

#13309



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES

HOJA DE TRÁMITE

17 de septiembre de 2018

RECIBIDO SEP20'18 PM 1:49

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente del Senado
Gobierno de Puerto Rico
P.O. Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

PRESIDENCIA DEL SENADO

Margarita Soto Belén
Directora
Recursos Humanos y Relaciones Laborales y
Compañía de Fomento Industrial
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
Ave. Roosevelt 355 Edif. Fomento Industrial Hato Rey, PR 00918

SECRETARÍA DEL SENADO
RECIBIDO SEP24 2018 md11/20

PLAN ESTRATÉGICO CADPI 2018-2022 DEL DDEC Y PRIDCO

Adjunto el Plan Estratégico sobre la Ley Núm. 238-2004, según enmendada, Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos, del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) y de la Compañía de Fomento Industrial (PRIDCO, por sus siglas en inglés), correspondiente al periodo del 1 de marzo del 2018 al 28 de febrero de 2022.

De necesitar información adicional, puede comunicarse con quien suscribe al teléfono (787) 758-4747, extensión 3114.

Anejo

Recibido por: _____
Fecha: _____



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento de Desarrollo Económico y Comercio



PRIDCO

PUERTO RICO INDUSTRIAL
DEVELOPMENT COMPANY

Plan Estratégico CADPI 2018 - 2022

**Ley Núm. 238 de 31 de agosto de 2004
Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos
Oficina del Defensor de las Personas con Impedimentos**

Seamos capaces de ser iguales

Ing. Manuel Laboy Rivera
Secretario / Director Ejecutivo
Ave. Roosevelt, #355 Edif. Fomento Industrial
Hato Rey, Puerto Rico 00918
PO Box 362350 San Juan, PR 00919-2350
Teléfono: (787) 754-5504 / (787) 758-4747 Fax (787) 274-1343
Correo Electrónico: www.ddec.pr.gov





GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

#

11738

6 de septiembre de 2018

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente del Senado
Gobierno de Puerto Rico
P.O. Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

RECIBIDO SEP20*18PM2:54
PRESIDENCIA DEL SENADO
✓m✓
SECRETARÍA DEL SENADO
RECIBIDO SEP24 2018 am11:23

Honorable Presidente Rivera Schatz:

La Ley Núm. 238 de 31 de agosto de 2004 “Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos”, según enmendada, en su Artículo 13 establece que será deber de todas las instrumentalidades y cualesquiera entidades gubernamentales del Gobierno de Puerto Rico, preparar un Plan Estratégico para que puedan cumplir con todas las disposiciones de la Ley.

En cumplimiento con lo antes expuesto, se envía el Plan Estratégico del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), y de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico (PRIDCO, por sus siglas en inglés), correspondiente al periodo 2018-2022. El mismo tiene como propósito desarrollar en nuestros empleados mayor sensibilidad en el trato a otros empleados y a los clientes que tienen algún impedimento, así como mejorar la calidad del servicio que se les ofrece.

Reiteramos nuestro compromiso con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, la cual reconoce la igualdad humana como elemento rector de nuestro sistema social, legal y gubernativo; y la responsabilidad de establecer las condiciones adecuadas que promuevan en las personas con impedimentos una vida plena y el disfrute de sus derechos naturales, humanos y legales, libre de discrimen y barreras de todo tipo.

Cordialmente,

Manuel Laboy Rivera
Secretario del DDEC
Director Ejecutivo de PRIDCO

c Frank Pérez Concepción, Defensor, Defensoría de las Personas con Impedimentos

Anejo

Plan Estratégico CADPI 2018-2022

Para el cumplimiento con la Ley Núm. 238 de 31 de agosto de 2004, según enmendada, Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos

I. Introducción

El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), y la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico (PRIDCO, por sus siglas en inglés), se encuentran aunando esfuerzos para el cumplimiento con la política pública y los Programas dispuestos por las leyes y reglamentos, estatales y federales, aplicables en el ámbito de servicios a los empleados, visitantes y contratistas de ambas entidades, ya que comparten instalaciones y personal directivo.

A continuación, se exponen las leyes orgánicas de ambas entidades, los servicios que proveen y la situación actual en torno a las personas con impedimentos. Este documento recoge las metas y las actividades para cumplimiento de las mismas que dan lugar a un Plan abarcador que fortalecerá los servicios a las personas con impedimentos, tanto el personal que labora en estas agencias, como los visitantes, contratistas o clientes de los servicios que se ofrecen.

Cónsono con lo anterior, se presenta el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, en adelante DDEC, el cual es un organismo público creado en virtud Plan de Reorganización Núm. 4 de 22 de junio de 1994, según enmendado. Así mismo, tiene la responsabilidad, como instrumentalidad pública, de velar porque se cumplan las leyes estatales, federales, normas, protocolos y política pública aplicables.

La misión del DDEC es formular, implantar y supervisar la política pública sobre el desarrollo económico de Puerto Rico en los diversos sectores empresariales. De la misma manera, propiciar el desarrollo de una economía privada estable y autosostenida, con una visión hacia el futuro, tomando en consideración la globalización de la economía, al igual que la constitución de bloques económicos regionales. Nuestra visión es lograr un crecimiento económico sostenible para Puerto Rico.

Como parte de nuestra responsabilidad, está el garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 238 de 31 de agosto de 2004, según enmendada, "Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos". Para el logro de esta encomienda, estamos comprometidos en trabajar teniendo como norte el alcanzar la mejor calidad en los servicios, tanto para nuestros empleados, como para los ciudadanos a quienes servimos.

Hemos trabajado buscando atemperar la operación del DDEC, a la actualización de la tecnología, el servicio a los ciudadanos y la administración de los recursos humanos. Como parte de los cambios que hemos adoptado, está el desarrollar en el empleado, plena conciencia de sus deberes y responsabilidades como servidor público y crear un clima organizacional

saludable que propenda en mantener altos niveles de excelencia y productividad, así como la sensibilidad hacia las personas con impedimentos, tanto en el trato, como en el ofrecimiento de servicios.

La Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, en adelante PRIDCO, por sus siglas en inglés, fue creada por la Ley Núm. 188 de 11 de mayo de 1942, según enmendada. Dicha Ley faculta a PRIDCO para llevar a cabo investigaciones, preparar planos y diseños, adquirir, y mejorar empresas comerciales e industriales.

La Compañía está autorizada para hacer préstamos y estimular el desarrollo y uso más completo de los recursos humanos y económicos de Puerto Rico; formar y tener intereses en empresas y corporaciones subsidiarias; emitir bonos bajo los términos y condiciones que ella misma decida, crear y retener empleos para mejorar nuestra calidad de vida, entre otros deberes y fines.

El 22 de junio de 1994, el Plan de Reorganización Núm. 4, según enmendado, Artículo 5 Componentes del Departamento, adscribe la Compañía de Fomento Industrial al DDEC, la cual queda autorizada para alentar, persuadir e inducir al capital privado a iniciar y mantener en operación en Puerto Rico, mediante la provisión de facilidades, financiamiento y servicios que a su juicio se justifiquen según el caso.

PRIDCO puede promover y llevar a cabo actividades que incentiven la inversión en los sectores de manufactura, servicios y otras empresas, facilitar el intercambio comercial, impulsar la utilización en empresas industriales de capital de residentes de Puerto Rico, entre otras facultades. Como instrumentalidad pública, tiene la responsabilidad, como de velar porque se cumplan las leyes estatales, federales, normas, protocolos y política pública aplicables.

La misión de PRIDCO es fomentar el desarrollo industrial y económico de Puerto Rico mediante la promoción, creación y retención de empleos y la atracción de inversión de capital en los renglones de manufactura, servicios, ciencia y tecnología para mercados en y fuera de Puerto Rico. De la misma manera, nuestra visión es trabajar de forma coordinada mediante el uso de la más alta tecnología, para desarrollar al máximo nuestros recursos humanos y así adelantar nuestra competitividad a nivel mundial, sin menoscabo del medio ambiente.

Parte de la responsabilidad, tanto del DDEC como de PRIDCO, es garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 238 de 31 de agosto de 2004, según enmendada, "Ley de la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos". Para el logro de esta encomienda, estamos comprometidos en trabajar teniendo como norte el alcanzar la mejor calidad en los servicios, tanto para nuestros empleados, como para los ciudadanos a quienes servimos.

Hemos trabajado buscando atemperar la operación de ambas entidades, a la actualización de la tecnología, el servicio a los ciudadanos y la administración de los recursos humanos. Como parte de los cambios que hemos adoptado, está el desarrollar en el empleado, plena conciencia de sus deberes y responsabilidades como servidor público y crear un clima organizacional saludable que propenda en mantener altos niveles de excelencia y productividad, así como la

sensibilidad hacia las personas con impedimentos, tanto en el trato, como en el ofrecimiento de servicios.

A tales efectos, se designó un Enlace Interagencial para el DDEC y otro para PRIDCO. Ambos Enlaces son el contacto entre las entidades y la Oficina del Defensor de las Personas con Impedimentos (DPI), antes Oficina del Procurador de las Personas con Impedimento (OPPI). Este Programa está adscrito a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, por lo cual, la Directora de esta Oficina velará por que el Enlace Interagencial cumpla con sus deberes, según dispone la Ley.

El Artículo 13 de la aludida Ley Núm. 238, según enmendada, dispone que *“Será deber de todos los departamentos, agencias, instrumentalidades, corporaciones públicas, municipios y cualesquiera entidades gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el preparar un Plan Estratégico dentro de sus dependencias para que puedan cumplir con todos los departamentos y disposiciones de esta Ley”*.

A tenor con esta disposición, el DDEC y PRIDCO han elaborado un Plan Estratégico, con un periodo de vigencia de cuatro (4) años, el cual comprende desde el 1 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2022, con el propósito de desarrollar en nuestros empleados mayor sensibilidad en el trato hacia otros empleados, clientes, contratistas, proveedores de servicio y ciudadanía en general que tienen algún impedimento.

De la misma forma, nuestro interés es mejorar la calidad del servicio que se les ofrece, de manera que puedan alcanzar su óptimo desempeño y podamos colaborar con el logro de independencia en el ejercicio de sus funciones, lo cual redundará en su vida personal.

II. Descripción de la situación actual

En el DDEC y PRIDCO, laboran empleados que tienen algún tipo de impedimento o necesidad especial. Es por ello, que para atender sus necesidades se les han aprobado acomodos razonables en cuanto a horarios de jornada de trabajo. Se le ha asignado funciones inherentes a su puesto, cónsonas con su necesidad especial, con el propósito de maximizar su potencial al mismo tiempo que se le brinda un ambiente libre de estresores, como al resto del personal.

A varios empleados se les han asignado estacionamientos para personas con impedimentos, de modo que tengan fácil acceso a su área de trabajo, se les ha provisto equipo tecnológico, procurando la igualdad de condiciones entre todos los empleados que laboran en nuestra Agencia y tienen a su disposición los servicios de los Programas de Salud y Seguridad, como el resto del personal, tales como:

- Programa de Ayuda al Empleado (PAE)
- Equipo de Respuesta Rápida en Situaciones de Suicidio (ERRSS)
- Comité para el Manejo de Situaciones de Violencia Doméstica (CVD)
- Programa de Detección de Uso de Sustancias Controladas (Dopaje)
- Comité para el Manejo de Emergencias (CME)

- Entre otros.

De igual forma, tienen a su disposición empleados o funcionarios que coordinan servicios relacionados a leyes federales o estatales, aplicables al DDEC, para cualquier necesidad, dudas o consultas, tales como:

- Coordinador(a) de Adiestramiento y Capacitación, según dispone la Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017 “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”,
- Coordinador(a) de Acción Afirmativa con la Oficina de la Procuradora de la Mujer (OPM)
- Comité de Ética Gubernamental con la Oficina de Ética Gubernamental (OEG)
- Enlace Interagencial con la Oficina del Defensor de las Personas con Impedimentos (DPI)
- Enlace con la Oficina del Procurador del Veterano (OPV)
- Facilitador con la Oficina del Procurador del Ciudadano (OPC)
- Beneficios Marginales
- Entre otros.

Todo el personal del DDEC y PRIDCO, dispone de los servicios de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, la cual tiene entre sus funciones, la orientación y trámite de documentos relacionados los beneficios marginales de los empleados de la Agencia, adquiridos mediante las leyes estatales y federales aplicables, y los Convenios Colectivos vigentes. Entre estos beneficios se encuentran:

- Planes médicos para el personal unionado y no unionado
- Coordinador de Retiro - Enlace con la Administración de Sistemas de Retiro (ASR)
- Coordinador de la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico - Enlace con la AEELA
- Entre otros.

El DDEC cuenta con varios Programas de servicio a distintos sectores de la ciudadanía, los cuales se describe a continuación.

- **Programa de Desarrollo Laboral (PDL)** - Cuenta con la Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos (UETDP), que atiende a los ciudadanos a través del ofrecimiento de servicios de respuesta rápida a los trabajadores desplazados de Puerto Rico que se ven afectados por cierres o cesantías masivas. Los empleados que

ofrecen estos servicios han identificado personas con impedimentos en las actividades. A tales efectos, se le coordinan servicios con las Agencias correspondientes, tales como:

- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
- Administración de Rehabilitación Vocacional
- Departamento de la Familia
- Entidades sin fines de lucro en la comunidad que ofrecen servicios a personas con impedimentos
- Entre otras

Estos participantes, reciben la asistencia requerida de manera que puedan recibir todos los servicios que se ofrecen bajo la Ley WIOA. Esto incluye, aunque no se limita a:

- Servicios psicológicos (en caso de que lo necesiten y/o soliciten)
- Intérprete de lenguaje de señas (cuando hay algún trabajador desplazado que es sordo)
- Servicios de redacción y mercadeo de sus resúmenes
- Charlas informativas sobre diversos temas relacionados a la búsqueda y el mercado de empleos en Puerto Rico (asistencia en la búsqueda de empleo, la entrevista de empleo, los procesos de transición, manejo de estrés y emociones)
- Referidos para servicios con agencias gubernamentales
- Actividades masivas de empleo (reclutamientos, ferias de empleo)
- Entre otros servicios.

El DDEC también ofrece estos servicios a otras entidades públicas, privadas y sin fines de lucro, que así lo soliciten, tales como: agencias gubernamentales, municipios, universidades, sistema de corrección y rehabilitación (para confinados con pronta fecha de salida a la libre comunidad), entre otras.

Luego, los trabajadores que han quedado desplazados, son referidos a los Áreas Locales del Sistema WIOA, para recibir servicios de seguimiento, tales como: adiestramiento, readiestramiento y búsqueda de empleo. Esto para que puedan reincorporarse a la fuerza laboral lo antes posible y retener su empleo. Las Áreas Locales también ofrecen servicios a jóvenes y a adultos desempleados.

De la misma forma se promueve la participación de los líderes sindicales de los empleados unionados de la Agencia, para la identificación de problemática que pudiera afectar el cumplimiento del Plan, durante los procesos de negociación colectiva, vistas administrativas, reuniones para discusión de casos, entre otros.

- **Programa de Desarrollo de la Juventud (PDJ)** - Ofrece empleo y desarrollo a los jóvenes residentes en la Isla, tales como:

- Práctica profesional a quienes están en su último año de universidad, de modo que tengan su primera experiencia de empleo, lo cual les ayudará a iniciar su integración al mundo laboral una vez finalice su preparación universitaria.
- **Programa de Desarrollo de la Industria Cinematográfica (PDIC)** - Ofrece servicios para promover producciones puertorriqueñas a la altura del cine universal. Estas producciones promueven el empleo de la clase productora y actoral puertorriqueña, así como empleos indirectos.

De otra parte, PRIDCO cuenta con varios Programas de servicio a distintos sectores de la ciudadanía, los cuales se describe a continuación.

- **Industrias:** promueve una economía manufacturera diversa, considerando industrias de varios puntos estratégicos, los cuales incluyen: biotecnología, dispositivos médicos, farmacéutica, aeroespacial, electrónica, informática, ingeniería, construcción y fabricación de prendas de vestir, entre otros.
- **Bienes raíces:** administra un inventario de propiedades en el mejor interés del patrimonio público. Los servicios básicos de la división de bienes raíces son para proporcionar espacio de alquiler industrial para empresas e inversores con el fin de promover, mejorar y desarrollar la economía de la isla.

El DDEC y PRIDCO están en constante evaluación de sus servicios, tanto para el personal que labora en ambas agencias, como para los clientes a los que sirven. Esto, con el propósito de mejorar la calidad de sus servicios. Ante ello, cualquier asistencia que se determine que puede mejorar el ambiente laboral, el desempeño de los empleados o el servicio que reciben u ofrecen, que no represente un costo oneroso para las agencias, se evaluará y se pondrá en marcha para beneficio del personal y de la clientela.

Metas para lograr la Implantación de la Carta de Derechos

Meta Número 1 Orientación y Capacitación del Personal sobre la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos						
Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor a Realizar	Fecha de Ejecución		Observaciones
				Inicio	Final	
Capacitar a todos los empleados con relación a los derechos de las personas con impedimentos y la legislación	Establecer protocolos y normativas sobre la política pública de los derechos de las personas con impedimentos.	Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Asuntos Legales, Área de Procedimientos	Se revisarán los reglamentos, protocolo y procedimientos, para asegurar que en todos hay un lenguaje que incluye y preserva los derechos de las personas con	Enero de 2019	Abril de 2020	Algunos reglamentos y protocolos ya están en proceso de revisión.

Meta Numero 1 Orientación y Capacitación del Personal sobre la Carta de Derechos de las Personas con Impedimentos						
Objetivos	Actividad para Lograr el Objetivo	Persona Responsable	Descripción de labor a Realizar	Fecha de Ejecución		Observaciones
				Inicio	Final	
aplicable.	Todo el personal deberá completar el mínimo de 3.5 horas crédito sobre los derechos de la personas con impedimentos, trato digno y temas relacionados cada dos años.	Enlace Interagencial Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Se ofrecerá un taller a todo personal sobre la Ley Núm. 238 y los seis (6) videos de corta duración que cubren varios temas sobre derechos de las personas con impedimentos, así como una sesión de discusión sobre los temas presentados.	Febrero de 2019	Junio de 2019	Este taller se hará en varias sesiones. El mismo será compulsorio.
	Todo empleado nuevo será orientado sobre el cumplimiento de las 3.5 horas crédito sobre los derechos de la personas con impedimentos, trato digno y temas relacionados.	Enlace Interagencial	Se ofrecerá una orientación al personal de nuevo ingreso sobre temas relacionados a las personas con impedimentos y se certificará dicha actividad.	A la fecha en que se nombre	A la fecha en que se nombre	La misma será compulsoria como parte de los requisitos de nombramiento.
	La agencia será responsable de que los empleados asistan a los adiestramientos.	Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Los empleados serán citados a través de una comunicación firmada por la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales	Febrero de 2019	Junio de 2019	Se enviará comunicado por correo electrónico al personal que no tiene acceso a la computadora se le hará llegar la comunicación a la mano.