



ADMINISTRACIÓN DE
REHABILITACIÓN VOCACIONAL
DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

ARV

GOBIERNO DE PUERTO RICO

PLAN ESTATAL UNIFICADO 2024–2027

Porción de la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV)

Revisión del Segundo Año (2026–2027)

BORRADOR ACTUALIZADO 17/04/2026

¡Integrando a las Personas con Impedimentos a la Fuerza Laboral y una Vida más Independiente!

PO BOX 191118, San Juan PR 00919-1118

OFICINA DE CONTROL DE CALIDAD Y GERENCIA PROGRAMÁTICA



787-729-0160



arv.pr.gov

NOTA ACLARATORIA

El Plan Estatal de la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) es una **‘porción’** dentro del Plan Estatal Unificado 2024-2027. El Plan Estatal Unificado incluye porciones de los programas mandatorios bajo la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Trabajadora (WIOA, por sus siglas en inglés), entre ellos la ARV, y plasma los compromisos de Puerto Rico para el logro de una fuerza laboral diestra y preparada para satisfacer las demandas de los patronos y del mercado laboral. La Porción de la ARV detalla los Servicios de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido para los años programa 2026 y 2027 (1-julio-2026 al 30-junio-2028). Este plan a cuatro años fue revisado parcialmente durante el segundo año¹ (2026). La Porción de la ARV incluye las Garantías y las Certificaciones del Programa de Rehabilitación Vocacional.

¹ Ver la sección 102(b) y (c)(3) de WIOA

TABLA DE CONTENIDO

	Nota Aclaratoria	2
	Tabla de Contenido	3
	Descripción General	7
VI ² .VR ³	Rehabilitación Vocacional	9
(a)	Consejo Estatal de Rehabilitación	9
	Composición del Consejo Estatal de Rehabilitación (CER)	9
	Cumplimiento con la Composición del CER	10
	Resumen de las aportaciones del CER	11
	Respuesta de la Administración de Rehabilitación Vocacional sobre las aportaciones y recomendaciones del CER	15
	Justificación de la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) para rechazar cualquiera de las aportaciones y recomendaciones del Consejo	17
(b)	Evaluación Abarcadora de Necesidades	18
(b)(1)	Las necesidades de servicios de rehabilitación vocacional de las personas con impedimentos	18
	Resumen Ejecutivo	18
(b)(1)(A)	Las personas con los impedimentos más significativos incluyendo sus necesidades de servicios de empleo sostenido	35
(b)(1)(B)	Las personas con impedimentos que son minorías y las personas con impedimentos que no han recibido servicios del programa de rehabilitación vocacional o los han recibido por debajo del nivel esperado	36
(b)(1)(C)	Las personas con impedimentos que han sido servidos a través del sistema para el desarrollo de la fuerza laboral	38

² VI. Program-specific requirements for core programs. OMB Control Number 1205-0522 “Required Elements for Submission of the Unified or Combined State Plan and Plan Modifications under the Workforce Innovation and Opportunity Act”; Approved through March 31, 2026.

https://docs.pr.gov/files/DDEC/PDL/Plan%20Estatal%20FINAL%202024_.pdf

³ Vocational Rehabilitation OMB Control Number 1205-0522

(b)(1)(D)	Los jóvenes con impedimentos y estudiantes con impedimentos, incluyendo sus necesidades de servicios de transición pre-empleo	39
(b)(2)	La necesidad de establecer, desarrollar o mejorar los programas de rehabilitación de la comunidad	43
(c)	Metas, Prioridades y Estrategias del Estado	44
(c)(1)	La Agencia de Rehabilitación Vocacional y el Consejo Estatal de Rehabilitación desarrollaron y acordaron conjuntamente las metas y prioridades y cualquier revisión	44
(c)(2)	Metas y prioridades medibles al llevar a cabo los programas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido y las bases para seleccionar las metas y prioridades	45
(c)(2)(A)	Apoyar actividades de innovación y expansión	45
(c)(2)(B)	Remover las barreras para acceder a servicios de rehabilitación vocacional y de empleo sostenido	45
(c)(2)(C)	Ampliar y mejorar los servicios de rehabilitación vocacional para estudiantes con impedimentos, que incluya coordinar servicios diseñados para facilitar la transición de estos de la escuela a la vida postsecundaria	45
(c)(2)(D)	Mejorar el desempeño de los programas de rehabilitación vocacional y empleo sostenido para ayudar a las personas con impedimentos a alcanzar un resultado de empleo	46
(d)	Evaluación e Informes de Progreso	56
(d)(1)	Progreso en el alcance de las metas y prioridades del programa de rehabilitación vocacional y empleo sostenido.	56
(d)(2)	Cumplimiento de los indicadores de desempeño	97
(d)(3)	El uso de fondos reservados para actividades de innovación y expansión	99
(e)	Servicios de Empleo Sostenido	100
(e)(1)	Aceptación de Fondos del Título VI	100
(e)(2)	Metas y planes para la distribución de los fondos de Título VI, Parte B:	100
(e)(3)	Calidad, alcance y extensión de los servicios de empleo sostenido	102
(e)(4)	Acuerdos de cooperación, con otras agencias estatales y otras entidades apropiadas para proveer servicios de empleo sostenido	107
(f)	Estimados Anuales	108

(f)(1)(A)	Estimados para el programa de rehabilitación vocacional	108
(f)(1)(B)	Estimados para el programa de empleo sostenido	109
(g)	Orden de Selección	109
(h)	Relevo de Cobertura Estatal	110
(i)	Sistema Abarcador de Desarrollo de Personal	111
(i)1(A)	Empleados actuales y proyectados	111
(i)1(B)	Empleados requeridos	111
(i)1(C)	Vacantes proyectadas a cinco años	111
(i)1(D)	Proporción de consejeros en rehabilitación a consumidores	112
(i)1(E)	Proyección de consumidores a servir en cinco años	112
(i)2(A)	Instituciones de educación superior en el Estado que preparan profesionales de Rehabilitación Vocacional	112
(i)2(B)	Plan para reclutar, preparar y retener al personal calificado	114
(i)2(C)(i) y (ii)	Políticas, procedimientos y actividades de desarrollo del personal	117
(i)3(A) y (B)	Políticas y procedimientos para el establecimiento y mantenimiento de estándares de personal	120
(i)4	Modos apropiados de comunicación	123
(i)5	Procedimientos y actividades para mantener la coordinación entre el sistema abarcador de desarrollo de personal de la ARV y el personal bajo la Ley Federal de Educación para Individuos con Impedimentos	124
(j)	Coordinación con Oficiales Educativos	125
(j)(1)	Planes, políticas y procedimientos de coordinación entre la ARV y el Departamento de Educación (DE)	125
(j)(2)	Estatus actual y alcance del acuerdo interagencial formalizado entre el DE y la ARV	128
(j)(2)(A)	Consulta y asistencia técnica	128
(j)(2)(B)	Planificación de la transición entre la ARV y el DE	129
(j)(2)(C)	Funciones y responsabilidades de cada agencia	129
(j)(2)(D)	Procedimientos para identificar y alcanzar a servir a estudiantes con impedimentos que precisan servicios de transición y servicios de transición pre-empleo.	129
(j)(2)(E)	Coordinación necesaria para satisfacer el requisito de documentación	129

(j)(2)(F)	Garantía conforme al Capítulo 34 del Código de Reglamento Federal (34CFR ⁴) 397.31 y el 34 CFR 397.5 (d)	129
(k)	Coordinación con Patronos	138
(l)	Cooperación Interagencial con otras Agencias	140
(l)(1)	Programa estatal bajo la sección 4 de la Ley Federal de Asistencia Tecnológica de 1998	140
(l)(2)	Programas bajo la Administración de Desarrollo Rural del Departamento Federal de Agricultura	141
(l)(3)	Agencias no educativas que prestan servicios a jóvenes que están fuera de la escuela	141
(l)(4)	Programas de contratación estatal	142
(l)(5)	La agencia estatal responsable de administrar el plan estatal Medicaid conforme dispuesto bajo el Título XIX de la Ley Federal del Seguro Social	142
(l)(6)	La agencia estatal responsable por proveer servicios a individuos con impedimentos del desarrollo	143
(l)(7)	La agencia estatal responsable por proveer servicios de salud mental	143
(l)(8)	Otras agencias y programas federales, estatales o municipales fuera del sistema de desarrollo de la fuerza laboral	145
(l)(9)	Otras organizaciones privadas sin fines de lucro	148
	Garantías	150
	Certificaciones	157
	Otras garantías	160
Apéndice	Indicadores de desempeño de la ARV	164

⁴ Code of Federal Regulations (CFR, por sus siglas en inglés)

Descripción General⁵

Según la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), el Gobernador de cada Estado⁶ debe presentar un Plan Estatal Unificado o Combinado al secretario del Departamento del Trabajo de Estados Unidos que trace una estrategia de cuatro años y un plan operacional para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral del estado. El sistema de desarrollo laboral financiado con fondos públicos es una red nacional de agencias y organizaciones federales, estatales, regionales y locales que proveen servicios relacionados al empleo, educación, capacitación y apoyan a todos los que buscan empleo a obtener buenos trabajos y al mismo tiempo brindar a los empleadores los trabajadores calificados que necesitan para competir en la economía global. Los estados deben tener Planes Estatales Unificados o Combinados aprobados para recibir fondos para los programas principales “*core programs*”. WIOA reforma los requisitos de planificación establecidos previamente por la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral de 1998 (WIA, por sus siglas en inglés), para fomentar una mejor alineación de la inversión Federal en capacitación laboral, integrar la prestación de servicios en todos los programas y mejorar la efectividad en la prestación de servicios y garantizar que el sistema de la fuerza laboral este impulsado por el trabajo y conecte a personas calificadas con los empleadores. Una de las principales áreas de reforma de WIOA es exigir a los estados que planifiquen con los programas principales e incluyan este proceso de planificación en los Planes Estatales Unificados o Combinados. Esta reforma promueve un entendimiento compartido sobre las necesidades de la fuerza laboral dentro de cada estado y fomenta el desarrollo de enfoques más integrados y amplios, como estrategias sectoriales y trayectorias profesionales para atender las necesidades de las empresas y los trabajadores. La implementación exitosa de muchos de estos enfoques requeridos por

⁵ OMB Control Number 1205-0522 “Required Elements for Submission of the Unified or Combined State Plan and Plan Modifications under the Workforce Innovation and Opportunity Act”; Approved through March 31, 2026.

⁶ Training and Employment Guidance Letter No. 04-23 – For purposes of the Unified or Combined State Plans, the term “State” refers to the 50 States, the District of Columbia, Puerto Rico, American Samoa, Guam, the U.S. Virgin Islands, the Northern Mariana Islands, and, as appropriate for certain programs, the Republic of Palau (20 CFR & 676.105(e), 34 CFR & 361.105(e) and 463. 105(e)).

WIOA requiere relaciones solidas entre los programas. WIOA requiere que los estados y las áreas locales mejoren la coordinación y alianzas con agencias de servicios de apoyo y entidades locales para la prestación de servicios, incluso a través de Planes Estatales Unificados o Combinados.

VI.VR Rehabilitación Vocacional

La parte del Plan Estatal Unificado correspondiente a los servicios de Rehabilitación Vocacional deberá incluir las siguientes descripciones y estimados, conforme requiere la sección 101(a) de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada por el Título IV de la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés):

Se incluyen los requerimientos específicos de la parte de los servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado y su suplemento, según lo establece en los artículos 101(a) y 606 del Título I de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada bajo el Título IV.

VI.VR(a) Consejo Estatal de Rehabilitación

VI.VR(a)(1) Todas las agencias, excepto aquellas que sean comisiones independientes bajo control de consumidores, deberán tener un Consejo Estatal de Rehabilitación (CER) que cumpla con los criterios de la sección 105 de la Ley de Rehabilitación.

La agencia estatal ha establecido un Consejo Estatal de Rehabilitación de Puerto Rico (CERPR).

VI.VR(a)(2) Composición del Consejo Estatal de Rehabilitación.

Conforme con la garantía 3(b) y sección 105(b)(1)(A) y b(6)(A) de la Ley de Rehabilitación Vocacional se detallará la composición actual del CERPR por tipo de representante, fecha de inicio y término de cada representante y las vacantes existentes.

Sector representado	Término actual/vacante	Fecha de inicio (m/a)
Consejo Estatal de Vida Independiente	En curso	7/2024
Centro de Adiestramiento e Información a Padres (proyecto de APNI [Apoyo a Padres de Niños con Impedimentos]).	En curso	5/2024

Sector representado	Término actual/vacante	Fecha de inicio (m/a)
Programa de Asistencia al Cliente	En curso	1/2017
Consejeros en Rehabilitación (miembro exoficio)	Primer término	9/2024
Programa de Rehabilitación de la Comunidad	Vacante	--
Comercio, la Industria y el Sector Laboral	Primer término	12/2025
Comercio, la Industria y el Sector Laboral	Vacante	--
Comercio, la Industria y el Sector Laboral	Vacante	--
Comercio, la Industria y el Sector Laboral	Vacante	--
Grupos Intercesores	Vacante	--
Consumidores activos de la Administración de Rehabilitación Vocacional	Primer término	10/2023
Sección 121 Directores de Proyectos en el Estado (según aplique)	No Aplica	--
Departamento de Educación, Secretaría de Educación Especial	En curso	6/2021
Administración de Desarrollo Laboral	En curso	7/2024
Administración de Rehabilitación Vocacional	En curso	2/2025
Padres o Miembros de Familia, Tutores Intercesores de Personas con Impedimentos	Vacante	--

VI.VR(a)(3) Si el CER no cumple con los requerimientos de su composición según establece la sección 105(b) de la Ley de Rehabilitación y/o si no lleva a cabo reuniones trimestrales según la sección 105(f) de la Ley de Rehabilitación, proveerá información sobre las acciones que está llevando a cabo para garantizar el cumplimiento de estos requisitos.

La vacante del sector de Consejeros en Rehabilitación Vocacional (miembro exoficio), fue cubierta en septiembre 2024. El CERPR envió un aviso a la Escuela Graduada de

Consejería en Rehabilitación y al Colegio de los Profesionales de la Consejería en Rehabilitación de Puerto Rico con la finalidad de cubrir la vacante.

El Consejo Estatal de Vida Independiente cuenta con representación en el Consejo. Su Presidenta comenzó sus funciones como miembro del CERPR en julio de 2024.

Actualmente existen vacantes en el Consejo Estatal de Rehabilitación de Puerto Rico (CERPR). En diciembre 2023, el CERPR envió un comunicado a la Oficina del Gobernador recomendando a un candidato para llenar la vacante del Sector Empresarial, Industrial y Laboral, se está esperando por la aprobación. Se tienen otras vacantes en dicho renglón, pero ningún candidato ha sido identificado. La Oficina de Nombramientos Ejecutivos y Judiciales de la Fortaleza de la Oficina de la Gobernadora recibió la recomendación de tres (3) candidatos interesados en integrarse al Consejo para cubrir las vacantes de los sectores de Programas de Rehabilitación de la Comunidad, Grupos de Intercesores de Personas con Impedimentos, y Padres, Miembros de Familia o Intercesores de Personas con Impedimentos. Dichos candidatos ya fueron entrevistados y se encuentran en espera de su nombramiento por parte de la Gobernadora.

La ARV ha recomendado candidatos y continuará proveyendo al CERPR el apoyo necesario para cubrir las vacantes.

VI.VR(a)(4) Conforme con los requerimientos de la sección 101(a)(21)(A)(ii)(III) de la Ley de Rehabilitación incluirá un resumen de las aportaciones del CER (indicando como se obtienen) a la Porción de la Administración de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado y cualquier revisión a este, incluyendo recomendaciones a los informes anuales del CER, surgidas del examen y análisis de la satisfacción de clientes, u otros informes del Consejo.

El Consejo Estatal de Rehabilitación de Puerto Rico (CERPR) ha cumplido con su misión de asesorar y formular recomendaciones, aportando al desarrollo de la política pública de la

Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV). Esto se ha logrado mediante la colaboración en la provisión de información para la Porción de la ARV del Plan Estatal Unificado, así como a través del análisis, discusión y presentación de observaciones sobre las Comunicaciones Normativas que le son remitidas.

El CERPR fue partícipe de las gestiones llevadas a cabo por la ARV para cumplir con el desarrollo del Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación Vocacional, llevado a cabo durante el año 2023, y tuvo la oportunidad de proveer su insumo en cuanto a las Metas, Prioridades y Estrategias desarrolladas a base del estudio. Por ello, provee las siguientes recomendaciones a la ARV:

Meta 1

Lograr mayor efectividad en el proceso de prestación de servicios a solicitantes/consumidores para una integración exitosa al mundo del trabajo.

Recomendaciones o comentarios del CERPR:

1. Está de acuerdo y ve favorables las metas, prioridades y estrategias establecidas, sin embargo, recomienda a la agencia asegurarse de contar con los profesionales que correspondan de manera que se ejecuten y logren las estrategias propuestas.
2. Solicita información relacionada con el protocolo establecido para que un patrono solicite el incentivo salarial.
3. Recomienda que el protocolo de otorgar el incentivo salarial sea accesible y viable para los patronos que tienen interés en solicitarlo.
4. Se ofrece a colaborar con la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) ofreciendo orientación a los patronos relacionada con los beneficios de contratar personas con impedimentos y otros posibles temas de interés. También se recomienda orientar a los patronos sobre los créditos o exenciones contributivas que puedan estar disponibles para proveer acomodos razonables a sus empleados. Se puede establecer acercamiento con la Red Nacional de ADA

“Americans with Disabilities Act” para recibir orientación y asistencia sobre estos temas.

5. Recomienda que se pueda auscultar a través de los Centros de Asistencia Técnica u otros recursos, la viabilidad de proveer capacitación al personal de la agencia en temas de actualidad y a patronos en temas de interés.
6. Recomienda llevar a cabo acercamiento con la Asociación de Industriales y solicitar puedan permitir que la ARV tenga algún tipo de participación en actividades de la asociación, con la finalidad de promover el empleo de las personas con impedimentos.
7. Recomienda llevar a cabo acercamiento con el Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico para concretar alguna alianza que permita mayor acercamiento con los patronos y proyectos colaborativos de empleo.

Meta 2

Contribuir al aumento de las destrezas y oportunidades de los estudiantes con impedimentos mediante la prestación de Servicios de Transición Pre-Empleo y Transición.

Recomendaciones o comentarios del CERPR:

1. Acoge con beneplácito las estrategias diseñadas para la prestación de Servicios de Transición Pre-Empleo y Transición.
2. Recomienda servir a la mayor cantidad posible de jóvenes y estudiantes con impedimentos en todo Puerto Rico y brindar más atención a los estudiantes con impedimentos menos servidos fuera del área metropolitana, especialmente del centro de la isla.
3. Recomienda mantener la participación del personal de la ARV en las reuniones del Comité de Programación y Ubicación (COMPU) de los jóvenes de transición y, para eso, que haya más comunicación entre el Departamento de Educación y la

Administración de Rehabilitación Vocacional para buscar estrategias que permitan mayor participación del personal de la ARV en dichas reuniones durante todo el año.

Meta 3

Fortalecer los procedimientos administrativos, programáticos y tecnológicos para lograr la eficiencia institucional requerida.

Recomendaciones y comentarios del CERPR:

1. Recomienda llevar a cabo acercamientos con las universidades que ofrecen carreras de mercadeo, comunicación pública, producción y edición de video digital para explorar una posible colaboración que permita que los estudiantes puedan desarrollar herramientas que agilicen la difusión de información y servicios; entre ellas los videos dirigidos a estudiantes con impedimentos, solicitantes/consumidores y patronos.
 - o Entre las posibles instituciones educativas y otras entidades que pudiesen ser contactadas estarían, por ejemplo: Universidad del Sagrado Corazón (Vinculación Comunitaria), el Colegio de Cinematografía, Artes y Televisión (CCAT), *Atlantic University College*, Universidad Ana G. Méndez, Canal 6, Liceo de Arte y Tecnología, entre otros.
2. Recomienda que la Administración de Rehabilitación Vocacional que incluya en su página cibernética un área donde estén todas las Comunicaciones Normativas disponibles a las personas con impedimentos, solicitantes, consumidores, familiares y público en general que desee conocer la política pública de la Administración. Se recomienda tomar como referencia la página cibernética del Departamento de Educación, que es accesible y tiene el Manual de Procedimientos, Cartas Circulares, formularios, etc. a beneficio de la población a la que sirven. Actualmente, la ARV no tiene disponible su Manual de

Procedimientos, Cartas Circulares, Formularios y otros documentos que se consideran de carácter público en su página cibernética.

3. Solicita a la ARV que continúe compartiendo con el CERPR las Comunicaciones Normativas en etapa de borrador, de manera que el Consejo pueda cumplir con su rol, establecido por la Ley de Rehabilitación, de participar activamente en el desarrollo de la política pública de la Agencia. Actualmente, la recomendación se está implementando; sin embargo, el CERPR desconoce si la ARV ha tomado en consideración las recomendaciones emitidas en el borrador de las Comunicaciones Normativas, ya que no hemos recibido información que refleje si nuestras aportaciones fueron acogidas.

VI.VR(a)(5) respuesta de la Administración de Rehabilitación Vocacional sobre las aportaciones y recomendaciones del Consejo,

La ARV revisa las recomendaciones que hace el CERPR a la Porción de la ARV del Plan Estatal Unificado y presenta las siguientes respuestas a estas:

Meta 1

1. La ARV se encuentra en constante evaluación de las necesidades de personal y reclutamiento; así como de las oportunidades de establecer colaboración con otras entidades para llevar a cabo algunas de las estrategias del plan.
2. La Comunicación Normativa Núm. 2025-11 establece el procedimiento actualizado para la concesión de incentivos salariales. Esta ya ha sido compartida con el CERPR para su conocimiento y referencia.
3. El protocolo establecido para la concesión de incentivos requiere que los patronos presenten los documentos exigidos por ley para cumplir con la otorgación de

contratos en el Gobierno de Puerto Rico (por ejemplo, Certificado de Cumplimiento, entre otros).

4. Aceptada la recomendación. Durante el período del 1 de julio de 2024 al 30 de junio de 2025, la región Centro-Este, a través de los CAMEs, alcanzó 42 patronos. Durante ese mismo período, la región Norte alcanzó 65 patronos. La región Sur logró alcanzar 180 patronos, y la región Oeste alcanzó 121 patronos.
5. Aceptamos la recomendación. Durante el AP 2024, la Agencia cumplió con su compromiso de ofrecer adiestramientos tanto a los empleados de la agencia como a los patronos, según reflejado en el informe de progreso.
6. El 31 de octubre de 2025 se celebró una reunión con el Presidente y representantes de la Asociación de Industriales para discutir el borrador del Memorando de Entendimiento (MOU) y revisar los términos propuestos antes de su firma. Se comprometieron a revisar el borrador del MOU y devolverlo con sus comentarios y recomendaciones. Fue devuelto el 23 de febrero de 2026.
7. Se acepta la recomendación y se informa que la ARV está teniendo participación en las reuniones de la Junta Local de WIOA, que se llevan a cabo en el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio. Además, la ARV participa en las 15 Juntas Locales de Desarrollo Laboral.

Meta 2

1. Acogida la reacción.
2. La ARV provee servicios a los jóvenes y estudiantes con impedimentos a través de toda la isla y siguiendo el mismo procedimiento en todas las regiones.
3. Se acepta la recomendación y se llevará a cabo el acercamiento correspondiente con el Departamento de Educación para evaluar posibles estrategias.

Meta 3

1. Informamos que, el 26 de febrero de 2025, la ARV presentó una iniciativa para crear un video que provee información sobre la misión, visión y propósito de los servicios de rehabilitación vocacional. También se presentó un segundo video en lenguaje de señas que contiene la información de contacto de las oficinas de la agencia, y se han producido videos adicionales con señas básicas como parte de los esfuerzos continuos de accesibilidad. Además, el 4 de febrero comenzaron las grabaciones de nuevos videos en lenguaje de señas, con sesiones adicionales el 20 de febrero, con el fin de promover la concienciación, accesibilidad e inclusión de la comunidad Sorda dentro de la agencia.
2. La página web de la VRA ahora incluye una pestaña de “Documentos”, dentro de la cual se encuentra la sección de “Política Pública”. La Oficina de Sistemas de Información estará subiendo los documentos próximamente para asegurar que la información pertinente esté accesible para los solicitantes, consumidores y el público en general.
3. Aceptamos la recomendación y, según lo acordado previamente con el CERPR, la Agencia mantiene su compromiso de continuar compartiendo los borradores de documentos con el CERPR, tal como ha sido la práctica establecida. Asimismo, se está proporcionando retroalimentación copiándolos en la comunicación una vez revisada, de manera que el Consejo esté informado sobre cuáles de sus recomendaciones fueron incorporadas en cada borrador.

VI.VR(a)(5) justificación de la Administración de Rehabilitación Vocacional para rechazar cualquiera de las aportaciones y recomendaciones del Consejo.

La ARV no rechaza las recomendaciones del CERPR, ya que varias de ellas son parte del plan de trabajo e iniciativas de la Agencia, y están en proceso de análisis e implantación.

VI.VR(b) Evaluación Abarcadora de Necesidades en Todo el Estado. La sección 101(a)(15), (17), y (23) de la Ley de Rehabilitación requiere que las agencias de rehabilitación vocacional proporcionen una evaluación de:

VI.VR(b)(1) Las necesidades de servicios de rehabilitación vocacional de las personas con impedimentos que residen en la jurisdicción, incluyendo:

En esta sección y en las siguientes, se presentan los resultados del más reciente Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación, llevado a cabo por la compañía Énfasis Puerto Rico. El contrato para dicho estudio fue firmado en junio del 2023 y el informe final de hallazgos fue presentado en noviembre de 2023. Cabe señalar, que la ARV ha trabajado varios de los hallazgos presentados a continuación:

Antes de presentar las necesidades específicas de las personas con impedimentos más significativos, requeridas bajo esta sección, se presentará un Resumen Ejecutivo, el cual explica la metodología utilizada y las recomendaciones generales de los investigadores.

Resumen Ejecutivo

Introducción

Meta: El Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación Vocacional en Puerto Rico 2023, en adelante el Estudio, tuvo como meta: proveer a la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) y al Consejo Estatal de Rehabilitación de Puerto Rico un documento con datos cuantitativos y cualitativos válidos y fiables sobre las necesidades de las personas con impedimentos y las necesidades de servicios de rehabilitación en Puerto Rico que les permitan desarrollar sus metas, áreas de prioridad y estrategias; así como revisar y fortalecer los servicios de rehabilitación vocacional como parte del Plan Estatal Unificado que se someterá al gobierno federal en 2024. Uno de los objetivos fue analizar las necesidades de grupos específicos con el propósito de identificar necesidades sin cubrir o poco cubiertas y necesidades emergentes [personas con impedimentos más significativos, estudiantes (14 a 21 años, estudiando a nivel

secundario o postsecundario), jóvenes (14 a 24 años, estudiando o no) y personas pertenecientes a minorías]. Énfasis es una firma de consultoría independiente creada en 1999 por la Dra. Myrna Rivas, psicóloga social, que desarrolla estudios, evaluaciones y asistencia técnica para entidades públicas y privadas en el área social, de educación, salud y desarrollo económico. Énfasis tuvo a su cargo el anterior Estudio 2020-2021.

Metodología: La información se recopiló a través de diversas fuentes primarias y secundarias. Este enfoque multi-métodos permitió contrastar y comparar los datos obtenidos y llevar a cabo la triangulación de los hallazgos, lo que aportó una mayor confiabilidad y validez al análisis. Como parte del Estudio, se realizaron 41 entrevistas individuales semi-estructuradas a personas clave de la ARV y 46 a personas clave externas, incluyendo socios de la “Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral” (WIOA, por sus siglas en inglés). Se administró la Encuesta para Consumidores que logró la participación de 382 solicitantes/consumidores de las seis regiones de la ARV (con un margen de error de +/-5% para un nivel de confianza del 95%); se administró otra Encuesta que logró la participación de 172 profesionales y patronos; se celebraron ocho grupos focales con solicitantes/consumidores; se identificaron de prácticas innovadoras y exitosas; se analizó el contexto socio-económico de Puerto Rico; y se redactaron conclusiones y recomendaciones estratégicas.

Perfil de los consumidores: El 53% de los solicitantes/consumidores encuestados fueron hombres; esta proporción se invirtió en los grupos focales. La edad promedio fue 25.9 años. El 67% estaban entre los 16 a 24 años. El 41% estaban estudiando sin trabajar y el 32% trabajaban al momento de la consulta. El 49% están fuera del mercado de trabajo, ya sea porque estudian, están desempleados y no buscan trabajo, tienen condiciones que les impiden trabajar, etc. Entre los que trabajan o trabajaron, el 51% indicaron que lo hacen con un patrono a tiempo completo; el 35% a tiempo parcial y el 14% lo hacen en autoempleo o negocio propio. El 14% eran consumidores de empleo sostenido. En comparación con el Estudio 2020-2021, se encontró que realizan una mayor diversidad de

trabajos; llama la atención el aumento de trabajos relacionados con los servicios de salud, administrativos, profesionales y de manufactura. En los grupos focales una tercera parte de las personas estaban trabajando, otra estudiando y otra desempleada buscando trabajo.

Perfil de los profesionales y patronos: El 68% fueron mujeres; y el 48% llevaban entre 0 y 8 años en su trabajo, aunque las personas clave tenían mucho más tiempo en sus trabajos. El 38% de los encuestados fueron de la ARV; 24% de otras agencias públicas; 19% patronos, agencias de empleo, etc.; 10% de entidades comunitarias; y 10% de instituciones postsecundarias. Condiciones que más sirven o emplean: Cognitivas; trastorno del espectro autista; problemas específicos de aprendizaje; psicosociales; déficit de atención con hiperactividad; y depresión. En comparación con el Estudio anterior, los empleados de la ARV perciben un aumento importante de casos de autismo. Las familias se identificaron como de escasos recursos económicos (bajo nivel de pobreza) y con pocos apoyos.

Los solicitantes/consumidores consultados y su relación con la ARV

Procesos iniciales: La mayoría de los solicitantes/consumidores indicaron que habían conocido de los servicios de la ARV por medio de la escuela pública donde estudiaron. Varios participantes de los grupos focales que estudiaron en escuelas públicas y privadas indicaron que en las privadas no les hablaron de la ARV. La mayoría señalaron que la orientación inicial que recibieron en la ARV fue “muy buena” (52%). Sus principales recomendaciones fueron: tener la información y los requisitos accesibles en línea; proveer información por escrito y con una redacción y lenguaje fácil; orientar a los estudiantes y sus familias en varios grados; y que el personal de la ARV esté más receptivo a repetir la orientación las veces que sean necesarias.

Proceso de elegibilidad: El 44% describieron el proceso para determinar elegibilidad como “muy bueno”. Este fue el único tema donde la percepción de los consumidores de

empleo sostenido fue más negativa que la del resto (en todos los demás, sus valoraciones fueron más positivas). Los consumidores de la Región de Sur expresaron una satisfacción más positiva. En los grupos focales las opiniones estuvieron más divididas: cerca del 60% describieron el proceso como uno claro, que duró un tiempo razonable y que los documentos requeridos fueron también razonables; y los demás indicaron lo contrario, que demoró demasiado, le requirieron muchos documentos y evaluaciones y que tuvieron que visitar muchas veces las oficinas de la ARV. El 52% de los encuestados señalaron que el proceso se hizo dentro del tiempo que establece la agencia (60 días). Una proporción más alta de personas de las regiones Metro Este y Centro Este expresaron que el proceso “se tardó más tiempo”. Las principales recomendaciones fueron: agilizar y cumplir con el tiempo estipulado; informar y comunicar a los solicitantes que ocurre con su caso; dar seguimiento a los casos, en especial si están bajo evaluación de otros profesionales o hubo cambio de consejero; solicitar menos evaluaciones, contar con profesionales que puedan hacerlas más rápido y sin costo para el solicitante; tener mayor sensibilidad y empatía; e integrar de manera efectiva la tecnología y aplicaciones (apps) en los trámites y seguimiento del proceso. En los grupos focales recomendaron a los consejeros a comunicarse periódicamente con los solicitantes, en especial si el proceso ha pasado de los 60 días.

Inicio de los servicios: El 42% indicaron que la información que recibieron sobre los procedimientos y próximos pasos (luego de ser elegibles) fue “muy buena”. La mitad de las personas en los grupos focales indicaron que todo estuvo muy bien y la otra mitad que se sintieron confundidos y con muchas dudas sobre qué servicios se les ofrecería, cuándo, cómo, etc.; quién los citarían; cada cuánto tiempo, etc. El 37% indicaron que el tiempo de espera para recibir los servicios de la ARV fue “muy bueno”. Este fue uno de los temas donde se observó una satisfacción más baja (al igual que en el Estudio anterior). La mayoría recomendó que una vez se informe la elegibilidad debe proveerse información más clara y por escrito de los procedimientos y próximos pasos para iniciar los servicios y que debe estar más claro en el portal de la ARV. También varios indicaron que no

comprendían bien qué servicios recibirían; los fueron conociendo sobre la marcha.

Relación con los consejeros: El 45% de los encuestados indicó que la comunicación con su consejero fue “muy buena”. El 22% señaló que se veían o hablaban al menos una vez al mes; y el 19% cada dos a tres meses. Un 8% indicó que nunca hablaban o ven a su consejero, solo a su técnico. Sólo el 30% de los encuestados calificaron la frecuencia como “muy buena”. En los grupos focales la mayoría calificó la frecuencia como insuficiente. Este fue uno de los temas con satisfacción más baja (al igual que en el Estudio anterior). La Región Metro Este obtuvo las opiniones más negativas y las regiones Sur, Oeste y Norte las más positivas. Éstos recomendaron a los consejeros a estar más receptivos a responder las dudas; establecer desde el inicio qué medios usarán para la comunicación entre las partes; y cada cuánto tiempo serán las citas.

El servicio de consejería: El 45% de los consultados describieron los servicios que han recibido directamente de su consejero como “muy buenos”. El 42% consideran que su consejero sí les ayudó mucho a seleccionar una meta de empleo adecuada y el 33% expresaron que estaban “muy satisfechos” con la meta de empleo que seleccionaron junto a su consejero. En los grupos focales cerca del 60% describieron los servicios como muy positivos para su desarrollo personal, respetuosos al momento de definir las metas y expresaron agradecimiento, pero los demás los describieron como deficientes y compartieron su disgusto e insatisfacción. Éstos alegan que el proceso de definir la meta fue atropellado. El 43% indicó que la comunicación con su técnico de servicios de consejería fue “muy buena”. Las principales recomendaciones para los servicios de consejería fueron: aumentar frecuencia de los contactos; escuchar, estar más receptivos, empáticos y respetuosos con los intereses de los consumidores; revisar, aumentar y agilizar las ayudas económicas; dar más seguimiento; y estar más al día de las nuevas carreras, ocupaciones e intereses de los jóvenes.

Relación con otros empleados de la ARV: El 50% de los consultados no opinaron sobre los Centros de Evaluación y Ajuste (CAA) y 65% tampoco opinaron sobre los Centros de

Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME), porque no habían recibido estos servicios. Entre los que sí respondieron, el 47% indicaron que la comunicación y los servicios del CAA fueron “muy buenos”; y también el 47% indicaron que la comunicación y los servicios del CAME fueron “muy buenos”. Varios consumidores desempleados expresaron en los grupos focales su frustración por no recibir más apoyo en la búsqueda de empleo y recomendaron que los consejeros y promotores de los CAME trabajen más en equipo y sean más proactivos en el apoyo y seguimiento a los consumidores. Por otro lado, el 44% indicaron que el trato de los empleados de la ARV fue “muy bueno” (fue 38% en el Estudio anterior), al igual que el trato del personal administrativo.

Apoyo para empleo y autogestión/negocio propio: Sólo el 19% de los consumidores indicaron que lograron algún tipo de experiencia laboral o trabajo a través del apoyo de la ARV. La proporción más alta de personas que sí lograron apoyo se observó en la Región Metro Este; llama la atención porque esta Región obtuvo un nivel más bajo de satisfacción en otros temas. Al comparar con el Estudio anterior se observa una reducción en la percepción del apoyo recibido (pasó de 28% a 19%). Solo el 31% expresaron estar “muy satisfechos” con el apoyo, fue uno de los temas con satisfacción más baja. En grupos focales se expresó también mucha insatisfacción, no obstante, hubo participantes muy agradecidos por el apoyo recibido tanto para empleos como para negocios propios. El 59% de los consumidores indicaron que tienen interés en la autogestión o negocio propio y recomendaron que la ARV se oriente mucho más sobre esta alternativa, porque, aunque alguien no esté interesado en el momento, podría interesarle más adelante en otro momento de su vida.

Las necesidades de las personas con impedimentos y los grupos menos servidos

Solicitantes/consumidores sobre las necesidades: Las principales necesidades generales fueron: los acomodos razonables en el empleo (61%); ayudas económicas; coordinación con patronos y agencias de empleo para lograr una primera oportunidad o experiencia de empleo; adiestramientos, cursos o talleres vocacionales o técnicos;

servicios de salud mental (incluye farmacológicos); transportación; y desarrollo de proyectos innovadores. Las principales necesidades en el área de rehabilitación vocacional fueron: acomodos razonables (59%); ayudas económicas; coordinación con patronos y agencias de empleo; adiestramientos, cursos o talleres vocacionales o técnicos; transportación (incluye clases de guiar y adaptación de vehículos); coordinación de servicios; y desarrollo de proyectos innovadores. En los grupos focales se destacó la necesidad de más apoyo para obtener y retener un empleo; ayudas económicas (más rápido y de mayor cuantía); que los equipos y materiales para estudios y de tecnología asistiva lleguen a tiempo; y tener acceso a servicios psicológicos (el tema de la salud mental salió en todos los grupos).

Sobre los servicios no disponibles: El 47% de los consultados indicaron que “todos los servicios” que han necesitado de la ARV han estado disponibles (fue 39% en el Estudio anterior), pero también subieron los que indicaron que “muy pocos estuvieron disponibles” (pasó de 8% a 16%). Estos perciben que los servicios que más han faltado son: ayudas económicas no llegan o llegan muy tarde (40%); apoyo para encontrar o retener un empleo y los acomodos en el empleo; consejería y evaluación vocacional; y “todos han faltado”. Otros servicios más mencionados fueron: servicios psicológicos; terapia física y otros de restauración; terapia ocupacional, ajustes y repaso; transportación y movilidad (incluye clases de guiar y adaptación de vehículos); equipos de tecnología asistiva (incluye sillas de ruedas y equipos para personas con dificultades de visión y audición); y de vida independiente y actividades del diario vivir. El 37% describieron los servicios como “muy ágiles”. Los resultados fueron levemente más negativos que en el Estudio anterior: los “malos” y “muy malos” sumaron 14% y ahora 20%. Las personas que respondieron malos o muy malos explicaron que lo hicieron por: la poca agilidad de los trámites para tener una respuesta o resolución para su caso (45%); la poca comunicación con el consejero; la falta de acceso a las ayudas económicas, equipos y materiales; la falta de apoyo para la búsqueda y colocación en empleo; la falta de evaluaciones; el poco acceso a servicios psicológicos y terapias de todo tipo; y la falta

de apoyo para obtener alguna licencia o certificación profesional cuando se terminan los estudios. En los grupos focales, las personas más satisfechas y agradecidas con la ARV habían participado de los servicios de empleo sostenido, Clubes de Empleo, Experiencias de Aprendizaje Basadas en Trabajo (preempleo) o habían recibido apoyo directo para empleos o negocios propios.

Opinión de los profesionales y patronos

Las principales necesidades generales de la población con impedimentos identificadas por profesionales y patronos fueron: acomodos razonables en el empleo (47%); coordinación con patronos y agencias de empleo; adiestramientos, cursos o talleres vocacionales o técnicos; servicios de salud mental (incluye farmacológicos); ayudas económicas; transportación; y auto-intercesoría. Se recogieron numerosas quejas hacia los servicios de salud mental de la “*APS HealthCare*” en todas las regiones y la poca disposición a coordinar. Las principales necesidades en el área de rehabilitación vocacional fueron: adiestramientos, cursos o talleres vocacionales o técnicos (38%); acomodos razonables en el empleo; coordinación con patronos; desarrollo de proyectos innovadores; servicios de vida independiente; coordinación de servicios; y servicios de empleo sostenido para los más significativos. Las personas clave internas destacaron la necesidad de que la ARV cuente con más empleados (consejeros, evaluadores vocaciones, analistas de transición, terapeutas ocupacionales e intérpretes de lenguaje de señas) y mejor remunerados. Las personas de otros sectores destacaron: la necesidad de insertar a la ARV al ecosistema empresarial para mejorar la coordinación con los patronos; fortalecer los servicios de empleo; la coordinación interagencial; y los referidos a servicios de vida independiente.

Los patronos, los factores que impiden empleo y las tendencias del mercado en la ARV

Percepción de los patronos: Los consumidores otorgaron 4.3 (en una escala Likert del 1

al 10) a la disposición de los patronos a reclutar personas con impedimentos en Puerto Rico, los profesionales y patronos 4.5, las personas clave internas 6.5 y las externas 7.5. Las valoraciones de los consumidores fueron más negativas que en el Estudio anterior. Aunque el mercado laboral aparenta estar más abierto a reclutar, ellos todavía no lo viven. En los grupos focales, una mitad expresó una perspectiva negativa y la otra mitad si observan ya una mayor disposición y hablaron de sus experiencias positivas con patronos. La mayoría de los profesionales y patronos consultados indicaron que los patronos, aunque tienen la necesidad de reclutar, todavía desconocen cómo llevar a cabo los acomodos razonables en el lugar de trabajo, piensan que son costosos o complicados (65%); temen a demandas; los trabajos actuales requieren que el empleado maneje múltiples destrezas; y desconocen las cualidades positivas y experiencias exitosas con esta población. La premisa “experiencias negativas previas con esta población” solo fue mencionada por el 3%. La mayoría recomendó capacitar a los patronos, agencias de empleo y Gerentes de Recursos Humanos sobre los servicios de la ARV, legislación, acomodos razonables y casos exitosos. Las personas clave recomendaron: capacitar sobre los acomodos con ejemplos prácticos y casos exitosos que muestren las buenas cualidades de estos empleados (estabilidad, lealtad, responsabilidad, etc.); crear una red de los patronos que estén disponibles para emplear; y que la ARV tenga un acercamiento más proactivo al sector empresarial. Para comprometer más a los patronos con el empleo de estudiantes y jóvenes con impedimentos se recomendó continuar con el modelo de las Experiencias de Aprendizaje Basadas en Trabajo del servicio de transición pre-empleo (PRE-ETS), que se perciben como una de las principales áreas de avance de la ARV en los pasados años.

Factores que impiden obtener o retener empleo: Para los solicitantes/consumidores los factores que impiden que las personas con impedimentos obtengan o retengan un empleo fueron: “la actitud de la sociedad, prejuicios culturales” (49%); la burocracia y complejidad de los procesos de la ARV; la falta apoyo y seguimiento en el lugar de trabajo; no se hacen los acomodos razonables adecuados en el lugar de trabajo; y la desconexión

entre las metas, las destrezas y el mercado laboral; poco vínculo entre lo que se estudia y el empleo. En los grupos focales destacaron la necesidad de tener más apoyo de la ARV en la búsqueda de empleo; más seguimiento una vez se están en el trabajo; y acceso a servicios de salud mental para mantenerse estables. Por su parte, la mitad de los profesionales y patronos señalaron la “poca voluntad de los patronos a reclutar a personas con impedimentos, temor al acomodo razonable, demandas, al despido, etc.”. Otros factores fueron: la falta de un sistema de transportación pública robusto; no se hacen los acomodados razonables; los trabajos actuales requieren que se manejen múltiples destrezas; la falta apoyo y seguimiento en el lugar de trabajo; la falta de acceso a servicios de salud mental y apoyo emocional (incluye farmacológicos); y la actitud o circunstancias de la familia hacia el empleo. Nuevamente salieron a relucir muchas críticas a los servicios de *APS HealthCare*.

Tendencias del mercado en la ARV: Los profesionales y patronos encuestados otorgaron 4.6 (en una escala de 10) al tema de cuán adaptados están los servicios de la ARV a las tendencias del mercado laboral, las personas clave internas 6.4; y las personas externas 6. Las recomendaciones fueron: capacitar a los patronos, agencias de empleo y Gerentes de Recursos Humanos sobre los servicios de la ARV, legislación, acomodados razonables y casos exitosos (41%); capacitar a los consejeros; e integrar más ocupaciones en los campos de la ciencia, tecnología, la ingeniería o las matemáticas (STEM), teletrabajo e innovaciones en las opciones de empleo. Las personas clave de otros sectores insistieron más que la ARV debe seguir creando más vínculos con el ecosistema empresarial; capacitar continuamente a todo su personal sobre el mercado de trabajo ya que son temas cambiantes; promover más el empleo remoto y teletrabajo; e impulsar más iniciativas de autogestión y/o negocio propio.

Capacitación de los empleados, la colaboración interagencial

Capacitación: Las principales recomendaciones de los encuestados fueron: contar con un sistema de capacitación continua dentro de la ARV para todos los empleados; ofrecer

mentoría y acompañamiento por varios meses a los empleados nuevos para facilitar su inmersión, aumentar su retención y fidelidad; capacitación para manejar la creciente población con trastorno del espectro autista; capacitación sobre cómo integrar metas tecnológicas, trabajo remoto y autoempleo. Conocer más de las nuevas tendencias del mercado actual de trabajo (nuevos empleos, cambios en los procesos de solicitud, nuevos formatos de resumes y entrevistas, etc.) y nuevos equipos de tecnología asistiva. Las personas clave de otros sectores enfatizaron más que la ARV debe fortalecer los conocimientos de su personal sobre los acomodos razonables y cómo comunicarlos de manera clara y sencilla a los patronos; las estadísticas de empleo, proyecciones de ocupaciones y el ecosistema empresarial de Puerto Rico; tipos de evaluaciones (ecológicas, adaptativas, experiencias de trabajo de pruebas, simulaciones en escenarios reales y otras evaluaciones vocacionales alternativas). Otros temas recomendados fueron: salud mental y fármacos; autogestión y negocios propios; nuevas carreras y ocupaciones de interés para las nuevas generaciones; la generación de *Centennials*, sus intereses y cómo trabajar las habilidades sociales (*soft skills*); y el trato, la comunicación y el seguimiento efectivo a los consumidores más jóvenes (servicio al cliente).

Coordinación interagencial: Aunque ha habido avances puntuales en los pasados tres años, la coordinación entre las entidades que sirven a las personas con impedimentos en Puerto Rico se percibe aún como débil y desarticulada y con pocos vínculos con el mercado laboral y empresarial. Las recomendaciones para la coordinación entre ARV y el Departamento de Educación de Puerto Rico (DEPR) fueron: fortalecer la comunicación interagencial a nivel central y regional a través de la designación de personas enlace en cada región que sirvan de puente para aligerar la comunicación de situaciones, atender casos especiales, comunicar acuerdos y directrices, orientar, etc.; y revisar la política pública y firmar nuevos acuerdos entre ambas agencias que aclaren temas como las evaluaciones y los equipos de tecnología asistiva. Otras recomendaciones fueron: que ARV asista a los COMPU y que el DEPR informe con más tiempo de las fechas; y que ARV visite y oriente periódicamente al personal escolar y a las familias en las propias escuelas.

Las recomendaciones para la coordinación entre ARV y las instituciones postsecundarias fueron: aclarar y modernizar la política pública de la ARV sobre la oferta de adiestramientos y programas que puede apoyar; que ARV oriente periódicamente al personal clave de estas instituciones sobre su rol y servicios, así como la importancia de la meta de empleo (“No somos una beca”); designar personas enlace; que ARV este más abierto a comunicarse para atender situaciones particulares de estudiantes; que la ARV visite estas instituciones y conozca más de cerca la cambiante oferta académica; y establecer más acuerdos entre la ARV y las instituciones que forman a los profesionales de las áreas de difícil reclutamiento de la agencia para ofrecer incentivos a los estudiantes, internados y experiencias prácticas de exposición al trabajo. Las recomendaciones para mejorar los esfuerzos generales de coordinación de la ARV fueron: designar personas enlace a nivel central y en cada región para mejorar la comunicación con otras agencias; firmar un acuerdo interagencial para el manejo de los casos de niños y jóvenes con impedimentos bajo custodia del Departamento de la Familia (eximir de autorización de padres); orientar a otras agencias y asociaciones de patronos/empresariales sobre su rol, los acomodos en el empleo con ejemplos prácticos y casos exitosos; firmar acuerdos con nuevos proveedores de servicios de salud privados; solicitar a *APS HealthCare* más colaboración y mejor servicio para sus consumidores; co-organizar capacitaciones en colaboración (*cross training*) con diversas entidades; firmar más acuerdos con otras agencias públicas y privadas; y asistir más a las actividades y eventos especiales que organizan otras entidades. También se recomendó a la ARV pedir apoyo al personal de tecnología del Departamento de Hacienda para que apoyen en la transformación y modernización tecnológica.

Recomendaciones generales

- 1. Solicitantes/consumidores:** Las principales recomendaciones se resumen en: más apoyo en la búsqueda y colocación en empleo y los acomodos que hagan falta; las ayudas económicas y equipos; mayor agilidad en todos los procesos de la agencia, en especial en el proceso de elegibilidad, evaluaciones y el pago de las

ayudas; más comunicación y seguimiento de los consejeros; y acceso a servicios de salud mental. Los servicios más prioritarios: más apoyo para empleo, autogestión y los acomodos; más ayudas económicas para estudios, comida, transportación, equipos, materiales, etc.; mejorar el servicio de consejería, la comunicación con los consejeros y el seguimiento; más agilidad en todos los servicios; evaluaciones más rápidas; y acceso a servicios psicológicos.

- 2. Profesionales y patronos:** Las principales recomendaciones se resumen en: revisar, atemperar y actualizar la política pública de la ARV para simplificar, agilizar y optimizar procesos administrativos internos; contar con más personal, mejor remunerado y ofrecerles capacitación continua; y aumentar la comunicación, los acuerdos y la colaboración de la ARV con el ecosistema empresarial/laboral y otras agencias públicas o privadas. Para atraer a mayores de 30 años recomendaron: campañas de divulgación que muestren personas de todas las edades; y hacer más trabajo de alcance en comunidades, municipios, escuelas con el Programa de Educación de Adultos, instituciones de servicios de salud (hospitales especializados, Centros 330 de salud primaria), etc. Los servicios más prioritarios fueron: consejería; servicios de búsqueda y colocación (regular o sostenido - Programas de Rehabilitación de la Comunidad [PRC]-); evaluación vocacional; terapia ocupacional, ajustes y repaso de destrezas; terapia física y otros servicios de restauración; y transición DEPR/ARV. Los empleados de la ARV enfatizaron en la necesidad de contar con más personal en todos los puestos y mejor remunerado, en especial consejeros y evaluadores vocacionales, terapeutas ocupacionales, intérpretes de lenguaje de señas y analistas de transición. Además, se destacó la necesidad de contar con más personal para los servicios de los CAA, terapia física y otros servicios de restauración; y mejorar las instalaciones en donde se ofrecen estos servicios en el Centro Médico. Las personas de otros sectores enfatizaron más la necesidad de fortalecer la búsqueda y colocación en empleo; integrar la tecnología a los temas administrativos; y ofrecer todos los servicios de manera más

integral -consejería, CAME y CAA- (“Tienen que lograr que los servicios sean más orgánicos para que las personas no tengan que sentirse que luchan siempre contra la corriente para obtener los servicios”). Además, recomendaron continuar aumentando lo que ha funcionado: PRC, Clubes de Empleo y servicios preempleo.

- 3. Prácticas innovadoras y exitosas:** Las personas consultadas compartieron menos ejemplos que en el Estudio anterior. Algunas fueron: Centros de Servicios Comunitarios Integrados (*One Stop*); *Youth Apprenticeship*, *On the Job Training* y nuevas Experiencias de Aprendizaje Basadas en Trabajo con perfiles específicos de jóvenes y que duren todo el año; Campamentos de Verano (residenciales y no residenciales) para reforzar destrezas preempleo y de vida independiente; campañas de divulgación con el modelo de la Fundación Adecco (España); proyectos dirigidos a promover la incubación de negocios con el apoyo familiar; Proyectos de Vivienda de Vida Independiente; Programas de Talleres Protegidos; y el Certificado PEERS®: Programa para la Educación y el Enriquecimiento de las Habilidades Relacionales que ha probado ser efectivo con jóvenes con trastorno del espectro autista, déficit de atención e hiperactividad, ansiedad, depresión y otros problemas socio-emocionales.

Conclusiones y recomendaciones del Equipo de Investigación

Análisis del contexto

El contexto sociodemográfico de Puerto Rico ha cambiado profundamente en los pasados diez años. La población se ha reducido en unas 459 mil personas entre 2010 y 2021, un -12%, según datos del Censo, debido a la migración y a una disminución sostenida en la tasa de natalidad. En el año 2021, el 17% eran menores de 18 años, el 61% estaban entre 18-64 años y el 22% eran mayores de 65 años. La población con impedimentos también se ha reducido, aunque menos que en el resto de la población, pasó de 726,334 en el 2010, a 712,517 en 2021, una reducción leve del 2%. Esta cifra supone el 21.8% de la población de Puerto Rico. Comparado con los datos de Estados Unidos, esta población

en Puerto Rico casi dobla la proporción de Estados Unidos (13.0%). Las personas con impedimentos entre 18-64 años pasaron de 378,514 en el 2010 a un estimado de 319,046 en 2021, lo que supone una reducción de 16%. Sin embargo, la reducción más importante ocurrió entre los menores de 18 años que pasaron de 67,585 en el 2010 a 52,025 en el 2019, una reducción del 23%; y a 42,913 en el 2021, siendo esto una reducción del 18% entre 2019 y 2021.

Entre las personas con impedimentos el nivel de pobreza está por encima de las personas sin impedimentos, 47.0% frente a 38.7%, según el ACS 2021. De acuerdo con datos de la Junta de Planificación (2023), el 47 % del ingreso personal proviene de transferencias gubernamentales y de otras fuentes; en el 2005 eran 29%. Las transferencias gubernamentales favorecen a la población que no tiene edad laboral, pero también a la población en edad laboral que no tiene empleo ni lo busca activamente. De acuerdo con datos del ACS 2021, el 49.5% de los hogares en Puerto Rico (577,665) recibieron ayudas económicas para alimento. En el 46.7% (269,619) de estos hogares vivía una o más personas con impedimentos. De acuerdo con los datos del *U.S. Bureau of Labor Statistics*, la tasa de desempleo en Puerto Rico ha ido bajando en los últimos años, pasó de 16% en el 2011 a 8% en el 2019 y 2020 y disminuyó a 6.0% en el 2022. El 25% de las personas con impedimentos en edad laboral (18-64 años) en PR están empleadas (79,881 personas), frente al 58.3% de las personas sin impedimentos en esa misma edad, según datos del ACS 2021. En total, el 7.7% de las personas empleadas en PR tienen algún tipo de impedimento. La proporción de personas con impedimentos fuera de la fuerza trabajadora es muy alta, el 69.9% del total ACS 2019. En el año 2021, esta proporción aumentó levemente a un 70.1%. Los grupos con una proporción más alta de personas activas (18-64 años) en el mercado laboral (empleadas o desempleadas) son las personas con dificultades de visión y de audición, por otro lado, los grupos con una proporción más alta de personas fuera del mercado laboral son: dificultades de vida independiente, de cuidado propio y cognitivo. Aunque los grupos con más personas empleadas, en términos absolutos, son los de personas con dificultades de visión, de audición, y cognitivas, dos

de estos son también los grupos que tienen un mayor número de personas fuera del mercado laboral: personas con dificultades de movilidad y cognitivas, seguido de vida independiente.

Al comparar los datos validados del año fiscal 2019-2020 con los datos de matrícula del año 2009-2010 del Departamento de Educación, vemos una disminución significativa del -41% en tan solo 10 años académicos. En el caso de las escuelas privadas, la reducción es aún más marcada con una reducción del -49% de la matrícula. Por su parte, la proporción de estudiantes de educación especial respecto a la matrícula total está aumentando tanto en las escuelas públicas como en los colegios privados. El DEPR en el 2020-2021 informó que cuentan con una matrícula de estudiantes activos de 276,413 y 86,301 de éstos son de educación especial; lo que representan el 31% de la matrícula (DEPR, 2020). La proporción de estudiantes en el año fiscal 2022-2023 es de 81,309, lo que representa el 32% de la matrícula. En el 2022-2023 las categorías de impedimentos más frecuentes de los estudiantes del Programa de Educación Especial fueron: problemas específicos de aprendizaje; otros impedimentos de salud; problemas del habla y lenguaje; autismo; y discapacidad intelectual.

Conclusiones del Equipo de Investigación: La revisión de los datos del contexto nos presenta un Puerto Rico con retos importantes como la baja tasa de natalidad, la migración de las familias más jóvenes y con hijos y una disminución significativa en la matrícula del nivel escolar y postsecundario. Pero, al mismo tiempo, ha habido un aumento en la proporción de estudiantes con necesidades especiales y un aumento de condiciones como el trastorno del espectro autista. El contexto también nos presenta una tasa de desempleo históricamente baja y una fuerte demanda entre múltiples sectores económicos que buscan proactivamente mano de obra. Aunque el escenario económico y laboral es mucho más positivo que hace tres años, la ARV no ha podido capitalizarlo favorablemente y, por ende, generar beneficios y oportunidades consecuentes para las personas con impedimentos a las que debe guiar hacia una meta de empleo. La agencia

debe ser más proactiva, efectiva y responsiva en su relación con cuatro actores principales: (1) los solicitantes/consumidores y sus familias; (2) los potenciales patronos; (3) los empleados de la agencia; y (4) otras entidades que sirven a esta población.

Diez recomendaciones del Equipo de Investigación:

(1) **Hacia una mayor agilidad:** Urge revisar, atemperar y actualizar la política pública de la ARV para simplificar pasos, acortar tiempos y optimizar procesos administrativos y programáticos y así para poder ofrecer servicios más rápidos y de calidad a los participantes.

(2) **Hacia una mayor transparencia:** Reenfocar por completo el proceso de solicitud, determinación de elegibilidad y el servicio directo para alinearlos al punto de vista y las necesidades del solicitante/consumidor y sus familias.

(3) **Hacia una mayor efectividad:** Modernizar y tramitar con diligencia todo lo relacionado a la solicitud, gestión y desembolso de las ayudas económicas directas a los consumidores; y los pagos o desembolsos a instituciones postsecundarias y las compras a suplidores u otras entidades.

(4) **Hacia más modelos como los PRC:** Continuar, ampliar y asignar más recursos económicos a los Programas de Rehabilitación en la Comunidad y llevar más servicios de empleo sostenido a las personas con impedimentos más significativos en todas las regiones.

(5) **Hacia una respuesta clara:** Constituir un Grupo de Trabajo Especial (*Task Force*) que trabaje por un tiempo definido en la identificación, resolución o cierre de casos que se encuentran en proceso de determinar elegibilidad y que han pasado de 60 días o más; los que se encuentren en procesos de evaluación, de reconsideración o que hayan sido denegados en varias ocasiones.

(6) **Hacia un servicio especializado:** Crear una Unidad Especializada para proveer el

servicio de rehabilitación vocacional a estudiantes, jóvenes y adultos con trastorno del espectro autista.

(7) **Hacia un recurso humano enfocado y motivado:** Contar con más personal, que esté mejor remunerado y que reciba capacitación continua. Los profesionales de mayor necesidad son: consejeros vocacionales, evaluadores vocacionales, terapeutas ocupacionales, analistas de transición, intérpretes de lenguaje de señas y terapeutas físicos y otros servicios de restauración.

(8) **Hacia más y mejores aliados:** Establecer acuerdos más claros con el DEPR que clarifiquen múltiples asuntos como las evaluaciones y los equipos de tecnología asistiva y otras entidades para proveer servicios de salud mental, entre otros.

(9) **Hacia el liderazgo:** La ARV debe constituir y liderar un Comité de Trabajo para promover el empleo exitoso de las personas con impedimentos en Puerto Rico.

(10) **Hacia nuevas poblaciones:** Llevar orientaciones a escuelas y programas educativos fuera del DEPR, asociaciones de estudios en el hogar (*homeschooling*), albergues de menores y hogares sustitutos. Etc.

VI.VR(b)(1)(A) las personas con los impedimentos más significativos incluyendo su necesidad de servicios de empleo sostenido;

Las personas con impedimentos más significativos

Necesidades de los más significativos: No se observaron diferencias entre las necesidades identificadas por los consumidores de los servicios de empleo sostenido y los demás; aunque éstos enfatizaron más en la necesidad de servicios de salud mental (incluye farmacológicos), salud general, terapias físicas y otros servicios de restauración. Las principales necesidades identificadas por éstos fueron: acomodados razonables en el empleo; coordinación con patronos y agencias de empleo; adiestramientos, cursos o

talleres vocacionales o técnicos; coordinación de servicios interagenciales; transportación; y desarrollo de proyectos innovadores. El 85% de éstos indicó que todos los servicios que habían necesitado estuvieron disponibles o la mayoría (el promedio de todos los encuestados fue 47%). Como se indicó antes con excepción del proceso de elegibilidad, este grupo expresó una percepción más positiva hacia los servicios recibidos. Para los profesionales y patronos encuestados las principales necesidades de este grupo fueron: coordinación con patronos; adiestramientos, cursos o talleres vocacionales o técnicos; acomodos razonables en el empleo; desarrollo de proyectos innovadores; y servicios de vida independiente. La mayoría de las personas clave destacaron: la necesidad de continuar ampliando los servicios de empleo sostenido en todas las regiones; promover más acuerdos con los Programas de Rehabilitación en la Comunidad (PRC); y orientar a los patronos sobre los acomodos con ejemplos prácticos.

Las recomendaciones para mejorar los servicios de la ARV a las personas con impedimentos más significativos no difieren de las del resto de la población. No obstante, los profesionales y patronos insistieron en la necesidad de contar con más PRC para servicios de empleo sostenido en todas las regiones; contar con más personal, en especial consejeros, evaluadores vocacionales, terapeutas ocupacionales e intérpretes de lenguaje de señas; agilizar el proceso de elegibilidad; y revisar, atemperar y actualizar la política pública de la ARV para hacer la agencia más ágil, efectiva y tecnológica.

VI.VR(b)(1)(B) las personas con los impedimentos que son minorías y las personas con impedimentos que no han recibido servicios del programa de rehabilitación vocacional o los han recibido por debajo del nivel esperado;

Según datos del Censo 2021, el 99.2% de las personas en Puerto Rico eran hispanos o latinos (de cualquier raza). La Administración de Rehabilitación Vocacional en Puerto Rico brinda servicios a todas las personas con impedimentos elegibles y no se identificó ningún grupo de minoría en particular como parte del estudio. No obstante, con la finalidad de

ampliar y servir a un grupo mayor de personas con impedimentos, la Agencia mantiene acuerdos de colaboración con diferentes agencias que pueden hacer referidos tales como: la Alianza de Autismo de PR, la División de Servicios a las Personas con Discapacidad Intelectual del Departamento de Salud, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, el Departamento de la Familia, el Departamento de Educación, y con los Proyectos de Sordoceguera de PR y, Personas sin Hogar. Estos acuerdos permiten que la ARV alcance algunos de los grupos identificados como que han recibido servicios por debajo del nivel esperado.

Los profesionales y patronos encuestados identificaron los siguientes grupos de personas con impedimentos como los menos servidos:

En general: Las personas con impedimentos más significativos (46%); estudiantes de escuelas privadas; estudiantes del DEPR que están y no están en el Programa de Educación Especial; personas con trastorno del espectro autista; jóvenes que abandonaron la escuela; menores bajo custodia del Estado; estudiantes en *homeschooling*; personas que residen en área rurales; personas con dificultad de transportación; e interesadas en autogestión o negocio propio. Las personas clave internas destacaron más a las personas con impedimentos más significativos, con situaciones ortopédicas, ciegas, sordas, sordociegas y mayores de 30 años; mientras que las personas externas destacaron más a los estudiantes de colegios privados, jóvenes con autismo, con discapacidad intelectual, menores en custodia del Estado y personas víctimas de accidentes o incidentes violentos. La raza, el origen nacional o la pertenencia a la comunidad LGBTQ no fueron identificados como factores de exclusión, en este Estudio de Necesidades ni en el anterior.

Con los impedimentos más significativos: Las personas con discapacidad intelectual; con trastorno del espectro autista; con dificultad de transportación; ciegas o con dificultades de visión; que residen en área rurales; mayores de 30 años; y con impedimentos de movilidad, ortopédicos o en silla de ruedas. Los empleados de la ARV

expresaron que antes servían a más personas con condiciones ortopédicas, en sillas de ruedas, ciegas, sordas, sordociegas, mayores de 30 años y víctimas de accidentes (referidos por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y la Administración de Compensaciones por Accidentes de Automóviles (ACAA). Las recomendaciones para mejorar los servicios de la ARV a las personas con impedimentos más significativos no difieren de las del resto de la población. No obstante, los profesionales y patronos insistieron en la necesidad de contar con más PRC para servicios de empleo sostenido en todas las regiones; contar con más personal, en especial consejeros, evaluadores vocacionales, terapistas ocupacionales e intérpretes de lenguaje de señas; agilizar el proceso de elegibilidad; y revisar, atemperar y actualizar la política pública de la ARV para hacer la agencia más ágil, efectiva y tecnológica.

Jóvenes y estudiantes con impedimentos: Los estudiantes con impedimentos de colegios privados (41%); estudiantes y jóvenes con trastorno del espectro autista; estudiantes del DEPR que están y que no están en el Programa de Educación Especial; jóvenes que abandonaron la escuela; estudiantes y jóvenes con impedimentos más significativos; estudiantes en "*homeschooling*"; menores bajo custodia del Estado; jóvenes víctimas del crimen o accidentes; y con discapacidad intelectual. Las personas clave fueron muy vocales expresando su preocupación sobre el aumento de estudiantes y jóvenes con trastorno del espectro autista y las pocas alternativas laborales que se están abriendo para este grupo en Puerto Rico a diferencias de otras jurisdicciones de los Estados Unidos, Europa y otros países.

VI.VR(b)(1)(C) las personas con impedimentos que han sido servidos a través del sistema para el desarrollo de la fuerza laboral; y

Centros de Conexión Laboral: Se encontró una buena colaboración entre estos Centros y la ARV. Las principales recomendaciones fueron: tener personal especializado en el lenguaje de señas; contar con equipos especializados para personas con impedimentos visuales y auditivos; revisar los acuerdos con la ARV con cada Área de Desarrollo Local

para establecer un calendario más sistemático y frecuente de las visitas de los consejeros; capacitar a todo su personal para dar un buen servicio a la población con impedimentos; desarrollar capacitaciones en colaboración o adiestramientos cruzados (*cross training*) junto a la ARV y otros socios WIOA; llegar a acuerdos sobre qué información pueden intercambiarse; y contar con instalaciones accesibles para personas con impedimentos de movilidad y sillas de ruedas. Pocas personas conocían del Proyecto Talento Infinito, pero se interesaron en conocer más de esta iniciativa y recomendaron que se dé a conocer a los empleados de la ARV para que puedan referir solicitantes y consumidores a estos servicios.

VI.VR(b)(1)(D) los jóvenes con impedimentos y estudiantes con impedimentos, incluyendo sus necesidades de servicios de transición pre-empleo. Incluir una evaluación de las necesidades de los individuos con impedimentos de servicios de transición y servicios de transición pre-empleo, y el grado hasta el cual tales servicios son coordinados con los proveedores de servicios de transición bajo la Ley para la Educación de Individuos con Discapacidades (IDEA, por sus siglas en inglés).

Necesidades de los estudiantes y jóvenes: No se observaron diferencias entre las necesidades de los estudiantes (14 a 21 años, estudiando a nivel secundario o postsecundario) y jóvenes (14 a 24 años, estudiando o no), tampoco se observaron diferencias entre estos grupos y el resto de la población con impedimentos. Las principales necesidades identificadas por éstos fueron: los acomodos razonables en el empleo; adiestramientos, cursos o talleres vocacionales o técnicos; ayudas económicas; coordinación con patronos y agencias de empleo para lograr una primera oportunidad o experiencia de empleo; clases de guiar y adaptación de vehículos; coordinación de servicios; consejería en rehabilitación vocacional; evaluación vocacional; destrezas de comunicación; y servicios de colocación y empleo. En los grupos focales destacaron: las ayudas económicas para los estudios postsecundarios; las ayudas económicas para otros gastos (comida, gasolina, hospedaje, materiales, equipos); más apoyo en la búsqueda y

colocación para empleo (incluye los acomodados en empleo); y seguimiento por parte de sus consejeros. Los servicios que han necesitado de la ARV y que no han estado disponibles y/o han tenido que esperar mucho tiempo antes de recibirlos fueron: ayudas económicas; empleo y la necesidad de acomodados; consejería y evaluación vocacional; todos los servicios; el acceso a servicios de salud mental (incluye farmacológicos); terapia ocupacional, ajustes y repaso; transportación y movilidad (incluye clases de guiar y adaptación de vehículos); y equipos de tecnología asistiva. Las personas clave internas se centraron más en los servicios de consejería y evaluación vocacional; orientación a sus familias; y servicios de vida independiente y actividades del diario vivir. Las personas clave de otros sectores enfatizaron más la necesidad de ampliar la oferta de talleres prevocacionales y técnicos con temas innovadores de interés para las generaciones más jóvenes (baristas, artes gráficas, cuidado de mascotas, drones, cosmetología, masaje, tatuajes, redes sociales, etc.); la coordinación interagencial; los servicios de búsqueda y colocación de empleo (incluye los acomodados); y el acceso a servicios de salud mental de calidad. Los empleados de los Centros de Conexión Laboral identificaron como un problema que los jóvenes les llegan muy desorientados sobre sus intereses vocacionales, sin destrezas ocupacionales y con pocas destrezas de comunicación. Además, los egresados del Programa de Educación Especial del DEPR no cuentan con un Diploma con grado lo que dificulta su colocación en empleo.

Según indicado en la sección C, los profesionales y patronos encuestados identificaron como grupos menos servidos a los estudiantes y jóvenes con impedimentos y son los siguientes: de colegios privados (41%); estudiantes y jóvenes con trastorno del espectro autista; estudiantes del DEPR que están y que no están en el Programa de Educación Especial; jóvenes que abandonaron la escuela; estudiantes y jóvenes con impedimentos más significativos; estudiantes en "*homeschooling*"; menores bajo custodia del Estado; jóvenes víctimas del crimen o accidentes; y con discapacidad intelectual. Las personas clave fueron muy vocales expresando su preocupación sobre el aumento de estudiantes y jóvenes con trastorno del espectro autista y las pocas alternativas laborales que se están

abriendo para este grupo en Puerto Rico a diferencias de otras jurisdicciones de los Estados Unidos, Europa y otros países.

Servicios de transición Ley IDEA: La puntuación promedio que los profesionales y patronos dieron a los servicios de transición que provee el DEPR fue 5.5 (en una escala de 10) y a la ARV 6.5. Las personas clave otorgaron una puntuación promedio de 6.5 a ambas agencias en esta transición. Cerca de una tercera parte de los consultados indicaron que han observado algunos avances positivos en los pasados tres años en estos servicios a raíz de los acuerdos alcanzados entre ambas agencias para los servicios de pre-empleo (bajo la Ley WIOA). Las principales quejas se centraron en: que el DEPR comienza la transición tarde; que los estudiantes llegan sin las destrezas básicas para la vida o el trabajo; que la ARV no cuenta con el personal necesario para participar en los Comités de Programación y Ubicación de Educación Especial (COMPU's) y para comenzar a ofrecer los servicios (analistas de transición, consejeros, evaluadores vocacionales, terapeutas ocupacionales, etc.); y que ARV no trabaja las solicitudes de los estudiantes en transición con premura. Las principales recomendaciones fueron: ofrecer consejería ocupacional, consejería para la exploración de carreras completas y en grados más tempranos; reclutar consejeros ocupacionales o en rehabilitación; entregar a tiempo los equipos de tecnología asistiva a los estudiantes y permitir que éstos conserven los equipos; y ofrecer adiestramientos para el desarrollo de destrezas sociales, de vida independiente. Al igual que en el Estudio 2020-2021, el tema de las evaluaciones levantó controversia y malestar. Por un lado, el personal de la ARV entiende que las evaluaciones muchas veces están obsoletas para la edad del estudiante, no son correctas y son de poca calidad, por tanto, tienen que actualizarse. Mientras que el personal del DEPR y personas de otros sectores entienden que las mismas son válidas y volver a solicitarlas afecta significativamente el proceso de transición, retrasa que se brinden los servicios con prontitud en la ARV, afecta la entrada a tiempo a los estudios postsecundarios y desanima a los solicitantes y sus familias. El tema de las evaluaciones salió también en todos los grupos focales, algunos participantes expresaron sus quejas por las continuas evaluaciones que tuvieron que

someter a la ARV, pagándolas de su propio bolsillo, como parte del proceso de elegibilidad. Las principales recomendaciones fueron: contar con más consejeros y analistas de transición; participar en los COMPU's; aclarar la política pública entre las agencias (DEPR y ARV) sobre las evaluaciones y equipos; solicitar menos evaluaciones y contar con profesionales que puedan hacer estas evaluaciones más rápido y sin costo para el solicitante; agilizar y simplificar los procedimientos administrativos; incorporar procesos electrónicos y virtuales; y comunicar mejor a las familias los requisitos, pasos a seguir, servicios y tiempos/calendario.

Servicios de transición Ley WIOA: Aunque el número de solicitantes/consumidores consultados que utilizaron los servicios de preempleo (PRE-ETS) fue muy bajo, éstos expresaron una satisfacción alta hacia los mismos. Varios participantes de los grupos focales hablaron muy positivamente de sus Experiencias de Aprendizaje Basadas en Trabajo (EABT). Los servicios mejor valorados por los profesionales y patronos consultados fueron las EABT (9.2), seguido por la Consejería para la Exploración de Carreras, la Instrucción en Auto-intercesoría, la Consejería para Transicionar a Educación Postsecundaria o a Empleo y el Servicio de Adiestramiento para el Desarrollo de Destrezas Sociales y de Vida Independiente para el Mundo del Trabajo. Éstos destacaron que la ARV le ha dado mucha importancia al desarrollo de estos servicios en los pasados tres años y expresaron también una buena opinión de las entidades externas contratadas. Las principales recomendaciones fueron: contar con más personal para la coordinación de estos servicios; ampliar y diversificar los patronos de las EABT; conectar estos servicios con la consejería; desarrollar orientaciones, talleres y experiencias enfocadas en grupos específicos (por ejemplo, con autismo); y preparar material virtual para que los estudiantes y sus familias puedan solicitar y realizar algunas de las pruebas, talleres interactivos u orientaciones de manera remota (online).

VI.VR(b)(2) Identifique la necesidad de establecer, desarrollar o mejorar los programas de rehabilitación de la comunidad en la jurisdicción; y

Los Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC): Los consumidores expresaron una satisfacción alta hacia los servicios de los Programas de Rehabilitación en la Comunidad que ofrecen los servicios de empleo sostenido; el 80% indicó que los servicios eran “muy buenos” o “buenos”; y también que todos los servicios estuvieron disponibles. Los profesionales y patronos encuestados les otorgaron una puntuación promedio de 8.5 (en una escala de 10); las personas clave internas 8.2 y las externas 8.5. Al igual que en el Estudio anterior, se identificaron como una de las áreas más positivas de servicios de rehabilitación vocacional en los pasados tres años. Sin embargo, el 95% de los consultados indicaron que no hay suficientes PRC y servicios de empleo sostenido para atender la demanda en Puerto Rico. Las principales brechas de servicios se identificaron en el área oeste, este y centro de la Isla. Algunas recomendaciones de capacitación fueron: tipos de evaluaciones (ecológicas, adaptativas, experiencias de trabajo de pruebas, simulaciones en escenarios reales y otras evaluaciones vocacionales alternativas); tendencias del mercado laboral y estrategias innovadoras para la colocación y empleo; y el manejo de grupos con condiciones específicas (trastorno del espectro autista). Las principales recomendaciones fueron: ampliar los contratos y las cuotas de personas servidas a los PRC; que la ARV promueva la creación de más PRC; que los PRC diversifiquen tipos de empleos que ofrecen; que la ARV sea más flexible sobre los tramos con ciertos grupos y escuche más la perspectiva de los PRC; y fortalecer la comunicación entre los PRC (Red).

Los Centros de Vida Independiente (CVI): Aunque el número de solicitantes/consumidores que utilizaron los servicios de los CVI fue muy bajo, éstos expresaron una buena satisfacción hacia los mismos. Por su parte, la puntuación que dieron los profesionales y patronos fue 6.5; las personas clave otorgaron también 6.5, parecido al Estudio anterior. Las principales recomendaciones fueron: establecer

acuerdos más concretos entre estos Centros y la ARV para el referido de solicitantes y consumidores; que la ARV capacite a su personal sobre qué son los CVI, cuándo y cómo referir a los mismos; tener más CVI que cubran todas las regiones; llevar la información de estos CVI al DEPR para que ningún joven se quede en su casa luego de terminar la escuela, en especial los que no son elegibles para la ARV; y que el Consejo Estatal de Vida Independiente, el Departamento de Salud y la ARV fortalezcan su comunicación sobre los servicios de vida independiente.

VI.VR(c) Metas, Prioridades y Estrategias. La sección 101(a)(15) y (23) de la Ley de Rehabilitación requiere que las agencias de rehabilitación vocacional describan las metas y prioridades que llevarán a cabo los programas de rehabilitación vocacional y empleo sostenido. Las metas y prioridades tienen base en: 1. la evaluación abarcadora de necesidades más reciente, incluyendo cualquier actualización; 2. El desempeño bajo los indicadores establecidos bajo la sección 116 de WIOA; y 3. otra información pertinente para la operación y efectividad del programa de rehabilitación vocacional, incluyendo cualquier informe del Consejo Estatal de Rehabilitación y los hallazgos y recomendaciones de las actividades de monitoria realizadas bajo la sección 107 de la Ley de Rehabilitación. Las agencias de rehabilitación vocacional deben:

VI.VR(c)(1) Describa si la Agencia de Rehabilitación Vocacional y el Consejo Estatal de Rehabilitación desarrollaron y acordaron conjuntamente las metas y prioridades y cualquier revisión; y

La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) en coordinación y colaboración con el Consejo Estatal de Rehabilitación de Puerto Rico (CERPR), identifica las metas y prioridades necesarias para llevar a cabo los servicios de rehabilitación vocacional y empleo sostenido, esto basado en los resultados del Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación Vocacional, los resultados de los indicadores y monitorias, prioridades del estado y otras fuentes de información. El CERPR participa en el desarrollo

de las actividades del Estudio y provee su insumo. La ARV desarrolla en borrador las metas, prioridades y estrategias y las discute con el Consejo en una reunión formal. Las revisiones del segundo año se realizan de la misma manera.

VI.VR(c)(2) Identificar metas y prioridades medibles al llevar a cabo los programas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido y las bases para seleccionar las metas y prioridades (por ejemplo: evaluación abarcadora de necesidades, medidas de desempeño, recomendaciones del Consejo Estatal de Rehabilitación, monitorias, otra información. Según requiere la sección 101(a)(15)(D), (18) y (23), describa bajo cada meta o prioridad, las estrategias o métodos a utilizar para alcanzar la meta o prioridad, describa las estrategias o métodos según aplique

VI.VR(c)(2)(A) Apoyar actividades de innovación y expansión;

Ver página 52.

VI.VR(c)(2)(B) Remover las barreras para acceder a servicios de rehabilitación vocacional y de empleo sostenido;

Ver páginas 52

VI.VR(c)(2)(C) Ampliar y mejorar los servicios de rehabilitación vocacional para estudiantes con impedimentos, que incluya coordinar servicios diseñados para facilitar la transición de estos de la escuela a la vida postsecundaria (que incluya el recibir servicios de rehabilitación vocacional, educación postsecundaria, empleo y servicios de transición pre-empleo); y

Ver Meta 2 y sus estrategias.

VI.VR(c)(2)(D) Mejorar el desempeño de los programas de rehabilitación vocacional y empleo sostenido para ayudar a las personas con impedimentos a alcanzar un resultado de empleo.

Según indicado en la sección previa, la ARV desarrolló las metas, prioridades y estrategias basado en los resultados del Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación Vocacional, medidas de desempeño bajo los indicadores establecidos, recomendaciones del CER, resultados de monitoria, prioridades del estado, entre otras.

Meta 1

Lograr mayor efectividad en el proceso de prestación de servicios a solicitantes/consumidores para una integración exitosa al mundo del trabajo.

Relacionado con la meta 1 y la primera recomendación del Estudio, la ARV se encuentra en el proceso de revisar/enmendar varias comunicaciones normativas relacionadas con el proceso de prestación de servicios de los solicitantes/consumidores conforme a la Ley, y a las recomendaciones recibidas en la monitoria federal. La Agencia capacitará a los Consejeros en Rehabilitación Vocacional en la implementación de guías y procesos, con la finalidad de lograr una prestación de servicios exitosa. Asimismo, se medirán los resultados a través de informes anuales de los participantes con resultado de empleo y encuestas anuales de satisfacción que se administren a los consumidores.

Prioridades:

1. Enfatizar en la importancia de la aplicación de la política pública, la consejería y las alternativas de empleo, a tono con los tiempos y necesidades del consumidor.
2. Promover la colaboración con otras agencias y recursos para garantizar que los solicitantes/consumidores reciban información y servicios necesarios para insertarse al mercado laboral.

3. Reforzar los acercamientos y servicios a patronos para promover el reclutamiento de personas con impedimentos.
4. Promover el intercambio de información con los solicitantes/consumidores relacionada con su proceso de rehabilitación vocacional.

Estrategias:

- Aumentar la provisión del servicio de consejería general, consejería de carreras e intercambio de información con los solicitantes/consumidores relacionada con su proceso de rehabilitación vocacional.
- Implementar y promover el uso de la plataforma de intercambio de documentos entre consejero-consumidor (PED).
- Promover el desarrollo de una plataforma de acceso al solicitante-consumidor que le permita conocer estatus de su caso (por ejemplo: En espera de documentos del solicitante para determinar elegibilidad; Referido a Evaluación Vocacional; etc.)
- Las oficinas programáticas de Nivel Central proveerán adiestramientos formales (con presentaciones) directamente a los Consejeros en Rehabilitación Vocacional y asistencias técnicas al personal de los Centros de Servicios de Consejería en Rehabilitación en áreas relacionadas con, las nuevas tendencias del mercado laboral (metas tecnológicas, trabajo remoto, servicios en línea); el manejo efectivo de poblaciones específicas como estudiantes y jóvenes con espectro autista, con múltiples condiciones o problemas de salud mental, entre otras; las evaluaciones ecológicas; los nuevos equipos de asistencia tecnológica; iniciativas de autogestión y negocio propio, y sobre el registro y documentación de datos del informe RSA-911, entre otros temas.
- Fomentar el desarrollo de proyectos de autogestión y empleo a distancia con otras entidades o agencias.

- Promover el desarrollo de proyectos de empleo, de experiencias de aprendizaje basada en trabajo o de experiencias relacionadas con empleo, para grupos específicos con impedimentos significativos o más significativos.
- Referir consumidores de la ARV y a personas con impedimentos no elegibles, a los Centros de Vida Independiente.
- Reforzar la coordinación con el DTRH para que el personal de la ARV y los consumidores reciban charlas e información actualizada del mercado laboral, empleos de mayor demanda, oportunidades disponibles al menos una vez al año en cada región.
- Desarrollar un proceso de intercambio de referidos con los Centros de Conexión Laboral (antes American Job Centers) de forma electrónica.
- Continuar con la implementación del intercambio electrónico de referidos con otras entidades, tales como el Departamento de Educación y la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.
- Desarrollar material impreso y también accesible en la página de internet de la ARV, sobre los recursos en la comunidad disponibles para atender diversas necesidades.
- Coordinar la presentación de orientaciones formales a los CRV de la ARV sobre los servicios que ofrecen programas bajo WIOA, al menos una vez al año en cada región.
- Ampliar los esfuerzos de divulgación para abarcar otros grupos demográficos (ej. municipios, hospitales especializados, proveedores de salud, organizaciones sin fines de lucro que proveen servicios a poblaciones con impedimentos significativos, entre otros).

- Proveer adiestramientos y asistencias técnicas a patronos sobre: los servicios de la ARV, reclutamiento de personas con impedimentos cualificadas, acomodos en el empleo, entre otros. Esto incluye acercamientos a patronos individuales y a través de asociaciones y agencias públicas y privadas que agrupan a patronos.
- Promover la otorgación de incentivos salariales a patronos para aumentar las oportunidades de empleo a los consumidores.
- Continuar proveyendo los servicios de restauración física y mental que sean identificados como necesarios para lograr la integración al mundo laboral.

Meta 2

Contribuir al aumento de las destrezas y oportunidades de los estudiantes con impedimentos mediante la prestación de Servicios de Transición Pre-Empleo y Transición.

Prioridad:

1. Servir a la mayor cantidad posible de jóvenes y estudiantes con impedimentos.

En relación con el uso total del 15%, la ARV ha desarrollado medidas para cumplir con los requerimientos de establecer controles internos para la provisión de los servicios de transición pre-empleo, se detallan a continuación:

- Reuniones trimestrales entre las Áreas de Servicios de Transición Pre-Empleo y la División de Finanzas para determinar cantidad en reserva y gastada de los fondos asignados.
- El desarrollo de un control interno de facturas y un Informe Trimestral sobre los servicios de transición pre-empleo.
- Se desarrollará un plan de capacitación para los CRV y el personal que ofrece servicios de transición pre-empleo.

- Se promoverá la coordinación interagencial con la Universidad de Puerto Rico para que consumidores de la ARV que cumplan con los criterios establecidos para los servicios de transición pre-empleo, participen de una Experiencia Laboral de Práctica Ocupacional.

Otras estrategias:

- Mantener la participación del personal de la ARV en las reuniones del Comité de Programación y Ubicación (COMPU) de los jóvenes de transición.
- Ofrecer Servicios de Transición Pre-Empleo: Ferias de Servicios de Transición Pre-Empleo, *Boot Camps*, Experiencias de Aprendizaje Basadas en Trabajo, y otras actividades se llevarán a cabo. Relacionado a la prestación de servicios, se coordinó capacitación para el personal que ofrece servicio directo de transición pre-empleo. El Área de Servicios de Transición Pre-Empleo, bajo la Oficina de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional, coordina, desarrolla y planifica los servicios de transición pre-empleo para todos los estudiantes con impedimentos acorde con los requerimientos de WIOA.
- Continuar con la identificación de los referidos nuevos de Transición y de la cantidad de referidos de Transición que comienza a recibir servicios durante el año programa.
- Continuar orientando al personal escolar, padres y estudiantes sobre los servicios de la ARV.
- Proveer orientaciones sobre los servicios de la ARV a estudiantes bajo la modalidad de "*Home schooling*" y de colegios privados.
- Coordinar con el Departamento de la Vivienda, Departamento de la Familia y grupos de apoyo comunitario para ofrecer orientaciones en lugares estratégicos

con el propósito de identificar a jóvenes con impedimentos que estén fuera de la escuela y puedan beneficiarse de los servicios de la ARV.

Meta 3

Fortalecer los procedimientos administrativos, programáticos y tecnológicos para lograr la eficiencia institucional requerida.

Esta meta se medirá a través de las actividades diseñadas para su cumplimiento. Por ejemplo: cada área programática desarrollará al menos un nuevo video, módulo o material y proveerá capacitaciones para los empleados durante el período del Plan Estatal Unificado, al menos una vez al año.

Relacionado con esta meta y con las recomendaciones cinco (5) y siete (7) del estudio de necesidades, los Consejeros en Rehabilitación Vocacional reciben adiestramientos y seguimiento a través de sus supervisores y planes de trabajo en cuanto a las acciones oportunas para la determinación de elegibilidad. El desarrollo del plan individualizado para empleo y otras acciones.

En cuanto a la motivación del personal, a través del Plan de Clasificación de Puestos se tomaron medidas para aumentar los salarios a los Consejeros en Rehabilitación Vocacional

Prioridad:

1. Facilitar los procesos mediante el uso de la tecnología, la revisión de política pública y fortalecimiento del personal.

Estrategias:

- Implementar proyectos de tecnología para facilitar el manejo de casos e intercambio de documentos, entre otros.

- Integrar a la página de internet recursos informativos visuales (videos) para personas con impedimentos interesadas en los servicios de la ARV, y estudiantes con impedimentos.
- Desarrollar videos y material dirigido a patronos y hacerlo accesible a través de las redes sociales de la ARV (ej. videos con historias de éxito de consumidores empleados y cómo la ARV puede ayudar a los patronos a emplear personas con impedimentos cualificadas).
- Ofrecer adiestramientos al personal para fortalecer conocimientos y destrezas necesarias en el desempeño de sus funciones.
- Orientar una vez al año (mediante presentación formal) a todo el personal, sobre la Porción de la ARV en el Plan Estatal Unificado, Plan Estratégico/Plan de Ejecución Anual y sus Metas y Estrategias.
- Continuar llevando a cabo evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la agencia para garantizar la eficacia institucional.
- Actualizar procedimientos administrativos, fiscales y programáticos a tono con la reglamentación estatal y federal establecida, según sea necesario, y para promover la eficiencia institucional.
- Llevar a cabo monitorias programáticas del proceso de prestación de servicios y monitorias de control de calidad para garantizar cumplimiento con la política pública y con la calidad en los datos reportados e identificar áreas de mejoramiento.
- Proveer asistencias técnicas basadas en los hallazgos de los procesos de monitorias e identificación de necesidades por parte del personal de nivel central, regional o de estudios efectuados.

- Establecer cuotas de casos colocados en empleo regular directamente por los CAME.
- Establecer cuotas de coordinación de experiencias de empleo llevadas a cabo directamente por el personal de CAME.

A. Apoyar actividades de innovación y expansión;

Estrategia:

- Continuar con el financiamiento del CERPR y CEVI para asistir y apoyar sus operaciones, al igual que desarrollar juntamente con la ARV, mejores oportunidades de empleo y vida independiente para nuestros solicitantes/consumidores.

B. Remover las barreras para acceder a servicios de rehabilitación vocacional y de empleo sostenido;

La ARV tiene servicios disponibles y accesibles a todas las personas con impedimentos. No hay diferencia en cuanto a disponibilidad de servicios para grupos particulares de impedimentos, culturales o raciales. Con el propósito de promover la participación en los servicios de rehabilitación vocacional y empleo sostenido, el personal de la agencia participa en actividades de orientación en la comunidad, las cuales son evidenciadas trimestralmente a través de informes presentados a la Oficina Central de la agencia, los cuales detallan el número de actividades y de personas orientadas.

Además, la ARV lleva a cabo las gestiones que sean necesarias para continuar garantizando que sus instalaciones sean accesibles a todas las personas con impedimentos. Por ejemplo: Contratos de arrendamiento con dueños de instalaciones y con proveedores de servicios de transición pre-empleo; estos contratos incluyen disposiciones para garantizar la accesibilidad estructural según los requisitos de la Ley ADA.

C. Ampliar y mejorar los servicios de rehabilitación vocacional para estudiantes con impedimentos, que incluya coordinar servicios diseñados para facilitar la transición de estos de la escuela a la vida postsecundaria (que incluya el recibir servicios de rehabilitación vocacional, educación postsecundaria, empleo y servicios de transición pre-empleo); y

Ver sección VI. R(c)(2)(D) Meta 2 y sus estrategias.

D. Mejorar el desempeño de los programas de rehabilitación vocacional y empleo sostenido para ayudar a las personas con impedimentos a alcanzar un resultado de empleo.

Según indicado en la Meta 1 y sus estrategias, aplica a las personas bajo los programas de rehabilitación vocacional y empleo sostenido. No obstante, metas y estrategias adicionales para los servicios de empleo sostenido están detalladas en la sección VI.VR (e)(2).

La ARV continúa implementando las siguientes estrategias para mejorar el funcionamiento del Estado con respecto a los estándares de evaluación e indicadores de ejecución:

- Continuar con la práctica de compartir periódicamente información estadística con el personal regional y proveer asistencia técnica sobre los Indicadores de Productividad bajo WIOA y el registro de datos para el informe RSA-911 (ver sección anterior (VI.VR(c)(2)) Meta 1, cuarta estrategia, y Meta 3, estrategias octava y novena).
- Continuar promoviendo, entre el personal de los Centros de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional, el uso de informes desarrollados que les permiten ver una lista por zona de trabajo (carga de casos) con o sin la información registrada en los campos requeridos, incluyendo:

1. MSG Casos Activos: Muestra los casos activos de participantes de cada zona (*caseload*), y las fechas que tengan registradas en los elementos 85, 343-347 y 401.
2. Casos st.26 y 28 Registro de Credenciales: Muestra los casos cerrados luego de recibir servicios, si tuvieron registro de “*Enrolled*” en los elementos 78, 84 o 400 y si tuvieron registro de Credencial. Este informe le permite al Consejero identificar casos que requieran seguimiento para registro de Credencial antes de que concluya el período de un año post salida. Además, se proyecta desarrollar un informe similar para casos en st. 20 y 22 (listos para empleo y trabajando).
3. Trimestres para Seguimiento de Casos: Muestra una lista de los participantes que salieron del programa luego de recibir servicios y los datos de empleo post registrados para el segundo y cuarto trimestre. Se ha provisto al personal información sobre la importancia de llevar a cabo dicho seguimiento y recopilar los datos de los indicadores. Además, la Oficina de Control de Calidad y Gerencia Programática ha referido a la Oficina de Sistemas de Información los requerimientos de ajustes que necesita el sistema para prevenir errores en la entrada de datos por parte de los usuarios y proveer alertas para el registro de MSG y Credenciales.
- Continuar enfatizando la importancia del servicio a patronos, incluyendo orientación y adiestramiento para aumentar consciencia sobre los beneficios de reclutar y retener a personas con impedimentos, y la asistencia técnica luego de la colocación (ver sección anterior (VI.VR(c)(2)) Meta 1, estrategias catorce y quince).

- Continuar enviando o haciendo disponible al personal de los Centros de Servicios de Consejería la información del Seguro por Desempleo para validar la información de los indicadores de empleo del segundo y cuarto trimestre bajo WIOA.
- Continuar promoviendo entre sus consumidores la educación post secundaria y proveyéndoles el seguimiento para la presentación de Credenciales y evidencia de Destrezas Medibles Adquiridas.

VI.VR(d) Evaluación e Informes de Progreso: Metas de Rehabilitación Vocacional y Empleo Sostenido. Para el año programa completado más recientemente provea una evaluación y un informe de progreso de las metas o prioridades, incluya el progreso de las estrategias bajo cada meta o prioridad de ese año programa. La sección 101(a)(15) y (101)(a)(23) de la Ley de Rehabilitación requiere que las agencias de rehabilitación vocacional describan-

VI.VR(d)(1) Progreso en el alcance de las metas y prioridades identificadas para los programas de rehabilitación vocacional y empleo sostenido

El siguiente informe de progreso corresponde a las Metas y Estrategias establecidas para el año programa 2024.

Meta 1

Lograr mayor efectividad en el proceso de prestación de servicios a solicitantes/consumidores para una integración exitosa al mundo del trabajo.

Estrategia:

- Aumentar la provisión del servicio de consejería general, consejería de carreras e intercambio de información con los solicitantes/consumidores relacionada con su proceso de rehabilitación vocacional.

Informe de Progreso:

Durante el año programa 2024 Los Centros de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional certificaron:

- ✓ 7,160 autorizaciones para el servicio de consejería y orientación en el Plan Individualizado para Empleo/Enmienda durante el periodo.
- ✓ 393 autorizaciones para el servicio de consejería para empleo.

Estrategia:

- Implementar y promover el uso de la plataforma de intercambio de documentos entre consejero-consumidor (PED-Portal Electrónico Digital).

Informe de Progreso:

La Administración de Rehabilitación Vocacional implantó la PED el 8 de marzo de 2024. A través del PED se logró:

- ✓ 96,103 tareas enviadas/recibidas
- ✓ 98,067 documentos enviados/recibidos
- ✓ 4,088 solicitantes/consumidores utilizan el PED
- ✓ 321 Consejeros en Rehabilitación Vocacional utilizan el PED

Estrategia:

- Promover el desarrollo de una plataforma de acceso al solicitante-consumidor que le permita conocer el estatus de su caso (por ejemplo: En espera de documentos del solicitante para determinar elegibilidad; Referido a Evaluación Vocacional; etc.)

Informe de Progreso:

La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) participó en la creación e implementación del Expediente Digital Único para Personas con Diversidad Funcional, requerido por la Ley Núm. 6 del 11 de abril de 2025, según enmendada. Una vez se desarrolle el Expediente Digital Único, se procederá a reevaluar el desarrollo de la plataforma de acceso al solicitante/consumidor, de manera que no haya duplicidad de información ante la integración de los datos y documentos que se compartirán en el Expediente Digital Único.

Estrategia:

- Las oficinas programáticas de Nivel Central proveerán adiestramientos formales (con presentaciones) directamente a los Consejeros en Rehabilitación Vocacional y asistencias técnicas al personal de los Centros de Servicios de Consejería en Rehabilitación en áreas relacionadas con, las nuevas tendencias del mercado laboral (metas tecnológicas, trabajo remoto, servicios en línea); el manejo efectivo de poblaciones específicas como estudiantes y jóvenes con espectro autista, con múltiples condiciones o problemas de salud mental, entre otras; las evaluaciones ecológicas; los nuevos equipos de asistencia tecnológica; iniciativas de autogestión y negocio propio, y sobre el registro y documentación de datos del informe RSA-911, entre otros temas.

Informe de Progreso:

La Oficina de Control de Calidad y Gerencia Programática (OCCGP):

- ✓ Monitoreó el cumplimiento con los Criterios del Desempeño e Indicadores de Productividad establecidos por WIOA y los Criterios de Evaluación Locales. Envío información estadística e informes a todos los Centros de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional (CSCRV) en las siguientes fechas:

Fecha	Información o Informe
23 de septiembre de 2024	Logros en los Indicadores WIOA para el AP 2023
22 y 27 de diciembre de 2024	Seguimientos Post Salida
20 de febrero de 2025	Informe parcial de logros
25 de febrero de 2025	Cantidad de días en st.02,06,10,12,20 y 22
25 de febrero de 2025	Seguimientos Post Salida (informe actualizado e instrucciones)
18 de marzo de 2025	Disponibilidad del Informe de Logros por Zona
25 de marzo de 2025	Casos en st.22 actualizado
28 de marzo y 6 de junio de 2025	Informe de Seguimientos Post Salida

- ✓ También proveyó 794 asistencias técnicas individuales al personal de los Centros de Servicios de Consejería y 11 asistencias técnicas grupales, mediante comunicación electrónica, a los Consejeros de Rehabilitación Vocacional (CRVs) sobre temas específicos relacionados con los indicadores de desempeño, según se detalla a continuación:

Fecha	Tema
18 de noviembre de 2024	Ajustes a las pantallas de Seguimientos post salida
4 de diciembre de 2024	Campos requeridos para registrar Credenciales o Destrezas Adquiridas (MSG, por sus siglas en inglés)
12 de diciembre de 2024	Seguimientos post salida y períodos para registrar o editar información
18 de diciembre de 2024	Editar trimestres post salida y codificación de Retención

Fecha	Tema
8 de enero de 2025	Recordatorios importantes sobre el registro de Credenciales
11 de febrero de 2025	Elemento #85 (Utilizado para calcular MSG)
21 de febrero de 2025	Instrucciones sobre la pantalla de Colocación en el Empleo
24 de marzo de 2025 y 26 de junio de 2025	Recordatorio sobre el registro de Credenciales antes del cierre del expediente
21 de mayo de 2025	Campos de Información al PIPE-Barreras-Matriculado-Credenciales-MSG-Post Salida y otras
26 de junio de 2025	Registro de Credenciales antes del cierre del expediente

Las Divisiones de Finanzas y Presupuesto ofrecieron asistencias técnicas a los consejeros y personal de apoyo de manera continua durante el periodo y respondieron consultas de directivos de Nivel Central según requerido; la cual fue provista mediante comunicación telefónica, comunicaciones electrónicas, y/o a través de reuniones informales.

En los CSCRV los directores y supervisores regionales capacitaron a los CRV y al Personal de Apoyo a través de reuniones administrativas, en las cuales discutieron asuntos relacionados con la prestación de servicios y análisis de comunicaciones establecidas para cumplir con la política pública, entre otros aspectos.

La Oficina de Evaluación y Ajuste (OAA) ofreció, participó y coordinó:

- ✓ Ofreció 33 asistencias técnicas a aproximadamente 35 CRV y personal de los CSCRV en temas relacionados con: la política pública, los servicios que se proveen en los Centros y Unidades de Evaluación y Ajuste (CAA/UAA), el procedimiento de

referidos de consumidores, el alcance del servicio de evaluación vocacional, entre otros asuntos relevantes.

- ✓ Un (1) adiestramiento relacionado con la Plataforma “*Case Management Integrated Systems*” (CMIS) en el cual clarificó dudas relacionadas con el proceso de referidos a los CAA/UAA el 2 de octubre de 2024.

La Oficina de Servicios de Consejería en Rehabilitación Vocacional (OSCRV) ofreció 958 asistencias técnicas al personal de los CSCRV relacionadas con el proceso de prestación de servicios.

Estrategia:

- Fomentar el desarrollo de proyectos de autogestión y empleo a distancia con otras entidades o agencias.

Informe de Progreso:

La Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo (OAME) logró 12 contactos con diversas organizaciones y entidades con la finalidad de orientar y promover el modelo de autogestión y las ayudas existentes.

Los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME) lograron lo siguiente:

- ✓ 24 consumidores en la modalidad de autogestión económica lograron un resultado de empleo durante el periodo.
- ✓ 13 agencias fueron contactadas para promover proyectos de autogestión.
- ✓ 0 agencias fueron contactadas para promover proyectos de empleo a distancia.
- ✓ 7 proyectos fueron implementados.

Estrategia:

- Promover el desarrollo de proyectos de empleo, de experiencias de aprendizaje basada en trabajo o de experiencias relacionadas con empleo, para grupos específicos con impedimentos significativos o más significativos.

Informe de Progreso:

Los CAME lograron:

- ✓ Tres (3) proyectos de empleo.
- ✓ Cero (0) experiencias de aprendizaje basadas en trabajo.
- ✓ Dos (2) experiencias relacionadas con empleo (en general).
- ✓ Nueve (9) reuniones para establecer Proyecto Piloto de empleo para algún grupo en particular.

El CAME de la Región Sur se encuentra planificando Agro-Experiencias de Empleo con consumidores con los impedimentos más significativos. Para ello ha llevado a cabo:

- ✓ Siete (7) reuniones, con una participación de 27 personas, desglosadas a continuación:

Fecha	Número de participantes
4 de diciembre de 2024	5
28 de enero de 2025	3
31 de enero de 2025	3
28 de febrero de 2025	10
7 de mayo de 2025	2
16 de mayo de 2025	2
4 de junio de 2025	2
TOTAL	27

El CAME de la Región Centro Este logró lo siguiente:

- ✓ Dos (2) reuniones para el establecimiento de un Proyecto Piloto de Empleo.
- ✓ Un (1) taller de autoconocimiento para consumidores con Trastorno del Espectro Autista, ofrecido el 15 de abril de 2025.

EL CAME, CAA y CSCRV de la Región Centro Este desarrollaron la actividad titulada “Trabajando Juntos: Inclusión y Autismo” el 3 de abril de 2025, con la participación de 18 consumidores.

La OAA participó de una (1) reunión virtual con la finalidad de desarrollar un proyecto especial entre el CAME Sur y CAA Oeste, el 17 de diciembre de 2024, participaron tres (3) profesionales.

La OAME revisó algunas políticas públicas y desarrolló procesos programáticos para orientar y asistir al personal del CAME.

La OSCRV desarrolló dos (2) actividades para participantes con Trastorno del Espectro Autista, según se detallan a continuación:

Actividad	Fecha	Número de participantes
Trabajando juntos: Inclusión y autismo	2 y 3 de abril de 2025	79
Trabajando juntos: Desarrollo de destrezas sociales	27 de junio de 2025	16

A través de la coordinación interagencial se orientó a un grupo de patronos en relación con las experiencias de aprendizaje basadas en trabajo.

Estrategia:

- Referir consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional y a personas con impedimentos no elegibles, a los Centros de Vida Independiente.

Informe de Progreso:

Los CSCRV realizaron 18 referidos a los Centros de Vida Independiente (CVI) y de estos:

- ✓ Seis (6) fueron elegibles para recibir servicios en los CVI.
- ✓ 12 no fueron elegibles a los servicios de los CVI.

Estrategia:

- Reforzar la coordinación con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) para que el personal de la ARV y los consumidores reciban charlas e información actualizada del mercado laboral, empleos de mayor demanda, oportunidades disponibles al menos una vez al año en cada región.

Informe de Progreso:

Los CAME:

- ✓ Coordinaron 18 actividades con el DTRH para conocer tendencias de empleo y tipos de patronos.
- ✓ Ofrecieron 373 orientaciones a consumidores.
- ✓ Ofrecieron 81 orientaciones a los CRV y personal de los CAA sobre tendencias del mercado laboral y ocupaciones de mayor demanda.

La OAME coordinó:

- ✓ Una (1) actividad con la Secretaría Auxiliar de Adiestramiento y Promoción de Empleo del DTRH el 29 de octubre de 2024, participaron 16 profesionales.
- ✓ Un (1) taller sobre la Red Nacional ADA y *Ticket to Work* el 30 de junio de 2025.

La OSCRV trabajó 213 formularios enviados por el Programa de Crédito Contributivo “*Work Opportunity Tax Credit-Work (WOTC)*” del Programa de Empleo y Reempleo del DTRH, esto como parte de una solicitud para certificación de patronos que hayan empleado consumidores en general de la Agencia.

La Administradora de la ARV y la Secretaria del DTRH visitaron el Programa de la Industria de Ciegos y Personas con Impedimentos Físicos, Mentales y del Desarrollo el 18 de junio de 2025, con el objetivo de promover los artículos que se fabrican, observar la construcción de mapas, la ejecución de los empleados con impedimentos y el procedimiento que se lleva a cabo para la venta de los productos producidos.

Estrategia:

- Desarrollar un proceso de intercambio de referidos con los Centros de Conexión Laboral (antes American Job Centers) de forma electrónica.

Informe de Progreso:

La OAME inició la revisión de políticas públicas y desarrollo del proceso con la finalidad de coordinar reunión con el personal del Programa de Desarrollo Laboral.

Estrategia:

- Continuar con la implementación del intercambio electrónico de referidos con otras entidades, tales como el Departamento de Educación y la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Informe de Progreso:

La Oficina de Sistemas de Información (OSI) logró:

- ✓ Seis (6) reuniones con personal de la OSI y del Departamento de Educación (DE).
- ✓ Seis (6) reuniones con personal del DE.

- ✓ Seis (6) representaciones visuales de las pantallas de intercambio de datos.

El Área de Políticas Operacionales, representada a través de la Coordinación Interagencial, participó de una (1) reunión presencial con contratista de la ARV y personal de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en julio de 2024. Sin embargo, el acuerdo no fue concretado.

Estrategia:

- Desarrollar material impreso y también accesible en la página de internet de la ARV, sobre los recursos en la comunidad disponibles para atender diversas necesidades.

Informe de Progreso:

La ARV preparó cinco (5) afiches en lenguajes de señas, dirigidos a atender la comunicación relacionada con las emergencias atmosféricas. Los afiches están disponibles a través de la página WEB e impresos en las Oficinas Regionales y el Nivel Central. También rediseñó seis (6) opúsculos relacionados con el proceso de prestación de servicios, estos están disponibles a través de la página WEB e impresos en las Oficinas Regionales y el Nivel Central.

Estrategia:

- Coordinar la presentación de orientaciones formales a los CRV de la ARV sobre los servicios que ofrecen programas bajo WIOA, al menos una vez al año en cada región.

Informe de Progreso:

La OSCRV y los CSCRV no llevaron a cabo la coordinación de presentaciones a los CRV, sobre los servicios que ofrecen programas bajo WIOA.

Estrategia:

- Ampliar los esfuerzos de divulgación para abarcar otros grupos demográficos (ej. municipios, hospitales especializados, proveedores de salud, organizaciones sin fines de lucro que proveen servicios a poblaciones con impedimentos significativos, entre otros).

Informe de Progreso:

Los CAME ofrecieron 27 orientaciones a otros proveedores de servicio. A su vez lograron la difusión de 12 anuncios promocionales, algunos de estos son los siguientes:

- ✓ Un (1) encabezado titulado: Reconocimiento en el Departamento, en el cual se reconoce la labor de un consumidor ubicado en LUMA Energy Puerto Rico a través de la modalidad de empleo sostenido.
- ✓ Una (1) convocatoria para ofrecer taller a patronos titulado: Servicios de rehabilitación vocacional: Apoyo y empleo para las personas con impedimentos, ofrecido el 9 de octubre de 2024.
- ✓ Una (1) convocatoria para un taller titulado: Liderazgo Inclusivo coordinado por el CAME de la Región Sur junto al Comité de Patronos de la Región de Ponce, los temas de los talleres fueron: “Talento infinito y listos para trabajar” y “Uso de las técnicas de orientación y movilidad para ciegos, ofrecido el 22 de noviembre de 2024.

En la red social Facebook se anunciaron diversas reseñas, algunas de estas se desglosan a continuación:

- ❖ Se reseñó la formación de 11 personas con impedimentos a través del curso de Autoempleo impartido por el CAME de la Región Sur en el centro universitario de Ponce de la Universidad Ana G. Mendez.

- ❖ Se reseñó la formación de más de 30 empleados de la empresa Corteva Agriscience Salinas, el tema del taller fue: Construyendo puentes-Inclusión, empatía y servicios de apoyo para personas con diversidad funcional, ofrecido el 22 de octubre de 2024.
- ❖ Se reseñó la capacitación del personal del CSCRV y del CAA de la Región Sur, el tema del taller fue: Preparación del consumidor para la realidad del mercado laboral actual, ofrecido el 25 de marzo de 2025.
- ❖ Se reseñó la participación de consumidores en la Feria de Empleo del Centro de Conexión Laboral, la cual se llevó a cabo en Salinas, el 27 de marzo de 2025.
- ❖ Se reseñó la formación del personal de los CSCRV, CAME y CAA de la Región Sur a través de una capacitación provista por personal de la Unidad de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 8 y 9 de mayo de 2025.

La OAME ofreció 10 orientaciones a otros potenciales proveedores de servicios.

La ARV representada a través de personal de la oficina de la Administradora, coordinó una (1) reunión con la Directora de la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación y la Catedrática Asociada de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras el 15 de mayo de 2025, con el objetivo de dar seguimiento a los acuerdos colaborativos y extender la vigencia de estos a cinco (5) años.

Estrategia:

- Proveer adiestramientos y asistencias técnicas a patronos sobre: los servicios de la ARV, reclutamiento de personas con impedimentos cualificadas, acomodados en el

empleo, entre otros. Esto incluye acercamientos a patronos individuales y a través de asociaciones y agencias públicas y privadas que agrupan a patronos.

Informe de Progreso:

La ARV:

- ✓ Ofreció 47 orientaciones en: entidades educativas, gobierno, salud mental, hospitales, municipios y otros.
- ✓ Divulgó información sobre las oportunidades para prestación de servicios especializados, para ello se utilizaron las redes sociales y la página WEB de la Agencia.
- ✓ Divulgó información sobre los servicios disponibles para los servicios de transición pre-empleo a través de la Experiencia de Aprendizaje Basada en Trabajo, reseñada en las redes sociales de la Agencia con un impacto de más de 300,000 vistas.
- ✓ Logró un incremento de seguidores en sus redes sociales, en particular en la página de Facebook con un 38% de crecimiento.

La OAME compartió material de manera presencial, también mediante comunicación electrónica y orientó a empleados y público en general durante el Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo de Personas con Discapacidad a través de la campaña creada por el Departamento del Trabajo Federal, en octubre del 2024.

La OSCRV ofreció 25 orientaciones a participantes del Programa “*Ticket to Work*”.

Estrategia:

- Promover la otorgación de incentivos salariales a patronos para aumentar las oportunidades de empleo a los consumidores.

Informe de Progreso:

Los CAME ofrecieron ocho (8) orientaciones y diez (10) asistencias técnicas a patronos, relacionadas con las alternativas de incentivos salariales dirigidas a ampliar y desarrollar las oportunidades de empleo para los consumidores con impedimentos de la ARV. No obstante, aunque se brindó la orientación correspondiente, durante el año programa 2024 no se formalizó ningún contrato de incentivo salarial.

Estrategia:

- Continuar proveyendo los servicios de restauración física y mental que sean identificados como necesarios para lograr la integración al mundo laboral.

Informe de Progreso:

Los CSCRV lograron certificar 1,972 autorizaciones para el servicio de restauración física y mental. Algunos servicios fueron provistos por beneficios comparables.

La OAA logró servir 2,209 casos a través de los servicios de restauración física y mental, según se desglosan a continuación:

Área de servicios	Número de casos servidos
Terapia Ocupacional	697
Terapia Física	23
Fisiatría	140
Patología del Habla-Lenguaje	357
Audiología	168
Psicología	824
TOTAL	2,209*

* Existe la posibilidad de que algunos casos reportados hayan recibido servicios profesionales en más de un área de servicio. Estos datos fueron recopilados por registros

manuales llevados a cabo por los profesionales de los CAA/UAA, debido a que la plataforma digital CAA-ARVI estuvo inoperante y la Plataforma CRIS (manejada por los CRV), también estaba siendo trabajada; teniendo un impacto significativo en la fluidez de referidos dirigidos a los CAA/UAA.

Meta 2

Contribuir al aumento de las destrezas y oportunidades de los estudiantes con impedimentos mediante la prestación de Servicios de Transición Pre-Empleo y Transición.

Estrategia:

- Mantener la participación del personal de la ARV en las reuniones del Comité de Programación y Ubicación (COMPU) de los jóvenes de transición.

Informe de Progreso:

Los CRV y los Analistas de Consejería en Rehabilitación lograron un total de 3,197 participaciones en reuniones del COMPU.

Estrategia:

- Ofrecer Servicios de Transición Pre-Empleo: Ferias de Servicios de Transición Pre-Empleo, *Boot Camps*, Experiencias de Aprendizaje Basadas en Trabajo, y otras actividades.

Informe de Progreso:

La ARV atendió 11,913 estudiantes con impedimentos a través de los servicios de transición pre-empleo.

La OSCRV a través de la Unidad de Transición Pre-Empleo desarrolló:

- ✓ 61 ferias de servicios de transición pre-empleo (Pre-ETS).
- ✓ 14 *Boot Camp* Pre-ETS.
- ✓ 27 contratos para servicios Pre-ETS.
- ✓ 16 acuerdos colaborativos para servicios Pre-ETS.

Las Áreas de Servicios de Transición Pre-Empleo Regional ofrecieron aproximadamente 16,700 orientaciones sobre el proceso de transición, según se desglosan a continuación:

- ✓ Padres: 700
- ✓ Maestros: 5,000
- ✓ Estudiantes: 11,000

Estrategia:

- Continuar con la identificación de los referidos nuevos de Transición y de la cantidad de referidos de Transición que comienza a recibir servicios durante el año programa.

Informe de Progreso:

La ARV logró:

Transición	Resultado obtenido
Completan solicitud de servicios	2,582 (referidos de transición) 390 (referidos de escuela elemental o superior)
Se les desarrolla un PIPE	2,282
Referidos de Transición y Escuelas con resultado de empleo	901

Estrategia:

- Continuar orientando al personal escolar, padres y estudiantes sobre los servicios de la ARV.

Informe de Progreso:

Los CSCRV ofrecieron 9,167 orientaciones sobre los servicios de la ARV y el proceso de transición, según se desglosan a continuación:

- ✓ Padres: 3,396
- ✓ Maestros: 1,201
- ✓ Estudiantes: 4,570

Estrategia:

- Proveer orientaciones sobre los servicios de la ARV a estudiantes bajo la modalidad de “*Home schooling*” y de colegios privados.

Informe de Progreso:

Los CSCRV ofrecieron:

- ✓ Ocho (8) orientaciones a estudiantes en “*Home Schooling*”.
- ✓ 66 orientaciones en colegios privados sobre los servicios de la ARV.

Estrategia:

- Coordinar con el Departamento de la Vivienda, Departamento de la Familia y grupos de apoyo comunitario para ofrecer orientaciones en lugares estratégicos con el propósito de identificar a jóvenes con impedimentos que estén fuera de la escuela y puedan beneficiarse de los servicios de la ARV.

Informe de Progreso:

El CSCRV de la Región Norte Centro ofreció 17 orientaciones en escenarios no escolares, logrando identificar a siete (7) jóvenes con impedimentos.

Meta 3

Fortalecer los procedimientos administrativos, programáticos y tecnológicos para lograr la eficiencia institucional requerida.

Estrategia:

- Implementar proyectos de tecnología para facilitar el manejo de casos e intercambio de documentos, entre otros.

Informe de Progreso:

La OSI:

- ✓ Continuó trabajando con la post implementación del Sistema de Información de Rehabilitación Vocacional (VRIS, por sus siglas en inglés) y con uno de los módulos integrados en este, denominado Sistema de Información de Manejo de Casos (CMIS, por sus siglas en inglés).
- ✓ Inicio dos (2) nuevos proyectos relacionados con innovaciones y mejoras tecnológicas, según se desglosan a continuación:
 - ❖ Módulo Fiscal para la División de Finanzas
 - ❖ Plataforma para los Centros y Unidades de Evaluación y Ajuste

Estrategia:

- Integrar a la página de internet recursos informativos visuales (videos) para personas con impedimentos interesadas en los servicios de la ARV, y estudiantes con impedimentos.

Informe de Progreso:

La ARV:

- ✓ Presentó una (1) iniciativa para desarrollar un video que ofrezca información sobre la Misión y Visión de la Agencia y sobre el propósito de los servicios de rehabilitación vocacional el 26 de febrero de 2025.
- ✓ Presentó un segundo video en lenguaje de señas que provee información contacto de las oficinas de la agencia el 25 de marzo de 2025.
- ✓ Desarrolló un tutorial sobre el Procedimiento para Acogerse al Depósito Directo, esto a través de un video colocado en la página WEB de la Agencia, va dirigido a los solicitantes/consumidores que reciben servicios de manutención, transportación y hospedaje según aplique.

La OSI integró cuatro (4) recursos informativos en la página de internet de la agencia, logrando tres (3) alcance en vistas y reproducciones.

Estrategia:

- Desarrollar videos y material dirigido a patronos y hacerlo accesible a través de las redes sociales de la ARV (ej. videos con historias de éxito de consumidores empleados y cómo la ARV puede ayudar a los patronos a emplear personas con impedimentos cualificadas).

Informe de Progreso:

La OSI no recibió solicitud de parte de los CAME para publicar en la página de internet de la agencia, videos o materiales dirigidos a patronos.

El CAME de la Región Sur desarrolló:

- ✓ Un (1) video en conjunto con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para actividad con patronos realizada el 22 de noviembre de 2024.
- ✓ Cinco (5) materiales dirigidos a patronos, desglosados a continuación:

- ❖ Un (1) Power Point – Taller a patronos en el Centro de Conexión Laboral, titulado: Servicios de rehabilitación vocacional apoyo y empleo para las personas con impedimentos, ofrecido el 9 de octubre de 2025.
- ❖ Un (1) Power Point – Taller titulado: Construyendo puentes, inclusión, empatía y servicios de apoyo para personas con diversidad funcional, ofrecido el 22 de octubre de 2025.
- ❖ Hoja de promoción del taller titulado: Liderazgo inclusivo (noviembre 2024).
- ❖ Un (1) Power Point – Taller interactivo a patronos, titulado: Liderazgo inclusivo cuyo tema fue: Como puedo ayudar a mi empleado ciego, ofrecido el 22 de noviembre de 2024.
- ❖ Un (1) Power Point – Taller a patronos, titulado: Talento infinito y listos para trabajar ofrecido el 22 de noviembre de 2024.

El CAME de la Región Oeste desarrollo dos (2) boletines trimestrales informativos (julio a septiembre 2024 y octubre a diciembre 2024).

La ARV presentó la campaña educativa de afiches visuales en lenguaje de señas para situaciones de emergencia y señas básicas del diario vivir, esto como preámbulo a la temporada de huracanes, fue presentada el 3 de abril de 2025.

Estrategia:

- Ofrecer adiestramientos al personal para fortalecer conocimientos y destrezas necesarias en el desempeño de sus funciones.

Informe de Progreso:

La Oficina de Asuntos Laborales y Recursos Humanos coordinó 144 actividades de adiestramiento al personal de la ARV alcanzando 1,444 participaciones.

Nota: Es importante resaltar que la estadística provista incluye empleados que participaron en varios adiestramientos durante el periodo, a su vez algunos temas se ofrecieron en dos o más fechas.

A continuación, se desglosan algunos de los adiestramientos y temas de mayor interés:

Tema	Fecha
<i>Hands Up Conference 2024</i>	11 al 14 de julio de 2024
Prevención del suicidio en hombres: Un asunto de humanidad	18 de julio de 2024 2 de octubre de 2024 6 de noviembre de 2024
Contratación Gubernamental	19 y 31 de julio de 2024 16 y 27 de agosto de 2024 5 y 12 de septiembre de 2024 6 de noviembre de 2024 5 de mayo de 2025
Consejería en Rehabilitación como agente de cambio social	20 de julio de 2024
Estrategias de autocuidado para prevenir y atender la fatiga emocional	2 de agosto de 2024 6 de septiembre de 2024 1 de noviembre de 2024
<i>Microsoft TEAMS, One Drive y VPN</i>	20 y 29 de agosto de 2024
Prevención del suicidio en niños y jóvenes	23 de agosto de 2024
Manejo de situaciones de crisis en llamadas telefónicas	11 de septiembre de 2024 9 de octubre de 2024
Integración de autocuidado en el contexto laboral	25 de septiembre de 2024 23 de octubre de 2024
Transacciones de personal	30 de septiembre de 2024
Supervisión efectiva	30 de octubre de 2024

Tema	Fecha
	18 de junio de 2025
Sana administración pública	13 de noviembre de 2024 19 de marzo de 2025
Inteligencia artificial	4 de diciembre de 2024 12 de junio de 2025
Preintervención efectiva	19 de febrero de 2025 14 de mayo de 2025
La comunidad sorda y la consejería: Un enfoque holístico para la rehabilitación	17 de marzo de 2025
Voces silenciadas: Mujeres sordas como víctimas de género	17 de marzo de 2025
El modelo de la esperanza: Conectando caminos en la consejería en rehabilitación	17 de marzo de 2025
Ciberseguridad y Microsoft de MFA	27 de marzo de 2025 3 y 10 de abril de 2025 16 de mayo de 2025
Tirador activo y defensa personal	29 de marzo de 2025 13 de junio de 2025
Supervisando con inteligencia emocional	1 de abril de 2025
Disciplina progresiva en la supervisión	11 de abril de 2025
Práctica de ciberterapia en Puerto Rico: Consideraciones éticas, seguridad y técnicas basadas en evidencia	30 de abril de 2025
Ley 194 de 2000 Carta de derechos y responsabilidades del paciente	14 de mayo de 2025
2da Convención del programa educativo de intérpretes - Desarraigando la ética del protagonismo – Impactar entorno personal en la interpretación	23 y 24 de mayo de 2025

Tema	Fecha
Entendimiento del trastorno del espectro autista	30 de mayo de 2025
Comunidad sorda, salud con acceso y dignidad	13 de junio de 2025

La Oficina de la Administradora coordinó las siguientes actividades, según se desglosan a continuación:

- ✓ Un (1) adiestramiento titulado: Entendiendo el trastorno del espectro autista: Características, conductas asociadas y estrategias prácticas para un manejo efectivo, ofrecido el 30 de mayo de 2025, participaron 107 profesionales.
- ✓ Cinco (5) reuniones programáticas en las cuales la OSCRV, la OAME y la OAA presentaron los servicios que se ofrecen en cada una de las oficinas y centros a su cargo, entre otros asuntos relevantes. Las reuniones se realizaron del 12 al 15 y del 19 al 20 de mayo de 2025.

La OSI coordinó y ofreció 17 adiestramientos y actividades alcanzando 194 participaciones. Se desglosan a continuación:

Fecha	Adiestramiento/Actividad (tema)	Número de participantes
1 de julio de 2024 18 de septiembre de 2024	Adiestramiento VRIS	30
9 de julio de 2024	Adiestramiento CMIS	7
15 de agosto de 2024 13 de septiembre de 2024	Presentación CAA	14
19 de agosto de 2024	Presentación CMIS	23

Fecha	Adiestramiento/Actividad (tema)	Número de participantes
3 de octubre de 2024		
10 de septiembre de 2024	Presentación CMIS, PED, CAA	9
22 y 23 de septiembre de 2024	Adiestramiento Sistema CMIS-Finanzas	20
1 y 2 de octubre de 2024	Presentación CMIS Metro Este	27
1 y 2 de octubre de 2024	Presentación CMIS Norte Centro	43
29 de mayo de 2025	Discusión Módulo CAME	8
12 y 17 de junio de 2025	Discusión del Módulo de Profesionales de CAA	13

Nota: Es importante resaltar que la estadística provista incluye a empleados que participaron en varios adiestramientos y actividades durante el periodo. Asimismo, algunos temas se ofrecieron en dos o más fechas, con grupos divididos entre la mañana y tarde.

La OAME ofreció un (1) adiestramiento sobre los servicios del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 29 de noviembre de 2024, participaron 16 profesionales.

La OAA y los CAA/UAA coordinaron o participaron en varios adiestramientos y actividades, según se desglosan a continuación:

Fecha	Adiestramiento/Actividad	Número de participantes
3/julio/2024	Discutir Plan de Ejecución Anual 2024-2025	3
3/julio/2024	Código de vestimenta del Personal de la ARV	1

Fecha	Adiestramiento/Actividad	Número de participantes
19/agosto/2024	Presentación Plataforma CMIS	14
18/septiembre/2024	Plataformas CAA, CMIS y PED	23
1/octubre/2024	Estrategias Efectivas para reducir acceso a medios letales en la prevención del suicidio	1
2 y 6 octubre/2024	Prevencion de suicidio en Hombres	3
11/octubre/2024	Respuesta rápida ante situaciones de comportamiento suicida	2
18/octubre/2024	Prevencion del Suicidio en niños y Jóvenes	3
18/octubre/2024	Nueva plataforma CAA	24
20/noviembre/2024	Protocolo para prevención del Suicidio	1
11/diciembre/2024	Casos Importantes En la Contratación Gubernamental	1
18/diciembre/2024	Establecer Plan de Trabajo 2025	3
19/diciembre/2024	La Importancia de la práctica profesional del Intérprete	1
20/diciembre/2024	Los factores sociales que inciden en el desaprovechamiento académico de los niños puertorriqueños	1
17/enero/2025	Introducción a la Terapia Ocupacional Comunitaria en Áreas Emergentes	5

Fecha	Adiestramiento/Actividad	Número de participantes
24/enero/2025	Perspectiva de la persona sorda puertorriqueña y Taller interactivo de señas para profesionales de la Salud	1
24/enero/2025	Estrategias de Auto Cuidado, Salud y Bienestar para Profesionales en TO (Investigaciones)	4
4/abril/2025	Plan de Ejecución Anual 2025-2026	5
4, 11, 18 y 25/ abril/2025	Taller intermedio del Programa JAWS	8
4/marzo/2025	Orientación relacionada a: "American House of Blind" (APH)	4
10 y 24 marzo/2025 7 y 28/abril/2025	Estrategias de Intervención y Mejores Prácticas para la Educación de niños y Jóvenes con Sordoceguera	6
12/marzo/2025	Vision Screeners Optec 5000	15
17/marzo/2025	La comunidad sorda y la consejería: Un enfoque holístico para la rehabilitación	4
26/marzo/2025	Apoyo a los estudiantes sordos: estrategias para el acceso al campus	1
1/abril//2025	Supervisando con Inteligencia Artificial	1
7/abril/2025	Estrategias de enseñanzas acceso al plan de estudio/ orientación y movilidad	25
11/abril/2025	Migración de Datos a	1

Fecha	Adiestramiento/Actividad	Número de participantes
	Plataforma VRIS	
11/abril/2025 6, 13 y 20/junio/2025	Proyecto: Lenguaje de Señas	4
23/mayo/2025	Asistencia Tecnológica para la Inclusión Social	44
30/mayo/2025	Entendiendo el Trastorno Autista	107
6/junio/2025	Proyecto de asistencia tecnológica PATSI	10
12/junio/2025	Como usar correctamente la Inteligencia Artificial	1

La OAA, la OSCRV y la OAME participaron en cinco (5) reuniones programáticas convocadas por requerimiento de la Oficina de la Administradora. En dichas reuniones se presentaron los servicios que se ofrecen en cada una de las oficinas y centros a su cargo, entre otros asuntos relevantes. Las reuniones se realizaron del 12 al 15 y del 19 al 20 de mayo de 2025.

La OSCRV capacitó a 267 empleados del área de transición pre-empleo en relación con los contratos formalizados para la prestación de dichos servicios. La orientación se realizó de manera presencial.

Estrategia:

- Orientar una vez al año (mediante presentación formal) a todo el personal, sobre la Porción de la ARV en el Plan Estatal Unificado, Plan Estratégico/Plan de Ejecución Anual y sus Metas y Estrategias.

Informe de Progreso:

La OCCGP proveyó cuatro (4) adiestramientos formales, logrando la participación de 152 profesionales, según se desglosan a continuación:

Fecha	Actividad/adiestramiento (tema)	Número de participantes
2 de julio de 2024	Presentación sobre el Plan de Ejecución Anual 2024-2025 al personal del Nivel Central	13
8 de julio de 2024	Presentación sobre el Plan de Ejecución Anual 2024-2025 al Personal de las regiones Norte y Norte Centro	42
9 de julio de 2024	Presentación sobre el Plan de Ejecución Anual 2024-2025 al personal de las regiones Sur y Oeste	55
11 de julio de 2024	Plan de Ejecución Anual 2024-2025 al personal de las regiones Metro Este y Centro Este	42
TOTAL		152

Estrategia:

- Continuar llevando a cabo evaluaciones periódicas del desempeño de los empleados de la agencia para garantizar la eficacia institucional.

Informe de Progreso:

La Oficina de Asuntos Laborales y Recursos Humanos recibió y tabuló 819 evaluaciones de desempeño durante el periodo.

Nota: Las evaluaciones de desempeño se realizan una vez finalizado cada semestre. Con base en este criterio, 344 evaluaciones corresponden al periodo de enero a junio de 2024; 396 al periodo de julio a diciembre de 2024 y 79 del periodo de enero a junio de 2025.

La División de Capacitación y Desarrollo responde consultas y orienta al personal de supervisión en relación con el procedimiento de evaluación de sus supervisados y sobre las actividades de capacitación disponibles y solicitadas.

Estrategia:

- Actualizar procedimientos administrativos, fiscales y programáticos a tono con la reglamentación estatal y federal establecida, según sea necesario, y para promover la eficiencia institucional.

Informe de Progreso:

La Oficina de la Administradora:

- ✓ Desarrolló la Comunicación Informativa Núm.: 2025-01 Convalidación horas contacto para Consejeros en Rehabilitación, el 5 de agosto de 2024.
- ✓ Desarrolló la Comunicación Informativa Núm.: 2025-08 Primer Congreso de Consejería en Rehabilitación, el 19 de febrero de 2025.
- ✓ Desarrolló la Comunicación Informativa Núm.: 2025-09 Convención/Asamblea Anual 2025 del Colegio de los Profesionales de la Consejería en Rehabilitación de Puerto Rico, el 24 de febrero de 2025.
- ✓ Desarrolló la Comunicación Informativa Núm.: 2025-10 Entrega de proclama semana del Consejero en Rehabilitación, el 24 de febrero de 2025.
- ✓ Desarrolló la Comunicación Informativa Núm.: 2025-11 Semana de los profesionales de la consejería en rehabilitación vocacional 2025.
- ✓ Revisó y actualizó el Plan de Ejecución Anual 2024-2025. Para ello:
 - ❖ Evaluó el comunicado del 19 de febrero de 2025.

- ❖ Coordinó una (1) reunión con las Directoras de las oficinas programáticas y la Gerente de Proyectos para los trabajos de revisión y actualización del PEA 2024-2025. Esta reunión se llevó a cabo el 4 de abril de 2025, con la participación de cinco (5) profesionales.
- ✓ Participó en vistas públicas de Proyectos de Ley, según se desglosan a continuación:
 - ❖ Proyecto de la Cámara de Representantes 387: Ley del Expediente Digital Único para Personas con Diversidad Funcional, el 27 de marzo de 2025.
 - ❖ Proyecto del Senado 413 para establecer la Ley del Expediente Digital Único para Personas con Diversidad Funcional, el 28 de marzo de 2025.
 - ❖ Proyecto del Senado 461: Para crear la “Ley del Programa de Vida Independiente”, el 14 de abril de 2025.
 - ❖ Proyecto del Senado 635 para crear la Ley del “Programa Piloto de Centralización de Servicios para Personas con Discapacidad”, el 29 de mayo de 2025.
- ✓ Presentó tres (3) memoriales explicativos para los Proyectos del Senado:
 - ❖ Proyecto 387: Expediente Digital Único para Personas con Diversidad Funcional
 - ❖ Proyecto 439: Escuelas Públicas de Inclusión
 - ❖ Proyecto 413: Expediente Digital Único para Personas con Diversidad Funcional
- ✓ Revisó el Memorando Núm. 2025-001 de la Oficina de la Secretaría de la Gobernación, titulado “Medidas internas para promover la transparencia y la

integridad en los procesos gubernamentales de las entidades de la Rama Ejecutiva a tenor con el código de ética para contratistas”, el 28 de marzo de 2025.

La OAA desarrolló, revisó y participó en las siguientes gestiones:

- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2015-09 Enmienda al procedimiento de prestación de servicios en los Centros/Unidades de Evaluación y Ajuste.
- ✓ Revisó el Manual de Procedimiento de Prestación de Servicios en los Centros/Unidades de Evaluación y Ajuste.
- ✓ Participó en reunión con algunos directivos de la agencia, en la cual se auscultó y orientó sobre los parámetros de permisibilidad de la Ley de Rehabilitación, el 30 de septiembre de 2024, participaron cinco (5) profesionales.
- ✓ Participó en reunión con algunas directoras del área programática para revisar la Comunicación Normativa Núm.: 2025-11 Procedimiento para otorgar incentivos salariales a patronos que emplean consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional el 5 de mayo de 2025, participaron cuatro (4) profesionales.
- ✓ Gestionó la obtención del Permiso de Manejo de Desperdicios Biomédicos Regulados logrando dos (2) reuniones: la primera el 21 de noviembre de 2024, participaron siete (7) profesionales; y la segunda el 29 de enero de 2025, participaron tres (3) profesionales.
- ✓ Estableció un Plan de Acción Correctiva en respuesta a la auditoría realizada por la Oficina del Contralor de PR, sometido el 30 de enero de 2025.
- ✓ Revisó la Guía de Rehabilitación Visual de la ARV, el 5 de febrero de 2025, participaron dos (2) profesionales.

- ✓ Respondió a requerimiento de información de la Oficina del Inspector General del Gobierno de Puerto Rico, el 18 de febrero de 2025, participaron tres (3) profesionales.
- ✓ Revisó el Formulario ARV-26 Parte II, el 5 de junio de 2025, participaron tres (3) profesionales.

La OSCRV revisó, desarrolló y participó en las siguientes gestiones:

- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2004-20 Manejo de los referidos y solicitudes de servicios en la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2006-13 Comité Asesor Regional (CAR) y comité Asesor Central (CAC).
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2007-01 Procedimiento para recomendar el servicio de asistencia personal a solicitantes/consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2007-18 Revisión a la hoja de asistencia para registrar los servicios prestados de asistente personal, lector a ciegos, anotador y transportista (ARV-612-mayo/2006).
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2007-30 Procedimiento para transferir expedientes de servicios de solicitantes/consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2007-32 Procedimiento para proveer el servicio de lector a ciegos para solicitantes/consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2007-37 Certificación de revisión de hojas de asistencia de intérpretes a sordos, asistentes personales, lectores,

anotadores y transportistas a solicitantes/consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional.

- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2008-08 Procedimiento para proveer el servicio de anotador para solicitantes/consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2010-05 Procedimiento para los servicios de evaluación y ajuste en clases de guiar adaptadas y adaptación de vehículos de motor con equipo asistivo en Puerto Rico y Estados Unidos para consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.:2015-16 Procedimiento para el manejo de reposición de equipo ocupacional a consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional que no lo utiliza de acuerdo con lo establecido en PIPE.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.:2023-01 Enmienda a la comunicación normativa 2016-04: Procedimiento para recomendar el servicio de adiestramiento en las siguientes categorías: adiestramiento en colegio graduado o universidad conducente a un grado de maestría o doctorado; adiestramiento a cuatro años en colegio o universidad conducente a bachillerato o grado de certificado en institución a 4 años; y adiestramiento en “junior” o “community college” conducente a grado asociado o certificado.
- ✓ Desarrolló el borrador de una comunicación sobre los referidos de la ACAA a la ARV.
- ✓ Desarrolló el borrador de una comunicación sobre el procedimiento para ofrecer servicios de modificación en el hogar.
- ✓ Desarrolló el borrador de una comunicación sobre el procedimiento para el uso de la Unidad Móvil de la ARV.

- ✓ Desarrolló el borrador de una comunicación sobre el procedimiento para ofrecer los servicios de transición pre-empleo.
- ✓ Desarrolló el borrador de una comunicación relacionada con el procedimiento para registrar y codificar el tiempo que el personal de la ARV dedica a los servicios de transición-pre-empleo.
- ✓ Desarrolló el borrador de una comunicación de las disposiciones sobre el manejo de expedientes de servicios de los hijos o familiares de empleados de Administración de Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Desarrollo el borrador de una comunicación del procedimiento para acogerse al depósito directo para los solicitantes consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional que reciben servicios de manutención/transportación
- ✓ Desarrollo la Comunicación Normativa Núm.: 2025-03 Procedimiento para aplicar los criterios de elegibilidad el 23 de julio de 2024.
- ✓ Revisó y actualizó el Manual de Supervisión del Centro de Servicios de Consejería en Rehabilitación (octubre 2024).
- ✓ Participó del análisis y comentarios de los siguientes Proyectos de Ley:
 - ❖ Proyecto del Senado 423: Enmiendas a los artículos 6, 10 y 12 y añadir un nuevo artículo a la Ley Núm. 81 del 14 de marzo de 1992, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento de Salud.
 - ❖ Proyecto de la Cámara 387: Ley del Expediente Digital Único para Personas con Diversidad Funcional.

La OCCGP :

- ✓ Desarrollo el Manual de Procedimientos Sobre los Indicadores de Productividad Bajo WIOA, esto a base de comunicaciones normativas redactadas. Será publicado en el próximo año estatal (2027), luego de su aprobación.
- ✓ Desarrollo el borrador de una comunicación para dar seguimiento al registro de datos de los indicadores de productividad y el reporte de servicios. Será publicado en el próximo año estatal (2027), luego de su aprobación.
- ✓ Proporcionó asistencia técnica continua y actualizada, así como instrucciones al personal de consejería sobre los indicadores de ejecución y asistencia técnica al personal de la alta gerencia sobre las regulaciones federales relacionadas con el programa y los servicios de rehabilitación vocacional, con el fin de apoyar el desarrollo y la actualización de políticas públicas.

La OCCGP a través de la gerencia de proyectos lleva/llevó a cabo los siguientes proyectos y actividades:

- ✓ Plan de Ejecución Anual 2024-2025.
- ✓ Informe de Resultados 2024 del Plan de Ejecución Anual 2023-2024/Plan Estratégico 2023-2026.
- ✓ Actualización del Formulario para Recopilación de Datos de los CAME y de las oficinas, divisiones y/o áreas del Nivel Central.
- ✓ Cotejó y tabuló semestralmente los informes de logros/resultados de las oficinas/divisiones/área y secciones de la ARV.
- ✓ Grupos Focales con Consejeros en Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Ajustes al Sistema CMIS.

La OAME revisó y desarrolló la:

- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Núm.: 2019-08 Procedimiento para recomendar empresa comercial mediante la ley Randolph Sheppard.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Num.:2023-08 Procedimiento para otorgar incentivo salarial a patronos que emplean consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional, esta fue derogada.
- ✓ Revisó la Comunicación Normativa Num.:2023-12 Actualización en el estipendio como servicio de apoyo monetario para consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional que participan de los “*Job Clubs*”.
- ✓ Desarrolló la Comunicación Informativa Núm.: 2025-05 Contratos de Servicios de Empleo Sostenido con Programas de Rehabilitación de la Comunidad para el Año 2024-2025, el 3 de octubre de 2024.
- ✓ Desarrolló la Comunicación Normativa Núm.:2025-01 Actualización en el estipendio como servicio de apoyo monetario para consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional que participan de los “*Job Clubs*”.
- ✓ Desarrolló la Comunicación Normativa Núm.:2025-11 Procedimiento para otorgar incentivo salarial a patronos que emplean consumidores de la Administración de Rehabilitación Vocacional, el 25 de junio de 2025.

La División de Finanzas desarrolló la:

- ✓ Comunicación Administrativa Núm.: 2025-03 Enmienda comunicación administrativa 2016-01: Reducción gastos administrativos del 10 de julio de 2015, el 5 de marzo de 2025.

- ✓ Comunicación Normativa Núm.: 2025-09 Autorización, Control y Registro de Firmas Autorizadas para la Certificación de Facturas y Certificación de Nulidad de Facturas el 7 de marzo de 2025.

La División de Documentos desarrolló la:

- ✓ Comunicación Informativa Núm.: 2025-13 Medidas preventivas para la protección de documentos públicos durante la temporada de huracanes, el 27 de mayo de 2025.

Estrategia:

- Llevar a cabo monitorias programáticas del proceso de prestación de servicios y monitorias de control de calidad para garantizar cumplimiento con la política pública y con la calidad en los datos reportados e identificar áreas de mejoramiento.

Informe de Progreso:

Los CSCRV realizaron 5,787 monitorias internas a 6,935 expedientes de servicios de los solicitantes/consumidores, para evaluar el manejo del proceso de rehabilitación vocacional llevada a cabo por el personal de consejería bajo su responsabilidad.

La OCCGP llevó a cabo las siguientes monitorias de control de calidad:

- ✓ Llevó a cabo monitoria anual de control de calidad en los datos del RSA-911 a 18 expedientes físicos de las regiones Metro Este, Centro Este, Norte Centro (Informe completado el 2 de mayo de 2025) *.
- ✓ Revisó aproximadamente 564 expedientes electrónicos como parte de la depuración de datos trimestral.

- ✓ Revisó unos 167 casos o registros electrónicos por solicitud de correcciones en números de seguro social o número identificador.

*Nota: La falta de personal en la OCCGP limitó la cantidad de monitorias o revisiones de expedientes físicos y electrónicos.

El CAA de la Región Metro Este realizó:

- ✓ 13 monitorias de movimiento de referidos y casos atendidos, logrando:
 - ❖ 358 referidos o casos a los que se les dio seguimiento
 - ❖ 15 profesionales del CAA impactados
- ✓ Una (1) monitoria para corroborar y correlacionar data electrónica vs expedientes físicos.

La OSCRV realizó 29 monitorias internas a 715 expedientes de servicios de los solicitantes/consumidores para evaluar el proceso de prestación de servicios y las acciones correctivas para garantizar los servicios ofrecidos, logrando:

- ✓ 2 monitorias internas al proceso de prestación de servicios con 18 expedientes monitoreados;
- ✓ 4 monitorias internas para análisis de planes individualizados para empleo vencidos (St.12) con 282 expedientes monitoreados;
- ✓ 3 monitorias internas al proceso de solicitud de servicios (análisis 60 días en St. 02) con 146 expedientes monitoreados;
- ✓ 4 monitorias internas al proceso de determinación de elegibilidad (St.10) con 72 expedientes monitoreados;

- ✓ 5 monitorias internas al desarrollo del Plan Individualizado para Empleo (St.12) con 50 expedientes monitoreados;
- ✓ 2 monitorias internas al proceso de adiestramiento (St.18) con 18 expedientes monitoreados;
- ✓ 1 monitoria interna a casos listos para empleo (St.20) con 7 expedientes monitoreados;
- ✓ 2 monitorias internas al proceso de estabilización, transición al apoyo extendido y cierre (St.22) con 16 expedientes monitoreados;
- ✓ 3 monitorias internas al proceso de transición pre-empleo con 75 expedientes monitoreados;
- ✓ 1 monitoria interna al proceso de experiencia de trabajo con fines evaluativos/evaluación extendida (St.06) con 15 expedientes monitoreados; y
- ✓ 2 monitorias internas al proceso de referidos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado con 16 expedientes monitoreados.

Estrategia:

- Proveer asistencias técnicas basadas en los hallazgos de los procesos de monitorias e identificación de necesidades por parte del personal de nivel central, regional o de estudios efectuados.

Informe de Progreso:

La OSCRV ofreció 2,315 asistencias técnicas.

La OCCGP:

- ✓ Proveyó 11 asistencias técnicas a través de comunicación electrónica al grupo de CRV sobre temas específicos relacionados con los indicadores de productividad, desglosadas a continuación:

Fecha	Tema
4 de diciembre de 2024	Campos requeridos para registrar Credenciales y Destrezas Adquiridas (MSG, por sus siglas en inglés)
12 de diciembre de 2024	Seguimientos post salida y períodos para registrar o editar información
18 de diciembre de 2024	Editar trimestres post salida y codificación de Retención
8 de enero de 2025	Recordatorios importantes sobre el registro de Credenciales
11 de febrero de 2025	Elemento #85 (Utilizado para calcular MSG)
21 de febrero de 2025-	Instrucciones sobre la pantalla de Colocación en el Empleo
24 de marzo de 2025 y 26 de junio de 2025	Recordatorio sobre el registro de Credenciales antes del cierre del expediente
21 de mayo de 2025	Campos de Información al PIPE-Barreras-Matriculado-Credenciales-MSG-Post Salida y otras
26 de junio de 2025	Registro de Credenciales antes del cierre del expediente

- ✓ Proveyó durante el periodo asistencia técnica individual a los CRV durante el proceso de corrección de errores en el registro de datos durante el manejo de casos.

- ✓ A través de la Gerencia de Proyectos de la OCCGP se proveyeron 379 orientaciones/asistencias técnicas y se participó de 6 reuniones informales con personal de las oficinas programáticas de Nivel Central.

Estrategia:

- Establecer cuotas de casos colocados en empleo regular directamente por los CAME.

Informe de Progreso:

Los CAME colocaron 113 consumidores en empleo regular.

Estrategia:

- Establecer cuotas de coordinación de experiencias de empleo llevadas a cabo directamente por el personal de CAME.

Informe de Progreso:

Los CAME lograron la coordinación de 24 experiencias de empleo en empleo competitivo.

VI.VR(d)(2) Cumplimiento de los indicadores de desempeño establecidos bajo la sección 116 de WIOA para el año programa completado recientemente, que refleje los niveles de desempeño esperados y los negociados. Explicar cualquier discrepancia en los niveles de desempeño esperados y negociados; y

Niveles negociados y de desempeño para el AP 2024:

Indicador del Desempeño	Niveles Negociados AP 2024	Logro
Empleo Segundo Trimestre Luego de la Salida	41.00%	28.60%
Empleo Cuarto Trimestre Luego de la Salida	41.70%	33.10%

Indicador del Desempeño	Niveles Negociados AP 2024	Logro
Mediana de Salario Segundo Trimestre	\$4,600	\$4,800
Credenciales Obtenidas	32.20%	15.10%
Destrezas Medibles Adquiridas	43.60%	42.30%

La ARV no pudo alcanzar los niveles negociados en cuatro de los cinco indicadores. Los tres indicadores más afectados fueron: empleo en el segundo trimestre posterior al cierre (para casos cerrados entre julio de 2023 y junio de 2024), empleo en el cuarto trimestre posterior al cierre y credenciales obtenidas (para casos cerrados entre enero y diciembre de 2023). Las deficiencias en el cumplimiento de los indicadores de desempeño establecidos se atribuyen a los siguientes factores:

Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre Posterior al Cierre

Los Consejeros cerraron la mayoría de los casos entre abril y junio de 2024. Los casos cerrados durante el último trimestre del Año Programa tienen menos tiempo disponible para completar el seguimiento posterior al cierre, lo que reduce la cantidad de casos que cumplen con el requisito cuando los datos necesarios no se obtienen dentro de la ventana de seis meses asignada para este propósito.

Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre Posterior al Cierre

Durante los meses de octubre a diciembre de 2023, la ARV cerró un número significativo de casos inactivos que formarían parte de los cálculos de desempeño para el PY 2024. Debido a que estos casos se cerraron por la imposibilidad de establecer contacto, existía un riesgo inherente de no poder obtener información de empleo posterior al cierre, lo cual finalmente ocurrió. La mayoría de estas personas tampoco aparecían en los registros de empleo (listas de UI), lo que resultó en un porcentaje de desempeño para este indicador significativamente menor que en años anteriores y por debajo de la meta negociada. Es importante señalar que, antes de iniciar el proceso de negociación de indicadores, la ARV

ya había advertido sobre el posible impacto en el cumplimiento de este indicador durante el PY 2024.

Credenciales Obtenidas

Este indicador también se calculó durante el PY 2024 para los casos inactivos cerrados entre enero y diciembre de 2023. La mayoría de estos casos no tenían un registro de credencial, ya que la información no pudo obtenerse debido a la falta de contacto con el participante tanto antes como después del cierre del expediente.

Para enfatizar la importancia del cumplimiento con los indicadores de desempeño y los períodos de tiempo para el registro de datos en el sistema de manejo de casos, durante el PY 2022, la Oficina de Control de Calidad y Gerencia Programática ofreció capacitaciones y asistencia técnica de manera continua al personal de los Centros de Servicios de Consejería. Además, revisó y actualizó los recursos visuales y explicativos, los cuales fueron publicados en la página interna de la agencia para que el personal pudiera acceder a ellos en cualquier momento. Después de la visita de monitoreo en junio de 2023, se compartió información adicional con los Directores de los Centros de Consejería, Supervisores de Consejería y Consejeros en Rehabilitación Vocacional, destacando las ventajas de cerrar la mayor cantidad de casos posible durante los dos primeros trimestres del año programa, lo cual provee más tiempo para completar los seguimientos del segundo trimestre.

VI.VR(d)(3) El uso de fondos reservados para actividades de innovación y expansión (secciones 101(a)(18) y 101(a)(23) de la Ley de Rehabilitación) (por ejemplo, CER, CEVI)

Durante el Año Programa 2024, la ARV llevó a cabo las siguientes actividades utilizando fondos de innovación y expansión:

Actividad: Continuar con el financiamiento del CERPR y CEVI para asistir y apoyar sus operaciones, al igual que desarrollar juntamente con la ARV, mejores oportunidades de empleo y vida independiente para nuestros solicitantes/consumidores.

Progreso: La ARV proveyó una asignación de fondos a ambos consejos. Además, mantiene representación de la agencia y colaboración en ambos consejos.

Los gastos durante el año programa 2024 fueron:

CERPR: \$123,904.88

CEVI: \$91,849.46

VI.VR(e) Servicios de Empleo Sostenido, Distribución de los Fondos del Título VI y Acuerdos de Colaboración y Colocación para la Prestación de los Servicios de Empleo Sostenido.

VI.VR(e)(1) Aceptación de Fondos del Título VI

(A) La ARV solicita recibir fondos del Título VI

VI.VR(e)(2) Si la ARV elige recibir fondos del Título VI, la sección 606(b)(3) de la Ley de Rehabilitación requiere que incluya metas y prioridades específicas relacionado con la distribución de los fondos recibidos bajo el Título VI de la sección 603 de la Ley de Rehabilitación para proveer servicios de empleo sostenido. Describa el uso de los fondos del Título VI y cómo serán utilizados para cumplir con las metas y prioridades del programa de Empleo Sostenido.

La ARV ha desarrollado las siguientes metas y planes para la distribución de los fondos de Título VI, Parte B:

Meta A

Continuar dando servicios a participantes identificados para meta de empleo con apoyo.

Meta B

Mantener un nivel de satisfacción de **85%** de aquellos consumidores que recibieron servicios de empleo con apoyo al cierre del caso.

Planes, Estrategias:

- Utilizar otras fuentes de fondos, además de los fondos del Título VI, Parte B necesarios para expandir la prestación de servicios de empleo con apoyo.
- Recibir y evaluar en los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME) a al menos 160 casos referidos nuevos por parte de los CRV de candidatos a los servicios de empleo con apoyo durante el período.
- Contratar y apoyar Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) a través de toda la Isla para que al menos 80 consumidores, que recibieron servicios de empleo con apoyo logren un resultado de empleo.
- Proveer servicios en los PRC a por lo menos 170 casos nuevos durante el período.
- Ampliar la divulgación con el fin de atraer otros potenciales proveedores de servicios. Esto, mediante proveer orientación en escuelas graduadas (ej.: de consejería, terapia ocupacional) para que puedan desarrollar proyectos para proveer servicios de empleo con apoyo como parte de internados; y mediante mayor divulgación en medios de comunicación, entre otras.
- Fortalecer la prestación de servicios de empleo con apoyo mediante la provisión de capacitación y asistencia técnica al personal de los PRC. La Oficina de Apoyo y

Modalidades de Empleo (OAME) y los CAME proveerán dicha asistencia técnica en aspectos tales como:

1. Orientar a nuevos proponentes sobre los servicios de empleo con apoyo, a petición.
 2. Otros aspectos relacionados a la prestación de servicios de empleo con apoyo y servicios extendidos.
- Continuar administrando encuestas de satisfacción del consumidor en cuanto a servicios recibidos en los PRC y en los CAME de la ARV, con el propósito de identificar áreas a fortalecer o mejorar.
 - Continuar llevando a cabo monitorias a los PRC para validar cumplimiento con la prestación de los servicios establecidos en los contratos.

Distribución de fondos del Título VI, Parte B:

El estimado total de fondos proyectados para la prestación de servicios de empleo con apoyo es de \$2,720,000.00 distribuidos de la siguiente manera: \$300,000 del Título VI-B para la contratación de un PRC y \$2,420,000 del Título I para contratación de otros PRC y gastos relacionados a los servicios de empleo con apoyo.

El uso de los fondos de Título VI para los PRC se establece luego de la colocación.

La ARV estableció la Comunicación Normativa 2022-10 dirigida a atender los hallazgos relacionados con los fondos A y B de Empleo Sostenido. Se incorporará en detalle una descripción del proceso para identificar la subvención B de Empleo Sostenido para los jóvenes con impedimentos y el pareo del 10 por ciento.

VI.VR(e)(3) Los servicios de empleo sostenido deben proveerse con fondos del Título I o del Título VI tras la colocación en empleo de las personas con los impedimentos más

significativos. Según la sección 101(a)(22) y la sección 606(b)(3) de la Ley de Rehabilitación, describa la calidad, alcance y extensión de los servicios de empleo sostenido a ser provistos a las personas con los impedimentos más significativos, incluya los jóvenes con los impedimentos más significativos; y la programación de la transición a los servicios extendidos.

Calidad

La Ley WIOA, del 22 de julio de 2014, enfatiza la prestación de servicios de empleo sostenido para los consumidores con los impedimentos más significativos. La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) en su misión de integrar a las personas con impedimentos a la fuerza laboral y a una vida más independiente; promueve la prestación de servicios de empleo con apoyo conducentes a un resultado de empleo.

La Oficina de Apoyo y Modalidades de Empleo (OAME) de la ARV tiene el propósito en el ámbito central de colaborar, proveer asistencia, y facilitar la aplicabilidad de política pública a los Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME's) en las regiones, sobre los servicios de desarrollo de carreras, servicios a patronos y desarrollo de apoyo y modalidades de empleo para los consumidores. Contribuye con su personal en coordinar y colaborar con otras oficinas operacionales y administrativas de la ARV como facilitadores en los servicios de evaluación y monitoria programática e interpretación de los datos e información pertinente para asegurar el cumplimiento con la Porción de la ARV del Plan Estatal Unificado y el Plan Estratégico de la agencia.

La ARV, a través de los CAME's desarrolla equipos inter y transdisciplinarios para asegurar que los servicios de empleo con apoyo, los cuales son provistos por los PRC, sean uniformes; ágiles y responsivos a las necesidades de los consumidores con los impedimentos más significativos.

Además, la OAME y los CAME realizan actividades de monitoreo con el propósito de verificar cumplimiento, desarrollo del proyecto, servicios de calidad, identificar limitaciones, uso de recursos, participación de consumidores, entre otras.

Alcance y extensión

Los individuos pueden recibir hasta 24 meses de servicios de empleo con apoyo, o más de ser necesario para alcanzar la estabilización en el empleo. Además, los jóvenes con impedimentos pueden recibir hasta cuatro años de servicios extendidos hasta que alcancen los 25 años.

El Consejero en Rehabilitación Vocacional (CRV) identifica a los consumidores con impedimentos más significativos que pudieran beneficiarse de la modalidad de Empleo Sostenido, conforme a las disposiciones del Reglamento Federal 34 CRF 361.34. Dicha identificación comienza con la entrevista inicial, análisis de evidencia médica, análisis de destrezas pre-empleo y cualquier otro aspecto relevante del proceso evaluativo.

La modalidad de empleo con apoyo es provista a través de los CAME de la ARV, y ofrece apoyo al CRV para validar fortalezas vocacionales y necesidades de los solicitantes/consumidores, al igual que promoverlos a un empleo competitivo integrado bajo la modalidad de empleo con apoyo. Previo a ser referido al CAME, el consumidor puede recibir servicios en el Centro de Evaluación y Ajuste (CAA) de la ARV para ser evaluado en las siguientes áreas:

- Personal, vida diaria, familiar y comunitaria
- Cognitivo-psicosocial
- Perceptual-psicomotor
- Adiestramiento, empleo y trabajo

En el referido al CAA se identificará que el consumidor será enviado a un Programa de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) para trabajarse bajo la modalidad de empleo con apoyo, por lo cual el proceso evaluativo debe tener un enfoque ecológico.

El proceso de empleo con apoyo se ha enmarcado dentro de los siguientes cinco tramos desarrollados para proveer estos servicios:

Tramo I. Determinación de necesidades

- Revisión de documento: evaluación de destrezas pre-empleo, necesidades y recursos de apoyo
- Evaluación comprensiva situacional
- Determinación de necesidades mediante la validación del perfil
- Apoyo: consumidor y familia
- Se redacta Plan de Intervención y Apoyo para Colocación en Empleo con Apoyo.

Tramo II. Preparación Ocupacional

- Evaluación ecológica
- Posible revisión del Plan de Intervención y Apoyo para Colocación en Empleo con Apoyo
- Apoyo continuo

Tramo III. Servicios de colocación

- Plan de mercadeo
- Promoción
- Análisis ocupacional
- Propuesta de empleo
- Acomodo razonable
- Proceso de reclutamiento

- Revisión del Plan de Intervención y Apoyo para Colocación en Empleo con Apoyo (si aplica)
- Reuniones con el patrono y la familia
- Apoyo continuo

Tramo IV. Retención de Empleo, Adiestramiento Intensivo y Moderado

- Adiestramiento intensivo y moderado
- Desarrollo de redes de apoyo natural
- Revisión Plan de Intervención y Apoyo para Colocación en Empleo con Apoyo (si aplica)
- Evaluación/Monitoreo
- Rendimiento de informes
- Reuniones con patronos/familia
- Apoyo continuo

Tramo V. Estabilización, Transición al Apoyo Extendido y Cierre en 90 días

- Reuniones con patrono y familia
- Inicio fase de seguimiento en el empleo (mínimo de 90 días)
- Evaluaciones de ejecución del consumidor por parte de: patrono/supervisor/adiestrador
- Identificación de fuentes de apoyo extendido con: familia/empleados/comunidad
- Evaluación sobre los servicios a consumidor/familia/patrono/CRV (encuesta de satisfacción)

La información previa sobre calidad, alcance y extensión de los servicios aplica a los jóvenes. La ARV continuará proveyendo servicios de Empleo con Apoyo y servicios extendidos a los jóvenes con impedimentos más significativos referidos. Mediante el sistema de manejo de casos de la agencia, los CAME identificarán a los consumidores entre las edades de 14 a 24 años.

Programación de la transición a los servicios extendidos

Conforme a WIOA, la ARV hará disponibles los recursos para servicios extendidos a jóvenes con impedimentos más significativos, por un periodo que no excederá cuatro (4) años. Estos servicios serán provistos a través de la contratación de Programas de Rehabilitación de la Comunidad. Los Analistas de los CAME's recibirán la petición de los patronos para el apoyo a través de los servicios extendidos y este negociará con el CRV el servicio a ser ofrecido y el número de intervenciones requeridas estabilizar a la persona en el empleo. Se crea una autorización de servicios en el sistema de manejo de casos.

Con el propósito de mejorar la calidad, alcance y extensión de servicios de empleo con apoyo, la ARV está comprometida a llevar a cabo las metas y estrategias establecidas y descritas en la sección e (2).

VI.VR(e)(4) Las secciones 101(a)(22) y 606(b)(4) de la Ley de Rehabilitación requiere que la agencia de rehabilitación vocacional describa los esfuerzos para identificar y planear, incluyendo acuerdos de cooperación, con otras agencias estatales y otras entidades apropiadas para proveer servicios de empleo sostenido. La descripción debe incluir servicios extendidos, según aplique, a las personas con los impedimentos más significativos, incluida la prestación de servicios extendidos para los jóvenes con los impedimentos más significativos de conformidad con el 34 CFR 363.4(a) y 34 CFR 361.5(c)(19)(v).

La ARV emite anualmente un Aviso Público para contratar Programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC's) que provean servicios a los consumidores con los impedimentos más significativos. Actualmente, la ARV mantiene acuerdos contractuales con PRC's en toda la isla.

Conforme a WIOA, la ARV hará disponibles los recursos para servicios extendidos a jóvenes con impedimentos más significativos, por un periodo que no excederá cuatro (4) años. Estos servicios serán provistos a través de la contratación de Programas de Rehabilitación de la Comunidad. Los Analistas de los CAME's recibirán la petición de los patronos para el apoyo a través de los servicios extendidos y este negociará con el CRV el servicio a ser ofrecido y el número de intervenciones requeridas estabilizar a la persona en el empleo. Se crea una autorización de servicios en el sistema de manejo de casos.

Al presente, no existe ningún procedimiento para ofrecer los servicios extendidos a adultos. Actualmente, estos dependen de los apoyos naturales. Sin embargo, la ARV trabajará con dicha situación.

VI.VR(f) Estimados Anuales. Las secciones 101(a)(15) y 101(a)(23) de la Ley de Rehabilitación requiere que todas las agencias de rehabilitación vocacional realicen anualmente una evaluación completa de sus recursos y capacidad para atender a todas las personas elegibles antes del inicio del año fiscal federal. De conformidad con el 34 CFR 361.29(b), estimados anuales, incluya las siguientes proyecciones:

VI.VR(f)(1) Estimados para el próximo año fiscal federal-

VI.VR(f)(1)(a) el programa de rehabilitación vocacional; y

Categoría de prioridad (si le aplica)	Número de individuos elegibles para los servicios	Número estimado de individuos elegibles para recibir servicios	Costo de los servicios usando fondos del Título I	Número de individuos elegibles pero que no recibe servicios (se le aplica)
No aplica	38,000	25,000	28,320,000.00	0

VI.VR(f)(1)(b) el programa de empleo sostenido.

Categoría de prioridad (si le aplica)	Número de individuos elegibles para los servicios	Número estimado de individuos elegibles para recibir servicios de empleo sostenido	Costo de los servicios usando fondos del Título I y Título VI	Número de individuos elegibles pero que no recibe servicios (se le aplica)
No aplica	538	170	\$2,720,000.00	0

VI.VR(g) Orden de Selección

VI.VR(g)(1) De conformidad con la sección 101(a)(5) de la Ley de Rehabilitación, esta descripción debe ser modificada cuando la agencia de rehabilitación vocacional lo determine, basado en el estimado anual descrito en la sección f (VI.VR(f)), los servicios de rehabilitación vocacional que no se puedan ofrecer a todos los individuos con impedimentos elegibles en el estado quienes solicitan y se determinan elegibles para los servicios.

La ARV no implementará un orden de selección y se prestarán servicios a todos los individuos elegibles.

VI.VR(g)(2) Para agencias de rehabilitación que hayan definido categorías de prioridad describa-

VI.VR(g)(2)(A) Provea una justificación para el orden

No aplica.

VI.VR(g)(2)(B) El orden (categorías de prioridad) a seguir al seleccionar individuos elegibles para proveer servicios de rehabilitación vocacional, garantizar que los individuos con los

impedimentos más significativos son seleccionados para los servicios antes que otros individuos con impedimentos, y

No aplica.

VI.VR(g)(2)(C) Las metas de la agencia de rehabilitación vocacional para servir a los individuos en cada categoría de prioridad, incluya como la agencia ayudará a los individuos elegibles asignados a las categorías de prioridad cerradas con información y referidos, el método que la agencia usará para manejar las listas de espera, y el tiempo proyectado para abrir categorías de prioridad. Nota: Se consideran abiertas las categorías de prioridad cuando los individuos en estas puedan ser atendidos.

No aplica.

VI.VR(g)(3) La agencia de rehabilitación vocacional ha sido seleccionada para servir a individuos elegibles fuera del orden de selección que requieren un tipo de servicio o equipo para retener el empleo?

No aplica.

VI.VR(h) Relevó de Cobertura Estatal. El plan estatal estará vigente en todas las subdivisiones políticas del estado; sin embargo, el Comisionado de la Administración de Servicios de Rehabilitación Vocacional podrá no aplicar este requisito de cumplimiento de conformidad con la sección 101(a)(4) de la Ley de Rehabilitación y la implantación de regulación en 34 CFR 361.26. Si la agencia de rehabilitación vocacional solicita un relevó de cobertura estatal o si previamente se le ha aprobado una, describa los tipos de servicio y las entidades locales que proveerán estos servicios bajo el relevó de cobertura estatal y cómo la agencia ha cumplido con los requisitos del 34 CFR 361.26. Si la agencia de rehabilitación vocacional no solicita o no tiene un relevó de cobertura estatal aprobado, indicar no aplica.

No aplica.

VI.VR(i) Sistema Abarcador de Desarrollo de Personal. Conforme con los requerimientos de la Sección 101(a)(7) de la Ley de Rehabilitación, la agencia de rehabilitación vocacional anualmente debe desarrollar y mantener un sistema abarcador de desarrollo de personal (consistente con el propósito de la Ley de Rehabilitación), que incluya una descripción de los procedimientos y actividades que la agencia llevará a cabo para asegurar que tendrá una oferta adecuada de personal profesional cualificado en rehabilitación y personal de apoyo que proveerá lo siguiente:

VI.VR(i)(1) Análisis de las necesidades de empleados actuales y proyectados, incluya

VI.VR(i)(1)(A) El número de empleados requeridos por la agencia de rehabilitación para proveer servicios de rehabilitación vocacional, distribuidos por categoría de personal; y

VI.VR(i)(1)(B) El número y tipo de personal empleado por la agencia de rehabilitación para proveer servicios de rehabilitación vocacional, incluya la proporción de consejeros en rehabilitación cualificados a consumidores;

VI.VR(i)(1)(C) Proyección de número de empleados, distribuidos por categoría de personal, que será requerido por la agencia para proveer servicios de Rehabilitación Vocacional dentro de los próximos 5 años, con base en la proyección de individuos a ser atendidos, incluyendo individuos con impedimentos más significativos, la proyección de empleados que se retirarán o no continuarán en la disciplina, y cualquier otro factor pertinente.

Personal de la ARV

Título de puesto por categoría de personal	Total de puestos	Número de personal que se necesita actualmente	Número de personal que se necesitará en 5 años
Consejería	114	158	160
Apoyo	245	320	320
Administrativo	250	310	310
Otro	1	0	1

VI.VR(i)(1)(D) Proporción de consejeros en rehabilitación cualificados a consumidores;

La proporción actual es de aproximadamente 348 consumidores por Consejero en Rehabilitación Vocacional (CRV) (39,745 casos activos/114 CRV).

VI.VR(i)(1)(E) Proyección de consumidores a servir en cinco años

A los fines de articular el funcionamiento de la agencia respondiendo a las necesidades de la población que atiende, la ARV requiere de personal profesional relacionado al campo de la rehabilitación, ocupando diversas posiciones, al igual que otro profesional de apoyo y administrativo. Los profesionales de apoyo también proveen servicio directo al solicitante/consumidor; mientras que el personal administrativo contribuye a la continuidad de otros procesos necesarios para el funcionamiento de la agencia y el logro de metas programáticas. La ARV al 30 de septiembre de 2025 tiene una nómina de 610 empleados, de los cuales 114 son CRV manejando casos y proyecta atender a una población estimada de 39,000 personas con impedimentos durante los años programa 2026 y 2027.

VI.VR(i)(2) Datos e información sobre preparación y desarrollo, reclutamiento y retención del personal, incluya lo siguiente:

VI.VR(i)(2)(A) Una lista de las instituciones de educación superior en el Estado que preparan profesionales de Rehabilitación Vocacional, por tipo de programa; el número de estudiantes matriculados en cada una de las referidas instituciones, detallado por tipo de programa; y el número de estudiantes que se graduó durante el año anterior de las referidas instituciones, conducente a certificación o licencia, detallado por categoría de personal para la que se obtuvo, o cuenta con credenciales para obtener, una certificación o licencia.

Institución de Educación Superior	Tipo de Programa	Número de Estudiantes Matriculados	Número de Estudiantes Graduados el Año Anterior
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras	Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación	42	19
Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico	Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación	18	6
Universidad Central de Bayamón	Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación	0	2
Universidad Central de Bayamón	Bachillerato en Psicología	41	2
Universidad Central de Bayamón	Bachillerato en Trabajo Social	25	10
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas	Terapia Ocupacional	64	16
Universidad de Puerto Rico, Recinto de	Terapia Física	78	20

Institución de Educación Superior	Tipo de Programa	Número de Estudiantes Matriculados	Número de Estudiantes Graduados el Año Anterior
Ciencias Médicas			
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas	Maestría en Patología del Habla	34	14
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Ciencias Médicas	Enfermería	213	85

VI.VR(i)(2)(B) El plan de la agencia de rehabilitación para reclutar, preparar y retener al personal calificado, que atienda la necesidad actual y proyectada de personal; facilitar y coordinar los esfuerzos entre la agencia, las instituciones de educación superior y las organizaciones profesionales para reclutar, preparar y retener personal calificado, incluya personal de minorías e individuos con impedimentos.

La ARV tiene como misión institucional la provisión de servicios de rehabilitación vocacional encaminados a la integración exitosa de las personas con impedimentos a la fuerza laboral del país y al disfrute de una vida más independiente. 4 Con dicho propósito, la ARV cuenta con profesionales comprometidos con el servicio público, debidamente cualificados para atender de manera ágil y responsiva, las necesidades de rehabilitación vocacional y de vida independiente de las personas con impedimentos, con prioridad a aquellos con impedimentos más significativos.

Con el fin de garantizar que contemos con el personal mejor cualificado y cabalmente adiestrado para proveer servicios a las personas con impedimentos, ofrecemos

oportunidades de desarrollo profesional a nuestros recursos humanos. También, tomamos en consideración sus necesidades y recomendaciones para el mejor funcionamiento de la agencia.

Puerto Rico cuenta con varias instituciones de educación superior que preparan profesionales en el campo de la rehabilitación. La ARV tiene convenios con dos (2) universidades que preparan profesionales en el campo de la consejería en rehabilitación. El propósito del convenio es proveer oportunidad a los estudiantes para que lleven a cabo su práctica en nuestra agencia. Además, la ARV recluta egresados de tales instituciones y otras:

- Universidad de Puerto Rico, (UPR) - Es la única institución pública de educación superior en Puerto Rico. Su campus principal se encuentra en Río Piedras, en el cual se encuentra el Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación; y cuenta con otros 10 campus a través de la isla.
- UPR, Recinto de Ciencias Médicas en los siguientes programas: Terapia Ocupacional; Terapia Física; Maestría en Patología del Habla; y Enfermería.
- Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico: Programa Graduado de Consejería en Rehabilitación.

La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV), a través de la Oficina de Asuntos Laborales y Recursos Humanos y sus divisiones, es responsable de desarrollar, actualizar e implementar un plan para el reclutamiento, la preparación y la retención de personal cualificado que permita atender las necesidades actuales y proyectadas de personal. Para cumplir con dichos requisitos, la ARV continuará llevando a cabo los siguientes procedimientos y actividades:

- Análisis y desarrollo de estrategias basadas en la necesidad de reclutamiento, reclasificación, adiestramiento o cualquier otro requisito relacionado con los recursos humanos.
- Proveer asesoramiento y apoyo en asuntos relacionados con la administración de los recursos humanos de la agencia, manteniendo una estrecha coordinación con el área programática.
- Mantenimiento de un inventario de recursos humanos que incluya la clasificación de puestos, vacantes existentes, identificación de candidatos para jubilación y planificación de sucesión. Esta información se analiza anualmente para determinar patrones de empleo, puestos de difícil reclutamiento y el número de empleados con 25 años o más de servicio.
- Proyecciones de necesidades futuras de recursos humanos (en un término de 1 a 5 años), por número y tipo de empleado, con énfasis en el personal que ofrece servicios directos a personas con discapacidades.
- Proveer adiestramientos y promover el desarrollo del personal.
- Establecer objetivos y tipos de actividades de capacitación que se ofrecerán a los empleados, con el fin de cumplir con los compromisos programáticos y administrativos de la agencia.
- Coordinar el adiestramiento del personal de la ARV con universidades y otras instituciones que preparan profesionales relacionados con el campo de la rehabilitación.
- Mantener los esfuerzos dirigidos a continuar reclutando personal cualificado con discapacidades. La ARV cuenta con consejeros en rehabilitación con diversas discapacidades. Continuamos enfatizando el cumplimiento con la Ley 81, según enmendada, conocida como la Ley de Igualdad de Oportunidades de Empleo para

Personas con Impedimentos. Como parte de la evaluación de solicitudes de examen, se otorgan 5 puntos adicionales a toda persona que presente evidencia de poseer algún tipo de condición incapacitante.

La ARV recluta sin distinción de edad, raza, color, género, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas. Nuestra agencia realiza sus reclutamientos basándose en las cualificaciones del solicitante. La ARV de Puerto Rico es la única Unidad Estatal Designada en la nación cuya población está compuesta en más de un 99% por personas pertenecientes a una minoría (hispanos y/o hispanohablantes).

VI.VR(i)(2)(C) Describa las políticas, procedimientos y actividades de desarrollo del personal que asegure que todo el personal empleado por la agencia de rehabilitación vocacional reciba adiestramiento adecuado y apropiado y educación continua para los profesionales:

VI.VR(i)(2)(C)(i) particularmente relacionado con evaluación, consejería vocacional, colocación de empleo, tecnología asistiva, que incluya adiestramiento en coordinación con las entidades a cargo de implantar programas estatales bajo la sección 4 de la Ley Federal de Tecnología Asistiva de 1998; y

VI.VR(i)(2)(C)(ii) procedimientos para obtener y difundir a los profesionales de la agencia de rehabilitación de conocimiento relevante producto de investigaciones y otros recursos y para proveer adiestramiento en relación con las enmiendas de la Ley de Rehabilitación establecida por Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral.

Según se establece en el “Manual de Procedimientos para Adiestramiento de Todo el Personal de la Administración de Rehabilitación Vocacional”, la ARV fomenta y enfatiza en la educación continua de sus empleados. Por consiguiente, la ARV lleva a cabo las siguientes actividades para garantizar que cuenta con el personal cualificado:

- Identificación y comunicación de las necesidades de adiestramiento

- Análisis y desarrollo de estrategias basadas en la necesidad de adiestramiento
- Diseño de actividades de adiestramiento para tratar temas concernientes a asuntos administrativos y programáticos relevantes al programa de rehabilitación vocacional
- Planificación de actividades de capacitación como resultado de las necesidades identificadas en el estudio de necesidades, informes de monitorias y evaluaciones de desempeño

El adiestramiento a consejeros de nuevo reclutamiento abarca temas tales como: proceso de prestación de servicios, indicadores de productividad y Plan Estatal, entre otros.

i) particularmente relacionado con evaluación, consejería vocacional, colocación de empleo, tecnología asistiva, que incluya adiestramiento en coordinación con las entidades a cargo de implantar programas estatales bajo la sección 4 de la Ley Federal de Tecnología Asistiva de 1998; y

El Programa de Asistencia Tecnológica (PRATP) establecido bajo la Ley 264 del 2000, conocida como Ley para el Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico (PRATP, por sus siglas en inglés), según enmendada, tiene la responsabilidad de promover cambios en los sistemas públicos y privados para la inclusión, independencia y auto suficiencias de las personas con impedimentos a través del uso de la asistencia tecnológica. Para ello, mantiene acuerdos colaborativos con agencias gubernamentales. La ARV mantiene un acuerdo con el PRATP para intercambio de recursos, conocimientos y experiencia en temas de asistencia tecnológica.

La ARV ofrece en sus seis regiones servicios de asistencia tecnológica bajo las siguientes categorías: visual, auditivo, movilidad, comunicación, vida independiente, área cognitiva, y acceso a computadoras. Los servicios son provistos por Terapeutas Ocupacionales, Fisioterapeutas, Audiólogos, Maestros Certificados, Patólogos de

Habla y Lenguaje, Especialistas en Servicios a Ciegos y Rehabilitación Visual. Estos profesionales cuentan con las credenciales requeridas y se mantienen actualizados en el campo de la Asistencia Tecnológica (AT). A tales efectos, la Agencia se beneficia de la colaboración con el PRATP, ya que sus especialistas ofrecen adiestramientos al personal de la ARV en temas tales como:

- Equipos de AT de baja, mediana y alta tecnología
- Legislación sobre AT
- Integración de AT a los procesos de evaluación y ajuste
- Alternativas de AT para empleo y vida independiente
- AT para poblaciones específicas (ciegos, problemas de aprendizaje, con impedimentos de movilidad, entre otras)
- Nuevos equipos en el mercado y alternativas sin costo
- Alternativas de equipos de AT de bajo costo o hechas en casa; entre otros

Estos y otros adiestramientos provistos al personal de la ARV han contribuido a mantener actualizados sus conocimientos y destrezas, teniendo a su vez un efecto en la prestación de servicios a solicitantes/consumidores, facilitando resultados de empleo y de vida independiente.

ii) procedimientos para obtener y difundir a los profesionales y paraprofesionales de la agencia de rehabilitación de conocimiento relevante producto de investigaciones y otros recursos y para proveer adiestramiento en relación con las enmiendas de la Ley de Rehabilitación establecida por la Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral.

Con el propósito de adquirir y difundir conocimiento significativo de investigaciones y otras fuentes, al personal profesional y paraprofesional de la agencia, y también en

relación con las enmiendas de la Ley de Rehabilitación establecidas por WIOA, la ARV ha establecido el siguiente procedimiento:

1. Presentación al personal de los resultados del Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación.
2. Envío mediante correo electrónico interno los enlaces a artículos o recursos de información relacionados con el campo de la rehabilitación.
3. Acuerdo con la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación de la UPR para que compartan con la agencia resultados de estudios de investigación relacionados al campo de la rehabilitación.
4. Permitir la participación del personal en cursos de educación continua, muchos de los cuales contienen información y estrategias basadas en evidencia.
5. Adiestramientos, asistencias técnicas y comunicaciones normativas relacionadas con las enmiendas de la Ley de Rehabilitación establecidas por WIOA.

VI.VR(i)(3) Describa las políticas y procedimientos de la agencia para el establecimiento y mantenimiento de estándares de personal que sean conformes con la sección 101(a)(7)(B) para asegurar que el personal profesional y paraprofesional de la agencia de rehabilitación vocacional cuenta con el adiestramiento y preparación adecuadas, incluyendo-

VI.VR(i)(3)(A) estándares que sean consistentes con cualquier certificación, licencia, registro o requisito comparable que sea aplicable a la profesión o disciplina en la que dicho personal provea servicios de Rehabilitación Vocacional, y sea reconocido a nivel nacional o estatal; y

VI.VR(i)(3)(B) el establecimiento y mantenimiento de requisitos de educación y experiencia, de conformidad con la sección 101(a)(7)(B)(ii) de la Ley de Rehabilitación, para asegurar que el personal tiene una comprensión propia del siglo XXI en cuanto a la evolución de la fuerza trabajadora y las necesidades de los individuos con impedimentos.

A. Estándares que sean consistentes con cualquier certificación, licencia, registro o requisito comparable que sea aplicable a la profesión o disciplina en la que dicho personal provea servicios de Rehabilitación Vocacional, y sea reconocido a nivel nacional o estatal:

En Puerto Rico, la profesión de consejería en rehabilitación está regulada por la Ley No. 58 del 7 de mayo de 1976, según enmendada conocida como la “Ley Reguladora de la Profesión de Consejería en Rehabilitación en Puerto Rico”. La ley establece que para ejercer como consejero en rehabilitación la persona debe poseer un grado de Maestría en Consejería en Rehabilitación y tener una licencia estatal vigente expedida por la Junta Examinadora apropiada. También es requerido que el profesional mantenga activa sus credenciales y licencias en el Registro de Profesionales de la Oficina de Reglamentación y Certificación de Profesionales de la Salud, sea miembro del Colegio de los Profesionales de la Consejería en Rehabilitación de Puerto Rico, y cumpla con horas de educación continua. La ARV recluta personal que cumpla con estos requisitos, para poder garantizar los estándares más altos de la profesión de consejería en rehabilitación.

De igual forma, se requiere certificación o licencia como requisitos de empleo, beneficios y salarios a: maestros, terapistas físicos, terapistas ocupacionales, patólogos de habla y lenguaje, trabajadores sociales, sicólogos, entre otros.

B. El establecimiento y mantenimiento de requisitos de educación y experiencia, de conformidad con la sección 101(a)(7)(B)(ii) de la Ley de Rehabilitación, para asegurar que el personal tiene una comprensión propia del siglo XXI en cuanto a la evolución de la fuerza trabajadora y las necesidades de los individuos con impedimentos.

Actualmente el personal de la ARV recibe educación continua para mantenerse actualizados sobre temas relacionados a las personas con impedimentos. La ARV, ha desarrollado las siguientes estrategias para mantener los estándares de personal consistente con los requisitos más altos del estado y aplicables a la profesión o disciplina en particular:

- Revisión anual de las certificaciones, licencias y educación continua de profesiones o disciplinas en particular
- Continuar proveyendo al personal adiestramiento y capacitación necesaria para el óptimo desempeño de sus funciones
- Mantener un registro actualizado de adiestramientos, talleres, capacitaciones, entre otros, ofrecidos al personal
- Identificar necesidades de readiestramiento del personal para fortalecer el desempeño de sus funciones
- Evaluación anual del desempeño del personal
- Reforzar las relaciones de trabajo con el Departamento del Trabajo Local para proveer información actualizada sobre el mercado laboral a través de capacitaciones formales.

El personal de la Agencia también se beneficia de adiestramientos provistos por recursos tales como:

- Colegio de Profesionales de la Consejería en Rehabilitación de Puerto Rico (CPCR):
Consejeros en Rehabilitación
- Universidad de Puerto Rico
- Centro de asistencia técnica para gerencia de calidad (VRTAC-QM)
- Centro de asistencia técnica para empleo de calidad (VRTAC-QE)
- Otras de varias disciplinas profesionales

VI.VR(i)(4) Método que utiliza la agencia de rehabilitación para garantizar que el personal pueda comunicarse en modos apropiados de comunicación o en el idioma nativo de solicitantes o individuos elegibles que tienen limitación en su habilidad para hablar el inglés.

La agencia, en su visión de ser la agencia líder, en la prestación de servicios a personas con impedimentos; provee al personal los adiestramientos y talleres necesarios para cubrir las necesidades de comunicación de los solicitantes/consumidores sordos, ciegos y sordos/ciegos. Por tal razón, el personal de la agencia participa en actividades de capacitación relacionadas. A su vez, la ARV cuenta con cuatro (4) intérpretes para sordos que pueden ser utilizados cuando sean necesarios para atender a solicitantes o individuos elegibles.

Debido al hecho de que Puerto Rico es un país hispanoparlante (el inglés se usa como segundo idioma), podemos comunicarnos en la lengua materna (español) de nuestros solicitantes/ consumidores. Sin embargo, si un solicitante/consumidor sólo habla inglés, también nos podemos comunicar en ese idioma. Además, la ARV puede proveer a clientes formatos alternativos tales como el Braille y letra agrandada, entre otros.

La ARV, instaló un sistema de video interpretación a través de las instalaciones de la ARV, lo que facilita la comunicación con la población sorda, independientemente el intérprete esté físicamente en el lugar donde el solicitante/consumidor requiera el servicio.

VI.VR(i)(5) Describa los procedimientos y actividades para mantener la coordinación entre el sistema abarcador de desarrollo de personal de la Unidad Estatal Designada y el personal bajo la Ley Federal de Educación para Individuos con Impedimentos.

En Puerto Rico, la Secretaría Asociada de Educación Especial y la ARV se encuentran en dos departamentos estatales distintos (DE y DTRH; respectivamente). El primero es responsable por la implantación de la Ley Pública 108-446 de 2004, según enmendada, conocida como “*Individuals with Disabilities Education Improvement Act*” (IDEIA, por sus siglas en idioma inglés); el segundo lo es de la implantación de la Ley Federal de Rehabilitación de 1973, según enmendada y la Ley 97-2000, según enmendada, conocida como “Ley de Rehabilitación Vocacional de Puerto Rico”. Además de las leyes ya indicadas, la Ley 51-1996 según enmendada, conocida como Ley de Servicios Educativos Integrales para Personas con Impedimentos, dispone la coordinación a lograrse entre las distintas agencias locales para asegurar una transición efectiva de los jóvenes con impedimentos que provienen del DE. Ambas agencias mantienen vínculos cooperativos con relación al desarrollo de sus respectivos recursos humanos y como tal, han estado planificando, desarrollando, ofreciendo y/o participando en actividades de adiestramiento en servicio desde el 1987. Algunos de los temas cubiertos en tales actividades son: transición de la escuela al trabajo; evaluación vocacional; empleo sostenido; IDEIA; ADA (“*Americans with Disabilities Act*”), Ley Pública Núm. 101-336 del 26 de julio de 1990, según enmendada); la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014, según enmendada, conocida como Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral” (WIOA, por sus siglas en inglés), entre otros. Además, ambas agencias son miembros de un comité consultivo, el cual se reúne periódicamente para planificar y unir esfuerzos en el desarrollo e implementación de los servicios de la escuela al trabajo.

Los esfuerzos y alianzas realizados bajo los acuerdos colaborativos con el DE; así como entre el DTRH y sus componentes; son conducentes al desarrollo de estrategias y actividades para cumplir con la reglamentación federal. La ARV tiene la responsabilidad de dar seguimiento al vínculo cooperativo con el DE. Como parte de este compromiso la agencia participó en reuniones con el Comité Consultivo de Educación Especial.

VI.VR(j) **Coordinación con Oficiales de Educación. Conforme requiere la sección 101(a)(11)(D) de la Ley de Rehabilitación-**

VI.VR(j)(1) **Describa los planes, políticas y procedimientos de coordinación entre la agencia estatal designada y los oficiales de educación responsables de la educación pública de estudiantes con impedimentos, que estén diseñados para facilitar la transición de los estudiantes con impedimentos desde el recibo de servicios de educación en la escuela hasta recibir servicios de rehabilitación vocacional, incluyendo servicios de transición pre-empleo.**

La ARV tiene la responsabilidad de cumplir con lo requerido en el Capítulo 34 del Código de Reglamento Federal (34CFR), Sección 361.22, el cual establece que el Plan Estatal tiene que contener planes, políticas y procedimientos para la coordinación entre la Unidad Estatal Designada (ARV en Puerto Rico) y el Departamento de Educación (DE) para facilitar la transición de los estudiantes con impedimentos, 14-21 años, de la escuela a los servicios de rehabilitación vocacional.

De igual forma, la ARV tiene un acuerdo interagencial como resultado de la implantación de la Ley 51, conocida como Ley de Servicios Educativos Integrados para Personas con Impedimentos, del 7 de junio de 1996. Esta Ley asigna responsabilidades a varias agencias del Gobierno con el propósito de brindar servicios de manera coordinada a las personas con impedimentos.

Las responsabilidades asignadas a la ARV por la Ley 51 son las siguientes:

1. Evaluar a través del consejero en rehabilitación vocacional los casos referidos para determinar su elegibilidad a los servicios, según lo establecen las guías estatales y federales.
2. Implantar y brindar servicios de vida independiente y rehabilitación vocacional a personas con impedimentos con capacidad para desempeñarse en algún tipo de trabajo, basados en la legislación estatal y federal.
3. Diseñar un Plan Individualizado para Empleo (PIPE), de acuerdo a las necesidades de la persona con impedimento y a tono con la reglamentación vigente.
 - Aplicación de las guías y procedimientos programáticos para la prestación de servicios
 - Fecha de comienzo y cese de los servicios
 - Meta de empleo (empleo regular, empleo con apoyo, autogestión u opciones innovadoras)
 - Fecha proyectada de la meta de empleo
 - Análisis para evidenciar las limitaciones funcionales del consumidor con relación a la meta de empleo, los resultados de la selección informada y los servicios programados
 - Servicios de rehabilitación vocacional recomendados que son necesarios para lograr la meta de empleo seleccionado
 - Servicios comparables y beneficios
 - Costos de los servicios
 - Evidencia de la participación económica negociada por el CRV con el consumidor/ familiar según aplique

- Criterios evaluativos
 - Responsabilidades específicas de la ARV
 - Responsabilidades del consumidor/representante
 - Coordinación con Agencias Educativas
 - Firmas y fechas en que se desarrolla y se aprueba el PIPE
 - Evidencia en el PIPE de la participación del consumidor en sus propias palabras para aplicar el proceso de selección informada, y otras gestiones realizadas en su proceso de rehabilitación vocacional
4. Colaborar y participar en la redacción e implantación del plan de transición a la vida adulta, siempre que sea apropiado.
 5. Proveer servicios de Transición Pre-Empleo a estudiantes con impedimentos elegibles o potencialmente elegibles.

La ARV reconoce la importancia de este proceso de Transición en los jóvenes con impedimentos, y mantendrá su compromiso de que el mismo se lleve a cabo conforme a las regulaciones federales y estatales. La ARV se encuentra desarrollando con el DE actividades conjuntas con el propósito de fortalecer la prestación de servicios de transición en general, y especialmente los servicios de pre-empleo a jóvenes con impedimentos más significativos.

La ARV tiene acuerdos formales con el Departamento de Educación (la agencia estatal de educación) y el Departamento del Trabajo local, sobre los Servicios de Transición, el cual incluye las responsabilidades de ambas agencias relacionadas con los procedimientos para el intercambio de documentación sobre la Sección 511 de WIOA, como sigue:

- Los Analistas de Transición de la ARV proveerán orientación al personal del Departamento de Educación sobre sus responsabilidades para el cumplimiento con los requerimientos de la Sección 511 de WIOA y completar el formulario de Certificación de Orientación de la ARV al DE.
- El Departamento de Educación local tiene las siguientes responsabilidades:
 1. Durante los siguientes 30 días luego de que se complete cada actividad o servicio de Transición, el DE enviará a la ARV una Certificación de Servicio de Transición, según se establece en la Sección 397.30 del Código de Reglamentación Federal y la Sección 511 de WIOA.
 2. Proveer al joven con impedimentos evidencia de haber completado los servicios de transición, entre otros, dentro de los próximos 30 días de haber completado cada actividad o servicio, de acuerdo con la Sección 397.20 del Código de Reglamentación Federal y la Sección 511 de WIOA.

VI.VR(j)(2) Describa el estatus actual y alcance del acuerdo Interagencial formalizado entre la agencia estatal de educación y la agencia de rehabilitación vocacional. Consistente con los requerimientos del acuerdo Interagencial formalizado y conforme con el CFR 361.22(B), provea como mínimo la siguiente información relacionada con el acuerdo:

VI.VR(j)(2)(A) La prestación de consultoría y asistencia técnica, la cual puede ser ofrecida a través de medios alternativos para participar de reuniones (tales como video conferencias y llamadas de conferencia), para ayudar a las entidades educativas con la planificación de la transición para estudiantes con impedimentos de la escuela a las actividades postescolares, incluya los servicios de transición pre-empleo y otros servicios de rehabilitación vocacional;

VI.VR(j)(2)(B) Planificación de la transición entre el personal de la agencia estatal designada y la entidad educativa para los estudiantes con impedimentos que facilite el desarrollo e implantación de sus Planes Individualizados de Educación bajo la sección 614(d) de la Ley Federal de Educación para Individuos con Impedimentos;

VI.VR(j)(2)(C) Las funciones y responsabilidades de cada agencia, incluyendo financieras, y aquellas disposiciones para determinar sobre la designación de personal cualificado para proveer servicios de transición y servicios de transición pre-empleo;

VI.VR(j)(2)(D) Procedimientos para identificar y alcanzar a servir a estudiantes con impedimentos que precisan servicios de transición y servicios de transición pre-empleo. Alcanzar a estos estudiantes debe ocurrir lo más temprano posible durante la planificación del proceso de transición y debe incluir como mínimo una descripción del propósito del programa de rehabilitación vocacional, requisitos de elegibilidad, procedimiento de solicitud y el alcance de los servicios a ser provistos a los individuos elegibles;

VI.VR(j)(2)(E) La coordinación necesaria para satisfacer el requisito de documentación según establece el 34 CFR parte 397 relacionado a los jóvenes y estudiantes con impedimentos quienes están en búsqueda de empleo con salario mínimo; y

VI.VR(j)(2)(F) Garantía conforme al 34 CFR 397.31, ni la entidad educativa local, ni la agencia educativa estatal local formalizaran un contrato u otro acuerdo con otra entidad, según se establece en el 34 CFR 397.5 (D), con la finalidad de operar un programa bajo el cual se involucre a jóvenes con impedimentos en un empleo por debajo del salario mínimo.

A. La prestación de consultoría y asistencia técnica, la cual puede ser ofrecida a través de medios alternativos para participar de reuniones (tales como video conferencias y llamadas de conferencia), para ayudar a las entidades educativas con la

planificación de la transición para estudiantes con impedimentos de la escuela a las actividades postescolares, incluya los servicios de transición pre-empleo y otros servicios de rehabilitación vocacional:

Según indicado en la sección anterior, en Puerto Rico la Ley 51 del 7 de junio de 1996, según enmendada, la ARV a través de su componente operacional y el Departamento de Educación a través de la Secretaría Asociada de educación Especial desarrolla e implementa el programa de transición de los jóvenes con impedimentos de la escuela al mundo del trabajo para estudiantes con impedimentos. Consulta y asistencia técnica puede ser ofrecida a través de medios alternativos para participar de reuniones.

B. Planificación de la transición entre el personal de la agencia estatal designada y la entidad educativa para los estudiantes con impedimentos que facilite el desarrollo e implantación de sus Planes Individualizados de Educación bajo la sección 614(d) de la Ley Federal de Educación para Individuos con Impedimentos:

I. Administración de Rehabilitación Vocacional:

- 1)** La Administración de Rehabilitación Vocacional en coordinación con el Departamento de Educación, proveerá Servicios de Transición Pre-empleo (PRE-ETS), por sus siglas en inglés, a estudiantes con impedimentos elegibles o potencialmente elegibles. Los servicios de pre-empleo a los estudiantes en proceso de transición son los siguientes:
 - a. Consejería de Exploración de Carreras
 - b. Experiencias de aprendizaje basadas en empleo
 - c. Consejería sobre oportunidades de entrar en programas de transición o educación postsecundaria.
 - d. Adiestramiento para desarrollar destrezas sociales y de vida independiente necesarias para estar listo para empleo.

e. Instrucción sobre auto-intercesoría

2) El personal de la Administración de Rehabilitación Vocacional (Analistas de Servicios Consejería en Rehabilitación que trabajan Transición o Consejeros en Rehabilitación Vocacional) podrán proveer asistencia técnica al personal del Departamento de Educación compartiendo, en orientaciones o reuniones, información que contribuya a que dicho personal tenga un mayor entendimiento sobre:

- a. Los aspectos médicos y otros relacionados con los impedimentos.
- b. Requisitos para solicitar servicios y criterios de elegibilidad de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- c. Cómo el personal escolar puede ayudar al estudiante en su preparación para recibir los servicios de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- d. Identificación de necesidades de transición, tales como tecnología asistiva, adiestramiento en orientación y movilidad; entre otros aspectos.
- e. El alcance de los servicios de transición de pre-empleo y los requisitos para beneficiarse de los mismos conforme a WIOA.
- f. Los Analistas de la Administración de Rehabilitación Vocacional orientarán sobre las responsabilidades de la Agencia educativa el cumplimiento con la Sección 511 de WIOA a los fines de completar el formulario de Certificación de Orientación al Personal del Departamento de Educación por parte de la Administración de Rehabilitación Vocacional.

3) Ofrecer orientaciones a padres y a estudiantes con impedimentos, coordinadas con la persona contacto identificada en cada escuela, sobre la Administración de Rehabilitación Vocacional, proceso de solicitud y alcance de los servicios a ser provistos a las personas con impedimentos elegibles, además de los servicios de

transición de pre-empleo y los criterios para recibir los mismos. Dichas orientaciones podrán ofrecerse en actividades de orientación generales coordinadas por la escuela, y en las reuniones del Comité de Programación y Ubicación (COMPU), entre otras.

- 4) Evaluar a través del Consejero en Rehabilitación Vocacional, los estudiantes referidos para determinar su elegibilidad a los servicios, según lo establecen las leyes y reglamentos federales y estatales aplicables.
- 5) Informar por escrito, al funcionario de la agencia que refiere el caso, los criterios utilizados para determinar que el estudiante es o no elegible para recibir servicios de la Administración de Rehabilitación Vocacional y las bases sobre las cuales se ha tomado esa determinación.
- 6) Colaborar y participar en la redacción e implantación de los servicios de transición establecidos en el Programa Educativo Individualizado (PEI) de la escuela a la vida adulta, siempre que sea citado o convocado para ese propósito. Dicha participación puede ser presencial, vía telefónica (teleconferencia), virtual o cualquier otro medio permisible.
- 7) Diseñar un Plan Individualizado para Empleo (PIPE), de acuerdo con las necesidades de la persona con impedimentos elegible a la Administración de Rehabilitación Vocacional, en o antes de que el estudiante egrese de la escuela.
- 8) Proveer los servicios de rehabilitación vocacional y otros servicios de transición necesarios, identificados, y recomendados en el PIPE, para la rehabilitación vocacional del estudiante elegible en el contexto de su meta de empleo.
- 9) Diseñar e implementar mecanismos para la recopilación de datos estadísticos.

II. Responsabilidades del Departamento de Educación:

- 1) Identificar la población a ser referida para evaluación de la Administración de Rehabilitación Vocacional, según los criterios de elegibilidad establecidos por las leyes y reglamentos aplicables, mediante el procedimiento acordado por las agencias.
- 2) Todo referido a la Administración de Rehabilitación Vocacional debe incluir lo siguiente:
 - a. Número del Seguro Social del estudiante
 - b. Evidencia Médica Psicológica Actualizada
 - c. Historial Académico y Reporte de Calificaciones
 - d. Historial Psico Social
 - e. Evaluación Vocacional basada en la Ley Núm. 263-2006
 - f. Copia de la Certificación de Destrezas Académicas Funcionales y de Pre-Empleo basado en la Ley 53-2016
 - g. Copia del Programa Educativo Individualizado (PEI)
 - h. Plan de Servicios Sección 504 u otras que apliquen
 - i. Cualquier otro documento que aplique

En el caso de los servicios de transición de pre-empleo el Departamento de Educación, ofrecerá y certificará los siguientes datos:

- a. Número de seguro social completo del estudiante
- b. Fecha de nacimiento
- c. Edad
- d. Raza

- e. Etnia
 - f. Escuela de procedencia y pueblo
 - g. Pueblo de residencia del estudiante
 - h. Grado que cursa
 - i. Si recibe servicios de educación especial o de la Sección 504
 - j. Entre otros que apliquen
- 3)** Coordinar y ofrecer la prestación de servicios considerando los Servicios de Transición desarrollado en los Programas Educativos Individualizados para garantizar una transición efectiva del joven con impedimentos a la vida post-escolar.
- 4)** Coordinará con los funcionarios de la Administración de Rehabilitación Vocacional orientaciones dirigidas a los padres, estudiantes y personal docente de las escuelas relacionadas a los servicios disponibles para los estudiantes en proceso de transición a la vida adulta.
- 5)** Proveer servicios académicos y vocacionales a la población con impedimentos, según las leyes y reglamentos federales y estatales aplicables.
- 6)** Colaborar con la Administración de Rehabilitación Vocacional en el objetivo de éstas de prestar servicios de colocación y seguimiento en el empleo a los estudiantes con impedimentos hasta que se gradúen de escuela superior, cumplan los veintiún (21) años o finalicen los servicios de educación especial.
- 7)** Proveer a través de sus escuelas, los recursos humanos para el desarrollo de destrezas académicas y ocupacionales básicas necesarias, según las necesidades identificadas en los resultados de las evaluaciones vocacionales y de acuerdo con lo establecido en el Programa Educativo Individualizado (PEI).

- 8) Proveer aquellos servicios relacionados, de apoyo y asistencia tecnológica requeridos para el logro de los objetivos educativos del estudiante en el ambiente o contexto escolar.
- 9) Evaluar, en unión al personal de la Administración de Rehabilitación Vocacional, los logros en la implementación de éste.
- 10) Notificar a la Administración de Rehabilitación Vocacional, con quince (15) días calendarios de anticipación, cuando se requiera la participación de sus funcionarios en una reunión del COMPU, para el desarrollo de los servicios de transición en el PEI.
- 11) Identificar medios de participación alternos en las reuniones de COMPU, tales como teleconferencias, virtual y/o cualquier otro medio que sea permisible.

C. Las funciones y responsabilidades de cada agencia, incluyendo financieras, y aquellas disposiciones para determinar sobre la designación de personal cualificado para proveer servicios de transición y servicios de transición pre-empleo:

La Administración de Rehabilitación Vocacional utilizará los fondos para proveer servicios de transición pre-empleo a estudiantes con impedimentos potencialmente elegibles y servicios de rehabilitación vocacional a individuos elegibles. Además, el Analista de Servicios de Consejería y el Consejero en Rehabilitación Vocacional de la ARV es un personal altamente cualificado. El Departamento de Educación proveerá los servicios educativos y de transición establecidos por ley.

D. Procedimientos para identificar y alcanzar a servir a estudiantes con impedimentos que precisan servicios de transición y servicios de transición pre-empleo. Alcanzar a estos estudiantes debe ocurrir lo más temprano posible durante la planificación

del proceso de transición y debe incluir como mínimo una descripción del propósito del programa de rehabilitación vocacional, requisitos de elegibilidad, procedimiento de solicitud y el alcance de los servicios a ser provistos a los individuos elegibles:

- 1) El proceso de Transición para los estudiantes con impedimentos comienza en la escuela con las orientaciones provistas por el Analista (consejero) de Transición (AT) de la ARV, a maestros, estudiantes con impedimentos y/o sus padres. Como resultado, se llevan a cabo reuniones del Comité de Programación y Ubicación (COMPU) y se toman decisiones sobre las recomendaciones al PEI. Se desarrolla un plan de acción, y el AT puede aceptar los referidos de los estudiantes con impedimentos.
- 2) El COMPU recopila información médica relacionada con el impedimento y nivel de funcionamiento al momento del referido.
- 3) El AT envía los referidos a los CRV de la oficina regional de la ARV que corresponda, y coordina la participación del CRV en las reuniones de COMPU de los estudiantes con impedimentos elegibles.
- 4) Cuando la información existente no describe el nivel de funcionamiento actual del estudiante, el CRV lleva a cabo una evaluación preliminar y la consulta con el AT en cuanto a cuáles evaluaciones pueden estar disponibles a través del DE para completar el proceso evaluativo.
- 5) El CRV solicita la opinión del consultor médico en las siguientes situaciones:
 - a. Cuando se necesita asesoramiento sobre las limitaciones funcionales causadas por el impedimento físico o mental del estudiante.

b. Cuando necesita clarificar aspectos médicos del impedimento para facilitar el proceso de toma de decisión del CRV y planificación de servicios. La determinación de elegibilidad es llevada a cabo por el CRV.

6) Los criterios de elegibilidad son aplicados considerando las limitaciones funcionales físicas y mentales, capacidad funcional, intereses vocacionales, destrezas, habilidades, experiencias de vida y otras, identificadas durante las etapas de evaluación para determinar elegibilidad.

E. La coordinación necesaria para satisfacer el requisito de documentación según establece el 34 CFR parte 397 relacionado a los jóvenes y estudiantes con impedimentos quienes están en búsqueda de empleo con salario mínimo:

La ARV tiene acuerdos formales con el Departamento de Educación (la agencia estatal de educación) y el Departamento del Trabajo local, sobre los servicios de Transición, el cual incluye las responsabilidades de ambas agencias relacionadas con los procedimientos para el intercambio de documentación sobre la Sección 511 de WIOA, como sigue:

- Los Analistas de Transición de la ARV proveerán orientación al personal del Departamento de Educación sobre sus responsabilidades para el cumplimiento con los requerimientos de la Sección 511 de WIOA y completar el formulario de Certificación de Orientación de la ARV al DE.
- El Departamento de Educación local tiene las siguientes responsabilidades:
 1. Durante los siguientes 30 días luego de que se complete cada actividad o servicio de Transición, el DE enviará a la ARV una Certificación de Servicio de Transición, según se establece en la Sección 397.30 del Código de Reglamentación Federal y la Sección 511 de WIOA.

2. Proveer al joven con impedimentos evidencia de haber completado los servicios de transición, entre otros, dentro de los próximos 30 días de haber completado cada actividad o servicio, de acuerdo con la Sección 397.20 del Código de Reglamentación Federal y la Sección 511 de WIOA.

F. Garantía conforme al 34 CFR 397.31, ni la entidad educativa local, ni la agencia educativa estatal local formalizarán un contrato u otro acuerdo con otra entidad, según se establece en el 34 CFR 397.5 (d), con la finalidad de operar un programa bajo el cual se involucre a jóvenes con impedimentos en un empleo por debajo del salario mínimo.

La entidad educativa local y la agencia educativa estatal no formalizarán contrato u otro acuerdo con otra entidad, según se establece en el 34 CFR parte 397.5(d), con la finalidad de operar un programa bajo el cual se involucre a jóvenes con impedimentos en un empleo por debajo del salario mínimo.

VI.VR(k) Coordinación con Patronos. Conforme requiere la sección 101(a)(11)(E) de la Ley de Rehabilitación describa como la agencia de rehabilitación vocacional colaborará con patronos para identificar oportunidades de empleo competitivo integrado y exploración de carreras de modo que se facilite la prestación de servicios de rehabilitación vocacional; y servicios de transición para jóvenes y estudiantes con impedimentos, incluyendo servicios de transición pre-empleo para estudiantes con impedimentos.

La agencia estatal designada colaborará con patronos para identificar oportunidades de empleo competitivo integrado y exploración de carreras de modo que se facilite la prestación de:

1. Servicios de Rehabilitación Vocacional:

La ARV continúa trabajando con patronos para identificar oportunidades de empleo competitivo integrado y exploración de carreras. A tales efectos, cuenta con Centros de Apoyo y Modalidades de Empleo (CAME), cuyo personal tiene a su cargo el trabajo con patronos. El personal de CAME contacta patronos potenciales, así como a aquéllos que emplean a personas con impedimentos con el propósito de promover oportunidades de empleo y utilizar sus instalaciones para actividades de evaluación y exploración de carreras.

Los CAME organizan además actividades de capacitación a patronos, con el fin de aumentar sus conocimientos respecto a la población con impedimentos y los beneficios de emplearlas, entre otros temas. Además, participan en ferias de empleo, en las que se provee información sobre los servicios de la ARV y se promocionan candidatos cualificados.

2. Servicios de transición para estudiantes y jóvenes con impedimentos, incluyendo servicios de transición pre-empleo para estudiantes con impedimentos:

En cumplimiento con WIOA, la ARV ha estado realizando actividades conducentes a ofrecer servicios de transición y transición pre-empleo dirigidos a ayudar a los estudiantes con impedimentos a lograr una transición exitosa hacia la vida postsecundaria, así como a los individuos con impedimentos a los que servimos.

Ver reporte de logros bajo La Meta 2, en la sección VI. VR(d) para detalles de las actividades llevadas a cabo.

Consistente con el mandato de proveer servicios de transición pre-empleo a estudiantes con impedimentos, la ARV ha desarrollado Acuerdos de Colaboración para la coordinación interagencial con agencias gubernamentales, municipios y patronos privados para que estos puedan participar de una Experiencia de Aprendizaje Basada en Trabajo, ejecutando las tareas identificadas y acordadas, esto en cumplimiento con WIOA. Para este propósito, las áreas de servicios de transición pre-empleo, cuando

ofrecen dicha actividad, orientan a los patronos que ofrecen las oportunidades laborales a estudiantes con impedimentos que cualifican, según establece WIOA. El propósito de la orientación es establecer las responsabilidades de la ARV y del patrono. Asimismo, información sobre los servicios de la ARV se provee al momento.

VI.VR(l) Cooperación Interagencial con otras Agencias. Conforme requiere la sección 101(a)(11)(C) y (K) de la Ley de Rehabilitación describa la cooperación Interagencial, utilización de las instalaciones y servicios de agencias y programas que no llevan a cabo actividades a través del sistema de desarrollo de la fuerza laboral para desarrollar oportunidades de empleo comunitario en entornos integrados en la mayor medida posible para lo siguiente:

VI.VR(l)(1) programas estatales (indicar agencia (as) líder (es) y entidad (es) implementadora (s)) bajo la sección 4 de la Ley Federal de Asistencia Tecnológica de 1998;

La ARV cuenta con representación en el Consejo Asesor del Programa de Asistencia Tecnológica para poder intercambiar conocimiento profesional y continuar realizando referidos de consumidores que se puedan beneficiar de los servicios de construcción y adaptación de equipos, entre otros. El Consejo está compuesto por miembros que representan agencias gubernamentales y personas con impedimentos que representan el interés público, y la participación de la ARV es mandatoria. La función principal del Consejo es responder y representar a las personas con impedimentos para el establecimiento, implementación y evaluación del Programa de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, el cual está bajo el Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico, con el propósito de facilitar la información, disponibilidad y acceso a la asistencia tecnológica (AT). La directora de la Oficina de Evaluación y Ajuste de la ARV es la representante en el Consejo. La participación de la ARV consiste en asistir a las reuniones para:

- Proveer información que facilite cambios o mejoramiento de los procesos para la prestación de servicios de asistencia tecnológica a las personas con impedimentos.
- Facilitar la participación de consumidores de la ARV en el Estudio Anual de Necesidades de Asistencia Tecnológica.
- Ofrecer recomendaciones para el desarrollo de planes para atender las necesidades de AT, implementación de planes y evaluación de resultados.
- Compartir con los miembros del Consejo información sobre oportunidades de adiestramientos en temas de AT (foros, simposios, conferencias, entre otros).
- Compartir información sobre legislación local y federal relacionada con los servicios de AT.

VI.VR(l)(2) programas bajo la Administración de Desarrollo Rural del Departamento Federal de Agricultura;

En este momento, la ARV no está utilizando servicios, instalaciones o programas bajo la Secretaría de Desarrollo Rural del Departamento de Agricultura de los Estados Unidos.

VI.VR(l)(3) agencias no educativas que prestan servicios a jóvenes que están fuera de la escuela;

La Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), promueve el que las agencias de rehabilitación vocacional lleguen a grupos y entidades que proveen servicios a jóvenes, entre los cuales se encuentran jóvenes con impedimentos, y hace referencia directa a programas como *Job Corps*. A tales efectos, la

Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) desarrolló política pública para establecer el proceso de referidos al Programa *Job Corps* (JC).

Este es un programa de educación y adiestramiento vocacional gratuito administrado por el Departamento del Trabajo Federal, que provee servicios a jóvenes en riesgo entre las edades de 16 a 24 años, con el propósito de prepararlos para el empleo. Este es un proceso que facilita el intercambio de referidos, orientaciones entre programas, y la prestación de servicios para aquellos jóvenes que resulten elegibles a la ARV. Este plan incluye:

- La ARV referirá a JC a jóvenes fuera de la escuela que puedan beneficiarse de sus servicios (incluyendo adiestramiento), y JC también referirá jóvenes con impedimentos a la ARV.
- La ARV enviará a JC informes sobre las determinaciones de elegibilidad de dichos referidos.
- JC podrá proveer información/adiestramiento al personal de la ARV sobre los servicios disponibles en JC y sobre algún otro tema que se identifique beneficioso para ambas partes.
- La ARV y JC proveerán servicios a nivel isla, según sus recursos.

VI.VR(l)(4) programas de contratación estatal;

La ARV no está utilizando servicios y dependencias de agencias o programas con respecto al “*State use contracting programs*”.

VI.VR(l)(5) la agencia estatal responsable de administrar el plan estatal Medicaid, conforme dispuesto bajo el Título XIX de la Ley Federal del Seguro Social;

El personal de Medicaid puede proveer al personal de la ARV información sobre el programa y orientaciones para ayudarles a identificar personas con impedimentos que no

estén recibiendo los servicios de Medicaid y se puedan beneficiar. Recibir los servicios necesarios de Medicaid es una forma de proveer las condiciones adecuadas para beneficiarse del proceso de rehabilitación vocacional con el propósito de alcanzar un resultado de empleo competitivo integrado. Aunque los participantes que reciben Medicaid pueden recibir servicios de la ARV sin que exista un acuerdo formal entre las agencias, y actualmente los están recibiendo, la ARV coordinará una reunión con los representantes de Medicaid para dialogar sobre aspectos relacionados al alcance y preparación de un acuerdo de colaboración formal.

El personal de la ARV participa de reuniones interagenciales con el Departamento de Salud local y atiende temas relacionado con servicios extendidos. Se evaluarán modelos de otras agencias.

VI.VR(l)(6) la agencia estatal responsable por proveer servicios a individuos con impedimentos del desarrollo;

Consejo Estatal de Deficiencias en el Desarrollo (CEDD).

La ARV participa activamente en las reuniones del CEDD, proporcionando aportes sobre los temas discutidos, así como en otras actividades, como la discusión en foros, que promuevan oportunidades de empleo a esta población. La ARV compartió su lista de patronos con el CEDD y puso a su disposición el personal de la ARV para apoyar en los esfuerzos que lleven a cabo para desarrollar oportunidades de empleo competitivo integrado.

VI.VR(l)(7) la agencia estatal responsable por proveer servicios de salud mental; y

El Consejo Asesor de Salud Mental y Contra la Adicción de Puerto Rico está compuesto por agencias gubernamentales, pacientes de salud mental y familiares. Está adscrito a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA). Está adscrito

a la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA). Esta es la organización seleccionada por la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico para realizar funciones operacionales del Plan de Salud y ofrecer tratamiento por condiciones de salud mental, alcohol y drogas en las regiones de San Juan y Oeste. La ARV es miembro mandatorio de dicho consejo y participa en la planificación de la provisión de estos servicios.

La ARV participa como miembro mandatorio del Consejo Asesor de Salud Mental y Contra la Adicción de Puerto Rico. La misión del Consejo es promover cumplimiento con la ley pública federal y la política pública de Puerto Rico, para ofrecer servicios adecuados de salud mental y contra la adicción y promover una mejor calidad de vida para estas personas y sus familias. Los objetivos del Consejo son:

1. Participar en la redacción e implementación de la Propuesta, según la Sección 1915 (a) de la ley federal.
2. Participar en el desarrollo del Plan Estatal de la Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción.
3. Revisar y evaluar la distribución adecuada de servicios de salud mental y contra la adicción en PR para identificar necesidades de servicios.
4. Interceder a favor de las personas con impedimentos mentales y por uso de sustancias en PR, para garantizar que se establezca un sistema de servicios integrados de alta calidad.

Las funciones de cada miembro, incluyendo a la ARV, son:

1. Asistir a las reuniones
2. Participar activamente en los procesos de deliberación y votación

3. Mantenerse informado y actualizado sobre asuntos de interés para mejorar los servicios de salud mental y contra la adicción
4. Participar en las actividades y llevar a cabo las tareas asignadas
5. Participar en los grupos de trabajo del Consejo

Cada situación relacionada con solicitantes/consumidores se maneja con el miembro correspondiente. Anualmente la ARV somete al Consejo un informe sobre las personas con impedimentos mentales atendidos en la Agencia. Por otra parte, las personas con condiciones de salud mental pueden solicitar servicios de la ARV como propio solicitante o mediante referido de (APS), que son compañías contratadas por la Administración de Servicios de Salud para ofrecer servicios de salud mental y contra la adicción a los beneficiarios de la cubierta médica de salud del gobierno.

El Consejero en Rehabilitación Vocacional de la ARV mantiene contacto con los trabajadores sociales y manejadores de casos para ofrecer servicios integrados, incluyendo servicios de diagnóstico, prevención; y servicios ocupacionales por parte de la ARV.

VI.VR(l)(8) otras agencias y programas federales, estatales o municipales fuera del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.

La ARV tiene acuerdos colaborativos con las siguientes agencias, corporaciones y programas que no forman parte del sistema de inversión de la fuerza trabajadora:

Universidad de Puerto Rico

La ARV coordina la ubicación en la agencia de estudiantes de práctica e internado del Programa de Maestría en Consejería en Rehabilitación. Estos estudiantes son potencial recurso humano para reclutar una vez completan sus credenciales profesionales.

Además, la Escuela Graduada de Consejería en Rehabilitación llevó a cabo el Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación Vocacional durante el 2016-2017.

La ARV tiene CRV ubicados en las instalaciones de los Recintos Universitarios de Río Piedras y Mayagüez para la prestación de servicios a estudiantes elegibles en dichos recintos. La ARV mantiene un acuerdo colaborativo con el Recinto de Humacao y el Recinto de Ciencias Médicas de la UPR para que estudiantes de Terapia Ocupacional lleven a cabo prácticas en la ARV.

Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE)

La ARV mantiene un contrato por Convenio de Acción Integral para la Rehabilitación de los Obreros Lesionados bajo la Corporación del Fondo del Seguro del Estado. La Ley 182-1951, según enmendada, autoriza a la CFSE a invertir en la rehabilitación vocacional de sus beneficiarios que presentan impedimentos para el trabajo. La ARV recibe una asignación anual de fondos ascendente a \$600,000, la cual es parte de las aportaciones que se utilizan para el pareo de fondos federales.

Instituto de Deficiencias del Desarrollo (IDD)

La ARV mantiene colaboración con el IDD y tiene representación con el propósito de atender las necesidades de servicios de esta población. La ARV ha participado en actividades dirigidas a la población con autismo, coordinadas por el IDD.

Programa Caribeño de Planificación y Asistencia de Incentivos Laborales

La ARV mantiene política pública, la cual establece que aquellos consumidores que sean beneficiarios del Seguro Social por Incapacidad serán referidos a este programa. El propósito del referido es que estos beneficiarios que están interesados en conseguir un

empleo sean orientados en cuanto al impacto que el salario tendrá sobre los beneficios por incapacidad que reciben (*Counseling Service Needed for Benefits Planning*).

Departamento Federal de Asuntos de los Veteranos

La ARV participa en actividades y reuniones coordinadas por dicha Agencia, con el fin de ofrecer a veteranos con impedimentos referidos a la Agencia y que se resulten elegibles, acceso a los diferentes servicios que ofrecemos para alcanzar un empleo competitivo.

Consejo Estatal de Vida Independiente (CEVI)

La ARV, el Consejo Estatal de Vida Independiente (CEVI) y los Centros de Vida Independiente (CVI) promueven acciones colaborativas con otras organizaciones públicas y privadas que ofrecen servicios a la población con impedimentos significativos. También, aúnan esfuerzos para aumentar las oportunidades de servicios de apoyo comunitario para las personas con impedimentos significativos. Por ello, la ARV desarrolló la Comunicación Normativa 2021-13, del 6 de mayo de 2021, que establece la disponibilidad de servicios de vida independiente y proceso de referido de personas con impedimentos elegibles e inelegibles de la ARV que puedan beneficiarse de los servicios de los CVI. Además, la ARV asigna al Consejo fondos provenientes del Título I para su funcionamiento operacional, bajo la sección de innovación y expansión.

Departamento de Salud – División de Servicios a las Personas con Discapacidad Intelectual (DSPDI)

La DSPDI se basa en el Plan de Servicios de Base Comunitaria, cuyo enfoque principal es la desinstitucionalización de personas con discapacidad intelectual. La ARV brinda orientación al personal de la DSPDI y presta servicios a los individuos referidos que resulten elegibles.

Consejo Estatal sobre Deficiencias en el Desarrollo (CEDD)

La ARV apoya, colabora y participa de actividades de servicios a personas con deficiencias en el desarrollo o sus representantes. De igual manera, atiende comités de trabajo que le son asignados.

Instituciones privadas de educación superior y organizaciones sin fines de lucro

Universidad Carlos Albizu. La ARV mantiene un acuerdo colaborativo con esta institución para que los estudiantes de Psicología lleven a cabo prácticas en la ARV.

Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. La ARV mantiene un acuerdo colaborativo con esta institución para la ubicación en nuestras instalaciones de estudiantes de prácticas e internados del Departamento de Consejería en Rehabilitación.

VI.VR(l)(9) otras organizaciones privadas sin fines de lucro

Aprobación de propuestas:

En el 2023, la ARV revisó las guías para formalizar acuerdos contractuales con organizaciones privadas sin fines de lucro. Estas guías tienen el propósito de orientar al proponente en cuanto a los principios y procedimientos para generar una propuesta de servicios. Las mismas ofrecen un bosquejo de cómo serán presentadas las propuestas y el orden que regirán las mismas. De igual forma, incluyen los documentos que deben ser anejados como parte de las propuestas presentadas.

Actualmente, la ARV cuenta con las siguientes guías:

- Guía para la preparación de propuestas para ofrecer servicios a consumidores de la ARV bajo la Modalidad de Empleo con Apoyo
- Guía para la preparación de propuestas para ofrecer servicios de Transición Pre-Empleo

- Solicitud de Propuestas (*Request For Proposal (RFP)*) para Estudio Abarcador de Necesidades de Servicios de Rehabilitación Vocacional en Puerto Rico

Este proceso de contratación comienza con un Aviso Público en prensa, en el cual se establecen las fechas límites para el recogido de las Guías de Propuestas en referencia y la fecha límite para la entrega de la propuesta de parte del proponente. Una vez pasado ambos procesos, un Comité de Revisión de Propuestas de la agencia evalúan las mismas a tenor con las guías, y a base de los resultados, realizan recomendaciones al Administrador(a), comenzando entonces el proceso de contratación.

En cumplimiento con la reglamentación federal establecida, la ARV asigna la responsabilidad a las áreas programáticas de la agencia a llevar a cabo actividades de monitoreo a aquellas organizaciones contratadas con el propósito de verificar cumplimiento, desarrollo del proyecto, servicios ofrecidos, dificultades encontradas, uso de recursos, participación de beneficiarios, entre otros asuntos.

La ARV está receptiva a establecer acuerdos colaborativos con otras organizaciones sin fines de lucro que prestan servicios a personas con impedimentos, con el propósito de recibir referidos y ofrecer adiestramiento.

Garantías

La Agencia Estatal designada o Unidad Estatal designada, según proceda y se identifica en las certificaciones del Estado incluidas en esta parte los servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento, a través de la firma de la persona autorizada, asegura al Comisionado de la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA, por sus siglas en inglés), que cumplirá con todos los requisitos de la parte de los servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento, según se establece en los artículos 101(a), y 606 de la Ley de Rehabilitación. La persona autorizada para presentar la parte de los servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento hace las siguientes garantías:

- 1. Comentarios del público sobre políticas y procedimientos:** La agencia estatal designada asegura que cumplirá con todos los requisitos legales y reglamentarios para la participación pública en la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado, como es requerido por la sección 101(a)(16)(A) de la Ley de Rehabilitación.
- 2. Radicación de la Porción de los Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento:** La unidad estatal designada asegura que cumplirá con todos los requisitos relacionados a la radicación y revisión de la Porción de los Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento del Programa Estatal de Servicios de Empleo Sostenido, como lo requiere la sección 101(a)(1), (22), (23) y 606(a) de la Ley de Rehabilitación; la sección 102 de WIOA en el caso de la presentación de un Plan Estatal Unificado; la sección 103 de WIOA en el caso de una presentación de un Plan Estatal Combinado; 34 CFR 76.140.

3. Administración de la Porción de los Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado: La agencia estatal designada o unidad estatal designada, según el caso, asegura que cumplirá con los requisitos relacionados con:

(a) el establecimiento de la agencia Estatal designada y la unidad de Estatal designada, como lo requiere la sección 101(a)(2) de la Ley de Rehabilitación.

(b) el establecimiento de una comisión estatal independiente o Consejo Estatal de Rehabilitación, como lo requiere la sección 101(a)(21) de la Ley de Rehabilitación. La agencia Estatal designada o unidad Estatal designada, según corresponda (opción A o B deben ser seleccionados):

(A) en una comisión estatal independiente.

(B) **ha establecido un Consejo Estatal de Rehabilitación**

(c) las consultas respecto a la administración de la Porción de los Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado, de conformidad con la sección 101(a)(16)(B) de la Ley de Rehabilitación.

(d) la participación económica del Estado, o si el Estado lo determina, del Estado y agencias locales, para proveer la cantidad del pareo no-Federal del costo para llevar a cabo el programa de Rehabilitación Vocacional, conforme a la sección 101(a)(3).

(e) la administración local de la Porción de los Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado, de conformidad con la sección 101(a)(2)(A) de la Ley de Rehabilitación. Seleccione sí o no, según el caso, para identificar si la agencia estatal designada permite la administración local de los fondos de Rehabilitación Vocacional, (Sí/**No**).

- (f) el financiamiento compartido y administración de programas conjuntos, de acuerdo con la sección 101(a)(2)(A)(ii) de la Ley de Rehabilitación. Seleccione sí o no, según el caso, para identificar si la agencia estatal designada permite el financiamiento compartido y administración de programas conjuntos, (Sí/**No**).
- (g) alcance abarcador del estado (*statewideness*) y las exenciones de los requisitos de alcance abarcador del estado, según lo establecido en la sección 101(a)(4) de la Ley de Rehabilitación. ¿Está la agencia estatal designada solicitando o manteniendo una dispensa del alcance abarcador para uno o más servicios provistos bajo la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado? (Sí/**No**).
- (h) las descripciones para la cooperación, la colaboración y la coordinación, como lo requiere la sección 101(a)(11), (24)(B) y 606(b) de la Ley de Rehabilitación.
- (i) todos los métodos requeridos de administración, como es requerido por la sección 101(a)(6) de la Ley de Rehabilitación.
- (j) los requisitos para el sistema abarcador de desarrollo de personal, como se establece en la sección 101(a)(7) de la Ley de Rehabilitación.
- (k) la compilación y presentación al Comisionado de las evaluaciones estatales, estimados, objetivos y prioridades del Estado, las estrategias y los informes de progreso, según el caso, y como es requerido por las secciones 101(a)(15), 105(c)(2) y 606(b)(8) de la Ley de Rehabilitación.
- (l) la reserva y el uso de una parte de los fondos asignados al Estado en virtud del artículo 110 de la Ley de Rehabilitación para el desarrollo y la aplicación de enfoques innovadores para ampliar y mejorar la prestación de servicios de rehabilitación vocacional a personas con discapacidad, en particular las personas

con los impedimentos más significativos como se establece en la sección 101(a)(18)(A).

(m) la presentación de informes como lo requiere la sección 101(a)(10) de la Ley de Rehabilitación.

4. Administración de la Prestación de Servicios de Rehabilitación Vocacional: La agencia estatal designada o unidad estatal designada, según el caso, asegura que va a:

(a) cumplir con todos los requisitos en materia de servicios de información y referido, de acuerdo con las secciones 101(a)(5)(E) y (20) de la Ley de Rehabilitación.

(b) no imponer requisitos de duración de residencia como parte de la determinación de elegibilidad de una persona para servicios de Rehabilitación Vocacional o que excluya de los servicios bajo un plan a cualquier individuo que esté presente en el Estado de acuerdo con la sección 101(a)(12) de la Ley de Rehabilitación.

(c) proporcionar toda la gama de servicios indicados en la sección 103(a) de la Ley de Rehabilitación, según proceda, a todos los individuos elegibles con impedimentos en el Estado que solicitan servicios o implementar un orden de selección de acuerdo con el criterio establecido por el Estado para el orden de selección como se establece en la sección 101(a)(5) de la Ley de Rehabilitación.

(d) determinar si hay servicios y beneficios comparables disponibles para la persona de conformidad con la sección 101(a)(8) de la Ley de Rehabilitación.

(e) cumplir con los requisitos para el desarrollo de un plan individualizado para el empleo, de acuerdo con la sección 102(b) de la Ley de Rehabilitación.

(f) cumplir con los requisitos respecto a las provisiones de selección informada para todos los solicitantes y las personas elegibles de acuerdo con la sección 102(d) de la Ley de Rehabilitación.

- (g)** proporcionar servicios de rehabilitación vocacional a los indios americanos que son personas con impedimentos que residen en el Estado, de conformidad con la sección 101(a)(13) de la Ley de Rehabilitación.
- (h)** cumplir con los requisitos para la realización de la revisión semestral o anual, según corresponda, para las personas empleadas ya sea en un entorno de empleo extendido en un programa de rehabilitación de la comunidad o cualquier otro empleo en virtud del artículo 14(c) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, como es requerido por la sección 101(a)(14) y 511 de la Ley de Rehabilitación.
- (i)** cumplir con los requisitos de las secciones 101(a)(17) y 103(b)(2) de la Ley de Rehabilitación si el Estado opta por construir, en circunstancias especiales, las instalaciones para los programas de rehabilitación de la comunidad.
- (j)** respecto a los estudiantes con impedimentos, el Estado,

 - (i) ha desarrollado e implementará

 - (A) estrategias para atender las necesidades identificadas en las evaluaciones;

y
 - (B) estrategias para alcanzar las metas y prioridades identificadas por el Estado para mejorar y expandir servicios de rehabilitación vocacional a estudiantes con impedimentos a nivel estatal; y
 - (ii) ha desarrollado e implementará estrategias para proveer servicios de transición pre-empleo (sección 101(a)(15) y 101(a)(25), y (113) de la Ley de Rehabilitación).
 - (iii) reservará no menos del 15 por ciento de los fondos asignados para ofrecer servicios de transición pre-empleo; estos fondos no se utilizarán para el pago de costos administrativos de proveer servicios de transición pre-empleo.

5. Administración del Programa para el Suplemento de Empleo Sostenido Título VI del Plan Estatal Unificado:

- (a) La unidad estatal designada asegura que va a incluir en la parte de los servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado toda la información requerida por el artículo 606 de la Ley de Rehabilitación.
- (b) La agencia estatal designada garantiza que va a presentar informes en la forma y según los procedimientos que requiera el Comisionado y recogerá la información requerida por la sección 101(a)(10) de la Ley de Rehabilitación por separado para las personas que reciben servicios de empleo sostenido bajo el Título I y las personas que reciben servicios de empleo sostenido bajo el Título VI de la Ley de Rehabilitación.

6. Administración Financiera del Programa de Empleo Sostenido (Título VI):

- (a) La agencia estatal designada asegura que va a gastar no más de 2.5 por ciento de la asignación del Estado en virtud del Título VI para los gastos administrativos de llevar a cabo este programa; y, la agencia estatal designada o agencias proporcionarán, directa o indirectamente a través de entidades públicas o privadas, las contribuciones no federales en una cantidad que no sea inferior al 10 por ciento de los costos de llevar a cabo los servicios de empleo sostenido provistos a los jóvenes con los impedimentos más significativos con los fondos reservados para tal fin bajo la sección 603(d) de la Ley de Rehabilitación, de conformidad con la sección 606(b)(7)(H) y (I) de la Ley de Rehabilitación.
- (b) La agencia estatal designada asegura que utilizará los fondos disponibles en virtud del Título VI de la Ley de Rehabilitación sólo para proporcionar los servicios de empleo sostenido a las personas con impedimentos más significativos, incluyendo servicios extendidos a los jóvenes con impedimentos más significativos, que son elegibles para recibir dichos servicios; y que dichos fondos se utilicen únicamente

para complementar y no suplantar los fondos provistos en el Título I de la Ley de Rehabilitación, en la prestación de los servicios de empleo sostenido especificadas en el plan individualizado para el empleo, de conformidad con la sección 606(b)(7)(A) y (D), de la Ley de Rehabilitación.

7. Prestación de Servicios de Empleo Sostenido:

(a) La agencia estatal designada asegura que proporcionará los servicios de empleo sostenido como se define en la sección 7(39) de la Ley de Rehabilitación.

(b) La agencia estatal designada asegura que la evaluación abarcadora de las personas con impedimentos más significativos llevada a cabo bajo la sección 102(b)(1) de la Ley de Rehabilitación y financiada bajo el Título I de la Ley de Rehabilitación incluye la consideración de empleo sostenido como un resultado de empleo adecuado, de acuerdo con los requisitos de la sección 606(b)(7)(B) de la Ley de Rehabilitación, y un plan individualizado para empleo que cumpla con los requisitos de la sección 102 (b) de la Ley de Rehabilitación, que se desarrolla y actualiza con los fondos del Título I, de conformidad con las secciones 102(b)(3)(F) y 606(b)(7) (C) y (E) de la Ley de Rehabilitación.

¿Atestigua que estas garantías se cumplirán?

(Sí/No)

Certificaciones del Programa de Rehabilitación Vocacional (Combinado o General) **Certificaciones**

1. La **Administración de Rehabilitación Vocacional** (nombre de la Agencia Estatal Designada o Unidad Estatal Designada) está autorizada a someter la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado bajo el Título I de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada por el Título IV de WIOA (Ley Pública 113-128) y su Suplemento del Plan Estatal Unificado bajo el Título VI, de la Ley de Rehabilitación (A menos que de lo contrario así se establezca, “Ley de Rehabilitación” significa la Ley de Rehabilitación del 1973, según enmendada por WIOA, convertida en ley en Julio 22, 2014);
2. En caso de que la agencia estatal designada no este involucrada con la rehabilitación vocacional y de otras personas con impedimentos, la agencia estatal designada debe incluir una unidad estatal designada por el Programa de Rehabilitación Vocacional (Sección 101(a)(2)(B)(ii)) de la Ley de Rehabilitación. Como condición para el recibo de fondos Federales bajo el Título I, de la Ley de Rehabilitación para prestación de servicios de rehabilitación vocacional, el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** (nombre de la Agencia Estatal Designada. Todas las referencias en este Plan a “Agencia Estatal Designada” o a “la Agencia Estatal” se relacionan a la agencia identificada en este párrafo) acuerda el operar y administrar el Programa Estatal de Servicios de Rehabilitación Vocacional de acuerdo con la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado (ninguno de los fondos bajo el Título I de la Ley de Rehabilitación pueden ser otorgados sin la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado aprobado de acuerdo con la Sección 101(a) de la Ley de Rehabilitación), la Ley de Rehabilitación CFR 34 Parte 361.13(b) y (c), y todos los reglamentos aplicables (reglamentos aplicables, en parte, incluyen los Reglamentos Administrativos Generales del Departamento de Educación Federal (EDGAR, por sus siglas en inglés) en las Partes, 76, 77, 79, 81 y 82 del 34 CFR; 2 CFR Parte 200 según adoptada por el 2

CFR parte 3474; y los Reglamentos del Programa Estatal de Servicios de Rehabilitación Vocacional parte 361 del 34 CFR), políticas, y procedimientos establecidos por el Secretario de Educación. Los fondos hechos disponibles bajo la Sección 111(a) de la Ley de Rehabilitación son usados exclusivamente para la prestación de servicios de rehabilitación vocacional de la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado;

3. Como condición para el recibo de fondos federales bajo el Título VI, de la Ley de Rehabilitación para servicios de empleo sostenido, la Agencia Estatal Designada o la Unidad Estatal Designada cuando la Agencia Estatal Designada ha designado una unidad Estatal, acuerda el operar y administrar el Programa Estatal de Servicios de Empleo Sostenido de acuerdo con las disposiciones del Suplemento de la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado (Ninguno de los fondos bajo el Título VI, de la Ley de Rehabilitación pueden ser otorgados sin un Suplemento de Empleo Sostenido aprobado de la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado de acuerdo a la Sección 606(a) de la Ley de Rehabilitación), la Ley de Rehabilitación y todos los reglamentos aplicables (reglamentos aplicables, en parte, incluyen los Reglamentos Administrativos Generales del Departamento de Educación Federal (EDGAR, por sus siglas en inglés) en las Partes, 76, 77, 79, 81 y 82 del 34 CFR; 2 CFR Parte 200 según adoptada por el 2 CFR parte 3474; y los Reglamentos del Programa Estatal de Servicios de Rehabilitación Vocacional parte 361 del 34 CFR, así como los reglamentos del Programa de Empleo Sostenido Parte 363 del CFR), políticas, y procedimientos establecidos por el Secretario de Educación. Los fondos hechos disponibles bajo el Título VI son usados exclusivamente para la prestación de servicios de empleo sostenido y la administración del Suplemento de la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado;
4. La Unidad Estatal Designada y/o la Agencia Estatal Designada tiene la autoridad bajo ley estatal de llevar a cabo las funciones del estado con respecto de la Porción de

Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su suplemento; y es responsable de administrar el Programa de Rehabilitación Vocacional de acuerdo con la Parte 361.13(b) y (c) del 34 CFR.

5. El estado puede llevar a cabo legalmente cada disposición de la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento.
6. Todas las disposiciones de la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento son consistentes con la ley estatal.
7. El **Administrador de Rehabilitación Vocacional** (título del oficial estatal) tiene la autoridad bajo ley estatal de recibir, mantener y desembolsar fondos federales hechos disponibles bajo la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento.
8. El **Administrador de Rehabilitación Vocacional** (título del oficial estatal) tiene la autoridad de someter de la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y el Suplemento para los Servicios de Empleo Sostenido.
9. La Agencia que somete la Porción de Servicios de Rehabilitación Vocacional del Plan Estatal Unificado o Combinado y su Suplemento ha adoptado o de manera distinta aprobado formalmente el Plan y su Suplemento.

(Firma)

Dra. Rosa H. Lugo Cabán

(Nombre de Firmante)

(Fecha)

Administradora

(Título)

Otras Garantías:

Garantía conforme a la Sección 427 de la Ley General de Educación (GEPA) – Rehabilitación Vocacional

La Sección 427 de la Ley General de Provisiones Educativas (GEPA, por sus siglas en inglés) (20 U.S.C. 1228a) aplica a los solicitantes de subvenciones bajo este programa. Todos los solicitantes de nuevas adjudicaciones de fondos deben incluir la siguiente información en sus solicitudes para cumplir con esta disposición y poder recibir financiamiento bajo este programa. (Número de Control OMB 1894-0005)

El Plan Estatal tiene que incluir	Incluido
Aseguro que el proyecto propuesto cumple con los requisitos establecidos en la Sección 427 de la Ley General de Provisiones Educativas (20 U.S.C. 1228a).	Sí

Los solicitantes estatales deben responder cuatro preguntas.

La primera de las cuatro preguntas es:

Describa cómo la misión, las políticas o los compromisos existentes de su entidad garantizan el acceso equitativo y la participación equitativa en el proyecto o actividad propuesto.

La ARV cuenta con servicios disponibles y accesibles para todas las personas con discapacidades. Con el propósito de promover la participación en los servicios de rehabilitación vocacional y empleo con apoyo, el personal de la agencia participa en actividades de orientación comunitaria. No existe distinción alguna en cuanto a la disponibilidad de servicios para grupos con discapacidades específicas o para grupos culturales o raciales particulares. Además, la ARV realiza las gestiones necesarias para continuar garantizando que sus instalaciones sean accesibles para todas las personas con discapacidades.

La segunda de las cuatro preguntas es:

Según su proyecto o actividad propuesto, ¿qué barreras podrían impedir el acceso equitativo y la participación de los estudiantes, educadores u otros beneficiarios?

No se han identificado barreras significativas que puedan impedir el acceso equitativo y la participación de estudiantes, educadores u otros beneficiarios.

A continuación, se presentan las áreas de mejora identificadas en la CSNA más reciente (2023) y las acciones que la VRA tomará para atenderlas:

1. Necesidad de ampliar la divulgación de información sobre la ARV en escuelas privadas y en el sitio web:
 - Se continuará proveyendo orientaciones en escuelas privadas y a grupos de educación en el hogar (homeschoolers).
 - Se incluirá material informativo en el sitio web de la ARV y se orientará a los solicitantes al respecto, así como en las redes sociales de la Agencia.
2. Necesidad de agilizar la prestación de servicios:
 - Se revisarán las políticas públicas para agilizar el acceso y la recepción de servicios.
3. Limitación de PRC:
 - Se continuará publicando avisos para solicitudes de propuestas.
4. Colaboración con patronos:
 - Se iniciaron reuniones con patronos de diversas áreas geográficas para considerar el proceso de notificación de puestos disponibles y referidos de consumidores.

- Se llevarán a cabo ferias de empleo.

5. Adiestramientos adicionales sobre condiciones especiales como Autismo e impedimentos significativos:

- La PRVRA ha estado ofreciendo estos adiestramientos y continuará haciéndolo.

La tercera de las cuatro preguntas es:

Según las barreras identificadas, ¿qué medidas tomará para atender dichas barreras al acceso y la participación equitativa en el proyecto o actividad propuesto?

Vea la respuesta a la pregunta anterior.

La última de las cuatro preguntas es:

¿Cuál es su cronograma, incluyendo los hitos proyectados, para atender estas barreras identificadas?

Las áreas identificadas para mejora han sido atendidas y continuarán siéndolo durante la vigencia del Plan Estatal.

Garantía conforme a la Sección 427 de la Ley General de Educación (GEPA) – Empleo con Apoyo

La Sección 427 de la Ley General de Provisiones Educativas (GEPA, por sus siglas en inglés) (20 U.S.C. 1228a) aplica a los solicitantes de subvenciones bajo este programa. Todos los solicitantes de nuevas adjudicaciones de fondos deben incluir la siguiente información en sus solicitudes para atender esta disposición y poder recibir financiamiento bajo este programa. (Número de Control OMB 1894-0005).

El Plan Estatal tiene que incluir	Incluido
Aseguro que el proyecto propuesto cumple con los requisitos establecidos en	Sí

la Sección 427 de la Ley General de Provisiones Educativas (20 U.S.C. 1228a).	
---	--

Vea las explicaciones indicadas en la sección anterior.

Apéndice 1: Indicadores de desempeño para la ARV

Indicador del Desempeño	AP 2026 Niveles Esperados	AP 2026 Niveles Negociados	AP 2027 Niveles Esperados	AP 2027 Niveles Negociados
Empleo (Segundo Trimestre Luego de la Salida)	30.00%	43.00%	30.50%	43.50%
Empleo (Cuarto Trimestre Luego de la Salida)	35.00%	43.30%	35.50%	45.00%
Mediana de Salario (Segundo Trimestre Luego de la Salida)	\$4,500	\$4,825	\$4,501	\$4,850
Credenciales Obtenidas	25.00%	33.10%	25.50%	35.10%
Destrezas Medibles Adquiridas	50.00%	50.00%	50.50%	50.50%
Efectividad en Servir a Patronos ⁱ	No Aplica	No Aplica	No Aplica	No Aplica

ⁱ Los Departamentos no han emitido la normativa final que defina la Efectividad en Servir a Patronos. Como resultado los estados no someterán resultados para este indicador de desempeño y los departamentos no establecerán niveles negociados de desempeño para los años programa 2024 y 2025.