa de Puerto Rico para el Desarrollo del Caribe desde su creación en 1986 hasta 1992. Este programa ha sido uno de los más exitosos en el desarrollo del Caribe, y promovió, hasta diciembre de 1995, 185 proyectos, con una inversión de más de dos mil millones de dólares y la creación de más de 37,000



empleos. En el 1993 el presidente de la Republica Dominicana le otorgo la condecoración "Duarte, Sánchez y Mella" a Colorado por su ayuda a ese país mediante dicho programa.

En marzo de 1995, el presidente William J. Clinton nombró a Colorado, Miembro del Panel de Conciliadores para el Centro Internacional para Dirimir Disputas sobre Inversiones.

De 1996 a 1999, fue Director Ejecutivo de la Caribbean Latin American Action (C/LAA), una organización privada sin fines de lucro con sede en Washington, D.C., cuyo objetivo principal es promover el desarrollo económico generado por el sector privado en los países del Caribe y Latinoamérica, con énfasis en la Cuenca del Caribe. Antes de este nombramiento, Colorado perteneció por 12 años a la Junta de Directores de esta organización. Continuó como miembro de la Junta y como vicepresidente de la organización hasta el 2000. Fue miembro del Consejo de Asesores.

En 1993 Colorado estableció el Colorado Group, una firma de consultoría en inversiones, financiamiento y comercio para la Cuenca del Caribe y América Latina. En 1999 regreso a Puerto Rico a ejercer su profesión de abogado y a dirigir Makro Trading Co., Inc., corporación dedicada al comercio entre Puerto Rico y otras partes del mundo.

Ha sido presidente de la Cámara Oficial Española de Comercio en Puerto Rico y es miembro de su junta de directores. Ha sido también miembro de la Cámara de Comercio de Puerto Rico y de la Asociación de Industriales de Puerto Rico y ha sido miembro de la junta de directores de ambas organizaciones. Actualmente es miembro nuevamente de la junta de directores de la Asociación de Industriales y dirige la región de la Republica Dominicana.

En noviembre 1ro. del 2006 Colorado comenzó como Director Ejecutivo de la Autoridad para el Redesarrollo Local de Roosevelt Roads. Terminó su labor como Director Ejecutivo el 31 de diciembre de 2008. Actualmente ejerce como abogado y consultor. Fue asesor del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio y de la Compañía de Comercio y Exportación en el área de promoción de nuestras leyes de incentivos, de comercio internacional y relaciones internacionales.

Fue miembro de la Junta de Directores del Sistema Universitario Ana G. Méndez desde el 2002 hasta el 2013 y fue vicepresidente y presidente de dicha Junta. Fue también miembro de la Junta de Asesores del Instituto de Política Pública del Sistema Universitario Ana G. Méndez.

Colorado actualmente preside el Grupo Colorado LLC, organización dedicada a dar servicios legales, principalmente a negocios establecidos en Puerto Rico. Además, asesora sobre asuntos relacionados con Puerto Rico, EEUU y el exterior, especialmente con países del Caribe y Centro America.

Colorado está casado con Delia Castillo de Colorado y tienen tres hijos, Delia, Ana y Antonio, y cinco nietos, Marina Isabel, Pelegrín Antonio, Diego Antonio, José María y Deliana.

# ANA MARÍA LUQUIS CARMONA

Santa Rita 16 Calle Borinquena, San Juan, Puerto Rico 00925 | 787-765-0363 | amluquis@gmail.com

## CURRICULUM VITAE

### EDUCACIÓN

Universidad de la Sorbona, París, Francia

**Candidata Doctoral en Psicología**

Disertación: "Aspects comparatives des interactions entre la famille et le bébé, selon le sexe, dans la société portoricaine"

Facultad de Ciencias Sociales Aplicadas, Cayey, Puerto Rico

**Maestría en Psicología Clínica (Summa Cum Laude)**

Universidad de París I: Instituto de Desarrollo Económico y Social (IEDES), París, Francia

**Diploma de Tercer Ciclo, confiere el Título: Técnico Superior de Desarrollo (Área Educación)**

Tesis: "Recherche sur divers aspects importants des relations économie et ecologie a Puerto Rico"

Honor: Mención Honorífica

Universidad de la Sorbona, París, Francia

**Investigación Científica en el Área de Biología Humana, Psicofisiología, Neuropsicología**

Bajo tutoría del Profesor Dr. Paul Chauchard (Becada Gobierno Francés cuatro años)

Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, San Juan, Puerto Rico

New York University, New York, E.U.A. (Becada por el Departamento de Educación, Puerto Rico)

**Maestría en Artes con concentración en Pedagogía**

Concentración secundaria: Ciencias

Barry College, Florida, E.U.A.

Universidad Católica de Ponce, Ponce, Puerto Rico

**Bachillerato en Artes con concentración en Biología**

Concentraciones Secundarias: Filosofía y Pedagogía

### EXPERIENCIA DE TRABAJO

Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH)

San Juan, Puerto Rico

**Facilitador de Adiestramientos, Talleres y Charlas**

**1980 – Presente**

Entre otros, cabe destacar:

Inteligencia emocional y auto motivación

Comunicación asertiva y relaciones interpersonales

Como líder con personas de conducta difícil

Manejo de crisis

Autodisciplina y control emocional

Adiestrando al adiestrador

Manejo de conflicto y emociones	
Agencias Gubernamentales y Empresas Privadas, Puerto Rico <b>Facilitador de Adiestramientos, Talleres y Charlas</b>	<b>1980 – Presente</b>
Oficina Privada, San Juan, Puerto Rico <b>Psicóloga Clínica</b>	<b>1980- Presente</b>
Terapia individual y familiar. Administración de pruebas psicométricas y evaluaciones psicológicas. Fundadora grupo de apoyo: <i>Mujeres y Hombres en Crecimiento</i> (MHC) para personas en relaciones codependientes. Organizar varios grupos de apoyo en diferentes pueblos para personas en relaciones codependientes. Ofrecer charlas sobre temas diversos de psicología y espiritualidad en Centros de Salud Mental, Universidades y otros foros	
Instituto del Hogar, San Juan, Puerto Rico <b>Psicóloga Clínica</b>	<b>1980- 1986</b>
Terapia individual y familiar. Ofrecer adiestramientos de capacitación y talleres al personal administrativo y profesional.	
<b>EXPERIENCIA DOCENTE E INVESTIGATIVA</b>	
Universidad de Puerto Rico, Universidad Interamericana, San Juan, Puerto Rico <b>Profesora</b>	<b>1980-1986</b>
Cursos en Psicología, Antropología y Pedagogía	
<b>Supervisora de Práctica</b>	<b>1980-1990</b>
Estudiantes de Maestría en Psicología, Facultad de Ciencias Sociales Aplicadas, Cayey, PR. Estudiantes de Bachillerato en Salud Mental, Universidad Interamericana, PR	
Instituto de Investigaciones Científicas e Instituto de Adiestramiento, Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), San Juan, Puerto Rico <b>Especialista en Investigación Psicosocial y Evaluación de Adiestramientos</b>	<b>1974-1983</b>
Departamento de Educación (Oficina Central), San Juan, Puerto Rico <b>Técnico de Currículo (Programa de Ciencias)</b>	
Preparación de currículo y materiales educativos de ciencia ambiental, biología y ciencias generales para ser usados en las Escuelas Públicas de Puerto Rico	<b>1970-1974</b>
<b>TRABAJO COMUNITARIO Y VOLUNTARIO</b>	
Junta Comunitaria del Casco Urbano Río Piedras, San Juan, Puerto Rico (Vicepresidenta para asuntos comunitarios desde 2018)	<b>2006 – Presente</b>
Asociación de Residentes de Santa Rita, Inc., San Juan, Puerto Rico (Miembro fundador)	<b>1992 – Presente</b>

- Mujeres y Hombres en Crecimiento-Grupo de Apoyo de Codependencia, San Juan, Puerto Rico  
(Miembro fundador, Junta Asesora y Coordinadora de grupos) 1991 – Presente
- Consejo Comunitario de Seguridad Vecinal 660-661 Río Piedras, San Juan, Puerto Rico 1990 – 2007
- Escape- Centro de fortalecimiento familiar  
(Miembro fundador, Junta de Directores) 1982 – 1985

**PRESENTACIONES**

- Codependencia en el Ámbito Laboral*  
Universidad de Puerto Rico, Facultad de Ciencias Sociales, San Juan, Puerto Rico
- Los Grupos de Apoyo como Medio Terapéutico para Facilitar la Integración del Ser en Personas Codependientes*  
Segundo Congreso de Psicoterapia, Asociación de Psicología de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico
- Recovery: Reintegration of Self*  
Annual Conference of Connecticut Hispanic Addiction Commission, Connecticut, Estados Unidos
- Maltrato Emocional del Niño/a*  
Primer Congreso sobre Maltrato de Menores, San Juan, Puerto Rico

**PUBLICACIONES**

- An Evaluation System for the Training of the Department of Addiction Control Services*  
(Co-autora P. Lacombe) Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), San Juan, Puerto Rico
- Estudio Psicosocial de las Comunidades Pasarell, Vuelta del Dos y La Vega*  
Instituto de Investigaciones Científicas, Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), San Juan, Puerto Rico
- Estudio Comparativo de Nuevas Comunidades de Puerto Rico*  
(Co-autora Dra. Rosa C. Marín) Instituto de Investigaciones Científicas, Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), San Juan, Puerto Rico
- El Hombre y su Ambiente*  
Departamento de Educación, San Juan, Puerto Rico
- Ecología Urbana*  
Departamento de Educación, San Juan, Puerto Rico
- Guía Curricular para el Maestro: Curso Introductorio a la Biología*  
Departamento de Educación, San Juan, Puerto Rico

*Un Nuevo Enfoque a la Disciplina Escolar*

Revista Asoma, San Juan Puerto Rico

*Recherche sur divers aspects importants des relations economie et ecologie à Porto Rico*

Tesis Publicada, Universidad de Paris, Francia

**LICENCIAS**

Psicóloga Clínica

Directora Escolar

Maestra

**AFILIACIONES PROFESIONALES**

Asociación de Psicología de Puerto Rico

Équipes Enseignantes- Organización Internacional de Profesores, Paris, Francia

Alpha Delta Kappa- Sororidad Honoraria de Profesores

Beta Beta Beta- Sociedad Honoraria de Ciencias

**IDIOMAS**

Español- idioma vernáculo

Inglés- dominio escrito y hablado

Francés- dominio lectura y hablado

# Yanira Pérez Torruellas

Box 1466 Juncos, PR 00777  
Teléfono (787) 734-7504  
Celular (787) 510-7731

---

## Educación

Universidad de Puerto Rico en Río Piedras  
1999 - Maestría en Consejería en Rehabilitación

Universidad de Puerto Rico en Río Piedras  
1996 – Bachillerato en Psicología

## Experiencia Profesional

Octubre 2017 a presente

Directora Regional, Región San Juan,  
Administración de Rehabilitación Vocacional  
-Planifica, dirige, supervisa y evalúa las actividades administrativas y programáticas de la región  
-Planifica, dirige y supervisa el trabajo del personal a cargo  
-Adiestra, orienta y asesora a personal de menor jerarquía.  
-Colabora en la formulación del plan estatal y plan estratégico.  
-Desarrolla e implanta el Plan Operacional (anual) de la Región  
-Establece métodos efectivos para evaluar y dar seguimiento a las asignaciones presupuestarias y asegurar la eficiencia y efectividad en el uso de los fondos estatales y federales.

Junio 2012-Octubre 2017

Consejera en Rehabilitación Vocacional,  
Administración de Rehabilitación Vocacional en Caguas  
-Determinación de Elegibilidad  
-Planificación y determinación de servicios  
-Monitoria y seguimiento  
-Estudio, análisis, reclamaciones, consultas y querellas

Enero 2011 a presente

Consejera Académica  
Colegio Nuestra Señora del Perpetuo Socorro en Humacao (tiempo parcial sabatino)  
-Consejería Académica y Vocacional a estudiantes de escuela superior  
-Administración de Inventarios de Intereses Vocacionales  
-Interpretación de Resultados de College Board  
-Orientación y tramite de solicitudes de admisión a Instituciones Post Secundarias

Febrero 2009- Junio 2012

Instituto de Banca y Comercio en Humacao

- Dar talleres y conferencias a estudiantes.
- Enlace en el área de conducta humana con las oficinas gubernamentales y privadas.
- Dar consejería a estudiantes en el área personal, académica y ocupacional.
- Trabajo en equipo interdisciplinario.
- Desarrollar estrategias de retención estudiantil.

Septiembre 2008- Febrero 2009

Departamento de Educación en Humacao  
Academia de Adultos  
Consejera /Conferenciante

- Dar consejería a estudiantes adultos.
- Dar talleres y conferencias a adultos para desarrollar destrezas de vida para el mundo del empleo.
- Enlace en el área de conducta humana con las oficinas gubernamentales y privadas.

Agosto 2000-Agosto 2008

Universidad de Puerto Rico en Humacao  
Consejera/ Instructor I (Programa Talent Search)

- Dar talleres y conferencias a estudiantes
- Preparar a los jóvenes en destrezas de vida universitaria a través de seminarios.
- Dar consejería a estudiantes en el área personal, académica y ocupacional.
- Trabajo en equipo interdisciplinario.
- Desarrollar estrategias de retención estudiantil.

Junio 2003-Agosto 2003

Universidad de Puerto Rico en Humacao  
Directora Interina (Programa Talent Search)

- Administrar y coordinar los fondos del programa.
- Responsable de la implementación y ejecución del programa.
- Supervisar y aprobar todas las actividades fiscales.

Abril 2000- Agosto 2000

Río Piedras Clinical and Training Institute  
Consejera en Rehabilitación

- Coordinar el área ocupacional; manejo de casos.

Enero 2000- Abril 2000

Corporación Psicométrica, Hato Rey, Puerto Rico  
Oficial de Pruebas

- Administrador de pruebas; pruebas psicológicas
- Administrador Sistema Cirino



Yanira Pérez Torruellas  
Enero 1998 - Junio 1999

Curriculum Vitae Página 3  
Universidad de Puerto Rico en Río Piedras  
Asistente de Facultad en Consejería en  
Rehabilitación  
- Impartir cursos de laboratorio de Técnicas de  
consejería

Agosto 1998 - Diciembre 1998

Universidad de Puerto Rico en Río Piedras  
Biblioteca José M. Lázaro  
Asistente de Bibliotecario, Sección de Revistas y  
Periódicos  
- A cargo de procedimientos de préstamos de  
revistas  
- Servicio directo al usuario, servicios  
bibliotecarios

Enero 1998- Mayo 1998

Universidad de Puerto Rico en Humacao  
Practica Profesional con personas con impedimentos  
- Coordinar servicios a personas con  
impedimentos.  
- Consejera académica para personas con  
impedimentos.

### Mejoramiento Profesional

Adiestramiento: *"Critical Incident Stress  
Management: Individual Crisis Intervention and  
Peer Support"* Dr. Waldemar Purcell. *International  
Critical Incident Stress Foundation*, Humacao,  
Puerto Rico. 29 y 30 de enero de 2007

Ponencia: "El Perfil del Acechador", Foro La Red  
Cibernética: un lugar donde estar o un lugar de donde  
huir. Humacao, Puerto Rico,  
10 de noviembre de 2006

Convención de College Board 2000- 2007

18 Simposio Universitario sobre Educación Sexual,  
UPR Cayey, 14 al 16 de febrero de 2006

Convención Anual de Consejería Profesional  
2000-2005

Adiestramiento: *"Critical Incident Stress  
Management: Group Crisis Intervention"*, Dr.  
Waldemar Purcell, *International Critical Incident  
Stress Foundation*, UPR Humacao, 24 y 25 de  
octubre de 2005

TRIO Annual Training Program 2001, 2004

Ponencia: "La experiencia con las estudiantes sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual y acecho en la Universidad de Puerto Rico en Humacao", Cuarto Coloquio Nacional Sobre las Mujeres, Humacao, Puerto Rico, abril 2003

Caribbean Association of TRIO Program Convention 2001, 2002, 2003

FAFSA Workshop 2001-2008

Power Point Workshop 2000, 2001, 2002

Excel Workshop 2002

Reduce Violence Crime against Women on Campus Workshop 2001

Ley #51 "La ley 51 y las modificaciones curriculares para los estudiantes con necesidades especiales 2002

### **Publicaciones**

"La opinión de los profesionales de ayuda del sector privado sobre la utilidad del trabajo en equipo en el proceso de rehabilitación del paciente con depresión"- presentado como requisito de Grado de Maestría

Co – editora del Periódico El Talentoso Programa Talent Search Universidad de Puerto Rico en Humacao, 2006

Edición del opúsculo y página WEB del Programa Talent Search 2004

### **Experiencia de Enseñaza en Ámbito Universitario y Pre- Universitario**

- Taller a facultad: Métodos de Intervención: ¿Como referir servicios?, 2010

- Ponencia: ¿Admisión a la Universidad y ahora que?, 2008

- Conferencia: Desde la Universidad hacia el mundo del Trabajo abril, 2007

-Conferencia: Entrevista de Empleo, 2007

-Taller: Manejando el equipaje emocional, 2007-2008

-Conferencia: Comunicación efectiva: Una buena alternativa, 2007

-Conferencia: Explorando mi vocación, 2006

-Conferencia: Reforzando el autoestima, 2006

-Conferencia: Manejando mi ansiedad, 2006

### **Actividades Profesionales**

-Representante de la ARV ante la Junta Local de Desarrollo Laboral del Municipio Autónomo de San Juan

- Comité de Actividades para desarrollo social y cultural - DIDIE

-Coordinadora de Comité de Evaluación Departamental- DIDIE

- Comité Institucional de Ley 51

### **Afiliaciones Profesional**

-Colegio de los Profesionales de la Consejería en Rehabilitación

### **Licencia Profesional**

Licencia de consejera en rehabilitación # 900 otorgada por la Junta de Consejeros en Rehabilitación del Departamento de Salud

### **Destrezas**

- Manejo de Suite Microsoft

- Destrezas de escritura

- Orientada al trabajo en equipo

- Coordinador de Servicios

- Destrezas de relaciones interpersonales

- Bilingüe (Español, Inglés)

### **Referencias**

Disponibles al ser solicitadas

## **Yarisel A. Lozano Matheu**

Via 24 HL-22 Villa Fontana, Carolina, PR 00983 ylozano08@gmail.com 787.617.4637

### **Experiencia Laboral**

#### **Apoyo Empresarial para la Península de Cantera, Inc.**

2013 al Presente- Directora de Programas e Iniciativas Comunitarias

- Dirección de Programas de: Vivienda, Educación y Desarrollo Económico
- Supervisora de áreas y empleados bajo los programas de la organización
- Planificación y diseño de programas y proyectos
- Desarrollo de propuestas
- Desarrollo de alianzas y acuerdos colaborativos con agencias y organizaciones privadas

#### **Compañía para el Desarrollo Integral de la Península de Cantera, SJ**

2009- al 2013- Trabajadora Social del Programa Educativo Líderes para el Mundo Empresarios de su Vida

- Entrevistas clínicas
- Desarrollo de talleres educativos
- Intervenciones familiares e individuales
- Asistencia académica (cyber café)
- Alianzas con la escuela y otras organizaciones
- Miembro de Consejo Escolar

### **Educación**

#### **Universidad de Puerto Rico (UPR), Recinto de Río Piedras, SJ**

- Maestría en Trabajo Social con Concentración en Familias, Mayo 2009
- Bachillerato en Trabajo Social, Mayo 2007

### **Experiencia Clínica a Nivel Graduado**

#### **Centro de Desarrollo Infantil (CEDI), SJ**

Agosto 2008 a Mayo 2009

- Evaluaciones sociales de los niños y familias participantes del centro
- Visitas al hogar
- Sesiones de juego
- Administración del Ages and Stages Questionnaires (ASQ-SE)
- Propuestas de arte y cuentos para estimular el desarrollo socioemocional de la niñez.
- Entrevistas clínicas

#### **Clínica Psiquiátrica de Niños y Adolescentes, Hospital Pediátrico Dr. Antonio Ortiz, SJ**

Enero 2008 a Mayo 2008

- Cernimientos y evaluaciones para identificar las necesidades de las familias.
- Referidos a programas y servicios para familias y menores participantes.
- Participación en discusiones y evaluaciones de equipo interdisciplinario de profesionales en el campo de la salud mental.

## **Liderato**

### **LEND (Leadership Education in Neurodevelopmental and Related Disabilities)**

**Fellow, Westchester Institute for Human Development, Valhalla, NY**

Septiembre 2008 a Mayo 2009

- LEND es un programa interdisciplinario de formación que prepara a profesionales para funciones de liderazgo en la prestación de servicios relacionados a la salud y el neurodesarrollo de los niños con discapacidad y sus familias.

### **Panel de Discusión de Política Pública (UPR)**

Octubre 2008

Organización del panel: La otorgación de custodia y relaciones parental-filial en progenitores con discapacidad: Una mirada desde el derecho de ciudadanía, organizado por: Estudiantes de Instrucción Práctica de la Escuela Graduada de Trabajo Social Beatriz Lasalle, UPR.

### **Discusión de Política Pública**

Abril de 2008

Facilitadora como moderadora de la Mesa Redonda de discusión política: La participación de los trabajadores sociales en la formulación de políticas sociales: ¿un derecho o deber? organizado por la Escuela Graduada de Trabajo Social Beatriz Lassalle, UPR

## **Experiencia en Investigación**

**Cornell Lab of Ornithology- Cornell University, NY, Collaborative Research:**

***Examining Contextual Factors Influencing the Implementation of Projects Designed to Improve Cultural Diversity in Informal STEM Programming***

Septiembre 2014 al presente

- Colaboradora con equipo de profesionales e investigadores representantes de organizaciones multiculturales de la Ciencia y de organizaciones de base comunitaria con el objetivo de mejorar las estrategias de educación y conocimiento de la ciencia en las comunidades.

**LEND Interdisciplinary Evidenced Based Practice Research Project**

***Assessment of Knowledge About the Newborn Screening Process in a Group of Mothers Participants of the Puerto Rico Title V Home Visiting Nurses Program***

Septiembre 2008 a Mayo 2009

- Colaboradora con equipo interdisciplinario en la elaboración de un estudio observacional transversal con el fin de comprender el conocimiento y las actitudes hacia el proceso de nacimiento neonatal en Puerto Rico.

#### **Investigación de Tesis**

*Nuestra lucha contra el cáncer: dinámica familiar, el discurso espiritual, el conocimiento de la dignidad y la calidad de vida y la disposición a utilizar los servicios de apoyo en las familias con menores de 18 años con diagnóstico de cáncer en Puerto Rico.*

Agosto 2008 a Mayo 2009

- Como investigadora en el estudio para recoger la experiencia de los padres sobre el impacto del diagnóstico de cáncer en menores de 18 años. Analizar la disponibilidad y la calidad de los servicios existentes para las familias y hacer recomendaciones para la mejora y la creación de políticas públicas que beneficien a estas familias.

*Análisis de la Política Pública sobre la prestación de servicios a la población de estudiantes con necesidades especiales*

Agosto 2007 a Mayo 2008

- Asistente de investigación para la tesis doctoral de la profesora Isabel Montañez. Colaboración en el recogido de datos, análisis de datos de grupos de familias, los proveedores de servicios y administradores en el área de Educación Especial en Puerto Rico.

#### **Afiliaciones a Organizaciones Profesionales**

2007-2009

Miembro de la Federación de Estudiantes de Trabajo Social (FETS)

2005-2007

Miembro de la Asociación de Estudiantes de Trabajo Social

2009- al presente

Miembro del Colegio de Trabajadores Sociales de Puerto Rico

# **ANITA L. YUDKIN SULLIVERES**

## *Curriculum Vitae*

Urb. Round Hill, Orquídea #570  
Trujillo Alto, Puerto Rico 00976  
787-748-1226, 787-509-9698,  
yudkin.anita@gmail.com

Facultad de Educación  
Universidad de Puerto Rico  
8 Ave. Universidad, STE 801  
San Juan, Puerto Rico 00925-2528-3304  
[anita.yudkin@upr.edu](mailto:anita.yudkin@upr.edu)

## **EDUCACIÓN**

**Doctorado en Educación (Ph.D.)**, Concentración en Psicología Educativa,  
Universidad de Michigan, Ann Arbor, Michigan, 1993  
Tesis Doctoral: *La experiencia escolar de niños y niñas desplazadas en El Salvador*  
Comité Doctoral: Dr. Loren Baritt, Dra. Valerie Polakow, Dr. David Bloome, Dr. Gary Knowles, Dr. John Vandermeer

**Maestría en Educación (M.A.)**, Concentración en Psicología Educativa,  
Universidad de Michigan, Ann Arbor, Michigan, 1983

**Bachillerato en Educación (B.A.)**, Concentración en Educación Elemental, Graduada con Distinción  
Universidad de Michigan, Ann Arbor, Michigan, 1980

## **HONORES Y PREMIOS ACADÉMICOS - ESTUDIANTE**

*Educational Studies Best Dissertation Award*, Universidad de Michigan, 1994  
*Rackham One Term Dissertation Fellowship*, Universidad de Michigan, 1991  
*Rackham Dissertation Grant*, Universidad de Michigan, 1987  
*Rackham Fellowship for Minority Students*, Universidad de Michigan, 1982-1988  
*Graduada con Distinción*, Bachillerato en Educación, Universidad de Michigan, 1980

## **CURSOS PROFESIONALES**

**Participante** - Proyecto "Preparing Tomorrow's Teachers to Use Technology" para la integración de la tecnología en línea a cursos presenciales, Facultad de Educación, UPR 2002-2004.

**Participante** – Seminario *Gestión de Conflictos* – Universidad de Puerto Rico, 10-11 de mayo 2019.

## **DESEMPEÑO PROFESIONAL COMO DOCENTE UNIVERSITARIA**

**Catedrática**, Dpto. de Fundamentos de la Educación,  
Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras  
2003-presente  
1997-2003 – Catedrática Asociada  
1993-1997 – Catedrática Auxiliar

### Cursos impartidos

EDFU 3011 (3001) Fundamentos del desarrollo humano  
EDFU 3012 (3002) Fundamentos de la psicología educativa

EDUC 6098 Fundamentos socioculturales de la niñez en Puerto Rico  
EDFU 3030 Educación para la Paz  
FAED 4001 Seminario Reflexivo Profesional I

**Coordinadora Cátedra UNESCO de Educación para la Paz**, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, 1999-presente. Página web <http://unescopaz.uprrp.edu>

Funciones principales:

Coordinación de conferencias y seminarios

Edición de publicaciones

Creación y revisión de cursos

Fomentar, realizar y difundir investigación y creación

Servir de enlace con otras entidades a fines y Cátedras UNESCO de red UNITWIN

**Mentora y miembro de Comités de Proyectos de Creación, Tesis y Disertaciones de Estudiantes Graduados**, Departamento de Estudios Graduados, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico

**Miembro Senado Académico, Representante docente Facultad de Educación**, Recinto de Río Piedras, Universidad de Puerto Rico – 2004 - 2012

**Miembro Junta Editora, Revista Pedagogía**, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, 1995-2016.

**Miembro Comité Organizador del Congreso Puertorriqueño de Investigación en la Educación**, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, 1994 – 2009.

**Miembro Cátedra Freire, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico**  
1998-2004

## **EXPERIENCIA PROFESIONAL PREVIA**

**Profesora a Tiempo Parcial**, Dpto. de Ciencias y Profesiones de la Conducta, Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano, 1993

**Asistente de Profesor**, Dr. David Bloome, Escuela de Educación  
Universidad de Michigan, 1985

**Consultora de Lectura**, Varios colegios a nivel de intermedia y superior,  
Readak Educational Services, San Juan, Puerto Rico, 1981-1982

**Maestra de Tercer Grado**, Colegio Nía, Guaynabo, Puerto Rico  
1980-1981

## **ÁREAS DE INTERÉS PROFESIONAL**

Preparación de futuros educadores, pedagogía crítica, investigación cualitativa, procesos de aprendizaje, pedagogías transformadoras, desarrollo social de la niñez, educación para la paz y educación en derechos humanos, derechos de la niñez, niñez y violencia, convivencia escolar.



## IDIOMAS

Español e Inglés – dominio oral, lector y escrito

## MEMBRESÍA EN ASOCIACIONES PROFESIONALES

### ***American Educational Research Association***

*Special Interest Groups: Qualitative Research, Research on Global Child Advocacy, Peace Education, Conflict Resolution and Violence Prevention, Critical Educators for Social Justice, Paulo Freire*

### ***American Psychological Association***

*Divisions: Peace Psychology, Educational Psychology*

### ***Psychologists for Social Responsibility***

***Human Rights Education Association*** (grupo en línea)

### ***Red Latinoamericana de Convivencia Escolar***

### ***Concilio Latinoamericano de Investigación para la Paz***

### ***Red Latinoamericana de la Asociación Internacional de Educación para la Paz***

### ***Red Latinoamericana y Caribeña de Educación y Derechos Humanos***

### ***Red Cátedras UNESCO en Derechos Humanos***

## COLABORACIÓN Y ASESORÍA EN PROYECTOS ACADÉMICOS, EDUCATIVOS Y DE COMUNIDAD

### **Alianza por los Derechos de la Niñez – Puerto Rico**

2015-2019

### **International Institute on Peace Education Transnational Advisory Group (IPE-TAG)**

2014-presente

### **Miembro Comité Científico VIII Congreso Mundial por los Derechos de la Infancia y Adolescencia**

2018

### **Miembro Comité Académico VII Coloquio de Educación en Derechos Humanos**

2017

### **Junta WIOA de Municipio de San Juan – Representante sector educación**

Septiembre 2013-presente

### **Comité Especial Asesor en Educación (ad honorem) – Fondos Unidos de Puerto Rico**

Agosto-mayo de 2009

### **Miembro Comité Organizador - Proyecto Educando Para la Libertad, Amnistía Internacional, Sección de Puerto Rico, 1993 – 2003**

**Coordinadora Red de Educadores, 1996-2000**

**Colaboradora Sección de Puerto Rico, Amnistía Internacional - 1993-presente**

### **Consultora (ad honorem) – Oficina para la Redacción del Código de la Persona Menor de Edad, Senado de Puerto Rico, 1999.**

## EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS EN GESTIÓN y ORGANIZACIÓN ACADÉMICA

**Coordinadora** junto al Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos de la UNESCO del Segundo Encuentro de Cátedras UNESCO de Derechos Humanos y Foro del 70 Aniversario de la UNESCO, celebrado en la Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico, 27-29 de octubre de 2015.

**Coordinadora** junto a Anaida Pascual y Lourdes Torres Santos del Instituto Internacional de Educación para la Paz (IPE) 2013, celebrado en la Universidad de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico, 7-14 de julio de 2013.

**Facilitadora de grupos de reflexión** – International Institute on Peace Education (IPE), Budapest, 2009, Cartagena, 2010, Tokyo, 2012, Puerto Rico, 2013 y Chipre 2019.

**Presidenta** del V Congreso Puertorriqueño de Investigación en la Educación, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, 1995.

## EXPERIENCIAS EN INVESTIGACIÓN Y CREACIÓN

**Co-Editora invitada** – Revista In Factis Pax (en línea) Volumen 11(2) – Volumen especial *Peace Building in Post-Conflict Contexts*, 2017. <http://www.infactispaz.org/>

**Investigación** – Co-Investigadora junto a Margarita Moscoso, Delia Candelario y Anna Meléndez de *Conocimiento y valoraciones de jóvenes universitarios sobre los derechos humanos* – 2016-presente.

**Edición** Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – Ana María Rodino, *Educación y derechos humanos: Complementariedades y sinergias*, 2016.

**Edición** Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – Mirian Vilela, *Valores de la sustentabilidad, educación y Carta de la Tierra*, 2016.

**Edición** Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – Bernard Cassen, *Las nuevas amenazas a la paz: Acaparamiento de recursos naturales, desigualdades y cambio climático*, 2014.

**Edición** Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – José L. Méndez, *La lucha por la paz en Puerto Rico*, 2014.

**Edición** Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – Virginia Murillo, *Los derechos humanos de los niños, niñas y jóvenes ante escenarios de violencia*, 2013.

**Co-Editora invitada** – Revista In Factis Pax (en línea) Volumen 5 (3), 2011. Para publicaciones en español del International Institute on Peace Education de 2010. <http://www.infactispaz.org/journal/>

**Edición** – junto a Anaida Pascual Morán – Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – Betty Reardon, *Human Rights Learning: Pedagogies and Politics of Peace/Aprendizaje en derechos humanos: pedagogías y políticas de paz*, 2010.

**Investigación,** *Pensando el quehacer de la educación en derechos humanos y para una cultura de paz en Puerto Rico*, Investigación realizada para publicación sobre las ideas fuerza de la educación en derechos humanos en Iberoamérica, 2008.

**Edición** Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – Alicia Cabezudo, *Educación para la paz en la ciudad*, 2009.

**Edición** Conferencia Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz – Abraham Magendzo, *Conversaciones y tensiones en torno a la educación en derechos humanos*, 2007.

**Edición** Cuarta Lección Magistral Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Luis Guitiérrez, *Solidaridad y paz: Compromiso de los congresistas puertorriqueños*, 2006.

**Edición** Conferencia Magistral de la Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Luis Rivera Pagán, *Entre el terror y la esperanza: Apuntes sobre la religión, la guerra y la paz*, 2004.

**Edición** Tercera Lección Magistral de la Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Robert Rabin, Miriam Soba & Carlos Zenón, *De Vieques a la Universidad: Lecciones y necesidades en la lucha por la paz y el desarrollo*, 2002.

**Edición** Segunda Lección Magistral de la Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Antonio Martínez, *Hacia una visión sistemática de los derechos humanos y la paz: Agenda para Puerto Rico, 2000-2001*

**Investigadora,** *Memorias que educan: Hilvanando historias de nuestra escuela*, Comité Organizador Quinto Congreso Puertorriqueño de Investigación en la Educación, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, 1997.

**Investigadora,** *Proyecto para el Desarrollo de Escuelas de la Comunidad Exitosas (ECOES)*, Centro de Investigaciones Educativas, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico, 1996 – 1998.

#### **PRESENTACIONES PROFESIONALES (Últimos 5 años)**

Yudkin, A. (2019, 22 de julio). *Educating for human rights and peace in times of turmoil, destruction, and despair*. International Institute on Peace Education, Cyprus.

Yudkin, A. (2018, 23 de octubre). *Los derechos humanos: Son tuyos, de todos y todas*. Presentación a estudiantes participantes de la Federación de Clubes de Naciones Unidas, Academia María Reina, San Juan, Puerto Rico.

Yudkin, A. (2017, 15 de septiembre). *Reflexiones sobre educar en y para los derechos humanos y la paz en el momento actual: Principios, tensiones y retos*. En VII Coloquio de Educación en Derechos Humanos, Montevideo, Uruguay.

Yudkin, A. (2017, 7 de abril). *Los derechos de la niñez y juventud son derechos humanos: Eduquemos para alcanzarlos*. Talleres de capacitación para maestros participantes del programa El Nuevo Día Educador, Guaynabo, Puerto Rico.

- Yudkin, A. (2017, 9 de marzo). *Educación en y para los derechos humanos y la paz: Principios emergentes de la práctica universitaria*. En XI Congreso Puertorriqueño de Investigación en la Educación, Universidad de Puerto Rico.
- Yudkin, A. (2017, 31 de enero). *Educación en y para los derechos humanos y la paz: Principios emergentes de la práctica universitaria*. En Congreso Pedagogía 2017, La Habana, Cuba.
- Yudkin, A. (2016, 27 de agosto y 17 sept.) Taller *Los derechos de las niñas y los niños son derechos humanos*. Como parte de la campaña educativa por los derechos de la niñez, Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Fondos Unidos y Comisión de Derechos Civiles de Puerto Rico.
- Yudkin, A. (2016, 19 de agosto). Taller *Hacia una práctica educativa promotora de los derechos humanos*. Talleres de capacitación para maestros participantes del programa El Nuevo Día Educador, Guaynabo, Puerto Rico.
- Yudkin, A. (2016, 27 abril). *Los derechos humanos de la niñez a una vida plena y libre de violencia*. En Simposio de Prevención de Maltrato de Menores, Facultad de Educación-Depto. de Familia, UPR.
- Yudkin, A. (2016, April 15). *Education for human rights, peace, and global citizenship: Interrelated principles and exemplary practices*. Keynote address In 5th Teaching the World Forum, Rutgers University, New Jersey.
- Yudkin, A. (2015, 21 de noviembre). *Educación en y para los derechos humanos y la paz: Principios emergentes de la práctica universitaria*. En 15to Encuentro Internacional de Educación y Pensamiento, San Juan, Puerto Rico.
- Yudkin, A. (2015, 29 de octubre) *Educación en y para los derechos humanos y la paz: Principios emergentes de la práctica universitaria*. VI Coloquio de Educación y Derechos Humanos, Universidad de Lanús, Buenos Aires, Argentina.
- Yudkin, A. (2015, 29 de enero). *Educating for Peace and Global Citizenship: Emerging Principles from Practice* en el panel "Contributions of Peace and Human Rights Education to Global Citizenship Education". World Forum on Global Citizenship Education, UNESCO, Paris.
- Yudkin, A., Álvarez, G, Fernández, F, Figueroa, D., Rodríguez, E. y Rubio, M. (2015, 12 de marzo). *Reflexión, acción, transformación en la educación para la paz; Experiencias formativas con estudiantes universitarias*. XIII Congreso Puertorriqueño de Investigación en la Educación, Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico.
- Pascual Morán, A., Yudkin Suliveres, A., Candelario García, D. y Díaz, M. (2015, 8 de mayo). *Educación para la paz solidaria y los derechos humanos: Valores, principios, contenidos y prácticas*. Semana de la Educación, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Humacao.
- Educación para la convivencia escolar y la paz: Principios y prácticas de acción compartida* (13 de junio, 2014) En 1er Seminario Internacional en Resolución de Conflictos y Cultura de Paz, Toluca, México.
- Aprendizaje en derechos humanos: Eje articulador para la reflexión y la paz* (11 de septiembre, 2013). En V Coloquio Interamericano de Educación en Derechos Humanos, Goiania, Brasil.

*La perspectiva de los derechos humanos en la educación: Acercamiento para repensar la escuela y la práctica educativa.* (3-5 de mayo de 2013). En Jornada Derecho y Educación -Houghton Mifflin Harcourt, San Juan, Puerto Rico.

## PUBLICACIONES

- Yudkin Suliveres, A. (en proceso). Educar en y para los derechos humanos y la paz: Principios emergentes del quehacer de la Cátedra UNESCO de Educación para la Paz. En A. Yudkin Suliveres & A. Pascual Morán (eds.). *Descolonizar la paz: Entramado de saberes, resistencias y posibilidades*. Volumen conmemorativo del 20 aniversario de la Cátedra UNESCO de Educación para la Paz. San Juan, Puerto Rico: Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Universidad de Puerto Rico.
- Yudkin, A. (2020, April 23). *Colonialism, poverty, and corruption: Some thoughts from peace education to address these evils during the COVID19 pandemic*. Corona connections – Learning for a renewed world Series. Global Campaign for Peace Education. <https://www.peace-ed-campaign.org/colonialism-poverty-and-corruption-some-thoughts-on-peace-education-to-address-these-evils-during-the-covid19-pandemic-puerto-rico/>
- Yudkin, A. (2019). "Walking the talk" on peace education with Betty Reardon: Reflection and action towards a transformative pedagogy. In D. Snauwaert (Ed.) *Exploring Betty Reardon's Perspective on Peace Education: Looking Back, Looking Forward*. New York: Springer Press.
- Yudkin Suliveres, A., Pascual Morán, A., De Llovio Domínguez, G. & Medina Betancourt, A. (Eds.) (2018). *Calendario de actividades: Aportes de educadores para integrar los derechos de la niñez al currículo*. San Juan, Puerto Rico: Alianza por los Derechos de la Niñez. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/nextflip/mobile.html>
- Gerson, J. & Yudkin, A. (Eds.) (2017). Special Issue Peace Building in Post-Conflict Contexts *In Factis Pax* 11(2). <http://www.infactispax.org/journal/>
- Yudkin Suliveres, A. (2017). Educar en y para los derechos humanos y la paz: Principios emergentes de la práctica universitaria. En V. Kandel, N. Manchini y M. Penhos (Comp.) *Educación en derechos humanos en América Latina: Construyendo perspectivas y trayectorias* [libro impreso y CD]. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Lanús.
- Yudkin Suliveres, A. (2016). Life as an educator for human rights and peace: A history of conjunctions and possibilities. In A. Magendzo, C. Dueñas, N. Flowers & N. Jordan. *Towards a Just Society: The Personal Journeys of Human Rights Educators* (pp. 194-206). Minneapolis, MN: The University of Minnesota Human Rights Resource Center.
- Yudkin Suliveres, A. (2015). Educación ciudadana para el siglo XXI. En *Guía del maestro de Serie de Estudios Sociales Aprender Juntos*. Cataño, Puerto Rico: Ediciones SM. (Revisado 2020).
- Yudkin Suliveres, A. (2015). Relatoría de Conferencia Regional Cátedras UNESCO La Responsabilidad Social de las Universidades. En E. Aponte Hernández (Ed.). *La Responsabilidad Social de las Universidades: Implicaciones para América Latina y el Caribe*. Caracas, Venezuela: UNESCO/IESALC. Disponible en [http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2460&Itemid=1389&lang=es](http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2460&Itemid=1389&lang=es)

- Yudkin Suliveres, A. (2014). Ser educadora para los derechos humanos y la paz: Una historia de convergencias y posibilidades. En A. Magendzo, C. Dueñas y N. Flowers (Ed.) *Comprometidos con los derechos humanos: Historias de vida de educadores* [Libro digital] (p.240-272). Chile: Universidad de Humanismo Cristiano. Disponible en Kindle, IBooks.  
<http://www.amazon.com/Comprometidos-los-Derechos-Humanos-educadores-ebook/dp/B00R1VWE6O>  
<https://itunes.apple.com/us/book/comprometidos-con-los-derechos/id953307052?mt=11>
- Yudkin Suliveres, A. (2014, enero-junio). Educar para la convivencia escolar y la paz: Principios y prácticas de esperanza y acción compartida. *Revista Ra Ximhai* 10(2) (Volumen Especial), 19-45.  
<http://www.raximhai.com.mx/Portal/index.php/component/content/article/7-ejemplares/31-volumen-10-num-4>
- Yudkin Suliveres, A. (2013). Palabras preliminares. *Revista Pedagogía* 46(1). Disponible en  
<http://revistapedagogia.uprrp.edu/wordpress/?p=462>
- Candelario, D. & Yudkin, A. (2013). Reseña – Los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes: Reflexiones sobre su garantía ante escenarios de violencia. *Revista de Derechos Humanos y Transformación de Conflictos* 5, 197-199. <http://www.iniprodeh.org/RevistaDerechosHumanosVol5.pdf>
- Pascual Morán, A; Yudkin Suliveres, A. & Grimaldi Colomer, A. (2012, August 1). *The United Nation's Convention on the Rights of the Child: An overview of the first twenty five years of the movement in Puerto Rico*. Disponible en Child Rights Information Network (CRIN) en <http://crin.org/resources/infodetail.asp?id=29187> y <http://www.crin.org/docs/CRC%20-%20PR%2025%20years.pdf>
- Yudkin Suliveres, A. (2011, junio-agosto). ¿A qué educación tengo derecho? *Diálogo*, p.10.
- Yudkin Suliveres, A & Pascual Morán, A. (2010 May/June). Learning from our students creative nonviolent actions: Lessons on human rights, peace, and democracy. *Global Campaign for Peace Education Newsletter* 73. Disponible en <http://www.peace-ed-campaign.org/newsletter/archives/73.html>
- Yudkin Suliveres, A. & Pascual Morán, A. (2009). Action ideas in educating for human rights and towards a culture of peace in Puerto Rico. *In Factis Pax: Journal of Peace Education and Social Justice* 3(1).  
<http://www.infactispax.org/journal/> y [http://www.infactispax.org/volume3dot1/Yudkin\\_Pascual.pdf](http://www.infactispax.org/volume3dot1/Yudkin_Pascual.pdf)
- Yudkin Suliveres, A. & Pascual Morán, A. (2009). Pensando el quehacer de la educación en derechos humanos y para una cultura de paz en Puerto Rico. En Abraham Magendzo (Ed.) *Pensamiento e ideas fuerza de la educación en derechos humanos en Iberoamérica* (pp. 278-310). Santiago, Chile: OEI/UNESCO/Ediciones SM. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/documentos/ideafuerza.pdf>
- Yudkin Suliveres, A (2009). *Educar para la paz con los mas pequeños*. [Vídeo clip]. Proyecto Alcanza para la Educación de la Niñez Temprana. San Juan, Puerto Rico: Centro de Investigaciones Educativas, Universidad de Puerto Rico. Disponible en <http://alcanza.uprrp.edu> y <https://www.youtube.com/watch?v=8qJzKW0RbQ>
- Yudkin Suliveres, A. (2009, septiembre). *Convivencia y seguridad en las escuelas: tres puntos de partida para reflexionar ante la legislación propuesta*. *Boletín DEGU Informa*, Facultad de Educación.
- Yudkin Suliveres, A. & Pascual Morán, A. (2008). *Educando para la paz en y desde la universidad: Antología conmemorativa de una década [CD]*. San Juan, Puerto Rico: Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Universidad de Puerto Rico. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/antologia.html>

- Pascual Morán, A. y Yudkin Suliveres, A. (2008) *Educación para la convivencia escolar pacífica: Principios y pautas en torno a por qué, para qué y cómo*. Ponencia presentada en Primer Congreso para la Convivencia Pacífica Escolar del Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, 2004. En Yudkin Suliveres, A. & Pascual Morán, A. *Educando para la paz en y desde la universidad: Antología conmemorativa de una década [CD]*. San Juan, Puerto Rico: Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Universidad de Puerto Rico. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/antologia.html>
- Pascual Morán, A. & Yudkin Suliveres, A. (2008). Tortura y tratos crueles a menores... en la guerra y en la paz: evocaciones sobre la niñez. En Yudkin Suliveres, A. & Pascual Morán, A. *Educando para la paz en y desde la universidad: Antología conmemorativa de una década [CD]*. San Juan, Puerto Rico: Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Universidad de Puerto Rico. Disponible también la página web de Amnistía Internacional, Sección de Puerto Rico <http://www.amnistiapr.org/documentos/nacionales/torturamenores.html>
- Yudkin Suliveres, A. (2008). De una cultura de guerra a una cultura de paz: apuntes sobre la educación y la desmilitarización. Ponencia presentada en Congreso Universidad y (anti) militarismo, 2005. En Yudkin Suliveres, A. & Pascual Morán, A. *Educando para la paz en y desde la universidad: Antología conmemorativa de una década [CD]*. San Juan, Puerto Rico: Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Universidad de Puerto Rico. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/antologia.html>
- Yudkin Suliveres, A. (2008). *La escuela y los derechos humanos*. Comentario a Las relaciones humanas en las escuelas de Puerto Rico: un estudio sobre la convivencia escolar y sus implicaciones. Cataño, Puerto Rico: Fundación SM.
- Yudkin Suliveres, A. (2007, diciembre). Aprender a convivir: Principios y pautas en torno a por qué, para qué y cómo construir cultura de paz. *Revista de la Asociación Puertorriqueña de Consejería Profesional*, XXI (2), 3-15.
- Yudkin Suliveres, A. (2005, octubre-diciembre). Educación en derechos humanos: ¿un derecho, una práctica, una responsabilidad? *Revista del Colegio de Abogados* 66(4), 49-65.
- Yudkin Suliveres, A. (2005, 27 oct. – 2 nov.) Gracias Isabelita. *Claridad (En Rojo)*. p.19.
- Yudkin Suliveres, A. (2005) Educación y desmilitarización: Palabras introductorias. En *Universidad y (Anti)Militarismo: Historia, luchas y debates* (pp, 1-13). San Juan, Puerto Rico: Universitarios por la Desmilitarización. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/documentos/universidadyantimilit.pdf>
- Yudkin Suliveres, A. (Comp.) (2005). *Universidad y (anti)militarismo: historia, luchas y debates*. San Juan, Puerto Rico: Universitarios por la Desmilitarización. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/documentos/universidadyantimilit.pdf>
- Pascual Morán, A. & Yudkin Suliveres, A. (2005). Educar para la paz en convivencia solidaria: Hacia una agenda compartida de investigación en acción. En *Agenda puertorriqueña para la calidad de vida: Arranca y acelera -Memorias de mesas redondas de Operación Solidaridad*. San Juan, Puerto Rico: El Nuevo Día /Fundación Operación Solidaridad.
- Pascual Morán, A; Yudkin Suliveres, A; Torres González, R. (Eds.) (2004). *Memorias que educan: Juana A. Méndez y José Ferrer Canales. Hilvanando historias de nuestra escuela*. San Juan, Puerto Rico: Facultad de Educación, Universidad de Puerto Rico.

Yudkin Suliveres, A., Zambrana Ortiz N. & Pascual Morán, A. (2002) Derechos de la niñez y educación en derechos humanos: Herramientas en la construcción de una cultura de paz. *Pedagogía*, 36, 25-35. Disponible en <http://unescopaz.uprrp.edu/documentos/EDHninez.htm>

Yudkin, A. (1996). Educación para la conducta ordenada: La experiencia escolar de niños desplazados en El Salvador. *Cuaderno de Investigación en la Educación*, 10, 41-63.

Yudkin, A. (1993). *Protected victims: The schooling experience of displaced children in El Salvador*. (Doctoral Dissertation, The University of Michigan, 1993). Dissertation Abstracts International, 54, 846. (University Microfilms No. 9319669).