

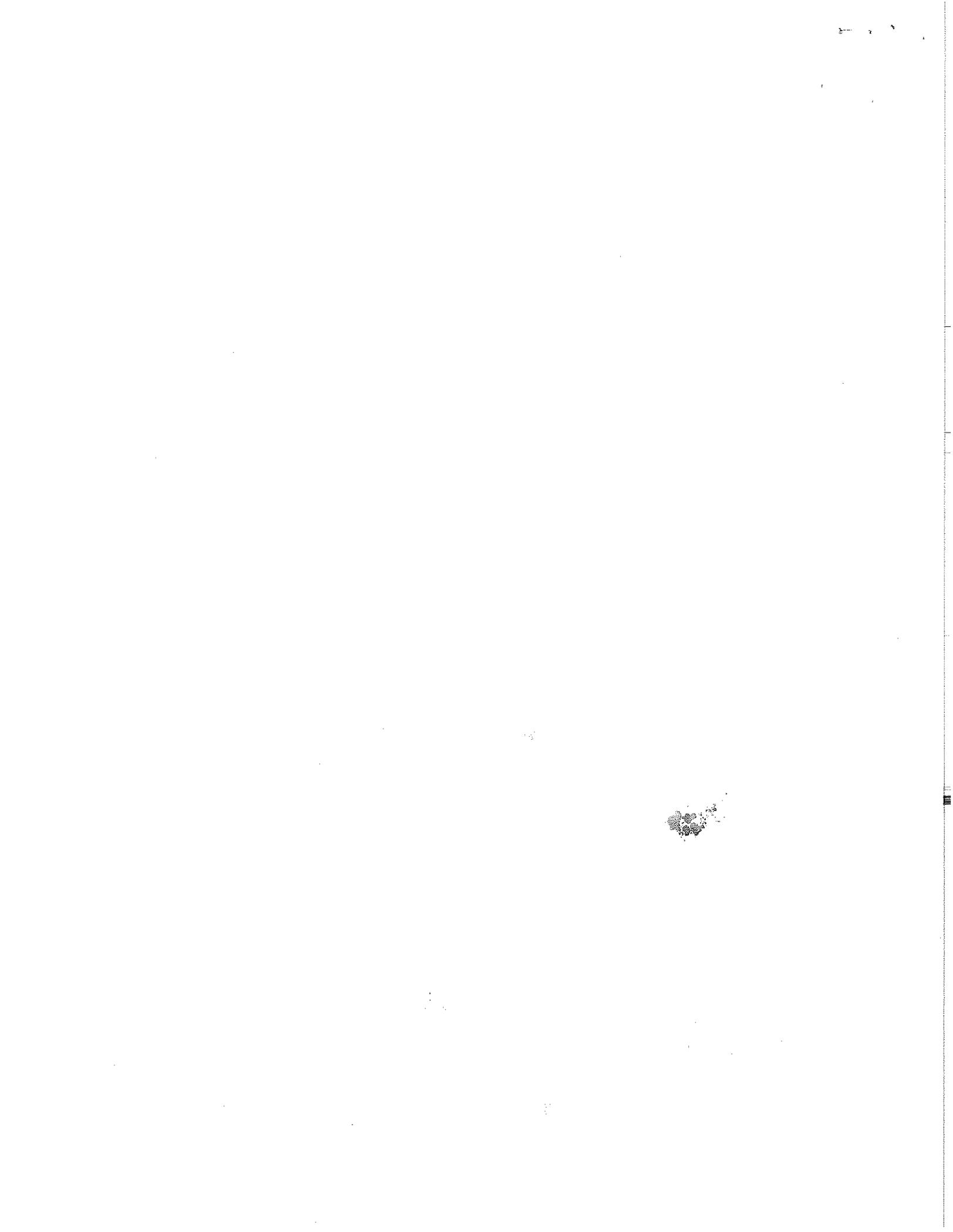
ADMINISTRACIÓN DESARROLLO LABORAL

RESUMEN EJECUTIVO PLAN DE REORGANIZACIÓN



ADMINISTRACIÓN DE
**DESARROLLO
LABORAL**

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO DE PUERTO RICO



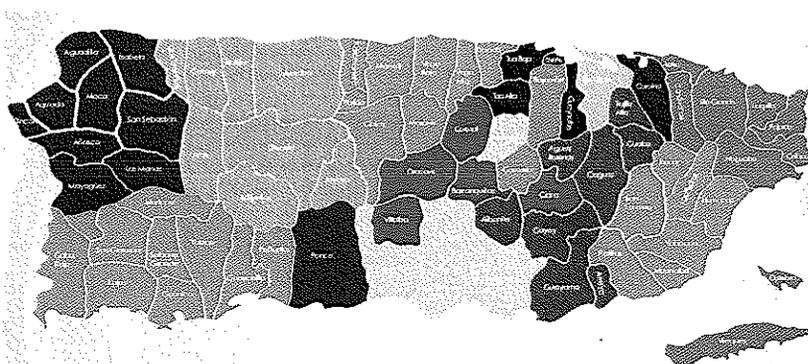


TRASFONDO

La Administración de Desarrollo Laboral (ADL)¹, componente operacional del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), es la agencia del Gobierno de Puerto Rico responsable por la coordinación, fiscalización y administración gerencial de los fondos federales con respecto a los fondos federales de empleo y adiestramiento provenientes del *US Department of Labor (USDOL)* y el *Employment and Labor Administration(ETA)*.

Los deberes y responsabilidades de la agencia, constituyen el eje primordial del Sistema de Adiestramiento y Empleo en Puerto Rico. Durante los pasados tres años, la ADL ha sido pieza instrumental en la prestación de servicios a trabajadores desplazados, mediante la incorporación innovadora de Centros de Respuesta Rápida a través de todo P.R., así como el desarrollo de actividades que incentivan el empleo en pequeñas y medianas empresas.

El USDOL/ETA, administradores de los fondos provenientes del *Workforce Investment Act (WIA)*, para el 2001, estableció un Sistema de Gestión Única compuesto por 15 Áreas Locales², compuesto por los 78 municipios, con el propósito de proveer servicios bajo los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.



Áreas Locales de Inversión en la Fuerza Trabajadora

NOROESTE AGUADILLA	SAVANNAH CUMBRESE
NORESTE GUAYAMA	BARCELONA
NORESTE SAN JUAN	CAYMA SAN JUAN
NORTE CENTRAL ARIEBIDO	CAROLINA
PONCE	NOROESTE
WAGUO TOLEDO	LA MONTAÑA
GUAYMAO TOA BALTA	PUERTO RICO

¹ Antes conocido como Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos

² Mejor conocidas como Consorcios Municipales





PLAN DE REORGANIZACION DEL DTRH

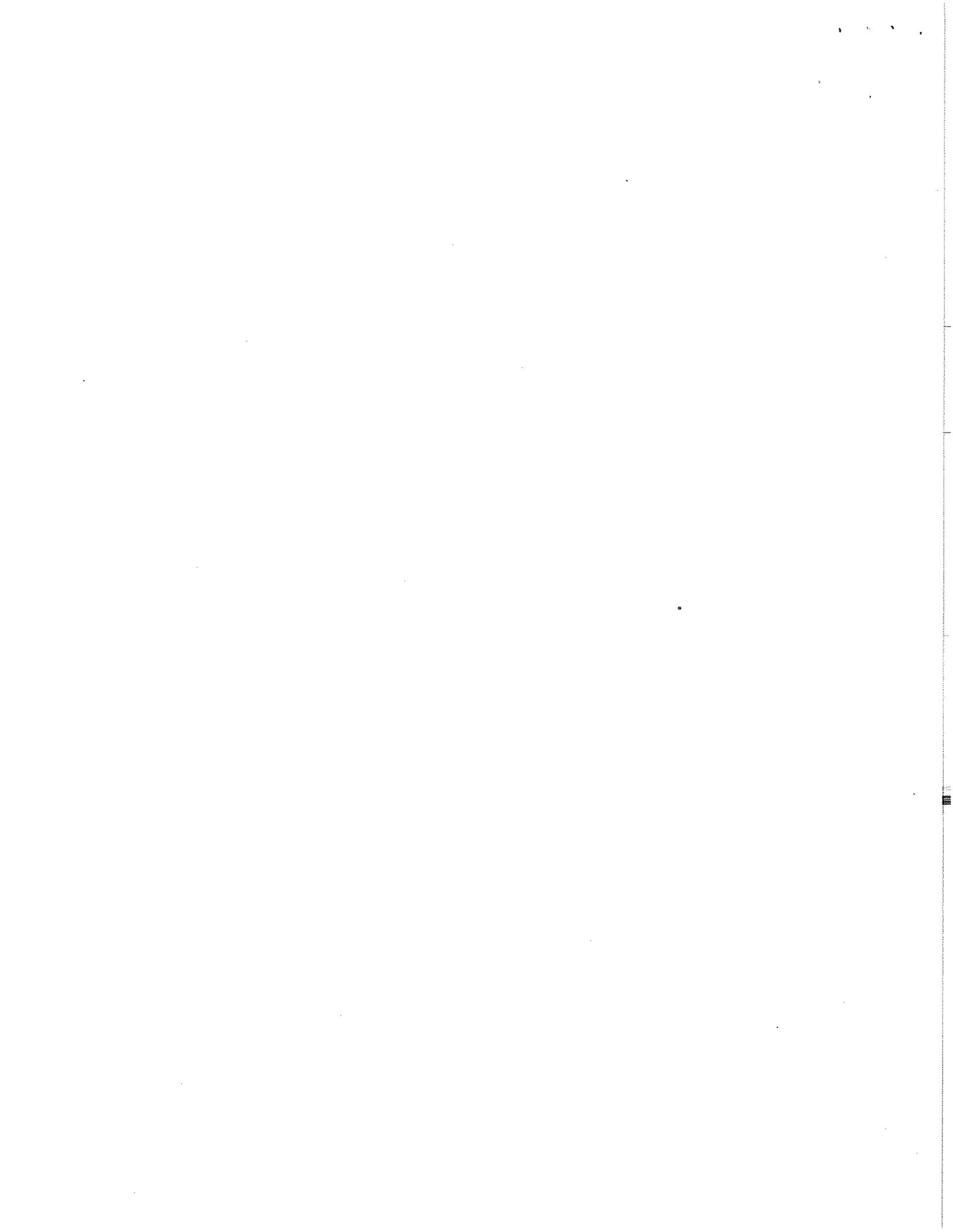
El Plan de Reorganización del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) aprobado el 9 de diciembre de 2011 de 2012, enmendó la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos” a fin de reorganizar dicha Agencia. Además, el referido Plan, enmendó la Ley Núm. 97-1991, según enmendada, la cual creó el Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos (CDORH), para re denominarlo como la Administración de Desarrollo Laboral (ADL), a los fines de atemperar dicha Ley a las disposiciones federales aplicables y asegurar la efectiva implantación, diseño, promulgación e instauración de la política pública en relación con el Sistema de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos.

La reorganización y modernización del Departamento y por ende de la ADL como componente, está basada en el diseño y funcionamiento de estructuras administrativas eficaces y en el mejoramiento de procesos y procedimientos, para lograr un incremento significativo en el desempeño y la ejecución del capital humano.

Actualmente, la ADL es el componente responsable del control y la administración, fiscalización y coordinación gerencial de los fondos federales que le son delegados al Gobierno de Puerto Rico, con respecto a programas de empleo y readiestramiento.

El Artículo 4, del mencionado plan establece la creación de la Administración de Desarrollo Laboral. Establece entre otras disposiciones lo siguientes;

- La ADL será el organismo normativo del Sistema, retendrá las funciones de administración, asesoramiento, coordinación e implantación de política pública y servirá como ente regulador y fiscalizador del Sistema.
- La Administración reglamentará el pago de gastos oficiales, y custodiará y administrará sus fondos como tesoro independiente.
- Aadscribe dicha entidad al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos como componente operacional.





- El Administrador, en común acuerdo con las instrumentalidades pertinentes, deberá desarrollar los planes de trabajo necesarios para asegurar la efectiva implantación de la política pública del Gobierno de Puerto Rico.”

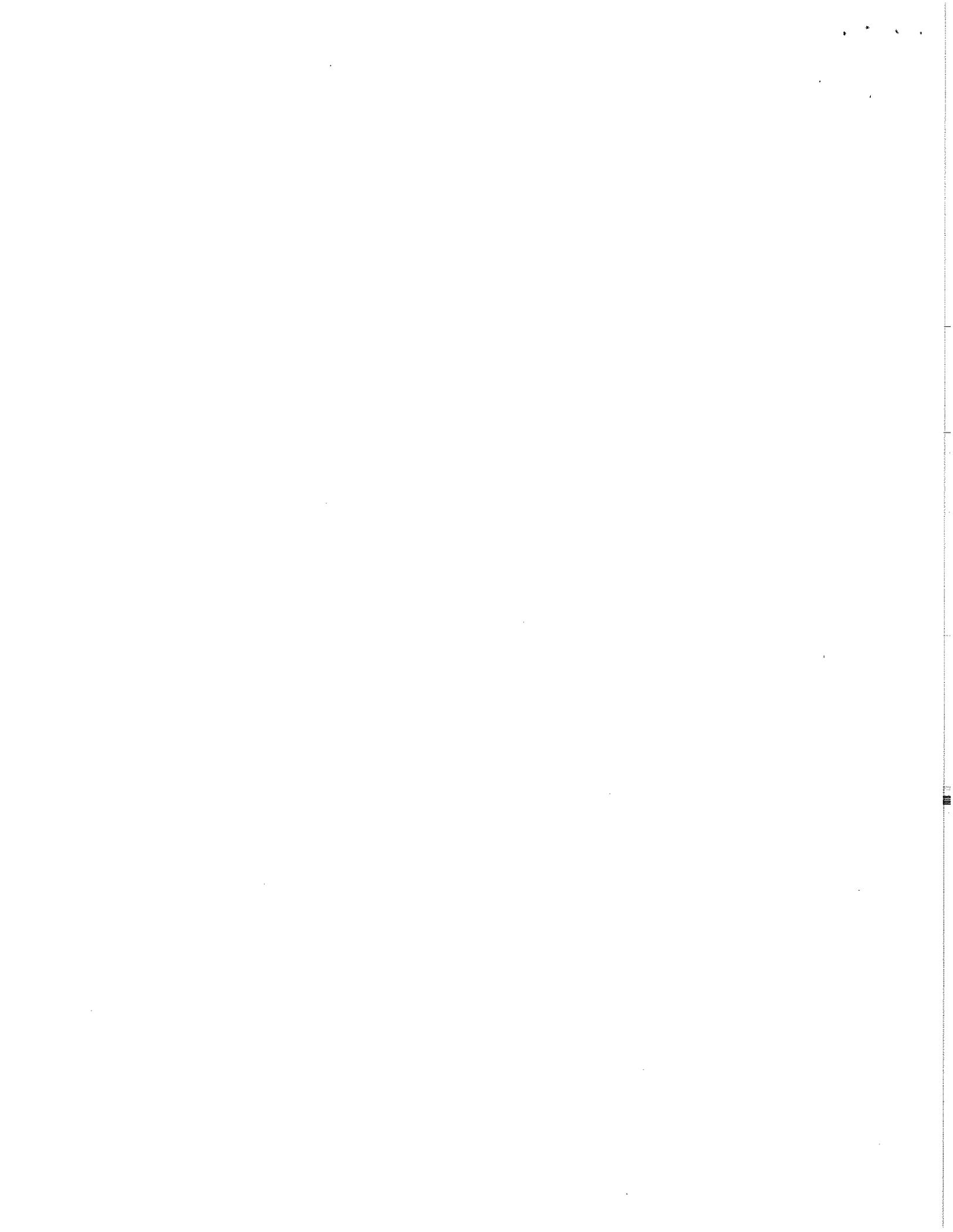
FUNCIONES Y FACULTADES

La Administración tiene las siguientes funciones y facultades, sin que las mismas se entiendan como una limitación:

- Implantar y hacer cumplir la política pública establecida por el Gobierno de Puerto Rico, a tenor con las leyes y reglamentos federales aplicables a programas de adiestramiento y empleo;*
- Estructurar la organización administrativa de la Administración;*
- Evaluar y monitorear periódicamente los programas, actividades y servicios ofrecidos a través de esta Ley, a fin de determinar su efectividad en el logro de los objetivos establecidos;*
- Establecer iniciativas con el sector empresarial a fin de lograr mayor participación de este sector en el desarrollo de los objetivos propuestos;*
- Someter informes periódicos al Gobernador y a la Asamblea Legislativa sobre el logro de los objetivos y los propósitos para el cumplimiento de esta Ley; y*
- Realizar cualquier otra función o facultad inherente, cónsona con su experiencia en programas de adiestramiento y empleo para lograr los propósitos de esta Ley.”*

MISION

La ADL tiene como misión la administración, fiscalización y coordinación gerencial de los fondos federales que le son delegados al Gobierno de Puerto Rico, con respecto a Programas De Empleo y Readiestramiento.





BASE LEGAL

El *Workforce Investment Act*, PL 105-220 del 7 de agosto de 1998, (WIA) firmada por el Presidente de los Estados Unidos, William J. Clinton, el 7 de agosto de 1998, tiene como finalidad el desarrollo de una fuerza trabajadora y de un sistema de empleo que redunde en cubrir las necesidades de los patronos con trabajadores con las destrezas necesarias de educación, adiestramiento y empleo de aquellos que buscan emplearse.

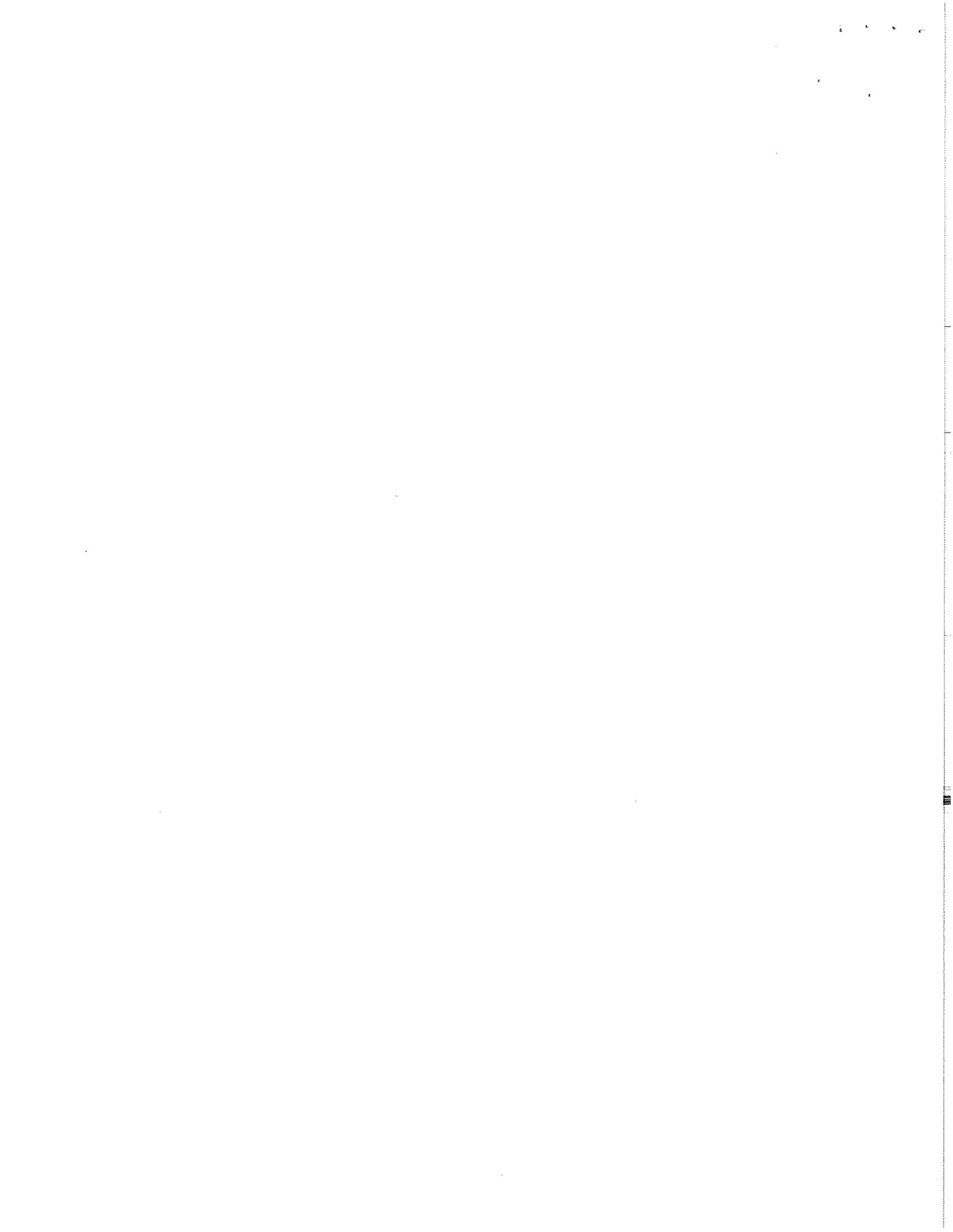
- ⊙ Los servicios provistos por el sistema WIA, son la primera línea de defensa de los estados en los esfuerzos de recuperación económica, respondiendo a las necesidades de los ciudadanos desempleados y a los empleadores de forma expedita.
 - *WIA* provee el marco conceptual para la preparación de la fuerza trabajadora mediante un sistema de empleo diseñado para satisfacer tanto las necesidades de la empresa como la de aquellos individuos que buscan empleo y desean ampliar sus carreras.

Propósito de la Ley WIA

- ⊙ Proveer actividades a la fuerza trabajadora dirigidas a:
 - Elevar el nivel de empleo, retención e ingresos de los participantes;
 - Aumentar los conocimientos y destrezas ocupacionales de la fuerza trabajadora;
 - Reducir la dependencia en las ayudas gubernamentales;
 - Incrementar la productividad y la competitividad del país.

Centro de Gestión Única

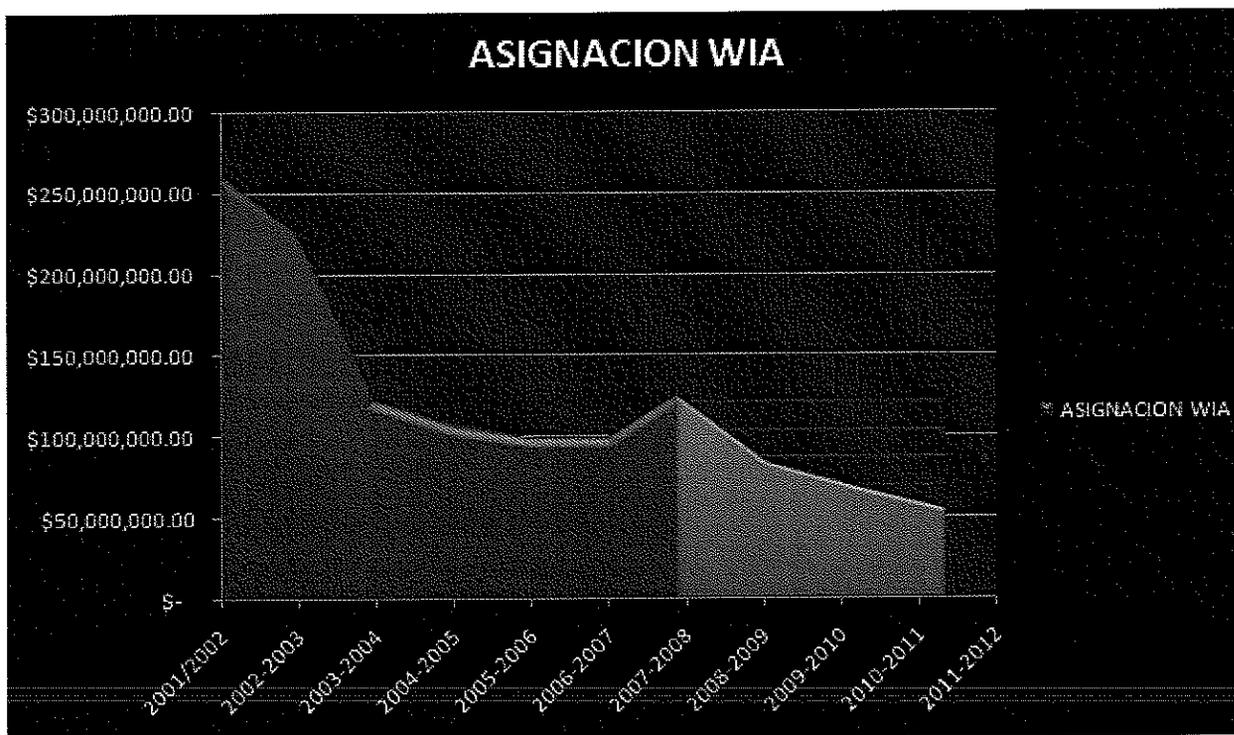
- ⊙ Eje central de la prestación de servicios.
- ⊙ Promueve la integración y uniformidad de una serie de programas de adiestramiento, empleabilidad y educación como parte de un sistema sencillo y de fácil acceso dentro del área geográfica local que corresponde servir.
 - Los programas y servicios en el sistema de gestión única, se realizan bajo un proceso común de registro al sistema, manejo de casos y desarrollo ocupacional para obtener total ventaja de la eficiencia y efectividad que el sistema puede ofrecer.





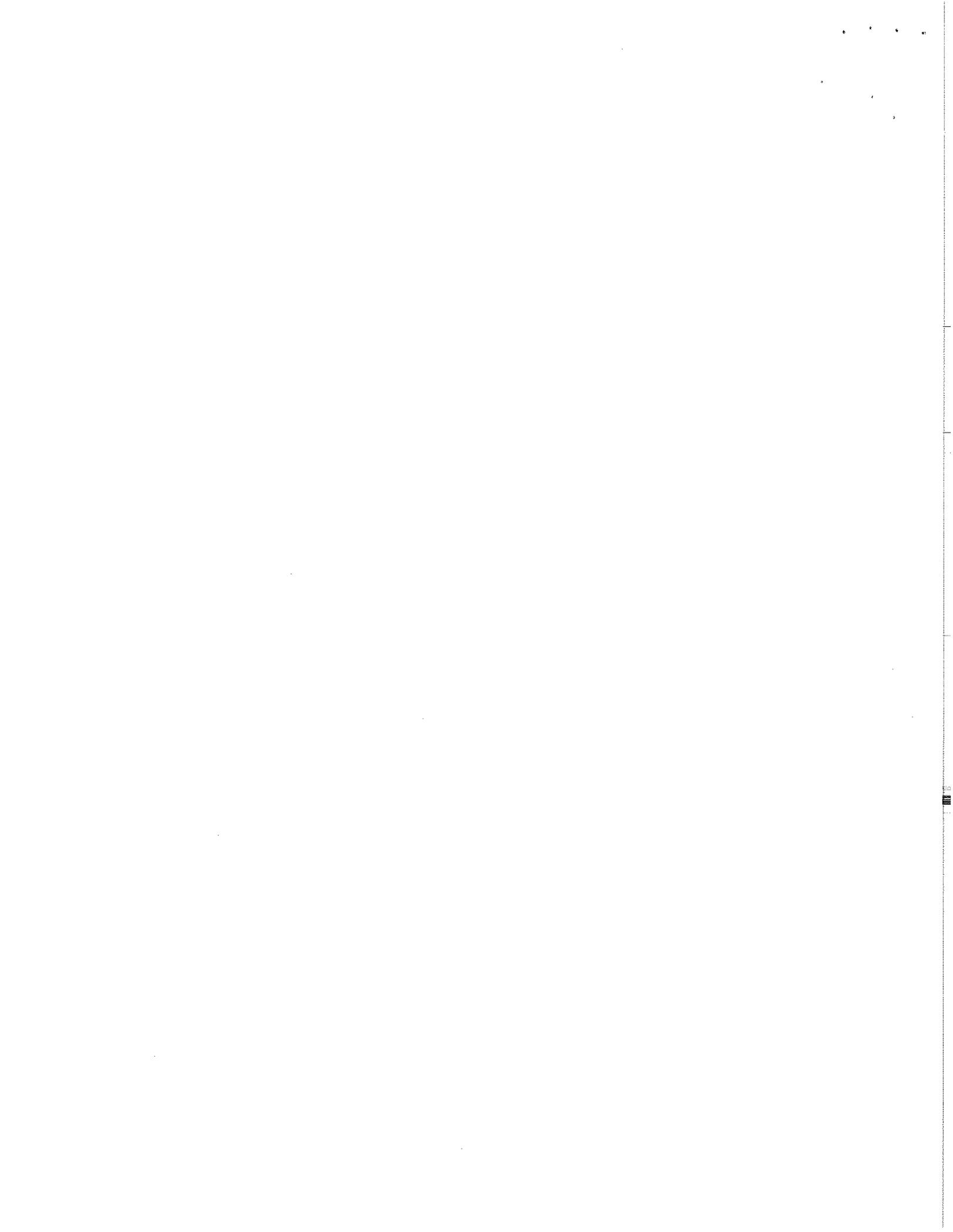
PRESUPUESTO

Desde la aprobación de WIA, el ADL ha llevado a cabo sus funciones con asignaciones **100% federales**, llegando en el comienzo de la implementación de la ley en el 2001 a una asignación de **\$260 millones, segunda en la nación**. Como consecuencia de los cambios en política pública tanto a nivel federal como local, así como el pobre desempeño de las pasadas administraciones, la asignación de P.R. ha disminuido dramáticamente, siendo la asignación para el año programa actual (AP 2011-12)³, de **\$63 millones, la más baja en la historia**.



La reducción de \$15.3 millones para el año programa 2011-12, constituyó una disminución de fondos contundente, teniendo en consideración los recortes de años previos de \$65.8 millones, además de la culminación de los fondos ARRA, los cuales constituyeron una inyección de fondos temporera y no recurrente de \$92 millones.

³ 07/01-/2011 – 06/30/2012)





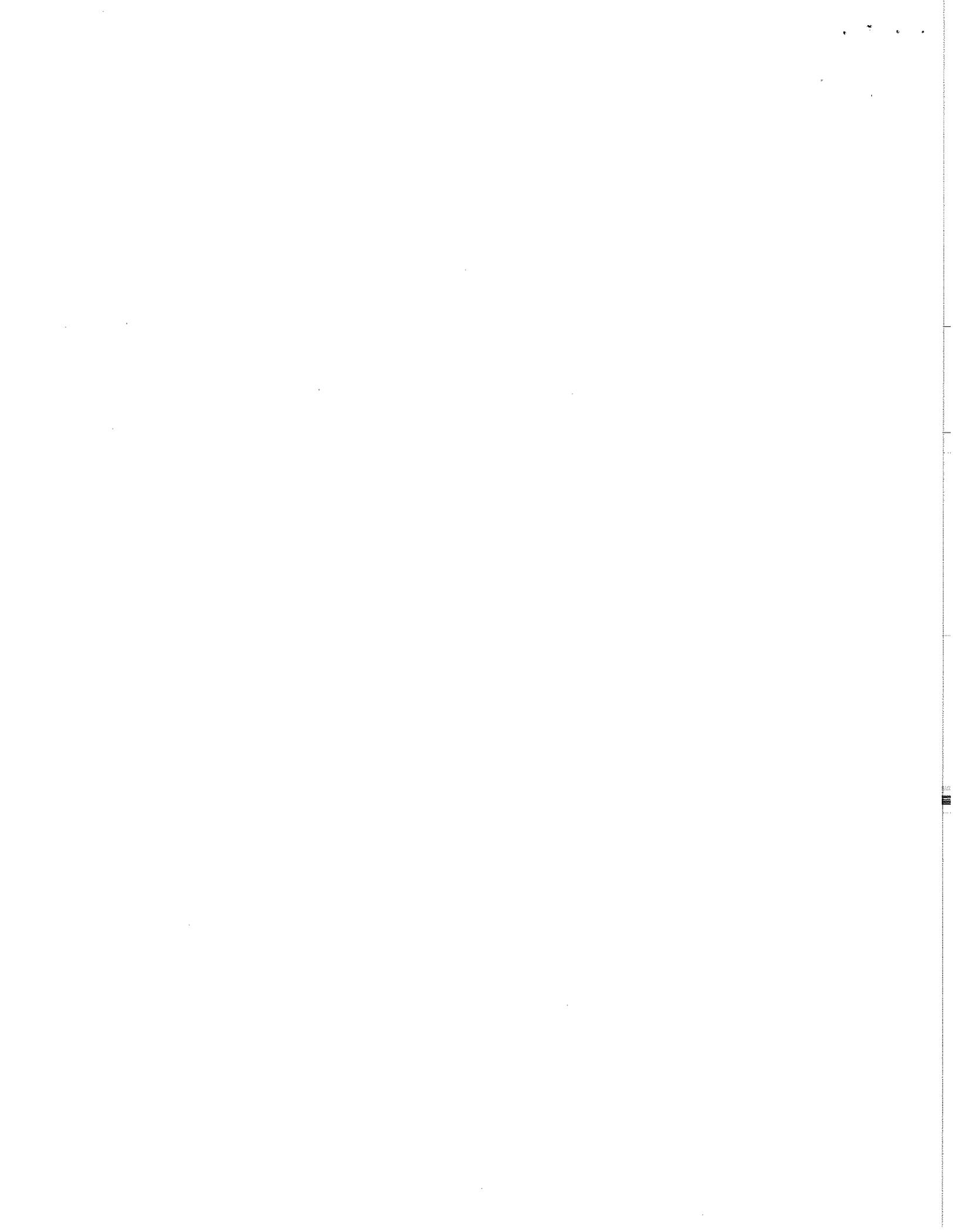
Ante la deficiencia presupuestaria de ADL, el Gobierno Estatal asignó fondos por \$15.3 millones para este año fiscal que termina el 30 de junio del corriente. Posterior a la delegación de fondos, ADL sufrió otra reducción de \$7.8 millones mediante la imposición de cambios por parte del USDOL/ETA relacionado a los fondos de la Reserva del Gobernador.

La asignación para el nuevo AF 2012-13 de \$58.4 millones, constituye **una reducción adicional de \$4.9 millones para un total de \$ 203 millones desde el comienzo de WIA.**

RESERVA DEL GOBERNADOR

WIA requiere que el estado distribuya la mayoría de los fondos a las Áreas Locales. La determinación de la asignación está supeditada a formulas pre diseñadas en la Secciones WIA 128 según se describe;

Jóvenes / WIA Sec. 128	<ul style="list-style-type: none">•Número de individuos desempleados•Fuera trabajadora•Personas económicamente desventajados
Adultos / WIA Sec. 133	<ul style="list-style-type: none">•Número de individuos desempleados•Fuera trabajadora•Personas económicamente desventajados
Desplazados / WIA Sec. 133	<ul style="list-style-type: none">•Número de individuos beneficiarios de beneficios del Seguro por Desempleo.•Número de individuos desempleados.•Número de individuos desplazados (lay off)•Número de industrias en decadencia•Número de agricultores desplazados•Número de individuos desempleados por un largo plazo.





La Sección 128 del estatuto federal, establecía que el Gobernador podía retener el 15% de los fondos para proyectos especiales a su discreción para la establecer proyectos especiales, así como el cumplimiento de los deberes que la ley impone a los administradores.

Como resultado de la adopción de las disposiciones del *Continuing Appropriations Act 2011*⁴, el USDOL/ETA emitió directriz que resultaron en la reducción adicional de los fondos que administra la ADL.⁵

La nueva distribución establece la delegación de 10% de los fondos a las áreas locales y solo un 5% para el estado. Esta situación además de la ya deteriorada situación presupuestaria, coloca a la ADL ante grandes retos de cumplir con el cumplimiento de los deberes y las responsabilidades de mantener un sistema.

Posterior a la designación de fondos por parte del Gobierno de Puerto Rico, en octubre de 2011, ADL recibió **la reducción de fondos de la reserva por \$7.8 millones.**

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

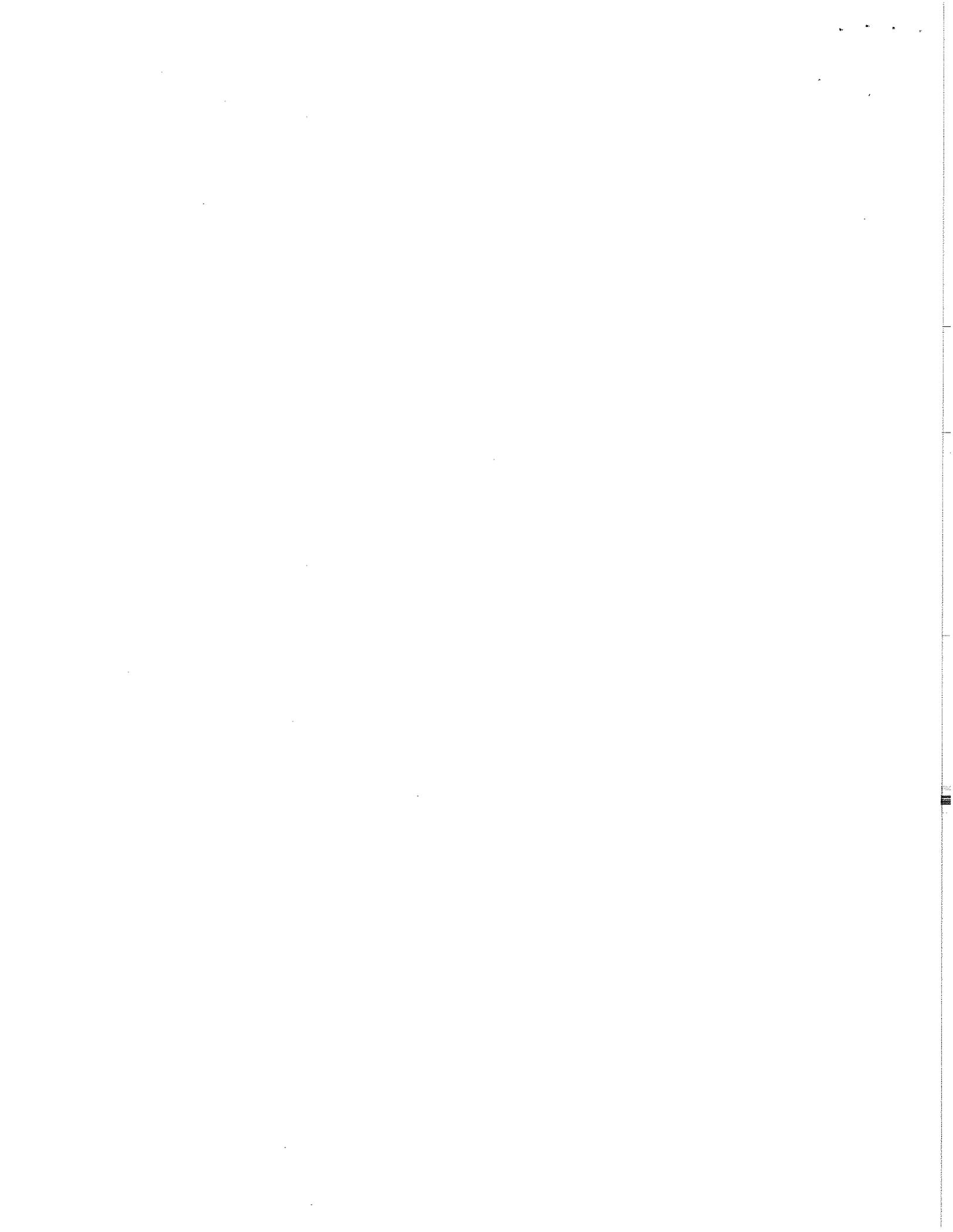
Como consecuencia de las significativas y continuas reducciones de fondos WIA que ha confrontado la jurisdicción de Puerto Rico durante los últimos años, existe la necesidad de ponderar cambios en la planificación y uso de los recursos.

Esta realidad, unida a los nuevos enfoques y prioridades de servicios contempladas por el USDOL/ETA, así como la presentación de medidas correctivas y pronunciamientos de la Oficina Región 1 del ETA en Boston, la ADL ha emitido política pública y directrices las cuales se hacen necesarias para promover los cambios fundamentales en la conceptualización y manera de administrar los programas bajo WIA.

Consciente de la importancia que reviste el asunto, es sumamente trascendental la implementación de cambios, que redunden en maximizar los recursos existentes y el compromiso en la búsqueda de las

⁴ Public Law 112-10

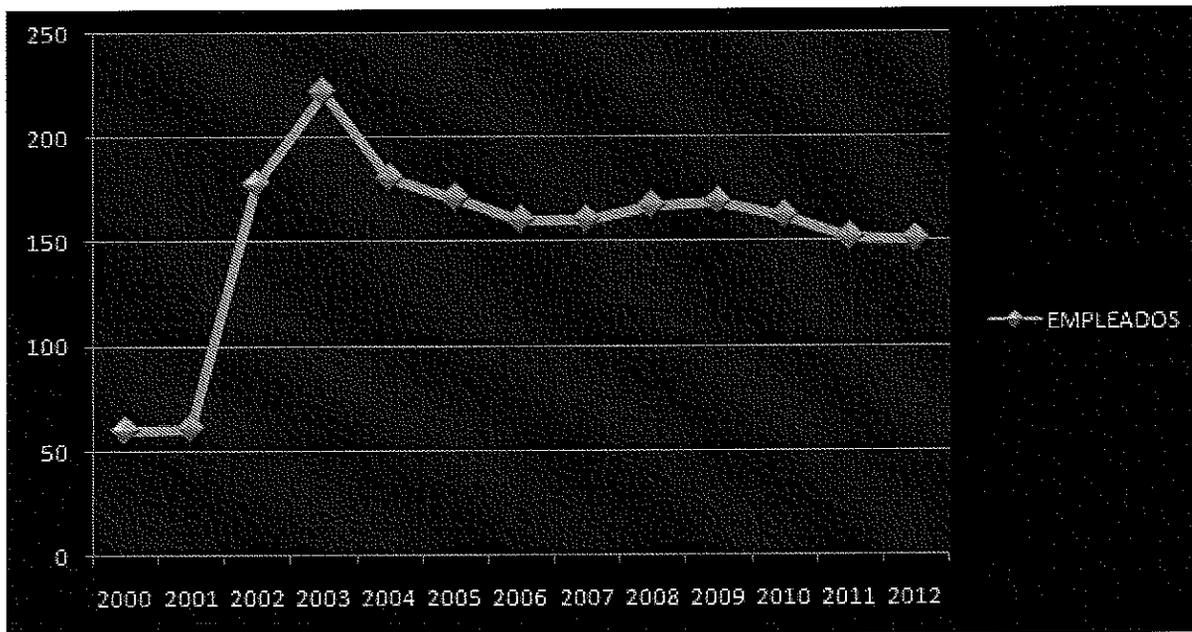
⁵ TEGL 26-10





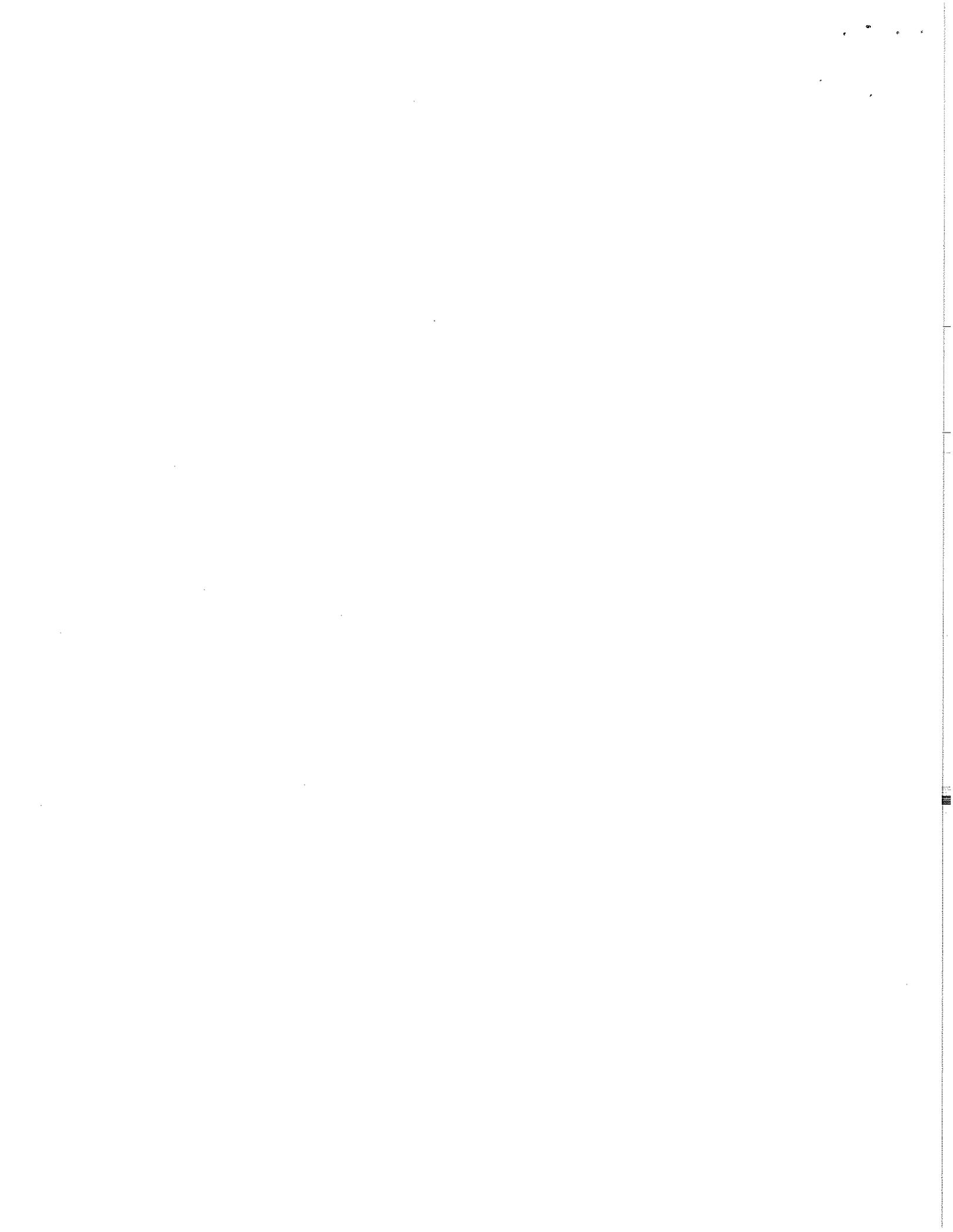
mejores opciones que redunden en servicios de calidad y en el cumplimiento con los requerimientos de WIA.

Una de las áreas que requieren mayor atención es el de los recursos humanos de la agencia, el cual fue inflado en una estructura interna de 60 empleados a 222 empleados en su máximo nivel. A tales efectos la ADL mediante comunicación escrita del 4 de mayo del 2012, dirigida al Comité Administrador del Programa de Incentivos, retiro y Readiestramiento solicito la autorización para que los empleados de la agencia puedan acogerse a los beneficios de la Ley 70.



El 7 de mayo del 2012, el Comité expreso la autorización de participación en el presente periodo de elección a los empleados de ADL.

El 8 de mayo de 2012, se emitió comunicación a todo el personal.



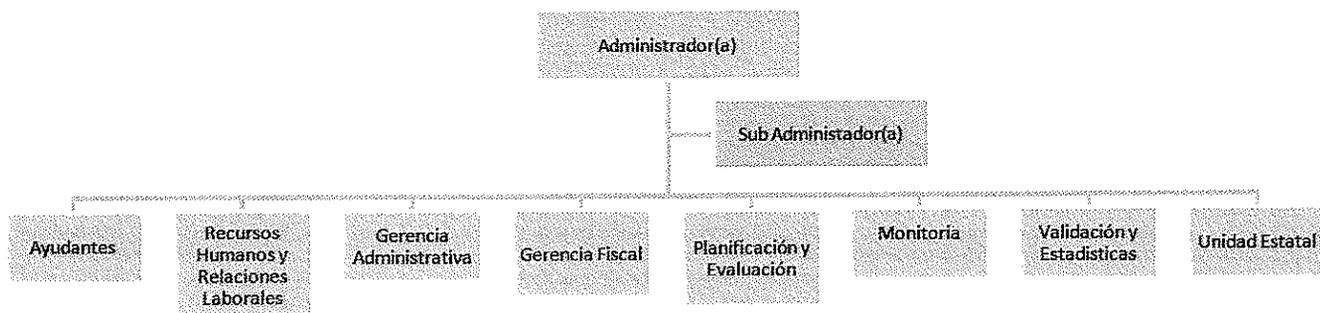


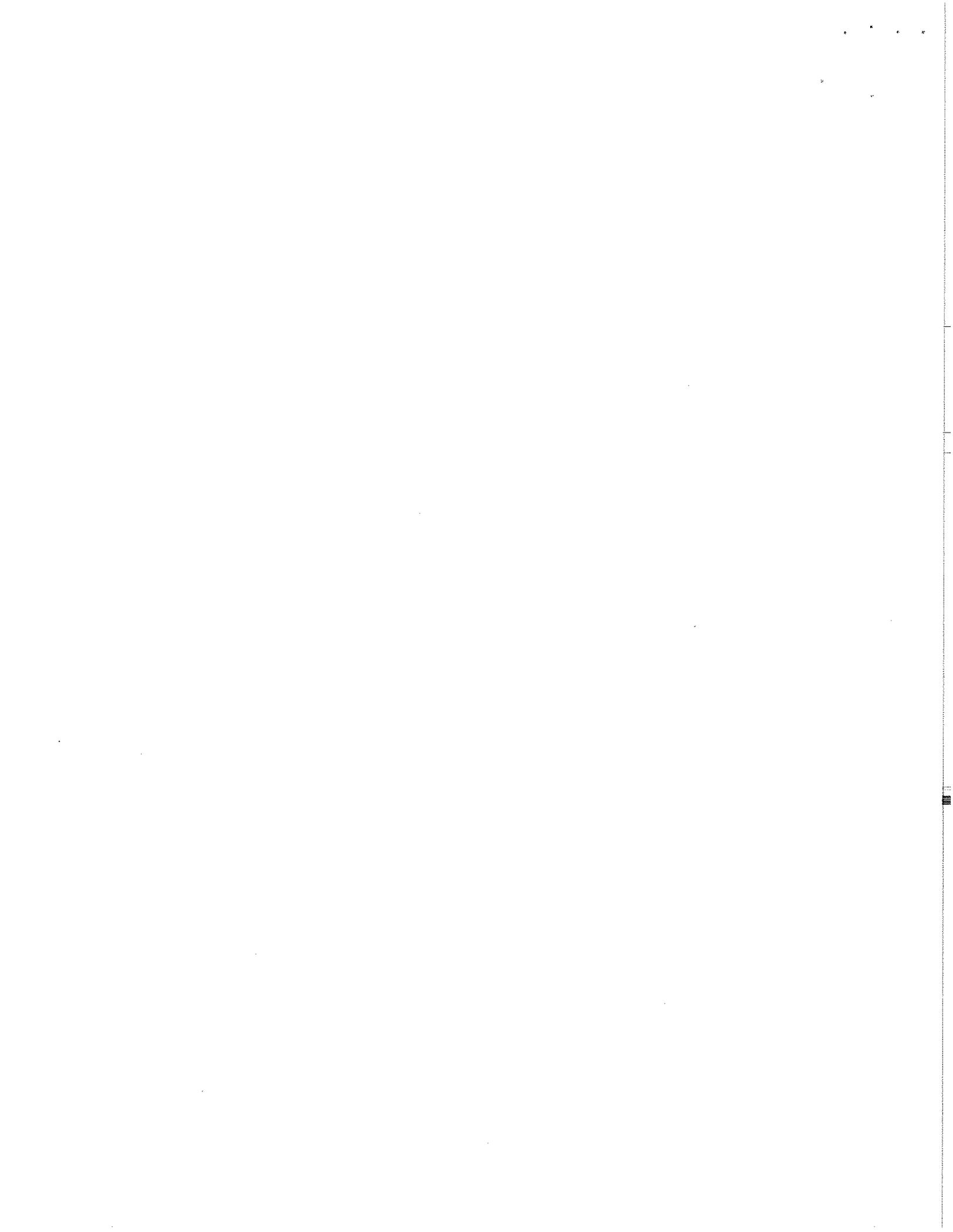
REORGANIZACION DE LA AGENCIA

El Departamento del Trabajo ha sido responsivo a los cambios dramáticos en la economía global y nacional con la consideración de nuevas iniciativas dirigidas a maximizar los propósitos de diversos estatutos relacionados con el mejoramiento de la fuerza laboral y en atender de manera proactiva los problemas que puedan generar los cierres de empresas y despidos masivos de empleados.

Luego de una evaluación ponderada sobre la estructura organización de ADL, conforme los deberes y responsabilidades que la administración de los fondos federales requieren, se propone la siguiente estructura, la cual esta atemperada a la nueva realidad fiscal y programática.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL (PROPUESTO)







Descripción de las oficinas

Validación , Estadísticas y Sistemas de Información

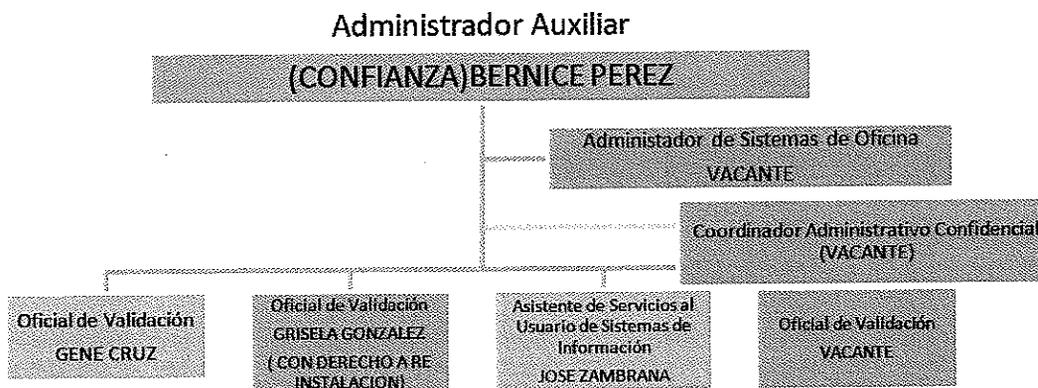
Área encargada de preparar las estadísticas, informes, preparar análisis, sugerir y desarrollar la política pública basada en la información programática de las actividades de empleo y adiestramiento que administra la ADL.;

Administra las bases de datos de los participantes, además de velar por el cumplimiento con las medidas de ejecución presentada en los informes programáticos al Departamento del Trabajo Federal.

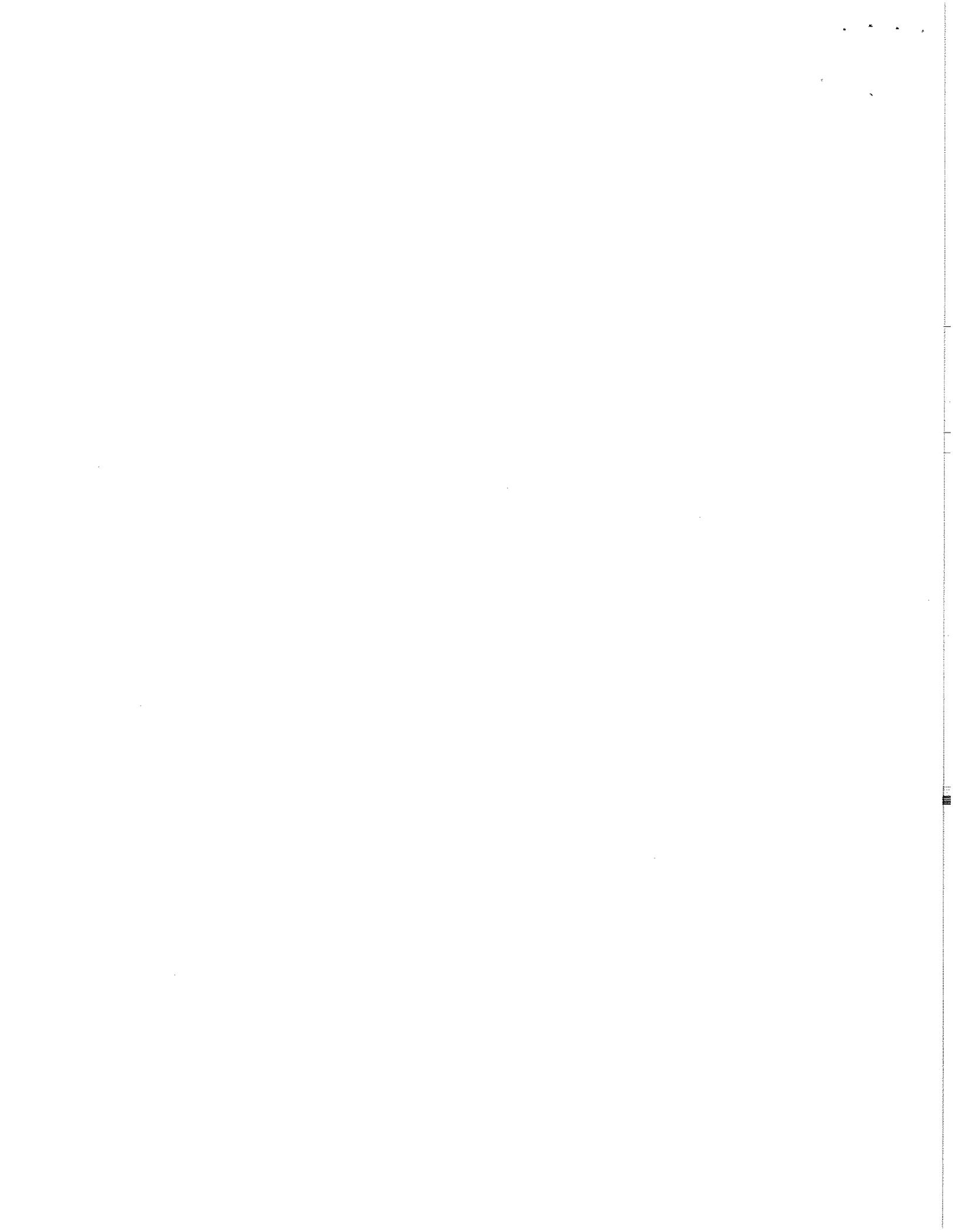
Mantener los sistemas desarrollados por la agencia, así como el manejo de los sistemas y equipos electrónicos de apoyo a todas las unidades dentro de la agencia. Proveer asistencia técnica a las áreas locales, en relación a indicadores de ejecución.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL (PROPUESTO)

OFICINA VALIDACIÓN, ESTADÍSTICAS y SISTEMAS DE INFORMACIÓN



ESTRUCTURA	PERSONAL	PRESUPUESTO
ACTUAL	10	409,989.00
SUGERIDA	5	250,433.00
LEY 70	3	149,035.89
EXCEDENTE	3	92,791.00



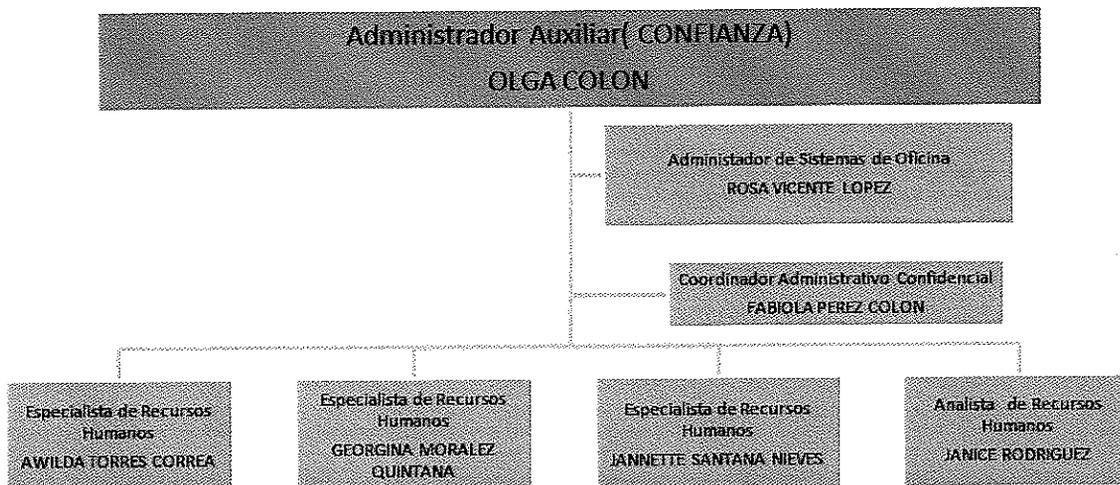


Recursos Humanos y Asuntos Laborales

Oficina responsable de velar por el fiel cumplimiento de las Leyes, Normas y Reglamentos de la Administración de Personal en el Servicio Público. Es además, la responsable de seleccionar, contratar, desarrollar, emplear y retener al personal de la agencia.

Su función principal es la de auxiliar a la gerencia en los asuntos relativos a administración de los recursos humanos a través del asesoramiento.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL (PROPUESTO) OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ASUNTOS LABORALES



ESTRUCTURA	PERSONAL	PRESUPUESTO
ACTUAL	14	630,187.00
SUGERIDA	7	451,983.00
LEY 70	3	144,959.00
EXCEDENTE	4	178,204.00

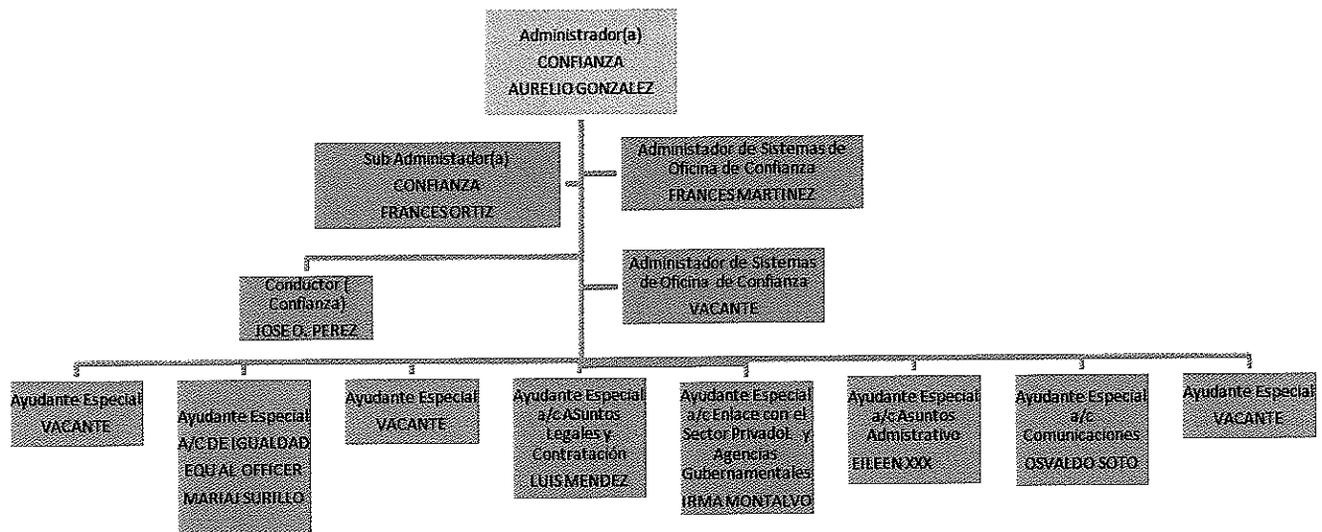


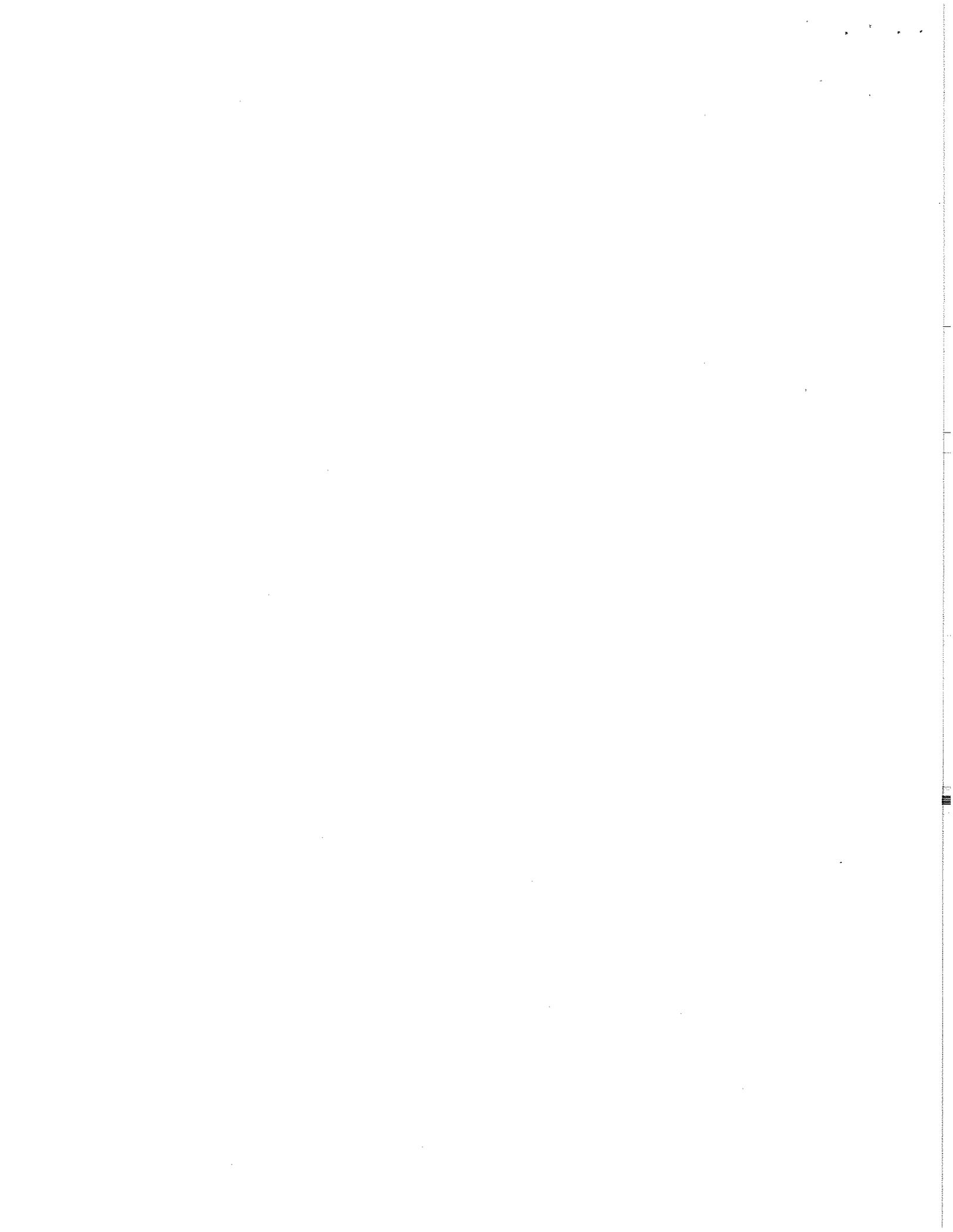


Oficina del Administrador

Oficina encargada de establecer la política pública y gerencial de la agencia, así como la coordinación de servicios a los componentes del Sistema de Inversión Local, enlace con los representantes del Gobierno Federal.

OFICINA DEL ADMINISTRADOR

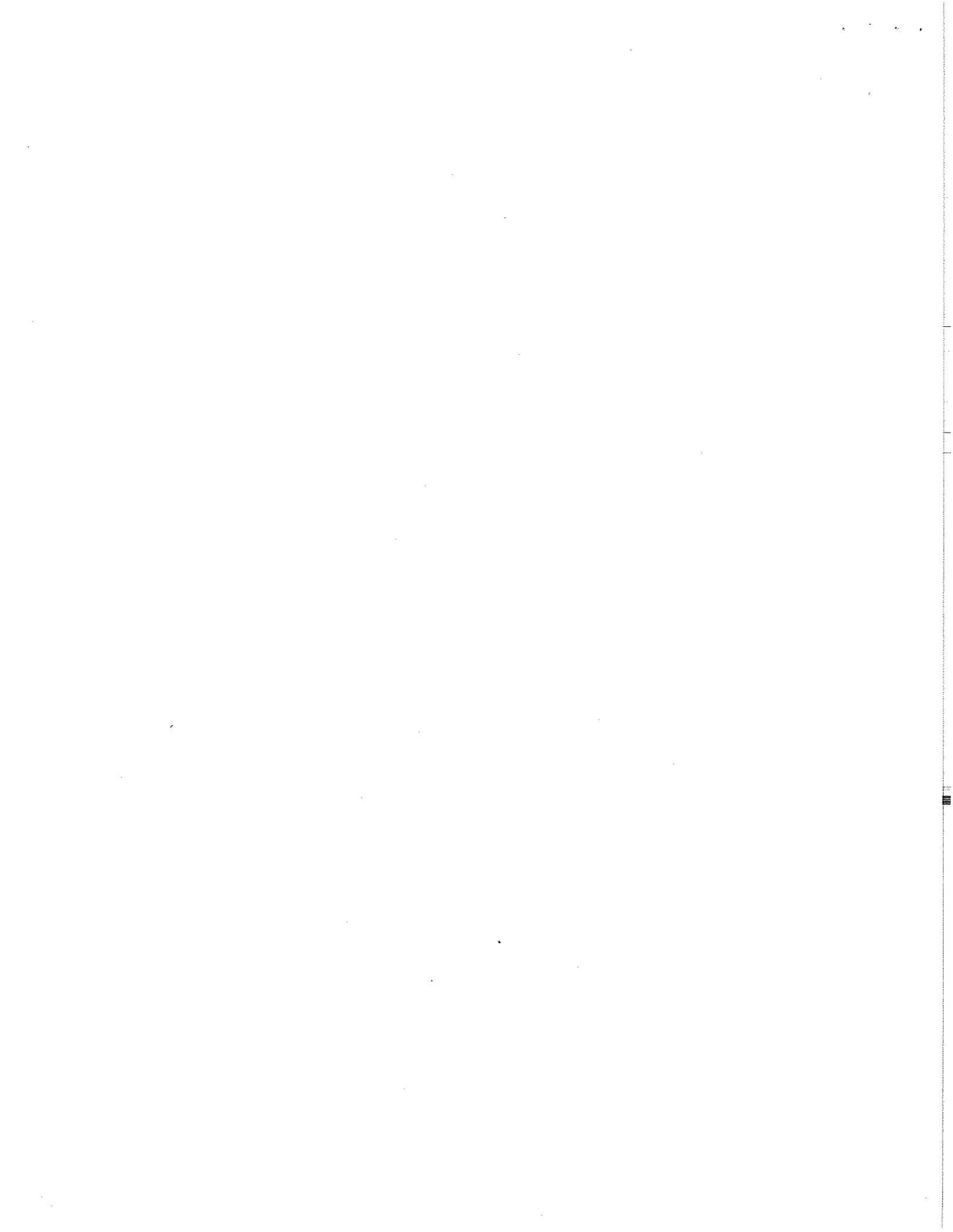






Unidad Estatal de Trabajadores Desplazados y Patronos (UETDP)

Es la oficina encargada de llevar a cabo las actividades de Respuesta Rápida conforme lo establece WIA. La meta principal de la UETDP es responder activamente a los trabajadores desplazados y a los patronos con servicios inmediatos. Las actividades de Respuesta Rápida se ofrecen a los trabajadores desplazados y patronos afectados por cierres y cesantías masivas. Las mismas tienen el propósito de aunar los esfuerzos de todos los socios mandatarios y opcionales bajo WIA, para planificar, organizar, desarrollar y facilitar servicios que ayuden a minimizar el impacto de la cesantía y por otro lado, ayudar activamente a que los trabajadores desplazados puedan reorientar sus vidas profesionales. Según establece la Ley, la UETDP tiene que garantizar que los servicios sean de calidad y se ofrezcan de manera inmediata, para lograr reingresar a estos trabajadores a la fuerza laboral lo antes posible.





Unidad de Puerto Rico Trabaja

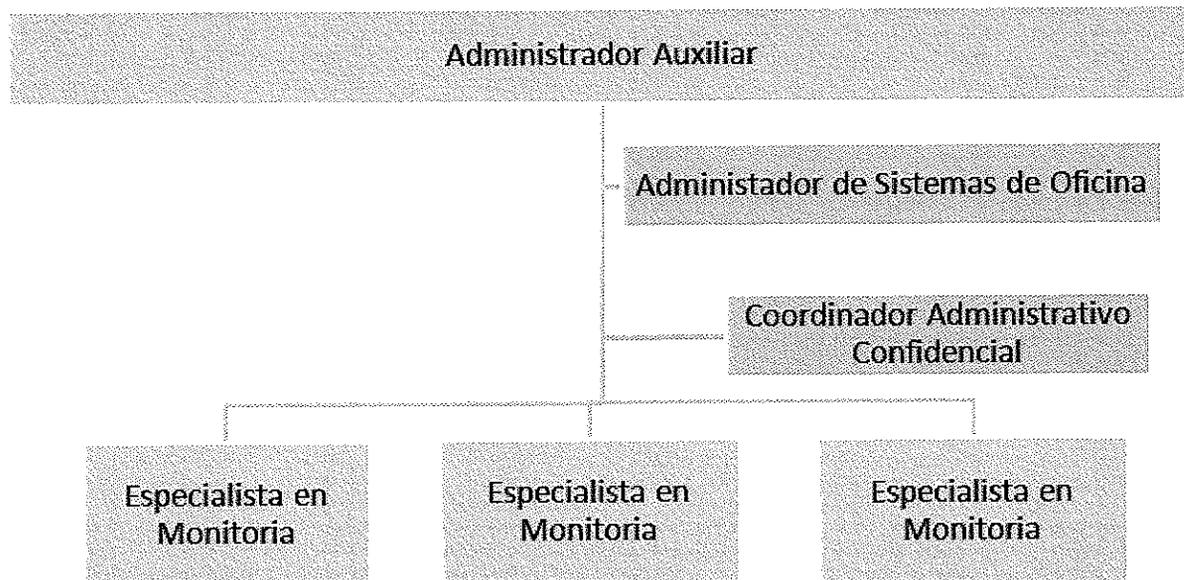
Unidad de trabajo a cargo del manejo y mantenimiento del banco de empleo del Gobierno de Puerto Rico, mejor conocido como Puerto Rico Trabaja. Entre sus funciones esta el ofrecer asistencia técnica tanto a patronos como a participantes, pre seleccionamos candidatos que cumplan con los requisitos de las ofertas de empleo disponibles, coordinación de entrevistas, Ferias de empleo y orientaciones .

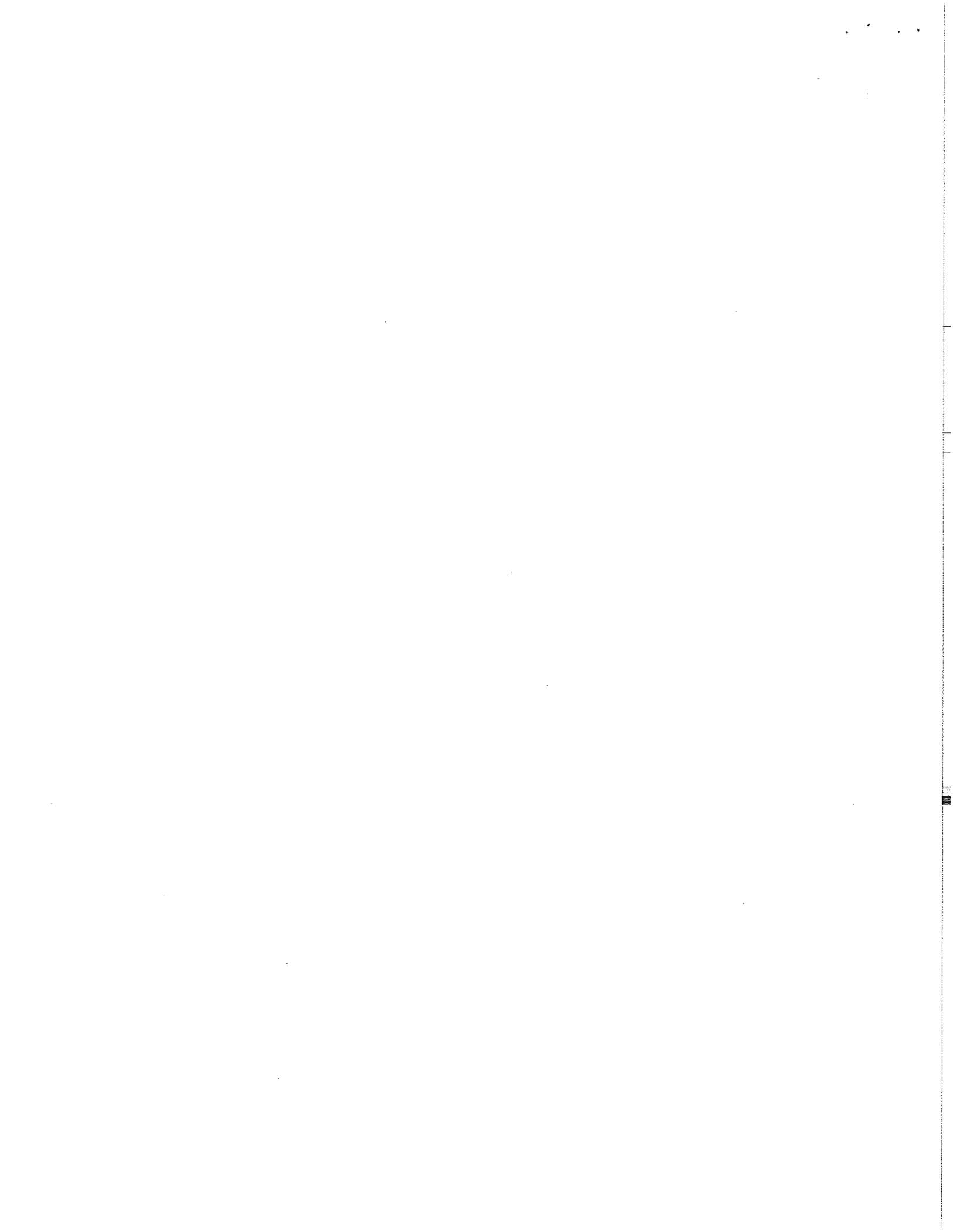
Oficina de Monitoria

Oficina a cargo de realizar las intervenciones de monitoria a sub recipientes de fondos federales. La monitoria contempla la evaluación de los sistemas operacionales, administrativos y financieros.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL (PROPUESTO)

OFICINA MONITORIA







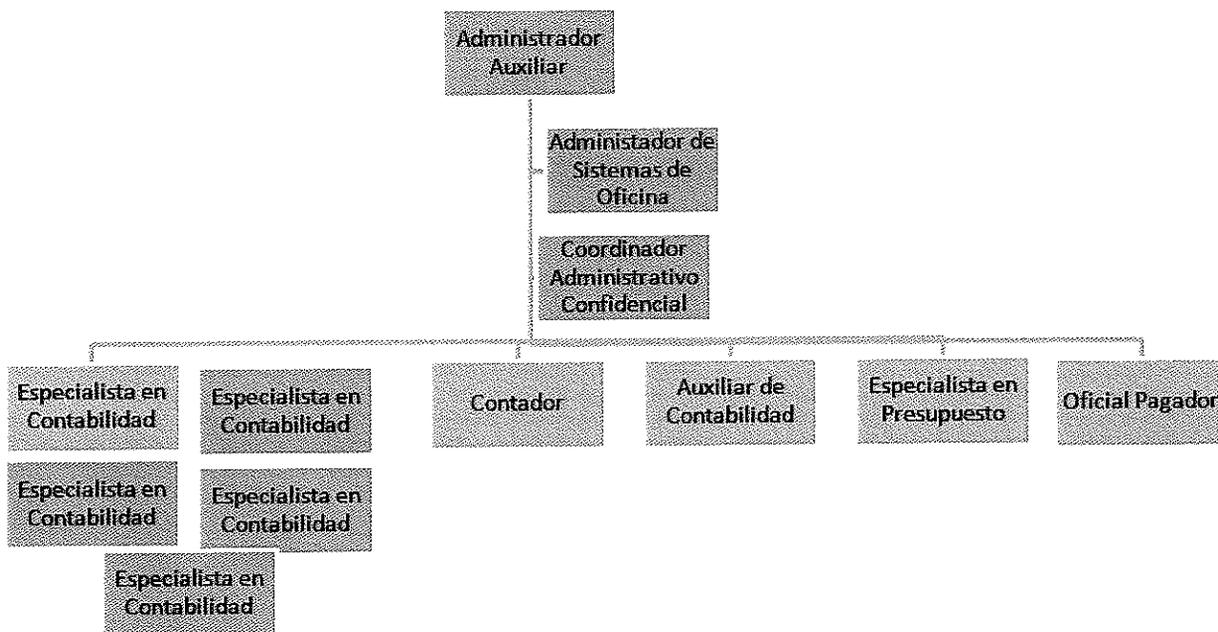
Finanzas y Presupuesto

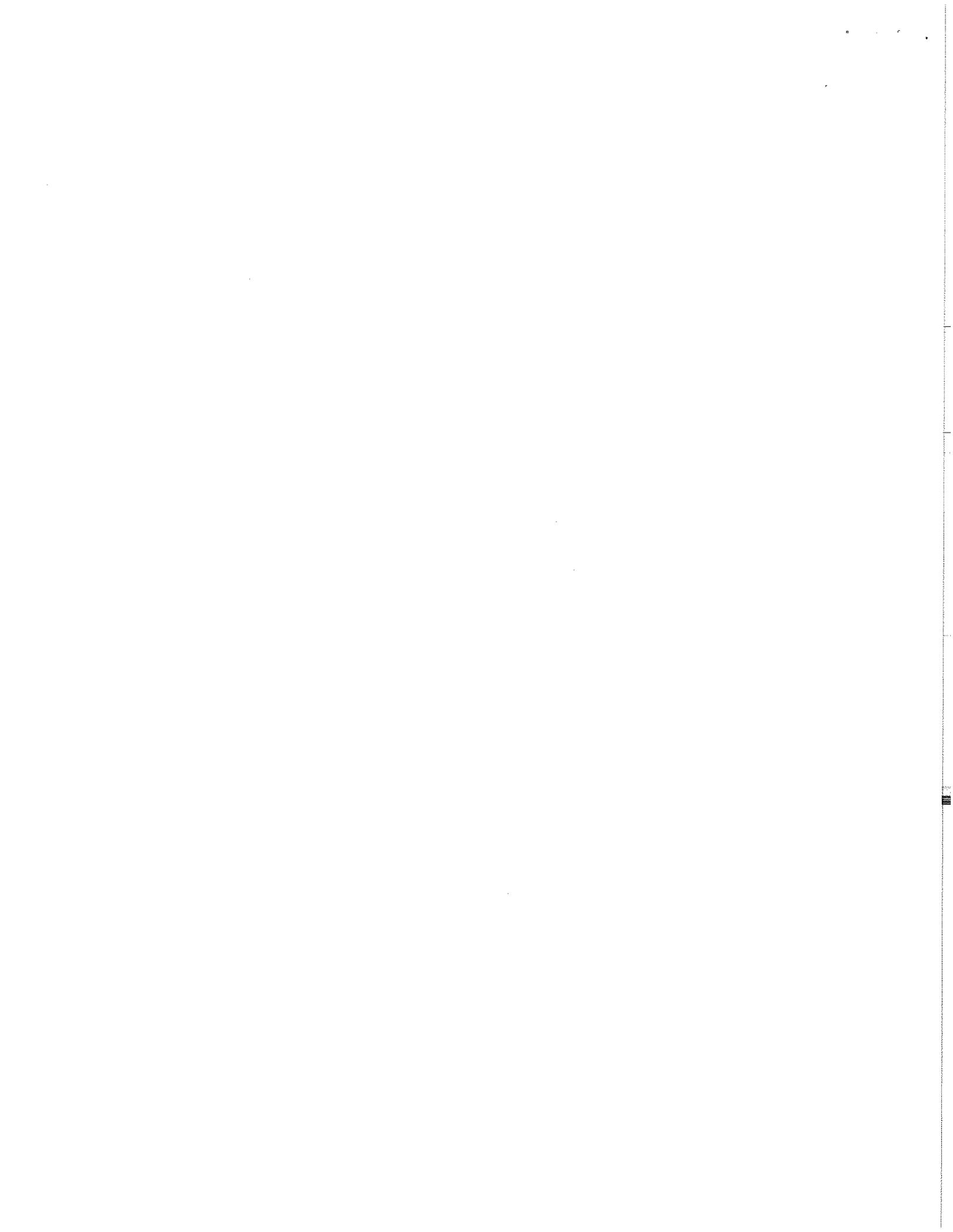
Esta oficina es responsable por el manejo y administración del presupuesto de la Ley WIA en sus actividades administrativas del ADL, actividades de Respuesta Rápida y fondos de la Reserva Estatal, así como el de las 15 Áreas Locales y las agencias estatales con proyectos especiales desarrollados con fondos WIA.

Entre las responsabilidades de la oficina se evalúan los informes de gastos, peticiones de fondos de todas las delegaciones de fondos efectuados por el ADL, para que se cumpla con la reglamentación de WIA. Se supervisa, además, el nivel de gastos y el cumplimiento con la planificación presupuestaria presentada en las Especificaciones de Trabajo que se autorizan en el Área de Planificación. Se trabajan los informes financieros al USDOL, los desembolsos, nominas, reconciliaciones bancarias, pre intervención y otros controles fiscales. Así mismo, se mantiene el control presupuestario de los fondos recibidas y se preparan los estados financieros del ADL.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL (PROPUESTO)

OFICINA FINANZAS





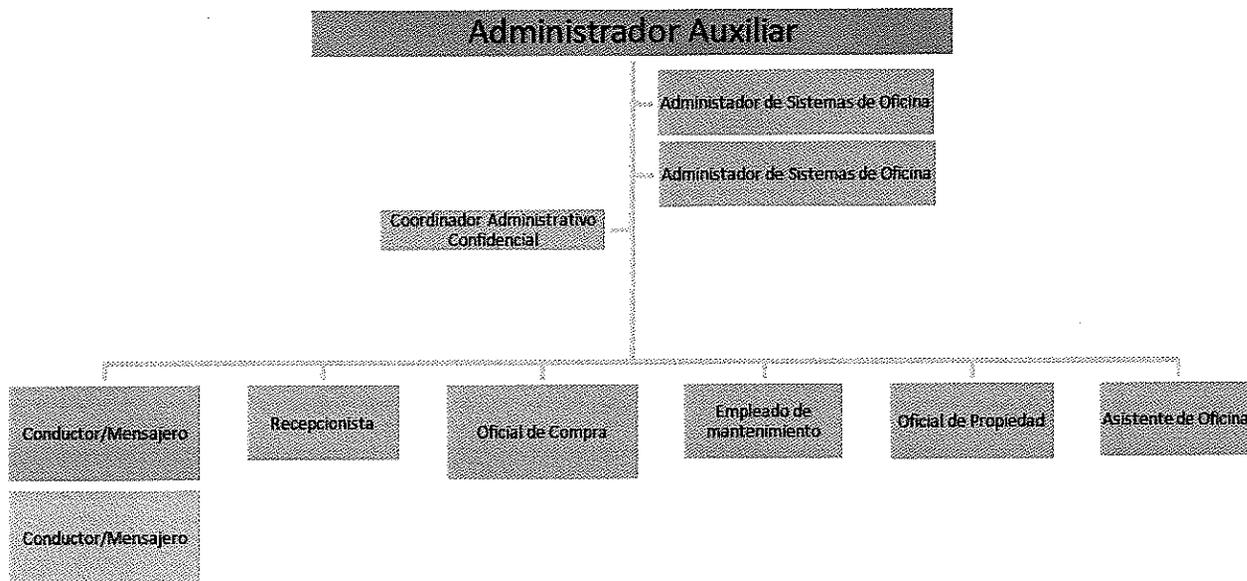


Gerencia administrativa y Servicios Generales

Esta oficina tiene a cargo todo lo relacionado al uso y mantenimiento de equipo e inventario de materiales, diferentes seguros de la Agencia, flota de autos, unidades móviles. Además, mantienen los contratos que atienden las diferentes utilidades y servicios telefónicos, agua potable, luz, renta de equipo, seguridad, estacionamiento y botiquín de medicamentos. Encargados del servicio de mensajería, reproducción y archivo inactivo.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL (PROPUESTO)

OFICINA DE GERENCIA ADMINISTRATIVA



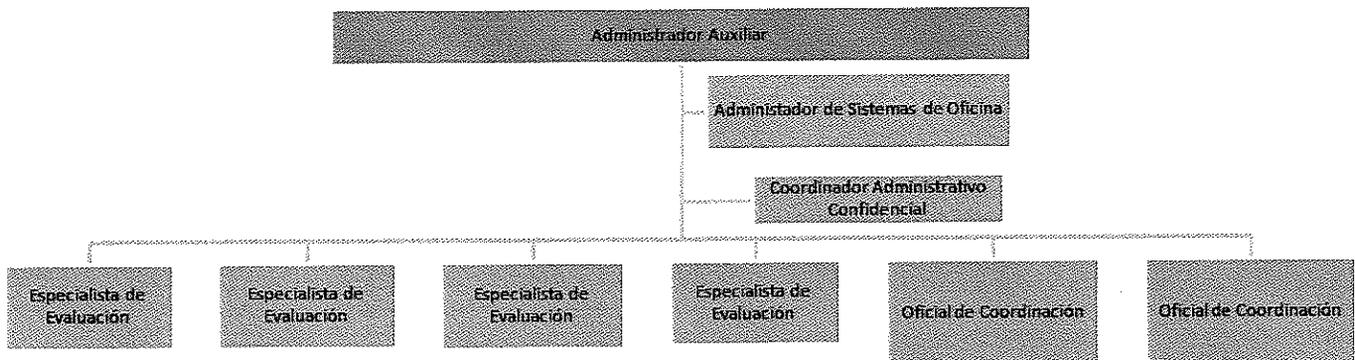




Planificación y Evaluación

Esta oficina establece los procedimientos y guías para la presentación de los Planes Estratégicos y especificaciones de trabajo y el diseño de los documentos requeridos. Adicional tiene la responsabilidad de coordinar y evaluar la planificación programática y presupuestaria de las 15 Áreas Locales y asistencia técnica en la administración y operación de los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados bajo el Título 1 B de WIA. El área tiene la función de administrar el proceso de elegibilidad de proveedores de servicios para formar parte de la Lista de Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramientos y la Lista Estatal de proveedores Elegibles para las Actividades de los Jóvenes.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL (PROPUESTO) OFICINA PLANIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA







UETD / Centro Apoyo Moca

Brazo operacional de la Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados. Proveen asistencia en los Servicios de Respuesta Rápida que ocurran en el área Suroeste, Oeste y Noroeste. Sirven de apoyo en la orientación y seguimiento a patronos interesados en levantar propuestas para proyectos a desarrollarse a nivel del estado. Administran el programa TAA para las empresas certificadas como elegibles para este programa. Orientan a los patronos y trabajadores desplazados, coordinan adiestramientos, envían Certificaciones e Informes al Gobierno Federal.

DIAGRAMA ORGANIZACIONAL

CENTRO DE APOYO

