

**MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYNABO
COMITÉ DE TRANSICIÓN ENTRANTE**



**INFORME FINAL DEL PROCESO DE
TRANSICIÓN**

**OFICINA DE DESARROLLO ECONÓMICO,
GUAYNABO DEVELOPMENT ENTERPRISE, INC.
Y ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL
GUAYNABO-TOA BAJA**

17 DE MARZO DE 2022

OFICINA DE DESARROLLO ECONÓMICO, GUAYNABO DEVELOPMENT ENTERPRISE, INC. Y ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL GUAYNABO-TOA BAJA

VISTA PÚBLICA: 10 de febrero de 2022

I. INTRODUCCIÓN

Este informe es acerca del área de Desarrollo Económico en el Gobierno Municipal de Guaynabo. Cubre las actividades de:¹

1. Programa de Desarrollo Económico del Municipio Autónomo de Guaynabo (PDEMAG)
2. Guaynabo Development Enterprise, Inc. (GDE)
3. Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Guaynabo-Toa Baja

Es importante señalar la cooperación recibida de parte de los funcionarios y contratistas del Municipio Autónomo de Guaynabo (MAG), que fueron muy diligentes para tratar de suplir las informaciones solicitadas. Sin embargo, no se pudo obtener toda la información requerida porque funcionarios de la pasada administración ya no se encuentran trabajando en el MAG, no estando disponible toda la información que ellos podrían aportar.

Se sostuvo una reunión presencial de tres (3) horas con el Sr. Roberto M. García, Director Interino del PDEMAG, y con la Srta. Sheilamarie M. Báez, empleada del Municipio que trabajaba en destaque en el PDEMAG y que recientemente ha sido trasladada a su puesto en el Departamento de Recreación y Deportes. También, hubo una reunión de seis (6) horas con el Sr. Mario González, Director Ejecutivo de GDE. Esta reunión incluyó una inspección visual de propiedades administradas por GDE. El Sr. Roberto García, el Sr. Mario González y la Lcda. Helena M. Márquez Acevedo² asistieron y testificaron en la vista pública de transición. En dicha vista pública, a la licenciada Márquez se le entregó un interrogatorio de treinta preguntas con solicitud de documentos que contestó y produjo diligentemente. El Sr. Raúl Torres, pasado director del PDEMAG, que fue despedido por la pasada Alcaldesa Interina, envió una carta expresando sus razones para no asistir a la vista pública de transición a la que fue citado.³

¹ La evaluación del PDEMAG y GDE estuvo a cargo de Ramón Cao, mientras que la evaluación del Consorcio WIOA de Guaynabo-Toa Baja estuvo a cargo de Nicolás Muñoz. Las recomendaciones fueron compartidas por ambos autores.

² La licenciada Márquez fue Directora Ejecutiva del Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja hasta el 28 de febrero de 2022.

³ Previo a la vista pública de transición, se sostuvo una reunión telefónica de 1 hora y 15 minutos con Raúl Torres, en la cual proveyó información acerca de las operaciones del PDEMAG, cuando él lo dirigía. El señor Torres expresa que, a causa de su despido, al 20 de febrero de 2022 no dispone de información documental acerca de las operaciones y ejecutorias del PDEMAG.

II. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYNABO

El MAG registra unos niveles de afluencia económica que exceden por mucho al promedio para Puerto Rico. De acuerdo a la información censal, su ingreso per cápita es casi el doble del de Puerto Rico, al igual que las ventas per cápita del comercio detallista. El salario promedio en Guaynabo es 25.6% mayor que el correspondiente a Puerto Rico y su tasa de participación laboral es 52.8%, 1.24 veces mayor a la registrada para la Isla, que es 44.4% en el 2015-2019. Como consecuencia, el porcentaje de personas debajo del nivel de pobreza es 25.3%, lo cual compara muy favorablemente con el promedio para Puerto Rico que es 43.5%. Otro indicador importante es que, en el MAG, el 45.1% de los residentes mayores de 25 años tienen un grado universitario de bachillerato o mayor, lo cual excede significativamente la proporción de 25.9% que corresponde a Puerto Rico. Así resulta que 81.0% de las unidades familiares en Guaynabo tienen computadora y el 74.8% disponen de servicio de Internet, cuando los valores promedio de esos indicadores para Puerto Rico son 68.6% y 60.4%, respectivamente.

La afluencia económica en el MAG también se registra en el mercado de viviendas. El porcentaje de viviendas ocupadas por su propio dueño es mayor al registrado en Puerto Rico, y el valor mediano de esas viviendas ocupadas por su propio dueño en el MAG es 60% mayor a la mediana correspondiente para la isla. El valor de la mediana de la renta bruta para las viviendas en Guaynabo es 51% mayor que la mediana correspondiente en Puerto Rico.

Aunque en el MAG se registra el patrón de reducción poblacional, general en Puerto Rico, en Guaynabo la población se redujo en 8.3% entre los años censales de 2010 y 2020. Contracción poblacional inferior al 12.3% registrada en la isla durante el mismo período. También, se observa que la tasa de envejecimiento poblacional en el MAG tiende a ser mayor que la que se registra para Puerto Rico.

Recientemente se informó en la prensa⁴ que la empresa Honeywell Aerospace muda sus operaciones comerciales de Phoenix, Arizona a Rexco Industrial Park en Guaynabo, desde donde atenderá todo el mercadeo de la empresa para las Américas, bajo el nombre de Americas Aftermarket Headquarters. La empresa disfruta de un decreto de exención contributiva, lo que significa tasas y tratos preferenciales para los impuestos estatales y municipales. Aun así, se espera que durante los próximos tres años genere unos \$500 millones en ingresos al Fondo General del Gobierno de Puerto Rico y una cantidad no informada de fondos tributarios al gobierno del MAG. Es evidente que ésta es una buena noticia para la economía y el fisco de Guaynabo, toda vez que genera empleos e ingresos en el Municipio, así como ingresos fiscales al gobierno municipal.

Un dato que debe ser de atención del Programa de Desarrollo Económico del MAG es que, de acuerdo a la información censal, entre los años 2018-2019 el empleo en la ciudad se redujo en 1.7%, mientras en Puerto Rico aumentó en 2.9% durante el mismo período.

⁴ Gloria Ruiz Kuilan, *Honeywell liderará desde Guaynabo toda su operación de las Américas*, EL NUEVO DÍA, 23 de febrero de 2022, pág. 34.

Tabla 1**Datos Socioeconómicos Seleccionados del Municipio de Guaynabo**

	Puerto Rico	Municipio de Guaynabo
Población (Censo 2020)	3,265,874	89,780
Población (Censo 2010)	3,725,789	97,924
Cambio poblacional	-12.3%	-8.3%
Por ciento menor de 18 años	17.9%	15.3%
Por ciento mayor de 65 años	21.3%	23.1%
Viviendas ocupadas por su propio dueño 2015-2019	68.1%	71.8%
Valor mediano de viviendas ocupadas por su dueño 2015-2019	\$111,500	\$178,200
Mediana de la renta bruta 2015-2019	\$478	\$720
Número de unidades familiares (2015-2019)	1,192,654	30,758
Número de personas por unidad familiar 2015-2019	2.75	2.81
Unidades familiares con computadora 2015-2019	68.6%	81.0%
Unidades familiares con Internet 2015-2019	60.4%	74.8%
Personas mayores de 25 años graduadas de escuela superior o más (2015-2019)	76.5%	84.5%
Personas mayores de 25 años graduados de bachillerato o más (2015-2019)	25.9%	45.1%
Tasa de Participación laboral 2015-2019	44.4%	52.8%
Ingreso mediano por unidad familiar (dólares de 2019) 2015-2019	\$20,539	\$35,928
Ingreso per cápita (dólares de 2019) 2015-2019	\$12,914	\$24,887
Personas debajo del nivel de pobreza	43.5%	25.3%
Ventas del comercio detallista per cápita	\$6,806	\$12,120
Número de establecimientos con empleo asalariado 2019	44,748	2,158
Empleo asalariado total 2019	680,204	38,572
Nómina total 2019 (\$000)	18,589,440	1,324,019
Cambio en empleo 2018-2019	2.9%	-1.7%

Fuente: US Department of Commerce, Census Bureau, *Community Survey - Guaynabo*

III. PROGRAMA DE DESARROLLO ECONÓMICO DEL MUNICIPIO AUTÓNOMO DE GUAYNABO

VISIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PDEMAG

De acuerdo al Informe de Transición del Municipio Autónomo de Guaynabo, la Visión del PDEMAG es que su *“propósito principal es ser un ente facilitador para que los comercios, industrias y servicios encuentren en nuestro pueblo el lugar idóneo para establecer sus esfuerzos empresariales. Promoviendo de esta manera que se incremente el desarrollo de nuevos negocios, construcción y proyectos industriales”*.⁵

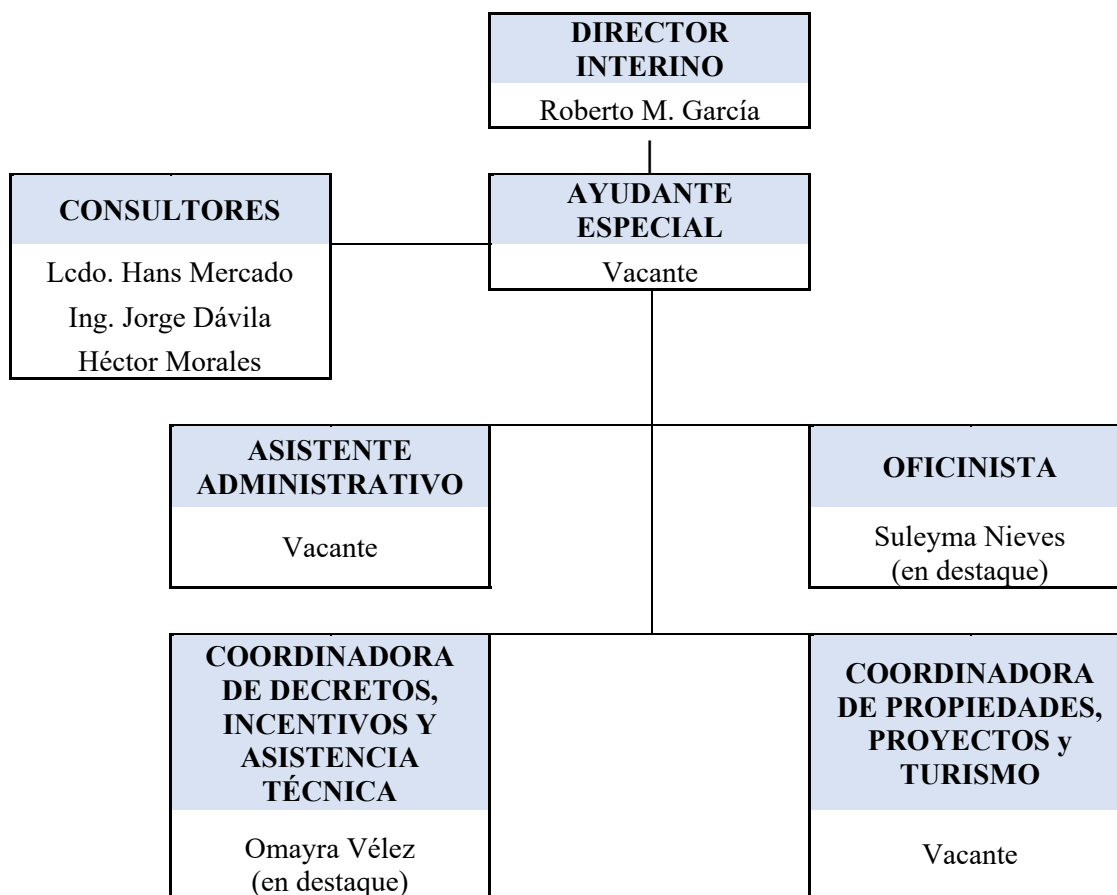
La visión que expresa el PDEMAG en su informe de transición, ha sido atraer empresas, incluyendo rentar propiedades municipales, con el propósito de allegar ingresos fiscales al Municipio. Contrario a lo usual, que es promover inversión y empleo, donde mayores ingresos fiscales son un beneficio colateral del desarrollo económico; el PDEMAG tiene como objetivo promover proyectos que generen ingresos fiscales al Municipio, lo cual tiene el beneficio colateral de promover el desarrollo económico. Las tareas realizadas y en desarrollo por el Programa se dirigen casi exclusivamente a actividades de bienes raíces. El PDEMAG tiene poco o ningún interés en promover micro o pequeñas empresas y no dispone de fondos para proveer subsidios a tales empresas. El adiestramiento y la promoción de empresas micro o pequeñas es tarea exclusiva del consorcio Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Guaynabo-Toa Baja.

En cuanto a asistencia técnica a comerciantes locales, ella ocurre de manera informal. Cuando algún comerciante tiene algún problema o dificultad, lo usual es que se comunique con el Sr. Roberto M. García y él se dedique a canalizar el asunto a las agencias municipales o estatales pertinentes.

El PDEMG también administra varias propiedades municipales, junto a Guaynabo Development Enterprise (GDE). Dada la naturaleza y estructura de estas actividades, y las interacciones estructurales entre ambas instituciones municipales, en este informe se considera esta actividad en un apartado aparte, después de la evaluación del GDE.

⁵ PDEMAG, *Informe de Transición*, sin fecha, pág. 1.

El organigrama del Programa de Desarrollo Económico del Municipio Autónomo de Guaynabo es el siguiente:



Se pueden observar varias características de importancia en la visión y organigrama del PDEMAG:

1. La visión del Programa es ser facilitador para que negocios se ubiquen en los límites municipales. El Programa no desarrolla actividades para promover empleos o desarrollar pequeñas o microempresas en el Municipio.⁶

⁶ El 9 de agosto de 2018 se firmó un *Acuerdo Colaborativo entre el Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja y la Oficina de Desarrollo Económico Municipio de Guaynabo, oficializado por el alcalde del MAG y el presidente de la Junta Local (WDB)*. Entre otros asuntos, el acuerdo establece que el PDEMAG:

1. Referirá candidatos al Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja
2. Participará en actividades auspiciadas por el Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja
3. Informará a comerciantes locales acerca de servicios que ofrece el Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja
4. Invitará a ejecutivos del Consorcio a participar en actividades que promuevan empleo en la ciudad
5. Promoverá esfuerzos del Consorcio proveyendo recursos humanos del PDEMAG

No se ha podido obtener documentación acerca de tareas realizadas y logros alcanzados en la ejecutoria de ese Acuerdo Colaborativo. Informalmente se ha indicado que ocurrió una feria de empleo, antes de la pandemia, en la que hubo escasa participación de empresas de Guaynabo.

2. Las actividades del Programa se concentran en tareas de bienes raíces con propiedades del MAG. Muchas de esas tareas se repiten con otras unidades del Municipio, particularmente con GDE
3. El Programa no desarrolla formalmente actividades para la promoción de pequeñas empresas o microempresas.
4. Todas las actividades de capacitación y promoción de empleo las realiza el Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja (WIOA).
5. No se ha recibido documentación de que se desarrollen actividades de turismo por parte del PDEMAG.
6. El PDEMAG no tiene un solo empleado en propiedad. Además de las vacantes, el director interino es un ayudante del alcalde que tiene otras funciones adicionales a la dirección del Programa.⁷ Los otros dos empleados, no están adscritos al Programa, sino que laboran allí por destaque.
7. La coordinadora de decretos, incentivos y asistencia técnica básicamente depende de las tareas que realiza el consultor Lcdo. Hans Mercado. Este consultor evalúa los diferentes proyectos de decretos de preferencias tributarias que llegan al Municipio, para asegurarse que cumplen con la reglamentación vigente. Si cumplen, recomienda su aprobación y, si no cumplen, recomienda que se denieguen hasta que el solicitante cumpla.⁸
8. No se ha provisto evidencia de que el PDEMAG tenga relaciones formales con entidades gubernamentales o privadas que provean financiamiento o asesoramiento técnico a empresas privadas en el Municipio. Éste es un campo que se debe desarrollar, prestando particular atención a las empresas pequeñas y medianas, que usualmente son las que tienen mayores dificultades para obtener financiamiento en los mercados.

⁷ El director interino, Sr. Roberto García, estaba vinculado al PDEMAG antes de ser designado para el puesto que ocupa en interinato. Él era el encargado de orientar a los comerciantes sobre temas como establecer nuevos negocios, incentivos, permisología y localidades a establecer negocios. Esas actividades se desarrollan de manera bastante informal aprovechando las relaciones personales que tiene el señor García con la comunidad empresarial en el Municipio de Guaynabo.

⁸ Una revisión de los informes recibidos que produjo el licenciado Mercado tiende a indicar que las recomendaciones de denegación usualmente se basan en que el solicitante tiene deudas tributarias con el Municipio. La mayoría de las solicitudes de decretos provienen del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio. Algunas solicitudes de decretos se originan en el Municipio,

PRESUPUESTO

La tabla a continuación informa los presupuestos aprobados, ajustados y gastados para el Programa de Desarrollo Económico del Municipio Autónomo de Guaynabo para los años fiscales 2014-2015 a 2021-2022.

Año Fiscal	Presupuesto Aprobado	Presupuesto Ajustado	Presupuesto Gastado
2014-2015	\$88,075.69	\$87,875.69	\$85,245.98
2015-2016	\$88,760.41	\$128,512.85	\$128,238.98
2016-2017	\$96,514.97	\$75,419.19	\$73,390.66
2017-2018 ^{a b}	\$441,176.51	\$228,856.18	\$202,732.34
2018-2019	\$374,463.16	\$430,418.47	\$409,203.82
2019-2020 ^c	\$272,004.50	\$288,087.45	\$276,954.76
2020-2021	\$287,781.70	\$288,437.66	\$288,337.66
2021-2022 ^d	\$274,845.64	\$274,845.64	\$224,182.75

^a En el año fiscal 2017-2018 el PDEMAG absorbió las funciones de cultura y turismo, razón por la cual el presupuesto registra un aumento de significación.

^b Hasta el año fiscal 2016-2017 el PDEMAG no tenía contratos de servicios profesionales, por lo que el gasto fue por concepto de nómina.

^c En el año fiscal 2019-2020 se crea el Departamento de Arte, Cultura y Juventud.

^d En el año fiscal 2021-2022 el presupuesto gastado incluye el obligado al final de enero de 2022.

Fuente: Valerie Pérez Resto, Directora, Oficina de Gerencia y Presupuesto, MAG.

El PDEMAG no dispone de oficinas propias, sino que comparte oficinas con ayudantes del alcalde. El presupuesto no tiene partidas para materiales, equipo, ni para ofrecer adiestramientos, seminarios u otras actividades de capacitación empresarial.

Sorprende que la mayoría del presupuesto se dedique a servicios profesionales por contrato. Si bien, hasta el año fiscal 2016-2017 el PDEMAG no tenía contratos de servicios profesionales, por lo que todo el gasto fue por concepto de nómina, a partir de esa fecha esta partida de gastos aumenta exponencialmente, de suerte que para el AF2020-2021 el gasto por concepto de contratos por servicios profesionales ascendió al 64% del presupuesto total del Programa. Para el AF2021-2022, aunque el total gastado y obligado por este concepto no cambió en términos absolutos, a causa de la reducción de personal en el PDEMAG, el gasto por contratos de servicios profesionales corresponde al 83% del presupuesto del Programa.

El contratista Lcdo. Hans Mercado radicó un informe de tareas realizadas y en progreso. Su contrato con el municipio establece que recibe una compensación anual de hasta \$60,000.00 por servicios legales que brinda al MAG y al PDEMAG. De acuerdo a la documentación recibida, su tarea principal para el PDEMAG es evaluar las solicitudes de incentivos o preferencias tributarias municipales que se radican en la alcaldía, tanto las que se originan de parte del DDEC,

que son la mayoría, como las que tienen su origen en radicaciones de comerciantes locales en el MAG. El licenciado Mercado evalúa la documentación recibida y emite una opinión indicando si cumple o no con los requisitos legales y procesales para la concesión del incentivo solicitado. La mayoría de aquellas solicitudes que no cumplen con los requisitos establecidos es porque tienen deudas o no están registrados para el pago de alguno o varios impuestos municipales. Una evaluación preliminar de la documentación recibida, parece indicar que el licenciado Mercado cumple con las tareas contratadas.

No se han recibido informes de los contratistas Jorge Dávila y Héctor Morales. El Ing. Jorge Dávila Torres tiene un contrato para servicios profesionales que establece una compensación anual máxima de \$48,000.00. Las tareas contratadas se refieren a ofrecer asesoramiento en el área de desarrollo económico, administración en general y servicios jurídico-legales, incluyendo asesoramiento y asistencia técnica sobre empresas municipales, corporaciones y franquicias. Toda vez que no se ha recibido un informe de la ejecutoria y tareas realizadas por este contratista, no se puede emitir opinión acerca de sus servicios.

El Sr. Héctor Morales Vargas tiene un contrato de servicios profesionales por el cual puede cobrar hasta \$77,235.00 anuales. Las tareas contratadas son servicios profesionales de “asesoría en el estudio y recomendación conducentes a la consulta de ubicación del Proyecto Mainé.”⁹ Puesto que no se ha recibido un informe de la ejecutoria y tareas realizadas por este contratista, no se puede emitir opinión acerca de sus servicios.

El MAG debe evaluar con atención la organización, personal y presupuesto del PDEMAG, toda vez que parece ser que tiene una excesiva dependencia en contratos de servicios profesionales externos y ausencia de personal formalmente adscrito al Programa. No disponer de plazas ocupadas por funcionarios de carrera en propiedad, crea situaciones de ausencia de cultura institucional, inestabilidad laboral y poca profesionalización del personal. Es muy probable que esta situación sea lo que ha llevado a la dependencia existente en contratistas externos.

⁹ El terreno donde se habría de ubicar el Proyecto Mainé está arrendado a Guaynabo Development Enterprise por una renta anual de \$1.00. Existe una propuesta para el desarrollo de la propiedad municipal para establecer varios desarrollos comerciales, incluyendo un hotel con casino. Posteriormente, en este informe se considerará la situación de las propiedades municipales.

IV. GUAYNABO DEVELOPMENT ENTERPRISE, INC.

INTRODUCCIÓN

GDE es una empresa municipal con fines de lucro creada por Ordenanza Municipal en septiembre de 2019. Previamente existió otra empresa municipal, denominada Guaynabo City Enterprise, la cual fue disuelta por la misma Ordenanza Municipal que crea GDE. No se ha podido obtener información alguna acerca de la desaparecida Guaynabo City Enterprise.

La Junta de Directores está compuesta por funcionarios municipales. En mayo de 2020 se nombró un Director Ejecutivo por contrato, así que GDE no comenzó a operar hasta el año fiscal 2020-2021. La empresa tiene además una secretaria por destaque. Al igual que el PDEMAG, GDE no tiene funcionarios de carrera ocupando plazas.

La Ordenanza Municipal que crea GDE le alquila varias propiedades municipales por una renta anual de \$1 para que las subarriende y allegue fondos. El Municipio, como dueño de esas propiedades, se ocupa del mantenimiento de las mismas. El MAG también proveyó la suma de \$100,000 a GDE como capital de trabajo inicial para sus operaciones. El 75% de los ingresos netos de GDE se transfieren al fisco municipal, de acuerdo con la Ordenanza que la creó. La apreciación de la inspección ocular es que el mantenimiento es básicamente adecuado, con variaciones entre propiedades. Existen diferentes proyectos, en variadas etapas de gestión, para el desarrollo de esas propiedades. En varios de esos proyectos, la gestión comenzó en el PDEMAG. Más adelante se proveerá una evaluación detallada con recomendaciones para cada una de las propiedades.

Las propiedades que arrienda GDE son las siguientes:

- a) Mediante la Ordenanza Número 7 Serie 2019-2020 se autorizó al Municipio Autónomo de Guaynabo a entrar en un arrendamiento con el GDE para las siguientes facilidades y/o terrenos por un canon inicial de un dólar (\$1) anual:
 1. Museo de la Música
 2. Museo del Deporte
 3. Museo de la Transportación
 4. Terreno en el Sector la Muda
 5. WaterFront
 6. Mainé
- b) Mediante la Ordenanza Número 9 Serie 2020-2021 se autorizó al Municipio Autónomo de Guaynabo a entrar en un arrendamiento con el GDE para la Antigua Planta de Agua de Guaynabo.
- c) Mediante la Ordenanza Número 22 Serie 2020-2021 se autorizó al Municipio Autónomo de Guaynabo a entrar en un arrendamiento con el GDE para las siguientes facilidades y/o terrenos:

1. Cauce Seco
2. Paseo Tablado del Río
3. Quioscos ubicados en el Paseo de los Comerciantes
4. Bosque Forestal La Marquesa
5. Quioscos ubicados en el sector Amelia

Estos activos de bienes raíces han sido arrendados a GDE por 50 años. Además, El GDE actualmente tiene contratos de arrendamiento con los ocho empresarios y entidades del Paseo Tablado y Plaza de los Comerciantes, por los cuales recibe una renta anual de \$99,600. También ha suscrito cuatro contratos para que empresas utilicen facilidades para actividades de publicidad o promoción, aunque esas actividades publicitarias aún no han comenzado, por lo que no están generando ingresos al GDE. También ha suscrito un contrato de servicios profesionales para la plaza de la dirección ejecutiva.

El GDE firmó, además, un acuerdo con el Municipio Autónomo de Guaynabo para el arrendamiento de la oficina donde actualmente está localizada la empresa – Anexo II de la Casa Alcaldía. Dicho contrato tiene vigencia de 5 años hasta el 16 de noviembre de 2025.

Un problema que enfrentan varias propiedades municipales es ausencia de evidencia de titularidad. Muchos de esos activos han sido propiedad municipal desde hace bastante tiempo atrás y otros han sido adquiridos por expropiación. Un problema es que muchos de los títulos de propiedad o de las sentencias del Tribunal decretando la expropiación están almacenadas en el Anexo, el cual sufrió daños con el huracán María y los documentos han estado expuestos a la humedad y acciones de alimañas, por lo que es necesario acción correctiva urgente para rescatarlos. La situación de dificultad en evidenciar que el municipio es el propietario de varios de esos activos, limita la capacidad municipal para su desarrollo.

EVALUACIÓN GENERAL

Guaynabo Development Enterprise es una entidad con fines de lucro, propiedad del Municipio Autónomo de Guaynabo dedicada a administrar bienes raíces municipales para los cuales existe un interés en que se desarrollen en proyectos comerciales o turísticos. Existe una interconexión poco usual entre el PDEMAG y GDE. El director de PDEMAG era el presidente de la junta de directores de GDE. Ambas instrumentalidades municipales intervienen en acciones y decisiones referentes a los bienes raíces con intención de desarrollo.

La situación actual donde el MAG mantiene la titularidad de los activos y los renta por un \$1 anual al GDE es una decisión prudente, ya que evita que ocurran situaciones como lo que pasó en el Municipio de Mayagüez, donde una empresa municipal hipotecó importantes propiedades municipales para financiar un proyecto que fracasó y ahora existe un pleito legal para la ejecución de esas propiedades. Como arrendador, el MAG costea los gastos mantenimiento y seguros de las propiedades rentadas a GDE, lo cual constituye una carga financiera al municipio, a cambio de una expectativa de rendimiento futuro.

La administración de GDE parece ser diligente en la gestión de promover alianzas público-privadas para el desarrollo de los bienes raíces a su cargo, pero no existen métricas para la

medición objetiva de ejecutoria. Además, de que, con el proceso de transición en la administración municipal, la junta de directores de GDE ha quedado trunca, por lo que es inoperante. Esta situación es seria, toda vez que esta junta debe tomar decisiones con urgencia para referirlas al Alcalde y a la Legislatura Municipal para dar curso a proyectos que están a la espera de decisiones para su ejecución.

De acuerdo a un informe solicitado y recibido del director ejecutivo de GDE, el estado actual de las propiedades rentadas es el siguiente:

1. **Museo de la Música** - Edificio de 31,840.24 pies cuadrados, tres niveles, edificio de administración, estudio de grabación espacio para restaurante, y estacionamiento.
Uso Actual: La Junta de Directores del GDE revisó las tres propuestas presentadas para alquiler del activo inmobiliario. La propuesta presentada por Liberman Media Group, LLC fue escogida. Contrato de arrendamiento fue finalizado. Legislatura Municipal deberá ratificarlo ya que el mismo es un arrendamiento a largo plazo.
2. **Museo del Deporte** - Actualmente alberga las oficinas del Departamento de Recreación y Deportes del Municipio de Guaynabo. Existe una exhibición del Roberto Clemente, a través de su promotor 21 Events. El contrato entre GDE y 21 Events venció el 10 de enero de 2021.
3. **Museo de la Transportación** - Edificio de tres niveles. Actualmente alberga las oficinas del Departamento de Finanzas del Municipio Autónomo de Guaynabo. Hasta meses recientes, Head Start utilizó el primer nivel.
4. **Terreno La Muda** - Agrupación de varios lotes ubicados en el Barrio Mamey / Río en el término Municipal del Guaynabo. La entidad ToGo está interesada en desarrollarla, consolidando sus negocios en Guaynabo (oficina central, centro de distribución, etc.).
5. **WaterFront** - Parcela de terreno localizada en el Barrio Sabana del término municipal de Guaynabo compuesta de aproximadamente 10.9 cuerdas de terreno. PUMA energy había expresado interés en desarrollarla para energía alterna. Luego de haber hecho estudio de suelo, el mismo era factible para su proyecto.
6. **Mainé** - Predio localizado en el Barrio Frailes, Sector Mainé, con área superficial de 46,288.8172 metros cuadrados. Se propone un proyecto de usos mixtos, que incluye oficinas, tiendas al detal y hotel con casino. A continuación, el status de dicho proyecto:

Consulta de ubicación de Mainé:

1. Los estudios arqueológicos fueron completados y cuenta con la recomendación del Instituto de Cultura.
2. El estudio hidráulico hidrológico fue completado y presentado al DRNA y tiene sus recomendaciones al proyecto.
3. Ya se tienen las recomendaciones del Negociado de Telecomunicaciones.
4. Ya se tienen las recomendaciones ambientales.
5. Ya se tienen las recomendaciones de manejo de desperdicios sólidos.
6. Ya se tiene la recomendación de la Compañía de Turismo.
7. Ya se tiene la recomendación de la AAA
8. La consulta de ubicación fue radicada
9. La ACT solicitó un estudio de tránsito, el mismo se completó y sometió a la ACT.

Proyección y asuntos que se están trabajando:

1. La ACT denegó uno de los accesos a la PR-169, específicamente el del área de estacionamiento de empleados. Están requiriendo se enmiende el estudio de tránsito para no considerar dicho acceso. El Arq. Luis Vélez, diseñador del proyecto, indica que no hay otra forma para mantener los estacionamientos en esa área. Se está en espera de propuesta económica para atender este asunto y el Estudio de sonido ambiental requerido por la ACT.
2. Se está en espera de que la ACT defina las mejoras en la PR-169 para solicitar endoso de esta agencia.
3. Algunas de las notificaciones a los colindantes fueron devueltas y se está en espera de la Junta Adjudicativa para notificar por mecanismos alternos.
4. Una vez completado el tema de tránsito se estará completando la evaluación de impacto ambiental.
5. Luego de someter el cumplimiento ambiental se puede solicitar la vista pública del proyecto.
6. Luego de la vista pública la Junta Adjudicativa podría estar emitiendo la determinación final de la consulta de ubicación.

Mainé en números:

1. El proyecto tendrá sobre 45,000 pies cuadrados de área de servicio que incluye restaurantes;
2. 149,000 pies cuadrados de área neta de venta
3. Sobre 175,000 pies cuadrados de oficinas;
4. 203 habitaciones de hotel
5. Sobre 150,000 pies cuadrados de área de entretenimiento incluyendo, gimnasio, casino y plazas;
6. Sobre 2,900 estacionamientos.

El informe recibido no incluyó al Parque Forestal La Marquesa. Ésta es una propiedad ubicada en la carretera 834 kilómetro 5.3 Barrio Sonadora, con una cabida de 1,099,606.18 m² o 629.7855 cuerdas. El parque se encuentra cerrado desde el paso del huracán María en septiembre de 2017, que causó serios destrozos en el mismo. El parque cuenta con las siguientes facilidades:

1. Caseta de Seguridad Entrada, 39.00 p²
2. Boletería, 180.50 p²
3. Gazebo con Plataforma, 1,415.00p²
4. Oficina de Administración, 1,321.00 p²
5. Área de Cuarentena, 824.00 p²
6. Torre de observación, 374.00 p²
7. Teleférico (primer piso), 3,880.00 p²
8. Teleférico (sótano), 2,080.00 p²
9. Cafetería, 3,820.00 p²
10. Área de Exhibiciones, 5,025.00 p²
11. Área de Seguridad, 281.00 p²
12. Salón Recibidor, 410.00 p²
13. Laboratorio Mariposario, 820.00 p²
14. “Gift Shop” 720.00 p²
15. Salón Veterinario 735.00 p²
16. Teleférico 1,946.00 p²

Se informa que **el seguro no ha pagado la compensación que corresponde por los daños ocasionados por el huracán María**. FEMA ha expresado que está dispuesto a compensar al MAG por los daños sufridos en el Parque Forestal La Marquesa que no cubra el seguro, pero que **no puede pagar nada hasta que el seguro no pague lo que corresponda**. Son varios millones de dólares que el MAG no ha recobrado y que requiere acción urgente.

Se ha de hacer notar que la operación del Parque Forestal La Marquesa, antes del huracán María, registraba pérdidas anuales, las cuales crecían todos los años. También que la empresa Toro Verde ha manifestado interés en alquilar a largo plazo el Parque Forestal y sus facilidades, para operarlo en forma similar a sus facilidades principales. Es urgente que el MAG haga las gestiones pertinentes para reclamar la compensación del seguro y de FEMA, y tome una decisión de política pública acerca de si quiere mantener la operación del parque, haciendo las reestructuraciones administrativas pertinentes para eliminar o, cuanto menos minimizar, pérdidas operacionales; o si establece negociaciones con Toro Verde para privatizar la administración del Parque Forestal.

El informe recibido tampoco cubre el asunto del parque de “*food trucks*”. Existe un parque de “*food trucks*” en la zona urbana de Guaynabo. Ellos llevan años operando sin disponer de servicios de agua potable y alcantarillado, así como de energía eléctrica. Por otra parte, una empresa ha mostrado interés en rentar el lote para construir dos restaurantes con área de estacionamiento. Éste es otro asunto sobre el cual es importante tomar decisiones de política

pública, con respecto a si se va a mantener el uso del lote como parque de “*food trucks*”, en cuyo caso se debe determinar si se ha de mantener su uso actual, en cuyo caso se debe actuar para proveer los servicios esenciales de agua y electricidad, o si se ha de alquilar el lote para el desarrollo propuesto, u otro similar.

V. ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL (ALDL) - WIOA GUAYNABO-TOA BAJA

INTRODUCCIÓN

Este informe presenta un cuadro resumido de las operaciones del Programa WIOA (Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) de la alianza de servicios Guaynabo-TOA Baja que incluye cuatro (4) municipios, a saber, Guaynabo, Toa Baja, Cataño y Toa Alta. El informe responde a los requerimientos de información del Comité de Transición del nuevo alcalde de Guaynabo Edward A. O’Neill Rosa. En la preparación del informe se siguió el siguiente procedimiento.

Primero: Se emitió un requerimiento de información a la directora ejecutiva del operador del programa WIOA, la Lcda. Helena Márquez, con una lista de 30 preguntas o interrogantes específicos sobre la operación del programa, el cual fue contestado por escrito.

Segundo: Se citó a una vista pública a la Lcda. Helena Márquez.

Tercero: Se sostuvo una reunión virtual de dos horas de duración con la Lcda. Helena Márquez, la Sra. Marlene Correa, Subdirectora a cargo de operaciones del Programa y la Sra. Cely Inés Torres, directora del sistema de información y data de participantes.

Cuarto: Se sostuvieron alrededor de seis (6) reuniones virtuales cortas vía teléfono con la Lcda. Helena Márquez para aclarar dudas sobre la información recibida.

TRASFONDO LEGAL Y REGLAMENTARIO DEL ÁREA

El Programa del Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Guaynabo-Toa Baja, ejerce el rol de ejecutar las actividades de adiestramiento y empleo para jóvenes y adultos desempleados del área geográfica de los municipios de **Guaynabo, Toa Baja, Cataño y Toa Alta**, financiadas con fondos federales de la “Workforce Innovation Opportunity Act (WIOA – Public Law 113-128-julio de 2014.) La Ley WIOA fue aprobada por el Congreso en el 2014 en sustitución de su equivalente anterior la Ley Workforce Investment Act (WIA) de 1998.

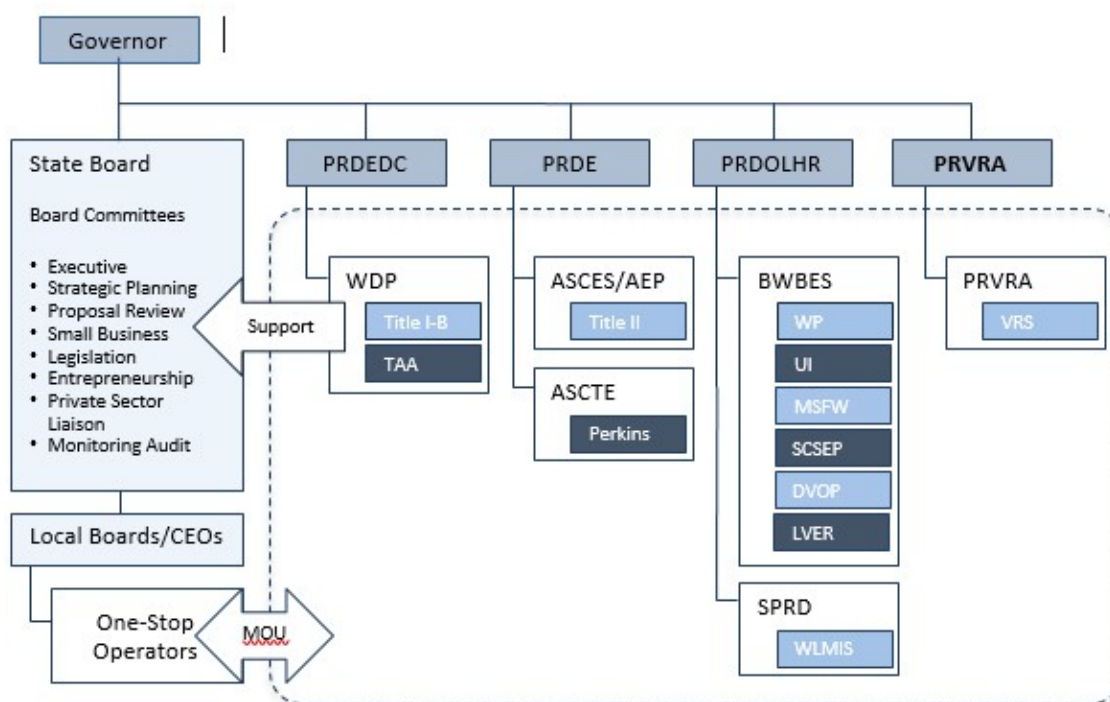
La Ley WIOA establece una estructura administrativa y operacional en cada estado o territorio de Estados Unidos basada en cuatro componentes:

- 1) Una Junta estatal de directores
- 2) Juntas locales a nivel regional conocidas como área local de desarrollo laboral (ALDL)
- 3) Juntas de alcaldes
- 4) Centros de operaciones de gestión única para servicios a los jóvenes y adultos desempleados, conocidos como American Job Centers (AJC).

La Junta estatal establece la política pública para todo el Estado o Territorio; las Juntas locales y las Juntas de Alcaldes establecen la política de uso de los fondos federales local/regional y los AJC ejecutan las operaciones de servicios de adiestramiento y empleo a los jóvenes y adultos desempleados. En Puerto Rico el sistema WIOA está organizado en 15 áreas locales que operan 16 AJCs. Las ciudades más grandes, que llenan requisitos de población para operar solas y que hayan sido autorizadas por el gobierno federal, constituyen individualmente un ALDL. Otras, representan una alianza entre varios municipios, generalmente contiguos. Ese es el caso del Área Local Guaynabo-Toa Baja.

El ALDL Guaynabo-Toa Baja tiene una Junta Local de desarrollo laboral, que opera un **Centro de Gestión Única – American Job Center (AJC)**. La Junta de Alcaldes está constituida por los cuatro alcaldes de los municipios que forman la alianza. La Junta Local y la Junta de Alcaldes delegan la operación del programa en un agente fiscal que opera el AJC. Ese tipo de acuerdo puede ser modificado por la Junta Local.

Organigrama de WIOA en Puerto Rico



Mapa de las Áreas Locales WIOA en Puerto Rico



RESPONSABILIDADES JUNTA LOCAL WIOA, EL OFICIAL ELECTO Y EL OPERADOR DEL CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA

La Ley WIOA establece la naturaleza y composición de la Junta Local así como el término de sus nombramientos. La Ley establece que una mayoría de los miembros (51%) deben ser representantes del sector privado, incluyendo empresas, organizaciones laborales, organizaciones sin fines de lucro y representantes de las instituciones o proveedores de servicios para la población que sirve el área local. También debe incluir representantes de las agencias del estado que proveen servicios a la fuerza laboral.

Except as provided in subsection (c)(2)(A), there shall be established, and certified by the Governor of the State, a local workforce development board in each local area of a State to carry out the functions described in subsection (d) (and any functions specified for the local board under this Act or the provisions establishing a core program) for such area. [29 USC § 3102\(33\)](#) section 3122(c)(4)(B)(i)

La Junta Local WIOA tiene las siguientes responsabilidades:

1. Establece la política pública para las actividades con los fondos WIOA
2. Desarrolla y somete al gobernador un Plan Local
3. Otorga seguimiento a las actividades que se desarrollan
4. Negocia con el gobernador(a) y el gobierno federal los niveles de ejecución para los indicadores de logros que exige el gobierno federal.

5. Designa, con el consentimiento del oficial electo municipal, quien será el operador del Centro de Gestión Única WIOA
6. Identifica y certifica el proceso de proveedores de servicios elegibles para la prestación de servicios a los desempleados.
7. Promueve el involucramiento de los patronos privados en la prestación de servicios.
8. Desarrolla, en colaboración con el oficial electo, el presupuesto del área local de servicios.

El **Agente fiscal/AJC** designado ejecuta las siguientes responsabilidades:

1. Ejecuta el proceso de invitación, nominación y nombramiento de los miembros de la Junta Local
2. Ejerce como beneficiario de los fondos federales WIOA y es responsable por su administración conforme la ley, prevenir el fraude, los gastos no permisibles, y el uso y manejo de los fondos.
3. Ejecuta el presupuesto desarrollado por la Junta.

El **operador del Centro de Gestión Única (AJC)** ejecuta las siguientes responsabilidades:

1. Desarrollar e implantar las políticas operacionales y la prestación de los servicios.
2. Facilitar las reuniones de coordinación de servicios
3. El seguimiento a los acuerdos de colaboración
4. Cumplir con las normas de desempeño en los “performance standards” que exige el gobierno federal
5. Adiestrar, mediante actividades de desarrollo profesional, al personal operacional y administrativo del Centro de Gestión Única.

El ALDL tiene que promover la integración de servicios a los jóvenes y adultos desempleados sin destrezas para el mercado laboral. A tales fines debe firmar acuerdos o memorandos de entendimiento con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Departamento de Educación y el Programa de Rehabilitación Vocacional, entre otros, como socios principales en la prestación de los servicios a los desempleados.

Los servicios que debe proveer el ALDL a los jóvenes y adultos desempleados incluyen, conforme las disposiciones de la ley WIOA, entre otros, los siguientes:

1. Evaluaciones especializadas de los niveles de cualificación y necesidades de servicios de adultos y trabajadores desplazados, Sección 134(c)(2) y (c)(3). Para satisfacer algunos de estos requisitos, el uso de las evaluaciones es necesario. Para evitar la duplicidad de servicios, WIOA contiene una cláusula que permite el uso de evaluaciones anteriores de otros programas. El Operador del CGU debe determinar si las evaluaciones son apropiadas y deben haber sido completadas dentro de los seis meses anteriores.
2. Desarrollo de un plan individual para identificar los objetivos de empleo y los servicios adecuados para el participante lograr sus metas de empleo, incluyendo la lista de información con respecto a los proveedores elegibles.
3. Grupos de consejería y consejería individualizada.

4. Planificación de carreras.
5. Servicios prevocacionales a corto plazo, como el desarrollo de habilidades de aprendizaje, comunicación, técnicas de entrevista, puntualidad, habilidades personales y de conducta profesional, servicios para preparar personas para el empleo no subsidiado.
6. Prácticas y experiencia laboral que están vinculados a las carreras.
7. Actividades de preparación para el empleo.
8. Servicios de alfabetización financiera como se describe en WIOA, Sección 129(b)(2)(D).
9. Asistencia en la búsqueda de empleo fuera de la zona y asistencia para la reubicación.
10. La adquisición del idioma inglés y programas de educación y de adiestramientos integrados.
11. Adiestramiento en destrezas ocupacionales.
12. Adiestramiento para el empleo o capacitación profesional, en un puesto de trabajo (OJT), incluyendo empleos no tradicionales.
13. Capacitación de los trabajadores de conformidad con WIOA, Sección 134(d)(4).
14. Programas de capacitación laboral y educación cooperativa.
15. Programas de capacitación del sector privado.
16. Aumento en destrezas o readiestramiento o perfeccionamiento profesional.
17. Adiestramientos empresariales.
18. Empleos transicionales de acuerdo con WIOA, Sección 134(d)(5).
19. Adiestramiento de preparación para el empleo o capacitación laboral en combinación con otro tipo de adiestramiento entre los descritos anteriormente.
20. Actividades de educación y alfabetización de adultos, incluidas las actividades de adquisición del idioma inglés y los programas de educación y adiestramiento integrado.
21. Adiestramiento a la medida con un compromiso por parte de un patrono de emplear a un individuo al término del adiestramiento.

El ALDL debe establecer metas de logros de ganancia educativa o indicadores de ejecución al gobierno federal para cada año – programa (PY) y tiene que cumplir con dichas metas e indicadores. El no cumplimiento por dos años consecutivos conlleva penalidades en reducción de fondos para el año siguiente.

SITUACIÓN PRESUPUESTARIA

1. La asignación de fondos WIOA al Área Local Guaynabo-Toa Baja en los últimos 4 años fiscales 2017, 2018, 2019, y 2021 es la siguiente, según se desprende de la información suministrada por el agente fiscal representado por la Lcda. Helena Márquez al Comité de Transición:

Programa	AP	Asignación	Enmienda al Presupuesto	Delegación Total	Gasto	Sobrante	% No Utilizado
Jóvenes	2017-18	\$1,285,052.00	\$0.00	\$1,285,052.00	\$1,063,523.77	\$221,528.23	17%
	2018-19	\$1,333,906.00	\$4,079.62	\$1,337,985.62	\$1,011,938.20	\$326,047.42	24%
	2019-20	\$1,385,705.00	\$4,099.89	\$1,389,804.89	\$1,059,053.56	\$330,751.33	24%
	2020-21	\$1,262,077.00	\$0.00	\$1,262,077.00	*\$774,835.64 Obligaciones \$68,741.26	\$418,500.10	33%
Adultos	2017-18	\$1,367,523.00	n/a	n/a	\$1,065,100.30	\$302,477.70	22%
	2018-19	\$1,403,934.00	\$3,559.30	\$1,407,493.30	\$1,194,624.57	\$212,868.73	15%
	2019-20	\$1,442,730.80	\$3,539.18	\$1,446,269.98	\$1,091,774.74	\$354,495.24	25%
	2020-21	\$1,318,291.70	\$0.00	\$1,318,291.70	*\$888,244.65 Obligaciones \$113,159.69	\$316,887.36	24%
Desplazados	2017-18	\$1,242,042.00	\$0.00	\$1,242,042.00	\$805,148.74	\$436,893.26	35%
	2018-19	\$1,437,220.00	\$3,575.01	\$1,440,795.01	\$984,988.96	\$455,806.05	32%
	2019-20	\$1,860,661.40	\$1,091.51	\$1,861,752.91	\$1,191,664.57	\$670,088.34	36%
	2020-21	\$1,754,193.78	\$0.00	\$1,754,193.78	*\$1,081,697.03 Obligaciones \$165,051.25	\$507,445.50	29%

2. El presupuesto gastado, obligado y sobrante no obligado al 31 de diciembre de 2021 es como sigue, conforme informado al Comité de Transición:

Programa	AP	Asignación	Presupuesto Gastado	Presupuesto Obligado	Sobrante no Obligado
Jóvenes	2020-21	\$1,262,077.00	\$765,028.74	\$128,023.09	\$369,025.17
	2021-22	\$1,262,078.05	\$215,887.59	\$145,007.76	\$901,182.70
Adultos	2020-21	\$1,318,291.70	\$850,123.30	\$162,323.81	\$305,844.59
	2021-22	\$1,318,291.78	\$276,284.75	\$203,593.75	\$838,413.28
Desplazados	2020-21	\$1,754,193.08	\$1,146,945.11	\$263,501.88	\$343,746.09
	2021-22	\$1,754,193.20	\$372,690.28	\$238,101.16	\$1,143,401.76

El resumen de los sobrantes no obligados al 31 de diciembre de 2021 es el siguiente: \$2,882,000. El Área Local mantiene un sobrante promedio de 29%. Es decir, logra invertir 71% de lo asignado. Debido a las restricciones federales, ese sobrante sostenido eventualmente tras pasados dos años sin ser invertido, es recobrado al nivel estatal y como consecuencia al gobierno federal.

LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA WIOA

La siguiente tabla ilustra el nivel de ejecución del ALDL Guaynabo-Toa Baja conforme los informes de ejecución informados al gobierno federal, para los últimos cinco años programa (2017, 2018, 2019, 2020 y 2021) que deben ser tramitados al “National Reporting Service” (NRS) de WIOA a base de los “performance indicators” federales para WIOA, según los informes trimestrales y anuales que debe rendir el área local al Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico (PDL), que es la agencia responsable ante el NRS. En el periodo de 2016-17 al 2021-22 el Área Local no cumplió con varios de los indicadores de

ejecución establecidos en las metas negociadas con el gobierno estatal y federal, conforme se desprende de las tablas resumen a continuación, suministradas por el Programa al Comité de Transición. Los encasillados sombreados en color gris claro indican las áreas en las que no se cumplió con los indicadores de ejecución.

	2016-2017		2017-2018	
	META	Ejecución	META	Ejecución
ADULTOS				
Employed 2nd Qtr After Exit	35%	72%	36%	21%
Employed 4th Qtr After Exit	34%	74%	35%	0%
Median Wage 2nd Quarter After Exit	\$2,400	\$2,569	\$2,500	\$2,397
Credential Attainment Rate	64%	70%	65%	0%
Measurable Skill Gains	Pre-establecido		Pre-establecido	
Efectividad Sirviendo Patronos	Pre-establecido		Pre-establecido	
TRABAJADORES DESPLAZADOS				
Employed 2nd Qtr After Exit	63%	85%	64%	37%
Employed 4th Qtr After Exit	42%	75%	43%	0%
Median Wage 2nd Quarter After Exit	\$3,000	\$4,301	\$3,050	\$3,045
Credential Attainment Rate	58%		59%	0%
Measurable Skill Gains	Pre-establecido		Pre-establecido	
Efectividad Sirviendo Patronos	Pre-establecido		Pre-establecido	
JÓVENES				
Employed 2nd Qtr After Exit	41%	17%	42%	16%
Employed 4th Qtr After Exit	55%	24%	56%	0%
Median Wage 2nd Quarter After Exit	Pre-establecido	\$1,819	Pre-establecido	\$1,762
Credential Attainment Rate	32%		33%	
Measurable Skill Gains	Pre-establecido		Pre-establecido	
Efectividad Sirviendo Patronos	Pre-establecido		Pre-establecido	

	2018-2019		2019-2020	
	META	Ejecución	META	Ejecución
ADULTOS				
Employed 2nd Qtr After Exit	58%	23%	58%	53%
Employed 4th Qtr After Exit	40%	29%	40%	49%
Median Wage 2nd Quarter After Exit	\$2,592	n/a	\$2,890	n/a
Credential Attainment Rate	61%	16%	55%	100%
Measurable Skill Gains	Pre-establecido		Pre-establecido	
Efectividad Sirviendo Patronos	Pre-establecido		Pre-establecido	
TRABAJADORES DESPLAZADOS				
Employed 2nd Qtr After Exit	65%	42%	58%	54%
Employed 4th Qtr After Exit	46%	16%	41%	45%
Median Wage 2nd Quarter After Exit	\$2,755	n/a	\$3,454	n/a
Credential Attainment Rate	58%	0%	58%	100%
Measurable Skill Gains	Pre-establecido		Pre-establecido	
Efectividad Sirviendo Patronos	Pre-establecido		Pre-establecido	
JÓVENES				
Employed 2nd Qtr After Exit	45%	6%	41%	27%
Employed 4th Qtr After Exit	48%	16%	43%	43%
Median Wage 2nd Quarter After Exit	Pre-establecido	n/a		n/a
Credential Attainment Rate	43%	n/a	38%	n/a
Measurable Skill Gains	Pre-establecido		Pre-establecido	
Efectividad Sirviendo Patronos	Pre-establecido		Pre-establecido	

Conforme informado por el operador del programa del Área Local, para obtener las Medidas de Ejecución, se utilizan números base para medir el desempeño de ejecución. Esto incluye logros y rendimiento mediante un sistema mecanizado conforme a la *Sección 116 (b) (3) (A) (iv)* y el *Training Employment Guidance Letter TEGL núm. 11-19*. Inicialmente las áreas locales contaban con una plataforma conocida como SISTEMA INTEGRADO DE ADMINISTRACION DE CLIENTES (SIAC). En determinado momento el Área Local Guaynabo-Toa Baja suscribió un contrato con una entidad privada (Dyteks) relacionado a una aplicación de data del participante en el sistema. Por tanto, el personal dejó de registrar la data en el SIAC. Como consecuencia, cuando el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) al nivel estatal emitió los informes de ejecución correspondiente a los años 2017 y 2018, el Área Local no alcanzó las metas establecidas por falta de información en la plataforma SIAC.

TASA DE EMPLEO, GANANCIA EDUCATIVA Y LOGRO DE CREDENCIALES ACADÉMICAS

La Ley Pública Número 113-128 del 22 de julio de 2014, conocida como Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), establece en su Título I, Sección 122, que el sistema de desarrollo ocupacional ofrecerá adiestramientos en ocupaciones que se determinen en demanda por el mercado de empleo. Se incluyen datos referentes a la tasa de empleo y credenciales según informados por el Operador del Área Local.

	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21
Tasa de Empleo	88%	85%	82%	81%
Tasa de Logro de Credenciales	63%	63%	74%	80%

SERVICIOS OFRECIDOS A PERSONAS DESEMPLEADAS

Los principales servicios ofrecidos a personas desempleadas por el operador del ALDL este último año fiscal fueron los siguientes según informado al Comité de Transición:

1. Servicios de asistencia para el intercambio laboral (“Labor Exchange Services”) como, por ejemplo; búsqueda de empleo/asistencia para la colocación, consejería de carreras, información de industrias y ocupaciones en demanda.
2. Consejería Individual/Planificación del Desarrollo de una Carrera.
3. Servicios pre vocacionales de corta duración, que incluyeron desarrollo de destrezas de aprendizaje, comunicación, entrevista, puntualidad, cuidado personal y conducta profesional, para preparar a los individuos para insertarse al mercado laboral.
4. Actividades de preparación para entrar a la fuerza trabajadora, que incluyen actividades que ayudan a los individuos a adquirir una combinación de destrezas académicas con cursos cortos preparatorios para ocupaciones.
5. Educación en conceptos financieros.
6. Cursos de Inglés.
7. Asistencia en la redacción de cartas de presentación y resumes.
8. Fotocopias y trámites de servicios de empleos.
9. Adiestramientos en el Empleo.
10. Experiencias de Trabajo.

SERVICIOS OFRECIDOS A LOS PATRONOS PRIVADOS DEL ÁREA LOCAL GUAYNABO-TOA BAJA

Los principales servicios ofrecidos a patronos, conforme informado al Comité de Transición son los siguientes:

1. Facilidades para entrevistas y reclutamiento.
2. Divulgación de ofertas de empleos.

3. Entrevistas y evaluación de candidatos para elegir personal calificado y diestro para atender su necesidad de personal.
4. Referidos de candidatos potenciales.
5. Asistencia en el proceso de reclutamiento.
6. Asistencia laboral en cierres y/o cesantías de empleados.
7. Incentivos, subsidios salariales.
8. Ferias de Empleo.
9. Adiestramiento en el Empleo.
10. Adiestramiento a la Medida.
11. Experiencias de trabajo en el sector privado y los Internados.
12. Mejoramiento Ocupacional.

ALIANZAS DE SERVICIOS

El Área Local informó al Comité de Transición que mantiene alianzas de servicios con los patronos privados, instituciones de educación post secundaria y entidades comunitarias del Área Local Guaynabo-Toa Baja. En específico

1. Un registro de patronos bajo la plataforma del Departamento del Trabajo y recursos Humanos, la cual contiene la base de datos de todos los patronos que reciben servicios de divulgación de ofertas de empleo y pareo de candidatos.
2. Un registro de Instituciones Post Secundarias validado por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) al nivel estatal que está disponible para todos nuestros participantes.
3. Un Registro Estatal de Proveedores de Servicios que incluye a todas las Instituciones Post Secundarias que solicitan entrada para ser elegibles a ofrecer servicios a la clientela bajo el Título I de la WIOA.
4. Memorandos de entendimiento con las principales agencias estatales que participan en el desarrollo de la fuerza laboral bajo la ley WIOA, incluyendo al Departamento de Educación – Programa de Educación a Adultos, el Programa Wagner-Peyser del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el Programa de Rehabilitación Vocacional del Departamento de la Familia.

SERVICIOS A LA POBLACIÓN CON BARRERAS PARA EL EMPLEO

Conforme requerido por la Ley WIOA, el ALDL Guaynabo-Toa Baja debe proveer servicios a la población con barreras para el empleo. Según informado al Comité de Transición, el ALDL provee los siguientes servicios a esta población:

1. Una evaluación para determinar sus destrezas de trabajo y preparación ofrecidos por una consejera profesional quien realiza una evaluación comprensiva y especializada para determinar necesidades y barreras de empleo de los individuos.
2. Evaluaciones sobre intereses y habilidades aprobadas por el Departamento del Trabajo Federal (DOL).
3. Proveedores externos que brindan servicios de consejeros que realizan evaluaciones a los participantes.

4. Plan Individual de Empleo que sirve de herramienta para determinar los servicios a ofrecerse a base de la necesidad particular de cada individuo.
5. Servicios específicos para los jóvenes, entre estos:
 - a) Experiencia de Trabajo para los jóvenes con o sin paga, con un componente académico y ocupación (internados, OJT, “job shadowing”, programas de pre-aprendizaje).
 - b) Servicios de mentores adultos para los jóvenes.
 - c) Educación en Conceptos Financieros.
 - d) Servicios de escuela secundaria alternativa o servicios de recuperación de deserción escolar.
 - e) Tutoría, adiestramiento en destrezas de estudio, instrucción, estrategias de prevención de deserción escolar y estrategias de recuperación que llevan a completar los requerimientos de un diploma de escuela superior o equivalente.
 - f) Experiencia de Empleo de Verano.
 - g) Consejería abarcadora y orientación, que puede incluir referidos relacionados al abuso de drogas y alcohol.
 - h) Adiestramiento en destrezas ocupacionales, que debe incluir una consideración de prioridad por programa de adiestramiento encaminado a una credencial postsecundaria, que a su vez está alineado con sectores industriales y ocupaciones en demanda en el ALDL.
 - i) Servicios que proveen información sobre el mercado laboral y empleos en sectores industriales y ocupaciones en demanda en las ALDL, tales como el conocimiento sobre carreras, consejería y servicios de exploración de carreras.
 - j) Oportunidades de desarrollo de liderazgo
 - k) Educación ofrecida concurrentemente con y en el mismo contexto, que actividades de preparación para la fuerza trabajadora y adiestramientos para una ocupación específica
 - l) Servicios de Sostén (apoyo)
 - 1) Asistencia con la transportación
 - 2) Asistencia con el cuidado de niños o dependiente
 - 3) Asistencia con vivienda
 - 4) Pagos relacionados a necesidad
 - 5) Asistencia con pruebas educativas
 - 6) Acomodos razonables para individuo con discapacidades
 - 7) Referidos a servicios de cuidado de salud
 - 8) Costos relacionados a vestimenta o herramientas de trabajo, incluyendo espejuelos y gafas protectoras, equipo de protección, entre otros, hasta un máximo de \$300
 - 9) Asistencia con libros, cuotas, materiales escolares y otros artículos necesarios para estudiantes inscritos en clases de educación postsecundaria
 - 10) Pagos y honorarios para solicitudes, pruebas y certificaciones relacionadas con el empleo y capacitación. Honorarios asociados con el costo de tomar un examen para obtener una certificación, licencia para una ocupación, o educación
6. Servicios específicos para los adultos, entre estos:

- a) Servicios Básicos de Carreras. Determinación de la elegibilidad para participar en diferentes programas, información sobre el mercado laboral, una evaluación inicial de los niveles de destreza, y ayuda en la búsqueda y colocación de empleo.
- b) Servicios de Carrera Individualizados. Pueden incluir evaluaciones detalladas y especializadas, pruebas de diagnóstico, entrevistas y evaluaciones objetivas, consejería individual o grupal, planificación de carrera y actividades de preparación para el ingreso a la fuerza laboral.
- c) Servicios de Adiestramiento. Pueden incluir capacitación para el adiestramiento profesional, adiestramiento laboral y adiestramiento en el empleo. Se establecen cuentas individuales de adiestramiento para financiar el costo del adiestramiento de una lista de proveedores aprobados por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL).

PROCESOS COMPETITIVOS ABIERTOS A FEBRERO DE 2022

Ninguno.

SELECCIÓN/CONTRATACIÓN DE PROVEEDORES DE SERVICIOS A JÓVENES

El sistema de contratación de servicios para jóvenes se rige por dos políticas públicas emitidas por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral:

1. La Política Pública (DDEC-WIOA-03-20) sobre la Selección de Proveedores elegibles de Servicios de Jóvenes, establece los requisitos y criterios del proceso de selección competitiva para establecer un Registro de Proveedores de Servicios de Jóvenes del Área Local.
2. La Guía de Asistencia Técnica de Jóvenes (DDEC-WIOA-02-20) establece todo lo relativo al desarrollo y diseño de las actividades o elementos de servicios de jóvenes.

El ALDL informó al Comité de Transición que el proceso de selección de proveedores de jóvenes se realizó a tono con todos los requisitos establecidos en ambas políticas: anuncio público, proceso de selección y evaluación por parte de la Junta Local y finalizó con el Registro de Proveedores de Jóvenes que está vigente para el AP 2021-22 desde el 30 de septiembre de 2021. El Registro está publicado en la página de la Junta Local (consorcioguaynabotoabaj.org) por requisitos de la política de transparencia, “sunshine provision” de la WIOA.

REGISTRO DE PROVEEDORES DE SERVICIOS

El ALDL informó al Comité de Transición que el proceso de registro de Servicios de Carrera se realizó a tono con todos los requisitos establecidos en las políticas y directrices del PDL: anuncio público, proceso de selección y evaluación por parte de la Junta Local y finalizó con el registro de Servicios de Carrera que está vigente para el AP 2021-22.

Este registro incluye una descripción de programas de corta duración destinados a la clientela de Adultos y Trabajadores Desplazados que llegan a través del Centro de Gestión Única. Como parte de los servicios los ofrecimientos incluyen los siguientes elementos:

1. Componentes de orientación de mercado laboral relativo a la demanda ocupacional.
2. Áreas de posible ubicación en empleo, de acuerdo con cada programa o taller.
3. Manejo y obtención de credenciales reconocidas por la industria o sector de industria de la ocupación.
4. Educación de Adultos y actividades de alfabetización.
5. Programas de adquisición de destrezas del idioma inglés.
6. Educación financiera.
7. Servicios Pre-Vocacionales de Corta Duración que no excedan de 150 horas.
8. Servicios de Actividades de Preparación para entrar en la fuerza trabajadora para ocupaciones específicas de una manera que optimice el progreso y el éxito de las personas con diferentes niveles de habilidades y necesidades. Las mismas no deben exceder de 350 horas.

El registro está publicado en la página de la Junta Local (consorcioguaynabotoabaja.org) por requisitos de la política de transparencia, “sunshine provision” de la WIOA.

MONITORÍAS AL PROGRAMA POR PARTE DEL DDEC

El ALDL informó al Comité de Transición que la última Monitoría a los Sistemas Operacionales, Administrativos y Financieros fue para el Año Programa 2021-2022:

Fecha de entrada de Monitoría: 15 de octubre de 2021

Fecha de salida de Monitoría: 1 de diciembre de 2021

La misma reflejó un total de diez (10) hallazgos tales como:

Hallazgo #1: Junta Local – Política Pública

Recomendación del monitor: Al Presidente de la Junta Local:

1. Deberá revisar y aprobar la Política Pública y Procedimiento identificado en la condición.
2. Presentar a la División de Monitoria y Cumplimiento del DDEC, la política pública y procedimientos aprobados. O en su efecto, el estatus para la aprobación de estos por parte de la Junta Local.

Hallazgo #2: Estructura Organizacional y Operacional – “Sunshine Provision”

Recomendación del monitor: Al Presidente de la Junta Local:

1. Dar prioridad para que la página WEB se le incluya toda la información que debe estar disponible según lo requiere la Ley, la Reglamentación y la Política Pública DDEC-WIOA-01/2021. Además, de que la información pueda ser traducida al idioma inglés.
2. Impartir directrices a la persona designada a cargo de la página, Coordinadora de la Junta Local, para que se asegure que le totalidad de la información requerida esté disponible en la página electrónica.
3. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DDEC, una certificación que incluya dirección del correo electrónico que indique que la página WEB ha sido revisada,

contiene toda la información requerida, y tiene la traducción al idioma inglés, todo lo anterior para el cumplimiento con lo establecido en la Política Pública identificada. O en su defecto, una certificación que indique el estatus de la actualización de la página, incluyendo la traducción al idioma inglés de información requerida por la ley, la reglamentación y la política pública de la Junta Estatal.

Hallazgo #3: Centro Gestión Única – Representación de Socios Mandatorios

Recomendación del monitor: A los Presidentes de la Junta de Alcaldes y Junta Local:

1. Continuar con los esfuerzos para tener la representación física o tecnológica de los socios mandatorios identificados en la condición dentro del sistema de gestión única. Se recomienda considerar las disposiciones de la Sección 678.305 de la reglamentación Final WIOA en cuanto a los diferentes mecanismos que se pueden establecer para lograr el "acceso" a las actividades y servicios de los socios en el CGU.
2. Tomar medidas para desarrollar y aprobar los Memorando de Entendimiento (MOU) y el Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura (AFI) y Asignación de Recursos con cada socio mandatorio que están pendientes e identificados en la condición.
3. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DDEC, las acciones realizadas dirigidas al cumplimiento con los requisitos WIOA para resolver las condiciones identificadas en este hallazgo y los resultados de estas.

Hallazgo #4: Sistema de Información – Participantes Planificados y Servicios

Recomendación del monitor: A la Directora Ejecutiva

1. Continuar con las estrategias desarrolladas para aumentar el nivel de participación conforme a lo establecido en la Especificación de Trabajo del AP 2021-22. Estas, deben incluir la aprobación de la Junta Local de las propuestas para las actividades a desarrollarse para cumplir los nombramientos planificados.
2. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DDEC, las estrategias diseñadas para el segundo semestre que concluye el 31 de diciembre de 2021, para cumplir el total de nombramientos nuevos para el AP 2021-2022, según planificados y aprobados por OPEVE. Además, de una certificación de los participantes nuevos nombrados por programa.

Hallazgo #5: Expedientes de Participantes – Aviso de Igualdad de Oportunidad/No Discriminación

Recomendación del monitor: Al Presidente de la Junta Local:

1. Revisar, enmendar y aprobar el Procedimiento identificado en la condición.
2. Asegurarse de incluir que en dicho procedimiento se incluyan los anejos que deben formar parte de este que incluyen, sin limitarse, la Hoja de Orientación y Oportunidad (OIO), lenguaje o texto requerido por la reglamentación.
3. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DEEC, el Procedimiento aprobado con sus correspondientes anejos.

Hallazgo #6: Expedientes de proveedores de Servicios – Propuesta y Contratos
Recomendación del monitor:

Al Presidente de la Junta:

1. Desarrollar y aprobar la política pública/procedimiento para la presentación, evaluación y aprobación de propuestas de diferentes actividades de adiestramiento, como adiestramiento en el empleo (OJT), adiestramiento a la medida, entre otros.
2. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DEEC, la política pública o el procedimiento antes mencionado aprobado.

A la Directora Ejecutiva:

1. Debe tomar medidas para asegurarse que todos los expedientes de proveedores de servicios se le realice una inspección a las facilidades físicas donde se están ofreciendo el adiestramiento en el empleo, para de esta manera certificar el cumplimiento con los requisitos de salud y seguridad y de acceso a personas con impedimento.
2. Impartir directrices a la persona asignada a cargo de las propuestas para que se asegure de que estas contengan información que es necesaria, como la identificada en la condición.
3. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DEEC, el formulario que evidencie la inspección de facilidades físicas de cada uno de los proveedores identificados en la condición las directrices impartidas por la Directora Ejecutiva del ALDL.

Hallazgo #7: Expedientes de Proveedores de Servicios – Propuesta, Contratos y Cláusulas Reglamentarias

Recomendación del monitor: A la Directora Ejecutiva:

1. Impartir directrices para que los acuerdos para las actividades de experiencia de trabajo con las entidades públicas o privadas, con o sin fines de lucro, se establezcan con las entidades o empresas que someten las propuestas y pasan por el proceso de evaluación y aprobación que incluye la inspección de las facilidades físicas. Esto en cumplimiento con lo establecido en la Política Pública para Ofrecimientos de Experiencia de Trabajo con participantes del Título I de la Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA) aprobada el 7 de febrero de 2020.
2. Debe tomar medidas para asegurarse que a todos los proveedores de servicios se les realice una inspección de las facilidades físicas para de esta manera asegurarse del cumplimiento con los requisitos de salud y seguridad y de acceso a personas con impedimento.
3. Presentar evidencia a la División de Monitoría y Cumplimiento del DDEC, evidencia de la directriz emitida. Además, las medidas tomadas para realizar las visitas a las facilidades físicas del proveedor de servicios.

Hallazgo #8: Control Presupuestario – Informe de Gastos Acumulados

Recomendación del monitor: A la Directora Ejecutiva:

1. Establecer, en conjunto con la Junta Local, estrategias de promoción (propuesta y contratos) y reclutamiento de participantes y otras que atiendan las situaciones identificadas para cumplir con el nivel de gastos para los años programas identificados en la condición.
2. Planificar, evaluar y aprobar actividades de experiencia de trabajo para el programa de jóvenes que reflejen el gasto y por consiguiente el cumplimiento del veinte por ciento (20%) mínimo en dicha actividad.
3. Establecer un rastreo o monitoreo de todos los costos que se asignan para el elemento de experiencia de empleo del Programa de Jóvenes.

Hallazgo #9: Desembolsos y documentos de apoyo – Suplidores

Recomendación del monitor: A la Directora Ejecutiva

1. Asegurarse que la Coordinadora de Asuntos Fiscales establezca prospectivamente los controles internos para que todo desembolso cumpla y esté debidamente documentado, según los reglamentos identificados como criterios.
2. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DDEC, las requisiciones aprobadas para los desembolsos detallados en la condición, o en su efecto, la justificación o comunicaciones tramitadas para realizar los mismos posterior a las fechas establecidas de acuerdo con el calendario de tareas SAP para el Cierre de Año Fiscal 2021. Además, las directrices emitidas a la Coordinadora de Asuntos Fiscales.

Hallazgo #10: Desembolsos y documentos de Apoyo – Viaje Local

Recomendación del monitor: A la Directora Ejecutiva:

1. Asegurarse que la Coordinadora de Asuntos Fiscales establezca prospectivamente los controles internos para que todo desembolso cumpla y esté debidamente documentado, según la reglamentación aprobada.
2. Presentar a la División de Monitoría y Cumplimiento del DDEC, el informe de Liquidación, según requerido, para sustentar en su totalidad el anticipo o documento que sustenten la labor recomendada o realizada, por la cual se adelantó la porción relacionada al pago de la comida del 27 de agosto de 2021 por treinta dólares (\$30.00), de acuerdo con horarios establecidos en el Artículo VI (B)(2) del Reglamento vigente. Además, de las directrices emitidas a la coordinadora de asuntos fiscales.

EL ALDL informó al Comité de Transición que el 10 de diciembre de 2021, se hizo entrega al PDL de la contestación correspondiente a los diez (10) hallazgos identificados en el Informe de la Gerencia. El 20 de diciembre de 2021 recibieron el Informe de Monitoría en el cual los hallazgos #7 y 10 prevalecen, los hallazgos #2, 3, 6, 8 y 9 están parcialmente corregidos y los hallazgos #1,4 y 5 fueron corregidos.

El 1 de febrero de 2022 recibieron una determinación administrativa en la cual el hallazgo #10 se determinó corregido, el hallazgo #7 prevalece, y los hallazgos #2, 3, 6, 8 y 9 que están parcialmente corregidos se transfieren a la monitoría correspondiente al AP 2022-23.

AUDITORÍAS EN PROGRESO

EL ALDL informó al Comité de Transición que no hay auditorías en progreso al Área Local por parte de la Oficina del Contralor.

SEÑALAMIENTOS ABIERTOS AL PROGRAMA EN MONITORÍAS O AUDITORÍAS

EL ALDL informó al Comité de Transición que no hay señalamientos abiertos al programa en monitorías federales o auditorías de la Oficina del Contralor. Con relación a las auditorías de la Oficina del Contralor, el último periodo auditado fue desde 1 de julio de 2009 al 31 de diciembre de 2012. En el Informe de Auditoría M-14-57, del 19 de junio de 2014 se identificaron tres (3) hallazgos.

1. Deficiencias relacionadas con la contratación de un adiestramiento a la medida.
2. Falta de fiscalización efectiva por parte de la Unidad de Auditoría Interna.
3. Reuniones ordinarias no realizadas por la Junta Local.

Informan que los hallazgos 2 y 3 quedaron corregidos, no así el hallazgo número 1. En el mismo la Oficina del Contralor de Puerto Rico (OCPR) determinó que las operaciones del Área Local de Desarrollo Laboral de Guaynabo-Toa Baja realizó un desembolso no permisible por concepto de pagos de salarios. A tales efectos, informan que revisaron el informe tomando acción correctiva conforme a la recomendación número 6 emitida por la OCPR.

PLEITOS LEGALES CONTRA EL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

EL ALDL informó al Comité de Transición que hay un pleito legal.

Nombre de las Partes: Raúl Elías Rodríguez Vs Consorcio Guaynabo-Toa Baja
 Tribunal que Atiende el Caso: Comisión Apelativa del Servicio Público
 Número del Caso: 2008-06-1043
 Concepto de la Demanda: Retención
 Importe Reclamado: \$2,750,000.00
 Abogado a cargo del caso: Lcdo. Guillermo Somoza Colombani; Bufete Iguina-Oharriz

El ALDL indicó que este caso data del 2008 y ha tenido varias representaciones legales por parte del ALDL. A la fecha del 18 de febrero de 2022 el caso se encontraba en la etapa de descubrimiento de prueba.

CONTRATOS SUSCRITOS

El Área Local hizo entrega del documento de la lista de contratos suscritos como parte del Requerimiento Núm. 05-G5 del Comité de Transición. La información también está publicada en la Página de la Junta Local, consorcioguaynabotoabaja.org.

ASUNTOS PENDIENTES ANTE EL PROGRAMA DE DESARROLLO LABORAL

El Área Local hizo entrega del documento de referencia como informe separado en respuesta al requisito Requerimiento Núm. 05-G5 del Comité de Transición.

REGISTRO DE PARTICIPANTES EN EL PRIS

El ALDL informó al Comité de Transición que está entrando los datos al PRIS, pero que entiende que a nivel estatal el Programa de Desarrollo Laboral ha tenido serias situaciones en la implantación del sistema de recopilación de información necesario para cumplimiento, ya que el Sistema Integrado de Administración de Clientes (SIAC) fue eliminado sin una transición adecuada a uno que le sustituyera.

Informó el ALDL que no han podido trabajar la data en su totalidad debido a que se reflejan diversas situaciones en el sistema PRIS que retrasan la gestión.

DEUDAS DEL ÁREA LOCAL

El ALDL informó que el Área Local no tiene deudas, a excepción de pagos de servicios de utilidades y pagos de arrendamientos correspondiente a los espacios de las Oficinas Afiliadas.

DIRECTORIO DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA LOCAL WIOA Y VACANTES

El Área Local hizo entrega del documento en referencia como requisito del Informe de Transición Requerimiento Núm. 05-G5. Hay tres vacantes:

1. Un (1) representante de Desarrollo Económico
2. Un (1) miembro del Comité de Jóvenes
3. Un (1) miembro del Comité de Personas con Impedimentos

ÁREAS DE PREOCUPACIÓN EN EL DESEMPEÑO

1. Hay sobrantes no obligados al 31 de diciembre de 2021. El mismo asciende a \$2,882,000.00. El Área Local mantiene un sobrante promedio de 29%. Es decir, logra invertir 71% de lo asignado. Debido a las restricciones federales, ese sobrante sostenido eventualmente, tras pasados dos años sin ser invertido, es recobrado al nivel estatal y como consecuencia al gobierno federal. La existencia de un sobrante de esa magnitud año tras año es una falta de aprovechamiento de los recursos asignados por el gobierno federal para el desarrollo de la fuerza laboral, sobrante que después de un periodo de dos años sin ser invertido, lo pierde el ALDL.

2. No hay una separación clara entre las funciones del agente fiscal y el operador del Centro de Gestión Única. El agente fiscal designado, la Lcda. Helena Márquez firmó ambos acuerdos, el del agente fiscal y el del operador, por lo cual ejerce ambas funciones. Esto podría representar un conflicto de interés bajo WIOA. El agente fiscal es el responsable ante la Junta Local y el Presidente de la Junta de Alcaldes por los desembolsos y buen uso de los fondos. El operador es el encargado de ofrecer los servicios. La Junta Local compitió para hacer la función de operador del Centro de Gestión Única conforme lo requiere WIOA y al ser el único proponente resultó ser la entidad certificada por la Junta de Alcaldes. Deberían existir “firewalls” conforme dispone WIOA, entre el operador y el agente fiscal, por lo cual la Junta debería designar un director ejecutivo del Centro de Gestión Única, separado del Agente Fiscal. Este proceso debe ser clarificado por el PDL Estatal.
3. No se están implantando proyectos de empresarismo entre los jóvenes y adultos desempleados, que es una actividad promovida por el DOL-ETA como oportunidad de desarrollo de una alternativa de ruta ocupacional para la clientela que se sirve a través de WIOA.
4. No se está enfatizando proyectos de credenciales aceptadas o promovidas por la industria/patronos, de corto tiempo, en ocupaciones que permitan la transición de los participantes de WIOA del desempleo a un empleo de nivel de entrada. WIOA establece los criterios para las “industry credentials”. Las credenciales son una combinación de educación, capacitación y otros servicios alineados con las necesidades de la industria regional que promueven el logro de credenciales postsecundarias y el avance profesional del individuo. Mientras que una ruta ocupacional generalmente se enfoca en un campo profesional completo, las credenciales acumulativas se centran en conjuntos de competencias dentro de la ruta. Dentro del contexto de la educación, el desarrollo de la fuerza laboral y el empleo y adiestramiento para el mercado laboral, el término credencial se refiere a una verificación de calificación o competencia emitida a un individuo por un tercero con la autoridad pertinente o jurisdicción para emitir dichas credenciales, tales como una institución educativa acreditada, una asociación reconocida por la industria, o una asociación ocupacional o sociedad profesional.
5. No se está implantando un programa estructurado de rutas ocupacionales (“career pathways”) que conlleve un plan local de “career pathways” para los participantes. La sección 3 (7) de la ley WIOA, sobre definiciones, establece claramente el objetivo de la ley sobre las rutas ocupacionales. El término "ruta ocupacional" significa una combinación de educación, capacitación y otros servicios rigurosos y de alta calidad que: (A) se alinea con las necesidades de habilidades de las industrias en la economía del Estado o la economía regional involucrada; (B) prepara a un individuo para tener éxito en cualquiera de una gama completa de opciones de educación secundaria o postsecundaria, incluidos aprendizaje registrado de conformidad con la Ley del 16 de agosto de 1937 (comúnmente conocida como la "Ley Nacional de Aprendizaje"; 50 Stat. 664, capítulo 663; 29 USC 50 et seq.) (referido individualmente en esta Ley como un "aprendizaje", excepto en la sección 171); (C) incluye asesoramiento para apoyar a un individuo en el logro de los objetivos de educación y carrera del individuo; (D) incluye, según

corresponda, la educación ofrecida simultáneamente y en el mismo contexto que las actividades de preparación de la fuerza laboral y la capacitación para una ocupación específica o grupo ocupacional; (E) organiza educación, capacitación y otros servicios para satisfacer las necesidades particulares de un individuo de una manera que acelere el avance educativo y profesional del individuo en la medida de lo posible; (F) permite a un individuo obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente reconocido, y al menos 1 credencial postsecundaria reconocida; y (G) ayuda a un individuo a ingresar o avanzar dentro de una ocupación específica o grupo ocupacional.¹⁰

6. Hay 3 puestos vacantes en la Junta Local que deben ser ocupados.
7. Establecer un plan de seguimiento a la ejecución de las actividades del Programa con el objetivo de establecer itinerarios para el mejoramiento de los niveles de ejecución de manera que se cumpla con los estándares de ejecución negociados con el gobierno federal.
8. El Área Local debe gestionar estrategias y programas innovadores para invertir esos sobrantes, incluyendo acuerdos cooperativos o alianzas con instituciones sin fines de lucro, patronos privados e instituciones universitarias.

VI. RECOMENDACIONES

A base de la investigación y análisis que hemos llevado a cabo, le proponemos al señor Alcalde las siguientes recomendaciones.

A. Programa de Desarrollo Económico del Municipio Autónomo de Guaynabo

Se entiende que los problemas principales del PDEMAG son:

1. La informalidad de su estructura, operaciones y actividades.
2. Ausencia de una misión claramente definida, así como de visión y estrategias de acción, lo cual lleva a una ausencia total de métricas de ejecutoria y evaluación de resultados.
3. Realizar una gestión de administración de bienes raíces que, en varias instancias conflige o se mezcla con GDE.
4. Ausencia de personal clave para desarrollar sus funciones, además de que el escaso personal que tiene disponible no es de carrera, sino que trabajan en el PDEMAG mediante destaque de otras dependencias del gobierno municipal.
5. Extrema dependencia en el uso de consultores externos. Para el AF2020-2021 el gasto por concepto de contratos por servicios profesionales ascendió al 64% del presupuesto total del Programa. Para el AF2021-2022, aunque el total gastado y obligado por este concepto no cambió en términos absolutos, a causa de la reducción de personal en el PDEMAG, el gasto por contratos de servicios profesionales corresponde al 83% del presupuesto del programa. También se observa que de los

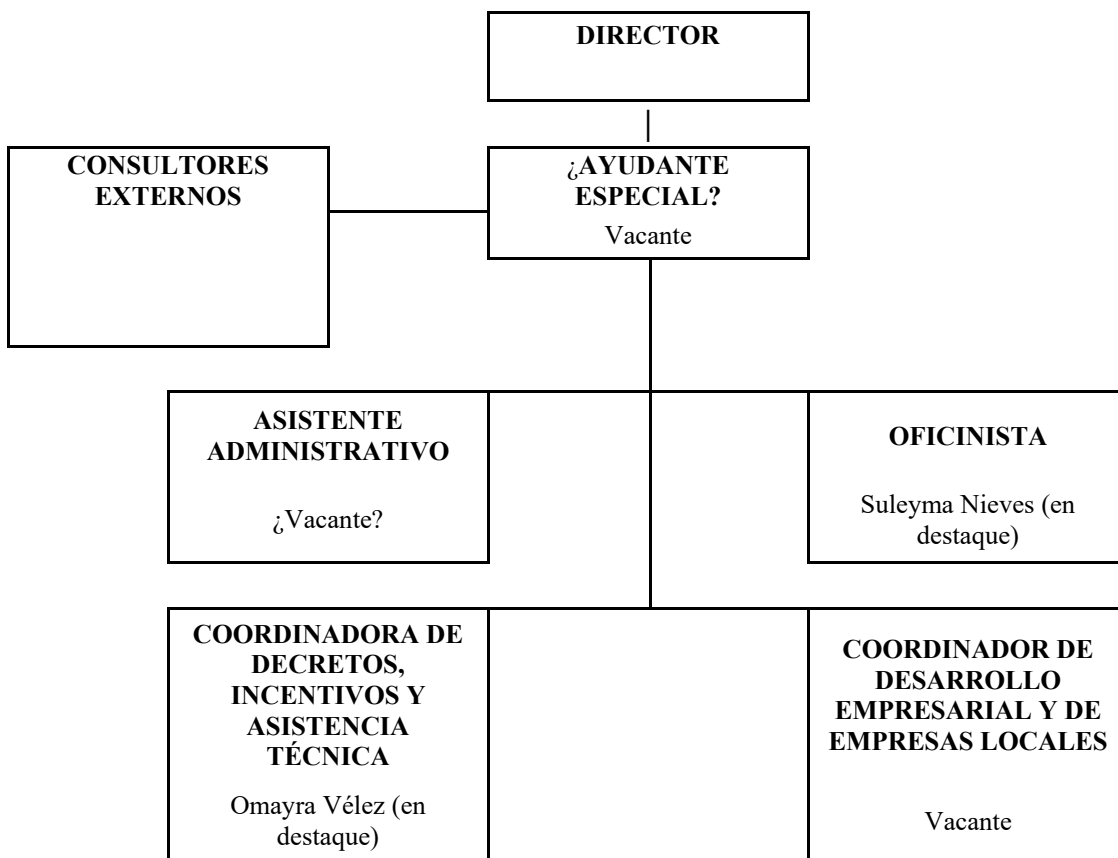
¹⁰ Ley Pública 113-128 – WIOA, 22 de julio de 2014.

tres consultores al PDEMAG, solamente se ha recibido un informe formal de tareas realizadas de parte de uno de ellos.

Para corregir esos problemas, sometemos las siguientes recomendaciones al señor Alcalde:

1. Definir una misión formal al PDEMAG, la cual se sugiere que sea en la línea de: “Promover el desarrollo económico en el Municipio de Guaynabo, mediante la promoción y retención de empresas. Ello incluye el desarrollo de destrezas empresariales de residentes del Municipio, proveer apoyo técnico a pequeñas y medianas empresas, así como facilitar el acceso a financiamiento para empresas localizadas en el Municipio Autónomo de Guaynabo.”¹¹
2. Transferir la tarea de promoción del turismo al Municipio del PDEMAG al Departamento de Arte, Cultura y Juventud. Guaynabo no dispone de edificios antiguos para exhibir, ni de playas o facilidades para la pesca deportiva. Las atracciones Guaynabo que pueden atraer visitante son el Centro de Bellas Artes (cerrado), varios museos (la mayoría cerrados), el Parque La Marquesa (cerrado), Mirador Gavillán (cerrado), el Carnaval Mabó (suspendido por pandemia), así como una oferta gastronómica. Además de las personas que visitan el Municipio en gestiones de negocios. La atracción de visitantes se debe centrar en la oferta de actividades culturales y musicales, que un Programa de Desarrollo Económico tiene dificultad para administrar y promover.
3. Transferir todas las actividades de bienes raíces del PDEMAG a Guaynabo Development Enterprise. El director del PDEMAG puede ser miembro de la Junta de Directores de GDE, pero no el presidente de dicha junta.
4. Formalizar la estructura, procesos y actividades del PDEMAG. Específicamente se propone que los funcionarios empleados en el programa sean en puestos de carrera, con la excepción del director, y se recomienda el siguiente organigrama para el Programa:

¹¹ La promoción de empresas grandes la lleva a cabo el DDEC, por lo que el municipio debe concentrar sus esfuerzos en el desarrollo de pequeñas y medianas empresas dentro de los lindes municipales.



Se debe evaluar si las posiciones de ayudante especial y asistente administrativo son en realidad necesarias.

La posición del coordinador de desarrollo empresarial y de empresas locales tendría las siguientes funciones:

- a. Ofrecer adiestramientos a potenciales empresarios de pequeños y medianos negocios acerca de la preparación de planes de negocio, empresarismo y orientación financiera.¹²
- b. Ofrecer apoyo y asistencia técnica a empresarios en asuntos referentes a permisología e impuestos municipales.
- c. Establecer relaciones formales con el Banco de Desarrollo Económico, la banca comercial y cooperativas de ahorro y financiamiento para facilitar que pequeños y medianos empresarios tengan acceso adecuado a fuentes de financiamiento necesarias para sus negocios.
- d. La promoción de grandes empresas la realiza el DDEC. Se deberá establecer relaciones con el DDEC para la promoción de empresas en los límites municipales de Guaynabo.

¹² El ALDL Guaynabo-Toa Baja ofrece adiestramientos en literacia financiera a sus clientes. Se debe coordinar con el ALDL para referir empresarios potenciales a estos adiestramientos y evitar la duplicidad de esfuerzos.

También se ha de considerar presupuestarle al PDEMAG un fondo de dinero semilla para pequeñas o microempresas que planeen iniciar operaciones en el Municipio de Guaynabo. Podrían calificar para obtener tales fondos empresarios potenciales que hayan aprobado un programa de adiestramiento empresarial del PDEMAG y preparen un plan de negocios a ser evaluado y aceptado por el PDEMAG. El monto de cada donativo del fondo de dinero semilla sería de hasta \$5,000.00, dependiendo de lo establecido en el plan de negocios. El PDEMAG también proveería asistencia técnica a los empresarios potenciales seleccionados para obtener crédito adecuado para iniciar su operación en el mercado financiero de Puerto Rico, de acuerdo a lo establecido en el plan de negocios aprobado.

5. Evaluar los servicios profesionales de consultores externos. El gasto en esta partida es excesivo y limita la profesionalización del personal del PDEMAG. De los tres consultores externos, solamente se ha recibido un informe de tareas realizadas de parte del Lcdo. Hans Mercado. Del Ing. Jorge Dávila no se ha recibido información acerca de las tareas que lleva a cabo. Del contrato de Héctor Morales se deriva que realiza tareas de ingeniería y gestoría relacionadas con el Proyecto de Mainé. Si se eliminan las funciones de bienes raíces del PDEMAG, entonces sus servicios, si son necesarios, se deben transferir a donde se transfiera el proyecto.
6. La División Legal del MAG debe incluirse en la evaluación de los servicios profesionales de consultores externos para determinar si ellos han rendido los servicios establecidos en sus respectivos contratos. En caso de que alguno de ellos no haya rendido los servicios contratados, el MAG debe proceder para recuperar los fondos pagados indebidamente.
7. Es esencial que se establezcan métricas de ejecución para los consultores externos y que el cumplimiento de esas métricas sea el criterio principal para la renovación de sus contratos de servicios profesionales.
8. Preparar un plan estratégico para el PDEMAG, que incluya métricas de ejecutoria y se revise anualmente. El Alcalde debe participar en la preparación de dicho plan.

B. Guaynabo Development Enterprise, Inc.

A base del análisis presentado en las páginas anteriores acerca de GDE, le sometemos las siguientes recomendaciones al señor Alcalde.

1. Es urgente que designe a la Junta de Directores de GDE. Importantes decisiones y acciones de GDE están detenidas porque no la Junta no está propiamente constituida.
2. Limitar la existencia de GDE hasta el 30 de junio de 2023. Para esa fecha haber completado una evaluación de la ejecutoria de GDE, para determinar si debe mantenerse, reestructurarse o eliminarse. De mantenerse o reestructurarse, deben establecerse métricas de ejecutoria para evaluar resultados.

3. Transferir las operaciones de bienes raíces del PDEMAG a GDE. También se han transferir paulatinamente, en la medida que aumenten sus ingresos, las responsabilidades de mantenimiento de las facilidades rentadas a su cargo, incluyendo los gastos de seguros, administración, etc.; de forma que sea una actividad autosostenible que genere ingresos al MAG.
4. Asegurar que se realicen en forma ágil los trámites para que los seguros paguen las reclamaciones correspondientes y FEMA aporte la compensación por los daños ocasionados por el huracán María de septiembre de 2017. Estas acciones son particularmente relevantes con respecto al Parque Forestal La Marquesa y el Mirador Gavillán, los cuales están actualmente inoperantes a causa de los daños resultantes del huracán María.
5. Tomar decisiones de política pública por parte del Alcalde acerca de:
 - a. **Museo de la Música** – Liberman Media Group, LLC presentó una propuesta que fue aceptada por la Junta de Directores de GDE para integrar las facilidades a sus estudios adyacentes, con el propósito de crear un distrito televisivo.
 - b. **Cauce Seco** – Actualmente es un parque de “food trucks”, sin facilidades de alcantarillado o electricidad. Existe una propuesta para desarrollar dos restaurantes con estacionamiento en el área.
 - c. **Parque Forestal La Marquesa** – Esta facilidad está cerrada desde el huracán María. Previamente operaba, registrando déficits anuales crecientes. La empresa Toro Verde ha expresado interés en rentar a largo plazo y operar las facilidades.
 - d. **Terreno en Sector La Muda** – Es un terreno vacante que la empresa TOGO ha expresado interés en rentar para ubicar allí sus facilidades administrativas y de distribución de mercancías.
 - e. **Mainé** – Es un ambicioso proyecto turístico/comercial, que incluye un hotel con casino. El MAG ha gastado y continúa gastando fondos en la gestoría del proyecto. Se ha indicado que existe un estudio de viabilidad para el proyecto, pero no se ha recibido copia del mismo.

C. Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) - WIOA Guaynabo-Toa Baja

A diferencia de las otras dos instrumentalidades evaluadas, el ADDL sí tiene métricas de ejecutoria, según requeridas por el gobierno federal. A base de la evaluación llevada a cabo, sometemos las siguientes recomendaciones al señor Alcalde:

1. Establecer mayor efectividad en el uso de los fondos asignados. Hay sobrantes no obligados al 31 de diciembre de 2021. El mismo asciende a \$2,882,000.00. El Área Local mantiene un sobrante promedio de 29%. Es decir, logra invertir 71% de lo asignado. Debido a las restricciones federales ese sobrante sostenido eventualmente, tras pasados dos años sin ser invertido, es recobrado al nivel estatal y como consecuencia al gobierno federal. La existencia de un sobrante de esa magnitud año tras año es una falta de aprovechamiento de los recursos asignados por el gobierno

- federal para el desarrollo de la fuerza laboral, sobrante que después de un periodo de dos años sin ser invertido, lo pierde el ALDL.
2. Deslindar las funciones del agente fiscal y las del operador del Centro de Gestión Única. No hay una separación clara entre las funciones del agente fiscal y el operador del Centro de Gestión Única. El agente fiscal designado, la Lcda. Helena Márquez firmó ambos acuerdos, el del agente fiscal y el del operador, por lo cual ejerce ambas funciones. Esto podría representar un conflicto de interés bajo WIOA. El agente fiscal es el responsable ante la Junta Local y el Presidente de la Junta de Alcaldes por los desembolsos y buen uso de los fondos. El operador es el encargado de ofrecer los servicios. La Junta Local compitió para hacer la función de operador del Centro de Gestión Única conforme lo requiere WIOA y al ser el único proponente resultó ser la entidad certificada por la Junta de Alcaldes. Deberían existir “firewalls” conforme dispone WIOA, entre el operador y el agente fiscal, por lo cual la Junta debería designar un director ejecutivo del Centro de Gestión Única, separado del Agente Fiscal. Este proceso debe ser clarificado por el PDL Estatal.
 3. Implantar, en coordinación con el PDEMAG, proyectos de empresarismo. No se están implantando proyectos de empresarismo entre los jóvenes y adultos desempleados, que es una actividad promovida por el DOL-ETA como oportunidad de desarrollo de una alternativa de ruta ocupacional para la clientela que se sirve a través de WIOA.
 4. Enfatizar proyectos de credenciales en los campos demandados por las empresas. No se está enfatizando proyectos de credenciales aceptadas o promovidas por la industria/patronos, de corto tiempo, en ocupaciones que permitan la transición de los participantes de WIOA del desempleo a un empleo de nivel de entrada. WIOA establece los criterios para las “industry credentials”. Las credenciales son una combinación de educación, capacitación y otros servicios alineados con las necesidades de la industria regional que promueven el logro de credenciales postsecundarias y el avance profesional del individuo. Mientras que una ruta ocupacional generalmente se enfoca en un campo profesional completo, las credenciales acumulativas se centran en conjuntos de competencias dentro de la ruta. Dentro del contexto de la educación, el desarrollo de la fuerza laboral y el empleo y adiestramiento para el mercado laboral, el término credencial se refiere a una verificación de calificación o competencia emitida a un individuo por un tercero con la autoridad pertinente o jurisdicción para emitir dichas credenciales, tales como una institución educativa acreditada, una asociación reconocida por la industria, o una asociación ocupacional o sociedad profesional.
 5. Implantar un programa estructurado de rutas ocupacionales. No se está implantando un programa estructurado de rutas ocupacionales (“career pathways”) que conlleve un plan local de “career pathways” para los participantes. La sección 3 (7) de la ley WIOA, sobre definiciones, establece claramente el objetivo de la ley sobre las rutas ocupacionales. El término "ruta ocupacional" significa una combinación de educación, capacitación y otros servicios rigurosos y de alta calidad que: (A) se

alineada con las necesidades de habilidades de las industrias en la economía del Estado o la economía regional involucrada; (B) prepara a un individuo para tener éxito en cualquiera de una gama completa de opciones de educación secundaria o postsecundaria, incluidos aprendizaje registrado de conformidad con la Ley del 16 de agosto de 1937 (comúnmente conocida como la "Ley Nacional de Aprendizaje"; 50 Stat. 664, capítulo 663; 29 USC 50 et seq.) (referido individualmente en esta Ley como un "aprendizaje", excepto en la sección 171); (C) incluye asesoramiento para apoyar a un individuo en el logro de los objetivos de educación y carrera del individuo; (D) incluye, según corresponda, la educación ofrecida simultáneamente y en el mismo contexto que las actividades de preparación de la fuerza laboral y la capacitación para una ocupación específica o grupo ocupacional; (E) organiza educación, capacitación y otros servicios para satisfacer las necesidades particulares de un individuo de una manera que acelere el avance educativo y profesional del individuo en la medida de lo posible; (F) permite a un individuo obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente reconocido, y al menos 1 credencial postsecundaria reconocida; y (G) ayuda a un individuo a ingresar o avanzar dentro de una ocupación específica o grupo ocupacional.¹³

6. Hay 3 puestos vacantes en la Junta Local que deben ser ocupados.
7. Establecer un plan de seguimiento a la ejecución de las actividades del Programa con el objetivo de establecer itinerarios para el mejoramiento de los niveles de ejecución de manera que se cumpla con los estándares de ejecución negociados con el gobierno federal.
8. El Área Local debe gestionar estrategias y programas innovadores para invertir esos sobrantes, incluyendo acuerdos cooperativos o alianzas con instituciones sin fines de lucro, patronos privados e instituciones universitarias.

VII. OTROS ASUNTOS

Un problema que enfrentan varias propiedades municipales es ausencia de evidencia de titularidad. Muchos de esos activos han sido propiedad municipal desde hace bastante tiempo atrás y otros han sido adquiridos por expropiación. Un problema es que muchos de los títulos de propiedad o de las sentencias del tribunal decretando la expropiación están almacenados en el Anexo, el cual sufrió daños con el huracán María y los documentos han estado expuestos a la humedad y acciones de alimañas, por lo que es necesario acción correctiva urgente para rescatarlos. La situación de dificultad en evidenciar que el Municipio es el propietario de varios de esos activos, limita la capacidad municipal para su desarrollo.

¹³ Ley Pública 113-128 – WIOA, 22 de julio de 2014.