



TRANSICIÓN

ADSEF 2024-2025

**PROCESO DE TRANSICIÓN
ADMINISTRACIÓN DE DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE LA FAMILIA**

Transición Gubernamental 2024-2025

En cumplimiento con la Ley Núm. 197 de 2002, según enmendada y conocida como la “Ley del Proceso de la Transición del Gobierno” (1 L.P.R.A. 458 et Seq. (2008)), establece que, antes de una elección general, se debe llevar a cabo un proceso de recopilación de datos. Se somete ante su consideración los aspectos relevantes al proceso de transición de la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF), adscrita al Departamento de la Familia de Puerto Rico.

INTRODUCCIÓN

La Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) se creó mediante el Plan de Reorganización Núm. 1, aprobado el 28 de julio de 1995, a través de cual se transformó el Departamento de Servicios Sociales en el Departamento de la Familia (DF); estableciendo la política pública y funciones generales del DF y sus cuatro administraciones.

VISIÓN

Empoderar a las familias e individuos de bajos ingresos para mejorar su calidad de vida y acceso a la justicia social.

MISIÓN

Ofrecer oportunidades de desarrollo social y económico a las familias e individuos más vulnerables, permitiéndoles alcanzar la autosuficiencia y la integración en la sociedad.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La ADSEF se compone de las siguientes unidades organizacionales:

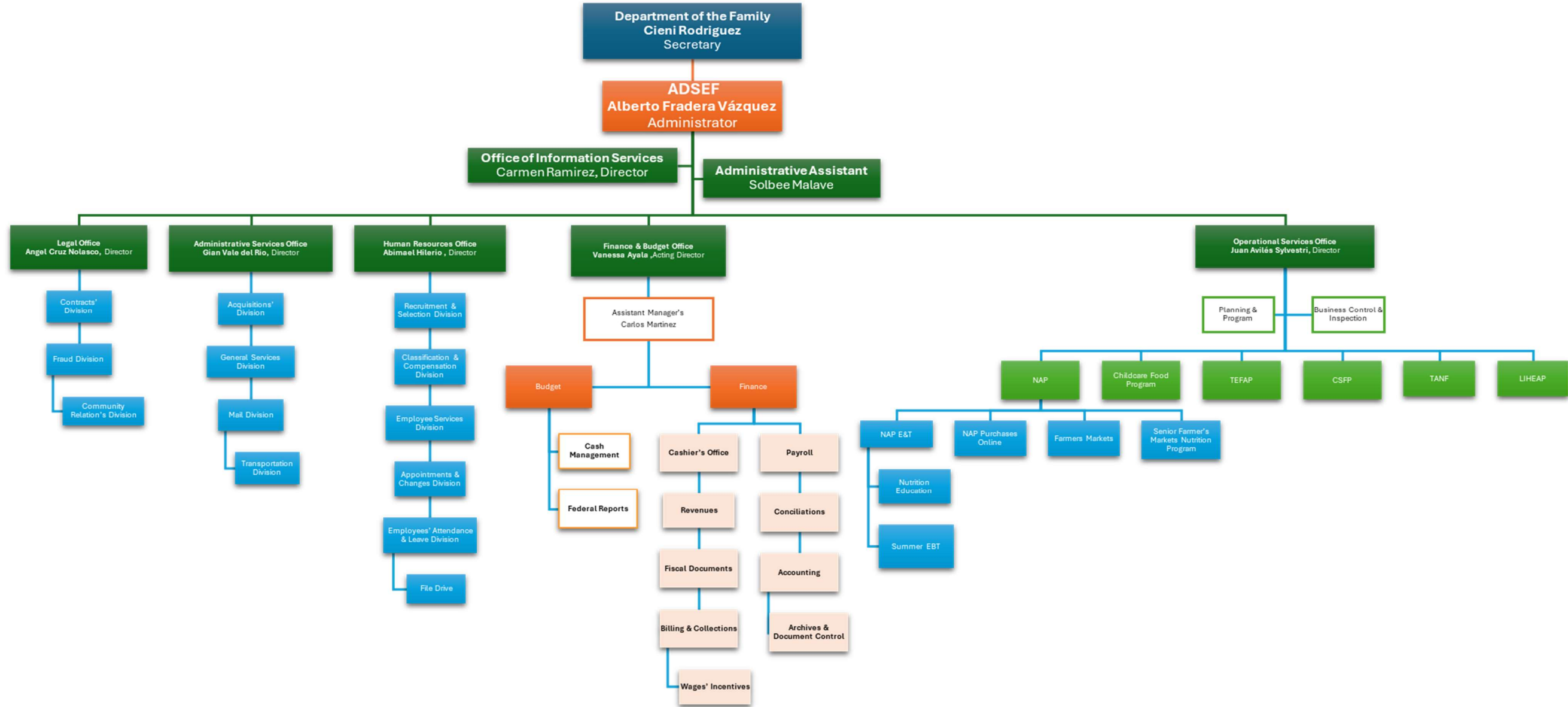
- 1) Oficina de la Administrador
- 2) Oficina del Sub Administrador
- 3) Administración Auxiliar de Servicios Operacionales
- 4) Administración Auxiliar de Finanzas y Presupuesto
- 5) Administración Auxiliar de Recursos Humanos
- 6) Administración Auxiliar de Servicios Administrativos
- 7) Oficina de Asuntos Legales
- 8) Oficina de Informática

ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA

La Administración de Servicios Operacionales es responsable de administrar los siguientes programas que tiene un impacto directo sobre más de un 1.5 millones de ciudadanos elegibles para los mismos:

- 1) Programa de Asistencia Nutricional (PAN)
- 2) Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF)
 - Programa de Subsidio de Energía y de Crisis de Energía (LIHEAP)
- 3) Programa de Oportunidades de Desarrollo Económico y Social (PODES)
 - Fondo Discrecional
- 4) Programa de Alimentos para Niños en Hogares de Cuido (“Child Care”)
- 5) Programa de Alimentos y Albergue de Emergencia (TEFAP)
 - Commodity Supplemental Food Program CSFP
 - Programa “Soup Kitchen”

ORGANIGRAMA 2024



LOGROS Y ACCIONES ENCAMINADAS

Enfocados en erradicar la pobreza y en defensa de los derechos humanos y condiciones de vida dignas para las familias e individuos que enfrentan dificultades de acceso a oportunidades, la ADSEF ha enfocado sus esfuerzos en fortalecer las familias aumentando el alcance de la asistencia socioeconómica en momentos de grandes retos y necesidad, asistiendo a la población en su recuperación frente a dos huracanes de gran devastación, múltiples terremotos, y una Pandemia global, a la vez que se les asiste en el desarrollo de sus capacidades para incorporarse al mundo productivo aportando al sustento de sus familias.

Las áreas de impacto y transformación se resumen en: aumento del acceso al sustento alimentario, apoyo al desarrollo de nuevos negocios de emprendedores, acceso a la cosecha fresca en toda la isla, ampliación de los programas de bienestar alimentario para los adultos mayores, democratización de los programas de asistencia social, aumento de niveles de beneficios a poblaciones en extrema pobreza, coordinación de servicios y adiestramientos a poblaciones elegibles para la integración al empleo y la optimización y acceso a la tecnología en la provisión de servicios.

La Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF), cuenta con logros significativos durante estos años. Es importante destacar la gran labor realizada, esfuerzo y compromiso de todo el personal que labora en la Administración. De igual manera, se han atendido a las familias más vulnerables, supliendo sus necesidades alimentarias, además de otros servicios relacionados a los diferentes programas de nuestra Agencia. Algunos de los logros bajo nuestras iniciativas y/o Programas, son las siguientes:

PROGRAMA DE EMPLEO Y ADIESTRAMIENTO DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA NUTRICIONAL- PR-PAN-ET: PROYECTO CUNA DE TALENTOS:

Es política pública del Gobierno de Puerto Rico facilitar el desarrollo integral de los ciudadanos y proveerles las herramientas para su progreso y bienestar. A tales efectos, mediante acuerdos colaborativos la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) del Departamento de la Familia de Puerto Rico, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH) y el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico (DDEC), facilita oportunidades para integrar exitosamente al mundo laboral, continuar estudios o realizar trabajo voluntario a los participantes del PAN en el lanzamiento de la implementación de un Programa de Empleo y Adiestramiento (voluntario) bajo el Programa de Asistencia Nutricional de Puerto Rico (PR PAN Work Requirement/E&T Program).

Un Programa de Empleo y Adiestramiento bajo PAN no es requerido por ley; sin embargo, Puerto Rico, con la orientación del Servicio de Alimentos y Nutrición (FNS, por sus siglas en inglés), ha hecho esfuerzos para alinear el Programa de Empleo y Adiestramiento con los requisitos de trabajo de Adultos Hábiles sin Dependientes (ABAWDs por sus siglas en inglés) del Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SPAN, por sus siglas en inglés).

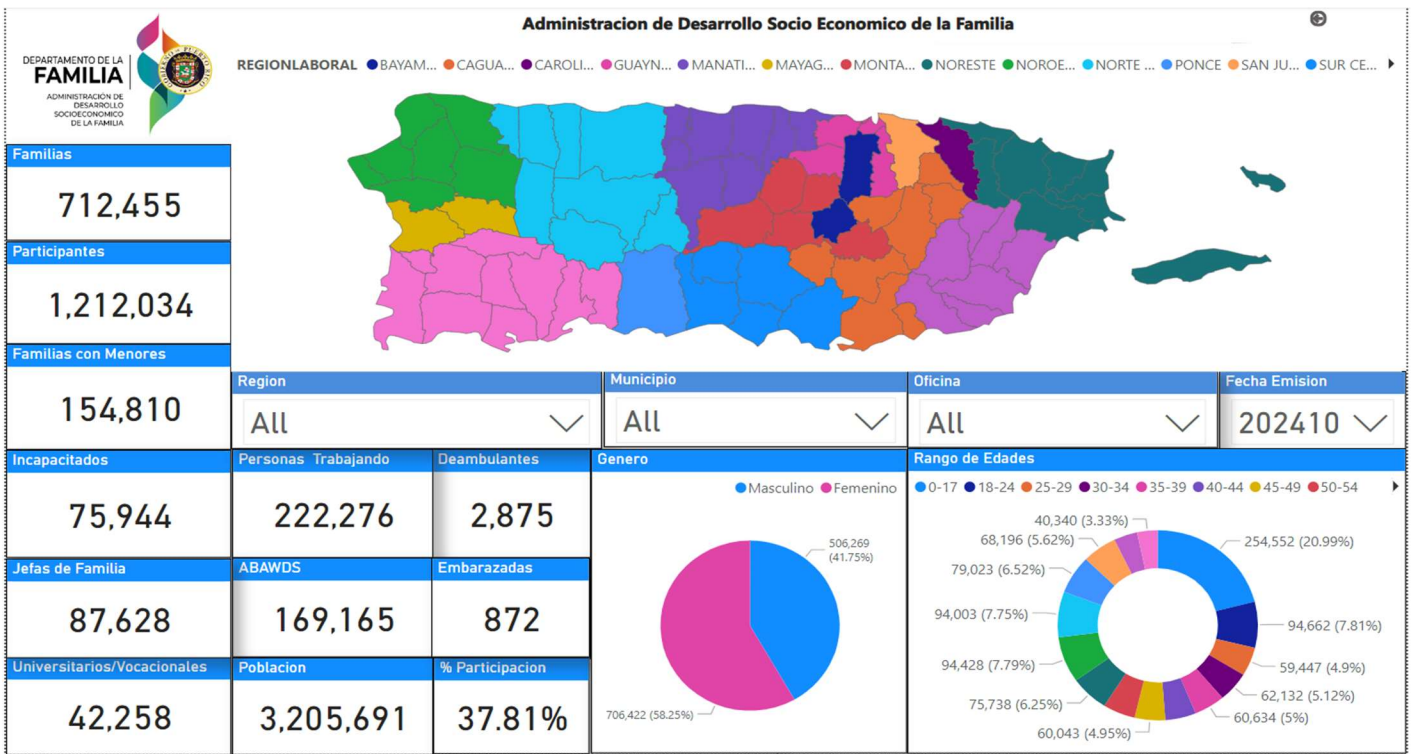
El diseño y la prestación de servicios del programa son similares a las reglas y regulaciones del Programa de Empleo y Adiestramiento de SNAP, pero tomando en cuenta la capacidad y los recursos limitados a disposición de Puerto Rico. El programa comenzó con un proyecto piloto en el American Job Center (AJC) en el municipio de Carolina. Este Centro fue seleccionado debido al alto número de ABAWDs de PAN en el área, los recursos de capacitación disponibles y los empleos en diversas industrias en demanda, como el comercio minorista, la hospitalidad, la salud y la asistencia social, y los servicios de alimentos.

A través de reuniones quincenales, ADSEF completó el "Plan Estatal del Programa de Empleo y Adiestramiento de PAN" que establece el plan operacional para implementar el Programa.

Actualmente, como se muestra en el siguiente gráfico (Actualizado a 9 octubre 2024), una porción considerable de la población en Puerto Rico se beneficia del PAN (muchos de los cuales son

Transición Gubernamental 2024-2025

ABAWDs), lo que podría impactar significativamente a la fuerza laboral a través del Programa de Empleo y Adiestramiento de PAN,



Cabe destacar que ADSEF, con aprobación de FNS, enmendó el Reglamento Número 8684 (Reglamento para Establecer la Elegibilidad del Programa de Asistencia Nutricional), para evitar que las familias beneficiarias del PAN (con ingresos) se vean afectadas por la implementación del aumento del salario mínimo estatal en Puerto Rico, que se aprobó en julio de 2024. Estas nuevas regulaciones fueron efectivas en agosto de 2024.

ESTADO DEL PROYECTO PILOTO:

El 28 de junio del 2022 se firmó el memorando de entendimiento entre el Departamento de la Familia, ADSEF, el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), para implementar el Programa de Empleo y Adiestramiento de PAN. El 10 de octubre de 2023, se firmaron tres memorandos de entendimiento (MOU) para implementar el Proyecto Piloto, “Cuna de Talentos”, del Programa de Empleo y Adiestramiento de PAN. Los memorandos de entendimiento fueron para implementar el Programa,

intercambiar información de los participantes, y compartir los costos asociados con la implementación del Sistema de Información de Registro de Participantes (PRIS).

Ese mismo día, ADSEF lanzó una campaña masiva del Proyecto Piloto "Cuna de Talentos" a través de redes sociales, YouTube, televisión y periódico, y creó una página web con información sobre el programa y enlaces de inscripción.



Del 11 de octubre de 2023 al 13 de octubre de 2023, se llevó a cabo una feria de empleo con DDEC, presentando la campaña "Cuna de Talentos". Asistieron más de 1.000 participantes, de los cuales 317 pasaron a una segunda entrevista, y 170 fueron reclutados.

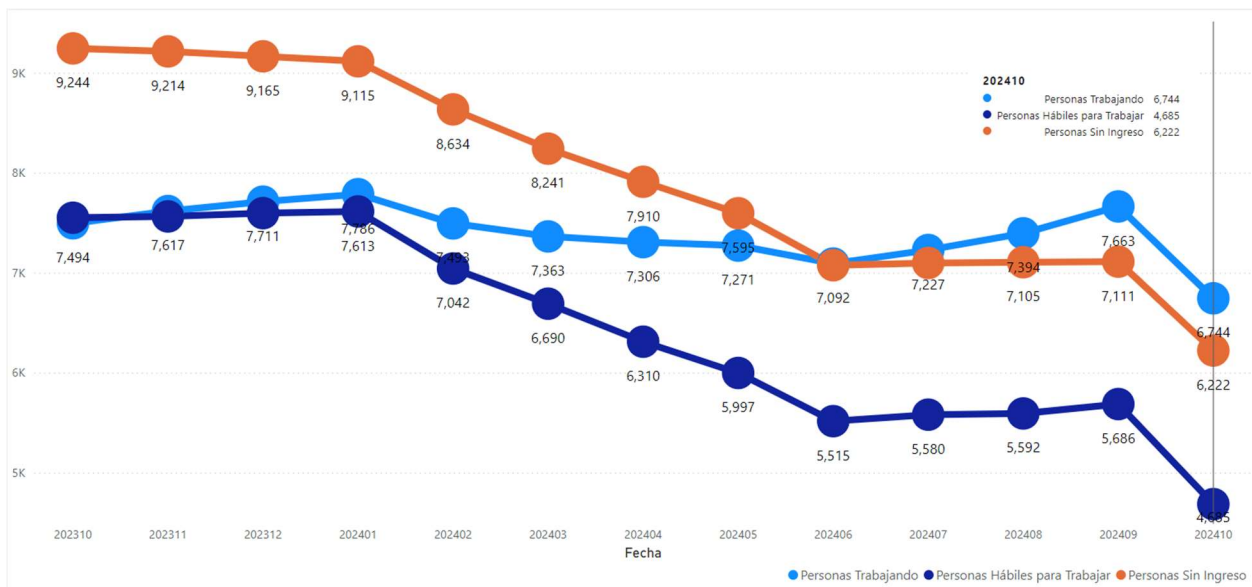


En octubre de 2023, se habían identificado 7,446 ABAWDs de PAN en Carolina. Hoy en día, este número ha disminuido positivamente a 4,685 y sigue disminuyendo, aumentando así el número de personas en la fuerza laboral. Además, 2,487 casos de ADSEF han sido referidos con éxito al Programa de Conexión Laboral (Carolina).

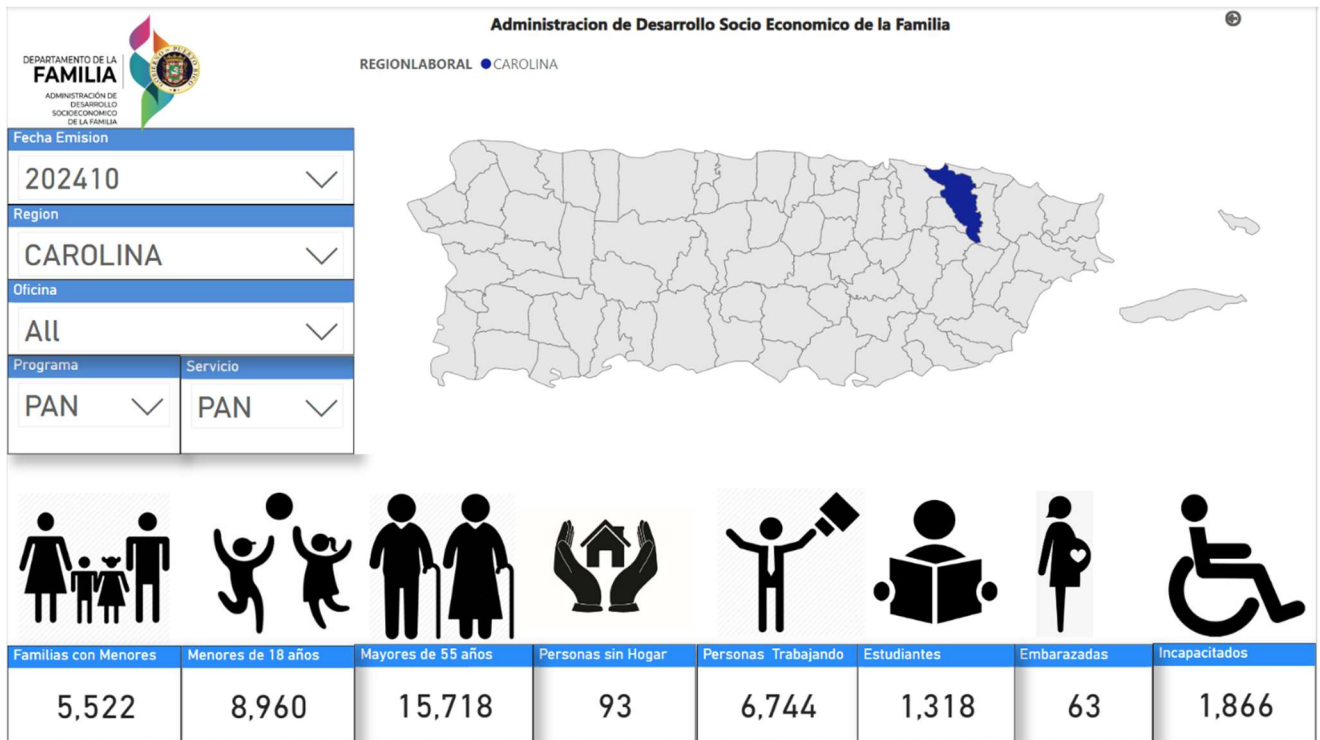
Transición Gubernamental 2024-2025

El siguiente cuadro incluye información sobre tres tipos de participantes del PAN:

1. Participantes que están trabajando, identificados con el color azul claro
 2. Participantes que pueden trabajar (ABAWDs), identificados con el color azul oscuro y
 3. Participantes sin ingresos, identificados con el color naranja.
- Es importante resaltar que:
 - a. el número de participantes considerados ABAWD ha disminuido y ahora es menor que el número de participantes que trabajan.
 - b. El número de participantes sin ingresos está disminuyendo, vea la gráfica a continuación:



La siguiente gráfica incluye información sobre la población que no se consideran ABAWDs en la región de Carolina (familias con niños, menores de 18 años, personas mayores de 55 años, personas sin hogar, personas que ya trabajan, mujeres embarazadas, personas con discapacidad) Al 9 de octubre de 2024, se identificaron 4,685 ABAWDs en la región de Carolina.

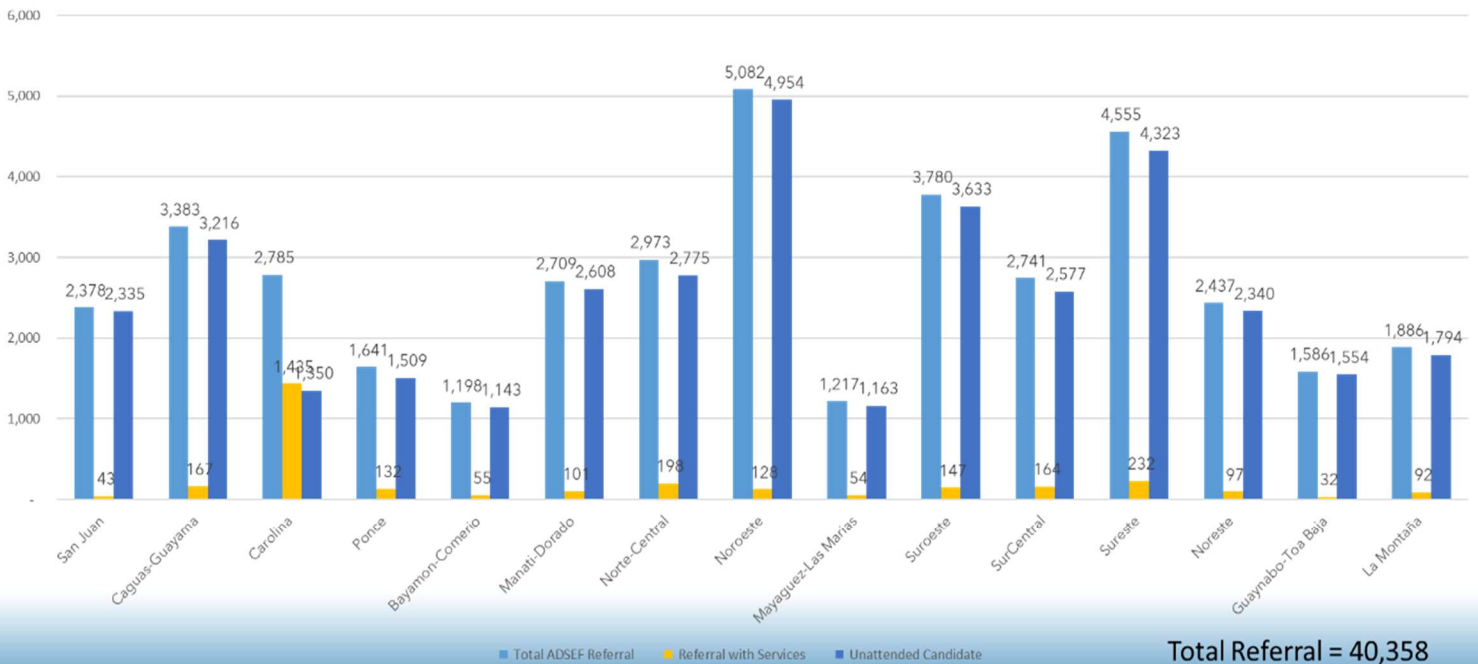


IMPLEMENTACIÓN EN EL RESTO DE LAS AREAS LOCALES DE DESARROLLO LABORAL (AJC)

El Programa de Conexión Laboral del DDEC se divide en 15 regiones, la mayoría de las cuales reúnen a varios municipios. En febrero de 2024, ADSEF comenzó a establecer reuniones con todas las regiones del Programa de Conexión Laboral con el fin de presentarles el Programa de Empleo y Adiestramiento del PAN. En la actualidad, ADSEF completó la firma de los Memorandos de Entendimiento con las 14 regiones restantes (Carolina ya había firmado el Memorandum de Entendimiento). Estas regiones son:

- A. San Juan
- B. Ponce
- C. Sureste: Patillas, Yabucoa, San Lorenzo, Maunabo, Humacao, Las Piedras y Juncos.
- D. La Montaña: Cidra, Barranquitas, Corozal, Orocovis y Naranjito.
- E. Caguas-Guayama: Aibonito, Arroyo, Aguas Buenas, Caguas, Cayey, Guayama, Gurabo y Trujillo Alto.

Total Referral



Total Referral = 40,358

www.softekpr.com

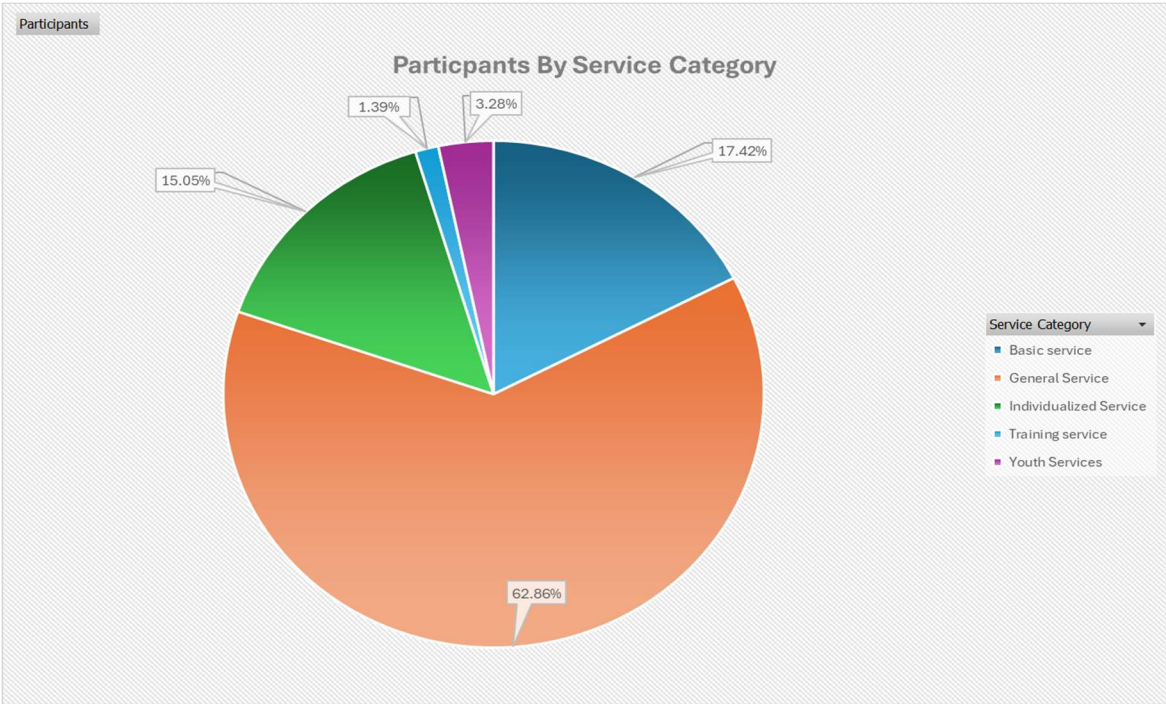
- F. Manatí-Dorado: Manatí, Dorado, Morovis, Vega Baja, Ciales, Vega Alta, Florida y Barceloneta.
- G. Sur Central: Coamo, Salinas, Juana Díaz, Santa Isabel y Villalba.
- H. Noreste: Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Loíza, Luquillo, Naguabo, Río Grande y Vieques.
- I. Suroeste: Cabo Rojo, Lajas, San Germán, Guánica, Yauco, Peñuelas, Maricao, Sabana Grande, Guayanilla y Hormigueros.
- J. Noroeste: Aguadilla, Aguada, Rincón, Isabela, Moca, San Sebastián y Añasco.
- K. Norte Central: Hatillo, Camuy, Arecibo, Quebradillas, Lares, Jayuya, Utuado y Adjuntas.
- L. Guaynabo-Toa Baja: Guaynabo, Toa Baja, Toa Alta y Cataño.
- M. Mayagüez-Las Marías: Mayagüez y Las Marías.
- N. Bayamón-Comerio: Bayamón y Comerío.

Después de lograr la firma de todos los memorandos de entendimiento, el 31 de julio de 2024, ADSEF completó la capacitación en todas las regiones restantes antes de implementar el Programa de Empleo y Adiestramiento del PAN.

Al 9 de octubre de 2024 se han referido un total de 40,358 participantes a todas las oficinas de Conexión Laboral.

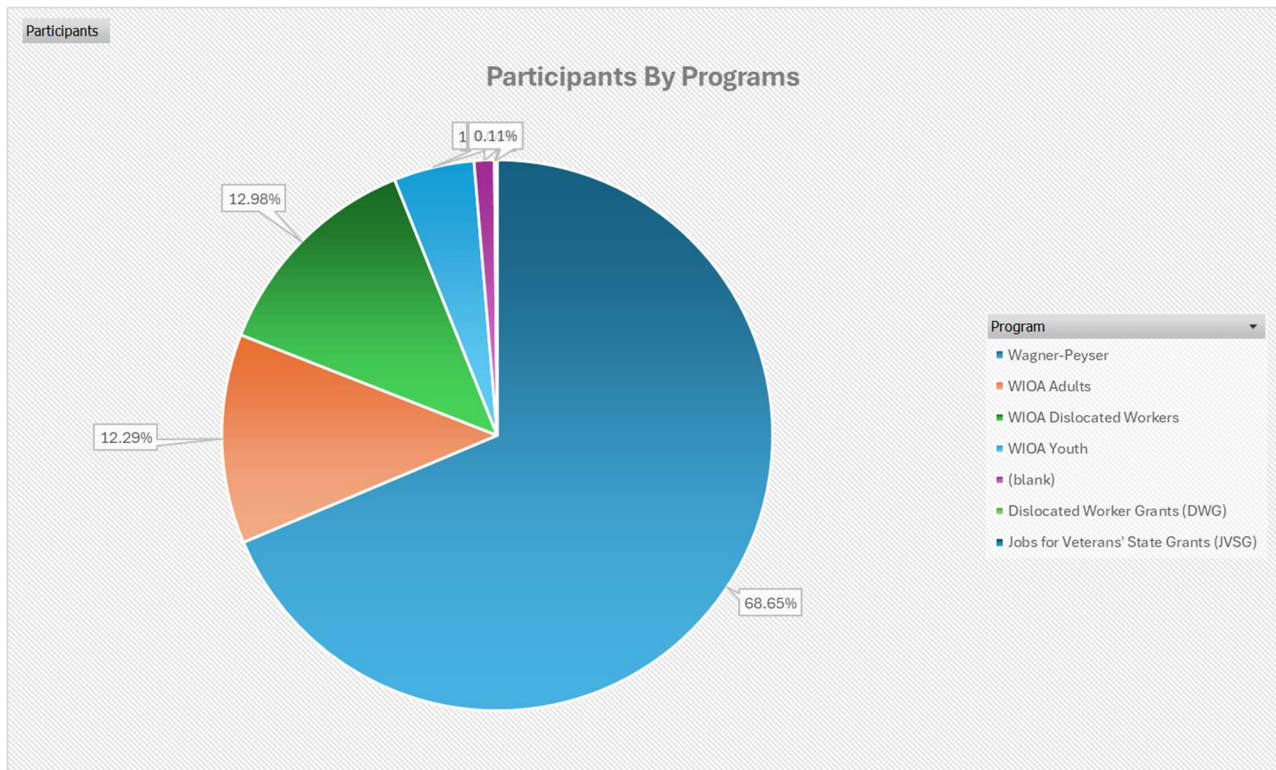
La siguiente tabla muestra información sobre las categorías de servicios que los participantes han recibido hasta el 9 de octubre de 2024.

| Servicios | Participantes |
|----------------------------|---------------|
| Servicio básico | 1,216 |
| Servicios Generales | 4,387 |
| Servicio Individualizado | 1,050 |
| Servicio de formación | 97 |
| Servicios Juveniles | 229 |
| Total, de Servicios | 6,979 |



La siguiente tabla incluye información sobre los programas para los cuales los participantes han recibido servicio hasta el 9 de octubre de 2024.

| Programas | Participantes |
|--|---------------|
| Wagner-Peyser | 4,791 |
| WIOA Adults | 858 |
| WIOA Dislocated Workers | 906 |
| WIOA Youth | 330 |
| Otros servicios | 83 |
| Dislocated Worker Grants (DWG) | 3 |
| Jobs for Veterans' State Grants (JVSG) | 8 |
| Total | 6,979 |



La siguiente tabla incluye información detallada sobre los servicios que los participantes han recibido hasta el 9 de octubre de 2024.

| Tipo de servicios | % de participantes | Participantes |
|--|---------------------------|----------------------|
| Mentoría para adultos | 0.01% | 1 |
| Educación Concurrente con las Actividades de Preparación para la Fuerza Laboral | 0.04% | 3 |
| Educación Financiera | 0.82% | 57 |
| IEP - Plan Individual de Empleo | 5.56% | 388 |
| Consejería Individual | 1.33% | 93 |
| Referencia de trabajo (asistida por el personal) | 1.33% | 93 |
| Actividades de Búsqueda de Empleo (DVOP) | 0.44% | 31 |
| Asistencia para la búsqueda de empleo (autodirigida) | 5.36% | 374 |
| Asistencia en la búsqueda de empleo (asistida por el personal) | 4.81% | 336 |
| Vacante de empleo-Habilidades necesita información | 0.03% | 2 |
| Información sobre el mercado laboral | 3.55% | 248 |
| Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo | 0.49% | 34 |
| Capacitación en Habilidades Ocupacionales | 0.06% | 4 |
| Capacitación en el trabajo (jóvenes que no son de WIOA). | 0.36% | 25 |
| Divulgación, Admisión, Orientación | 12.12% | 846 |
| Experiencias laborales remuneradas y no remuneradas | 0.85% | 59 |
| Información de rendimiento | 0.33% | 23 |
| Actividades de Preparación y Transición Postsecundaria | 0.40% | 28 |
| Información del programa | 28.74% | 2006 |
| Referencias del programa | 5.29% | 369 |
| Servicios que proporcionan información sobre el mercado laboral | 0.42% | 29 |
| Asistencia del UI | 1.73% | 121 |
| Información de la fuerza laboral | 7.90% | 551 |
| Aprendizaje registrado | 0.04% | 3 |
| Determinación de elegibilidad | 4.59% | 320 |
| Asistencia Integral | 2.26% | 158 |
| Pasantía/Experiencia Laboral/Trabajos de Transición | 2.64% | 184 |
| Consejería de Carrera | 1.46% | 102 |
| Actividades de preparación de la fuerza laboral | 0.33% | 23 |
| Servicios de apoyo | 0.17% | 12 |
| Escuela Secundaria Alternativa | 0.07% | 5 |
| Servicios de Seguimiento | 0.07% | 5 |
| Evaluación de habilidades | 2.03% | 142 |
| Servicio de Carrera Individualizado (DVOP) | 0.20% | 14 |
| Servicios prevocacionales a corto plazo | 1.30% | 91 |
| Planificación de Carrera | 0.42% | 29 |
| Mejora de habilidades | 0.23% | 16 |

Transición Gubernamental 2024-2025

| | | |
|---|----------------|--------------|
| Información sobre ocupaciones en demanda | 0.17% | 12 |
| Capacitación en Habilidades Ocupacionales (Jóvenes no WIOA) | 0.49% | 34 |
| Servicios Profesionales Básicos Asistidos por el Personal (DVOP) | 0.01% | 1 |
| Referencias de servicios de apoyo | 0.49% | 34 |
| Adquisición del idioma inglés | 0.19% | 13 |
| Tutoría, Habilidades de Estudio-Servicios Educativos | 0.01% | 1 |
| Orientación y Asesoramiento Integral | 0.23% | 16 |
| Capacitación Empresarial (Jóvenes no WIOA) | 0.17% | 12 |
| Información del proveedor de capacitación | 0.03% | 2 |
| Referido a Capacitación Federal | 0.14% | 10 |
| Información de servicios de apoyo | 0.04% | 3 |
| Capacitación en Habilidades Ocupacionales para Jóvenes | 0.01% | 1 |
| Otras Habilidades No Ocupacionales | 0.03% | 2 |
| Asistencia de Ayuda Financiera | 0.07% | 5 |
| Formación personalizada | 0.04% | 3 |
| Servicios asistidos por el personal (especialista en DVOP) | 0.06% | 4 |
| Capacitación de preparación para el trabajo junto con otras capacitaciones | 0.01% | 1 |
| Total, general | 100.00% | 6,979 |

| MUNICIPIO | Octubre 2023 | | Octubre 2024 | | Cambio | |
|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------|-------------|
| | ABAWDS | ABAWDS Rate | ABAWDS | ABAWDS Rate | ABAWDS | ABAWDS Rate |
| ADJUNTAS | 1,447 | 17.22% | 1,071 | 14.26% | -376 | -2.96% |
| AGUADA | 2,938 | 16.14% | 2,408 | 13.63% | -530 | -2.51% |
| AGUADILLA | 4,056 | 17.65% | 3,324 | 15.39% | -732 | -2.26% |
| AGUAS BUENAS | 1,732 | 15.23% | 1,299 | 12.39% | -433 | -2.84% |
| AIBONITO | 1,599 | 14.81% | 1,270 | 12.39% | -329 | -2.42% |
| AÑASCO | 1,641 | 15.03% | 1,268 | 12.51% | -373 | -2.52% |
| ARECIBO | 7,338 | 18.57% | 5,740 | 15.38% | -1,598 | -3.19% |

| | | | | | | |
|--------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| ARROYO | 1,431 | 16.98% | 1,245 | 15.01% | -186 | -1.97% |
| BARCELONETA | 2,057 | 18.43% | 1,622 | 15.39% | -435 | -3.04% |
| BARRANQUITAS | 2,753 | 17.23% | 2,121 | 13.76% | -632 | -3.47% |
| BAYAMÓN | 9,687 | 16.20% | 6,567 | 12.80% | -3,120 | -3.40% |
| CABO ROJO | 2,237 | 15.26% | 1,876 | 13.22% | -361 | -2.04% |
| CAGUAS | 6,971 | 15.43% | 5,212 | 12.27% | -1,759 | -3.16% |
| CAMUY | 2,572 | 16.97% | 2,144 | 14.91% | -428 | -2.06% |
| CANÓVANAS | 2,914 | 16.44% | 2,337 | 14.12% | -577 | -2.32% |
| CAROLINA | 7,550 | 16.68% | 4,685 | 12.21% | -2,865 | -4.47% |
| CASTAÑER | 281 | 16.46% | 260 | 15.74% | -21 | -0.72% |
| CATAÑO | 1,490 | 16.34% | 1,205 | 14.53% | -285 | -1.81% |
| CAYEY | 2,163 | 14.74% | 1,745 | 12.54% | -418 | -2.20% |
| CEIBA | 983 | 18.71% | 736 | 15.13% | -247 | -3.58% |
| CIALES | 1,641 | 17.81% | 1,366 | 15.51% | -275 | -2.30% |
| CIDRA | 2,236 | 14.04% | 1,709 | 11.73% | -527 | -2.31% |
| COAMO | 2,699 | 17.42% | 2,089 | 14.48% | -610 | -2.94% |
| COMERÍO | 1,938 | 19.72% | 1,627 | 17.61% | -311 | -2.11% |
| COROZAL | 2,635 | 15.48% | 2,011 | 12.66% | -624 | -2.82% |
| CULEBRA | 73 | 12.19% | 66 | 11.66% | -7 | -0.53% |

Transición Gubernamental 2024-2025

| | | | | | | |
|-------------|-------|--------|-------|--------|--------|--------|
| DORADO | 2,132 | 18.29% | 1,502 | 14.49% | -630 | -3.80% |
| FAJARDO | 2,641 | 20.30% | 1,910 | 16.08% | -731 | -4.22% |
| FLORIDA | 1,404 | 19.91% | 1,172 | 17.69% | -232 | -2.22% |
| GUÁNICA | 1,171 | 16.25% | 859 | 12.99% | -312 | -3.26% |
| GUAYAMA | 2,742 | 17.07% | 2,191 | 14.33% | -551 | -2.74% |
| GUAYANILLA | 1,699 | 18.74% | 1,333 | 15.57% | -366 | -3.17% |
| GUAYNABO | 3,498 | 16.50% | 2,288 | 12.24% | -1,210 | -4.26% |
| GURABO | 1,215 | 13.37% | 965 | 10.87% | -250 | -2.50% |
| HATILLO | 2,884 | 16.83% | 2,360 | 14.47% | -524 | -2.36% |
| HORMIGUEROS | 916 | 15.22% | 786 | 13.41% | -130 | -1.81% |
| HUMACAO | 3,512 | 16.24% | 2,619 | 12.88% | -893 | -3.36% |
| ISABELA | 2,861 | 15.82% | 2,399 | 13.86% | -462 | -1.96% |
| JAYUYA | 1,632 | 19.41% | 1,279 | 16.32% | -353 | -3.09% |
| JUANA DÍAZ | 3,404 | 17.09% | 2,580 | 13.96% | -824 | -3.13% |
| JUNCOS | 3,245 | 19.55% | 2,206 | 14.97% | -1,039 | -4.58% |
| LAJAS | 1,330 | 14.41% | 894 | 11.21% | -436 | -3.20% |
| LARES | 2,546 | 16.74% | 2,006 | 14.07% | -540 | -2.67% |
| LAS MARÍAS | 582 | 13.82% | 464 | 12.45% | -118 | -1.37% |
| LAS PIEDRAS | 2,839 | 17.56% | 2,413 | 15.46% | -426 | -2.10% |

| | | | | | | |
|---------------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| LOÍZA | 1,947 | 19.17% | 1,530 | 15.77% | -417 | -3.40% |
| LUQUILLO | 1,285 | 18.36% | 980 | 15.33% | -305 | -3.03% |
| MANATÍ | 3,593 | 19.48% | 2,709 | 16.03% | -884 | -3.45% |
| MARICAO | 345 | 15.18% | 266 | 12.81% | -79 | -2.37% |
| MAUNABO | 885 | 16.98% | 788 | 15.40% | -97 | -1.58% |
| MAYAGÜEZ | 4,593 | 15.58% | 3,944 | 13.82% | -649 | -1.76% |
| MOCA | 3,124 | 17.20% | 2,629 | 15.19% | -495 | -2.01% |
| MOROVIS | 2,711 | 18.05% | 1,985 | 14.61% | -726 | -3.44% |
| NAGUABO | 2,105 | 19.56% | 1,512 | 15.57% | -593 | -3.99% |
| NARANJITO | 2,217 | 14.82% | 1,731 | 12.53% | -486 | -2.29% |
| OROCOVIS | 2,180 | 17.75% | 1,831 | 15.73% | -349 | -2.02% |
| PATILLAS | 1,108 | 13.97% | 983 | 12.61% | -125 | -1.36% |
| PEÑUELAS | 2,038 | 18.20% | 1,664 | 15.52% | -374 | -2.68% |
| PONCE | 10,470 | 16.84% | 8,339 | 14.25% | -2,131 | -2.59% |
| QUEBRADILLAS | 1,857 | 15.61% | 1,594 | 14.05% | -263 | -1.56% |
| RINCÓN | 969 | 15.92% | 883 | 15.08% | -86 | -0.84% |
| RÍO GRANDE | 3,174 | 16.90% | 2,314 | 13.35% | -860 | -3.55% |
| SABANA GRANDE | 1,388 | 15.55% | 1,219 | 14.14% | -169 | -1.41% |
| SALINAS | 1,932 | 16.06% | 1,511 | 13.40% | -421 | -2.66% |

Transición Gubernamental 2024-2025

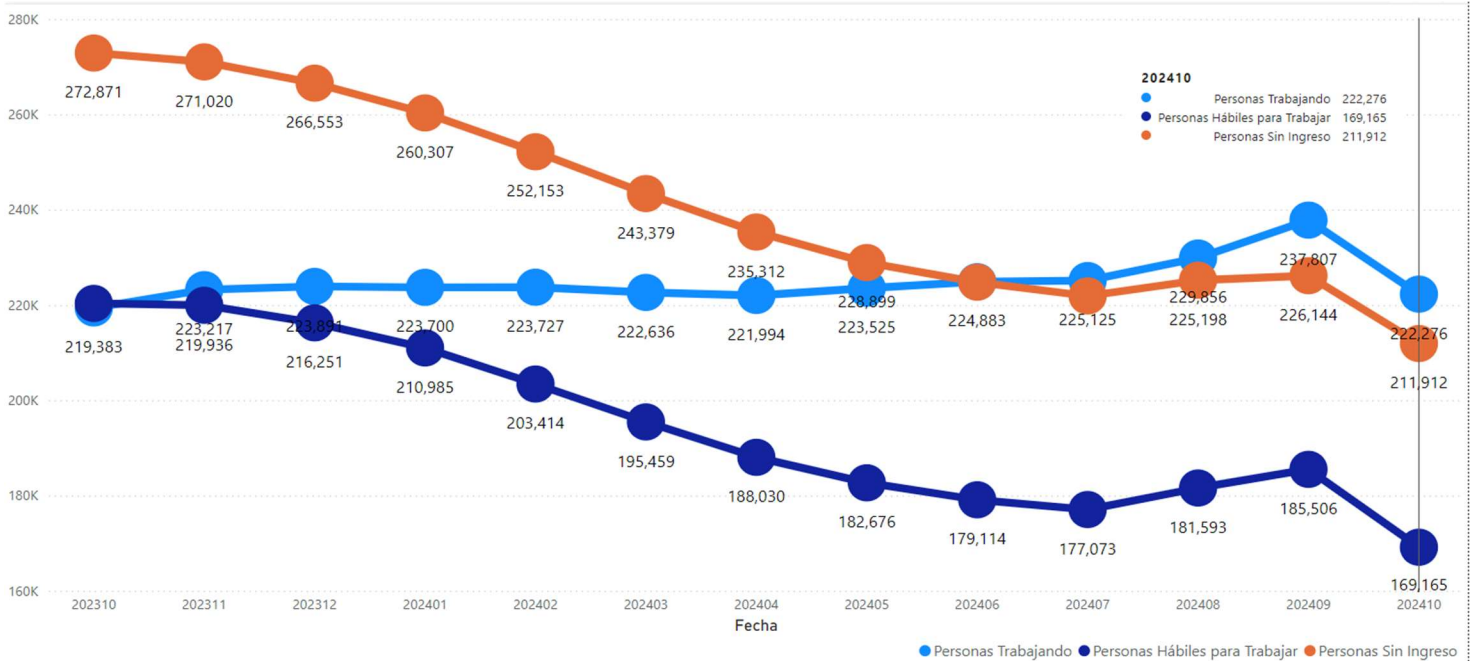
| | | | | | | |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| SAN GERMÁN | 2,034 | 15.48% | 1,457 | 12.05% | -577 | -3.43% |
| SAN JUAN | 17,644 | 16.98% | 13,521 | 14.39% | -4,123 | -2.59% |
| SAN LORENZO | 2,545 | 14.95% | 1,912 | 12.04% | -633 | -2.91% |
| SAN SEBASTIÁN | 3,348 | 16.33% | 2,750 | 13.95% | -598 | -2.38% |
| SANTA ISABEL | 1,456 | 17.47% | 1,150 | 14.82% | -306 | -2.65% |
| TOA ALTA | 3,782 | 16.70% | 2,503 | 12.67% | -1,279 | -4.03% |
| TOA BAJA | 4,587 | 18.33% | 2,883 | 13.73% | -1,704 | -4.60% |
| TRUJILLO ALTO | 2,211 | 14.33% | 1,232 | 9.73% | -979 | -4.60% |
| UTUADO | 2,276 | 16.31% | 1,960 | 14.46% | -316 | -1.85% |
| VEGA ALTA | 2,772 | 17.86% | 2,189 | 15.12% | -583 | -2.74% |
| VEGA BAJA | 3,972 | 17.70% | 3,020 | 14.59% | -952 | -3.11% |
| VIEQUES | 586 | 16.34% | 449 | 13.16% | -137 | -3.18% |
| VILLALBA | 2,630 | 20.25% | 2,220 | 18.16% | -410 | -2.09% |
| YABUCOA | 2,662 | 16.00% | 2,306 | 14.46% | -356 | -1.54% |
| YAUCO | 2,584 | 16.23% | 1,972 | 13.56% | -612 | -2.67% |

El siguiente gráfico incluye información sobre tres tipos de participantes del PAN a nivel de toda la Isla:

1. Participantes que están trabajando, identificados con el color azul claro
2. Participantes que pueden trabajar (ABAWDs), identificados con el color azul oscuro y
3. Participantes sin ingresos, identificados con el color naranja.

Es importante mencionar que al igual que la oficina piloto de Carolina el cuadro es similar a nivel de toda la Isla:

- El número de participantes considerados ABAWD ha disminuido y ahora es menor que el número de participantes que trabajan.
- El número de participantes sin ingresos está disminuyendo,



REFERENCIAS CON EMPLEO

El Informe de Softek, Inc., divide el Requisito de Trabajo del PR PAN Empleo y Adiestramiento en trimestres.

- De octubre de 2023 a diciembre de 2023, se colocó a 140 participantes en empleo.
- De enero de 2024 a marzo de 2024, hubo 108 participantes colocados en empleo.
- De abril de 2024 a junio de 2024, hubo 92 participantes colocados en empleo.

Sin embargo, los participantes que fueron colocados en empleo durante el primer trimestre también se cuentan en el segundo y tercer trimestre, lo que resulta en 189 duplicados. Después de eliminar estos duplicados, 151 participantes fueron colocados en empleo desde octubre de 2023 hasta junio de 2024. En este momento, no contamos con información de julio y agosto de 2024, ya que estos meses corresponden al cuarto trimestre.

TIPOS DE INDUSTRIAS (EMPLEOS)

El Programa de Empleo y Adiestramiento, a través del Programa de Conexión Laboral, ofrece a las participantes opciones para la colocación laboral en diversas industrias. En la tabla siguiente se enumeran los sectores en los que se encuentran empleados los participantes de PAN.

| | |
|--|--|
| Other Vegetable (except Potato) and Melon Farming | Computing Infrastructure Providers, Data Processing, Web Hosting, and Related Services |
| Other Noncitrus Fruit Farming | Savings Institutions and Other Depository Credit Intermediation |
| Solar Electric Power Generation | Consumer Lending |
| New Single-Family Housing Construction (except For-Sale Builders) | Direct Health and Medical Insurance Carriers |
| Confectionery Manufacturing from Purchased Chocolate | Lessors of Residential Buildings and Dwellings |
| Frozen Specialty Food Manufacturing | Lessors of Nonresidential Buildings (except Miniwarehouses) |
| Retail Bakeries | Nonresidential Property Managers |
| Pharmaceutical Preparation Manufacturing | Offices of Lawyers |
| All Other Plastics Product Manufacturing | All Other Legal Services |
| Metal Window and Door Manufacturing | Human Resources Consulting Services |
| Power Boiler and Heat Exchanger Manufacturing | Process, Physical Distribution, and Logistics Consulting Services |
| Relay and Industrial Control Manufacturing | Research and Development in the Physical, Engineering, and Life Sciences (except Nanotechnology and Biotechnology) |
| Wood Kitchen Cabinet and Countertop Manufacturing | Corporate, Subsidiary, and Regional Managing Offices |
| Medical, Dental, and Hospital Equipment and Supplies Merchant Wholesalers | Office Administrative Services |
| Household Appliances, Electric Housewares, and Consumer Electronics Merchant Wholesalers | Employment Placement Agencies |
| Hardware Merchant Wholesalers | Temporary Help Services |
| General Line Grocery Merchant Wholesalers | Telemarketing Bureaus and Other Contact Centers |
| Packaged Frozen Food Merchant Wholesalers | Security Guards and Patrol Services |
| Fresh Fruit and Vegetable Merchant Wholesalers | Janitorial Services |
| Hardware Retailers | Elementary and Secondary Schools |
| Supermarkets and Other Grocery Retailers (except Convenience Retailers) | Junior Colleges |
| Electronics and Appliance Retailers | Educational Support Services |
| Department Stores | Offices of Physicians (except Mental Health Specialists) |
| Warehouse Clubs and Supercenters | Offices of Chiropractors |
| All Other General Merchandise Retailers | Outpatient Mental Health and Substance Abuse Centers |
| Cosmetics, Beauty Supplies, and Perfume Retailers | Home Health Care Services |
| Gasoline Stations with Convenience Stores | General Medical and Surgical Hospitals |
| Clothing and Clothing Accessories Retailers | Specialty (except Psychiatric and Substance Abuse) Hospitals |
| Shoe Retailers | Continuing Care Retirement Communities |
| Gift, Novelty, and Souvenir Retailers | Assisted Living Facilities for the Elderly |
| Pet and Pet Supplies Retailers | Child and Youth Services |
| All Other Miscellaneous Retailers | Child Care Services |
| Wireless Telecommunications Carriers (except Satellite) | Casinos (except Casino Hotels) |
| Marinas | Fitness and Recreational Sports Centers |
| Hotels (except Casino Hotels) and Motels | Casino Hotels |
| Full-Service Restaurants | Limited-Service Restaurants |
| Cafeterias, Grill Buffets, and Buffets | Labor Unions and Similar Labor Organizations |
| Executive Offices | Legislative Bodies |

DESAFÍOS

- Factores externos, como errores en las solicitudes de PAN de los participantes tales como datos de contacto no disponibles, han complicado el proceso de comunicación con el participante para la prestación de servicios. Por ejemplo, el Programa de Conexión Laboral solo recibía información del jefe del hogar, no de los otros miembros que también se consideraban ABAWDs. Esto causó dificultades para contactar a estos participantes. Este problema se ha abordado y rectificado.
- Los servicios que el Programa de Conexión Laboral de Carolina brindó a los participantes no se reflejaron correctamente en la plataforma, y ADSEF no pudo ver todos los servicios que recibían los participantes. Este problema también se abordó y rectificó.
- Algunos participantes han mostrado resistencia a participar en el programa, temiendo perder abruptamente los beneficios, lo que influyó en su decisión de no participar. Esta situación se está atendiendo por medio de una orientación adecuada a los participantes, facilitada por los técnicos sobre las enmiendas recientes al programa PAN.
- Como se indica en este informe, el Programa de Empleo y Adiestramiento acaba de comenzar en todas las regiones de la Oficina de Conexión Laboral, por lo que la información de participación es limitada. Sin embargo, según la información proporcionada, se puede concluir que el Programa de Empleo y Adiestramiento está en un camino constante para reducir el porcentaje de ABAWDs en la isla, lo cual es positivo ya que indica que más personas ingresarán a la fuerza laboral.

TRANSICIÓN DE PAN A SNAP:

La ADSEF completó la selección y el desarrollo de las políticas opcionales de SNAP. Este proceso es fundamental para alinear el Programa de Asistencia Nutricional (PAN) actual con los estándares federales establecidos para el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP), asegurando así una distribución equitativa de los beneficios alimentarios y fomentando una mayor participación de la fuerza laboral.

Durante dos años, la Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF), en colaboración con la Oficina de Administración y Presupuesto de Puerto Rico (OGP), llevó a cabo una revisión y evaluación exhaustiva de las 28 políticas incluidas en el Informe de Opción Estatal de SNAP publicado el 31 de mayo de 2018.

El proceso incluyó un análisis comparativo de las prácticas implementadas en otros estados, como Pensilvania, Nueva Jersey y Connecticut, para garantizar el cumplimiento de los estándares federales establecidos por el Departamento de Agricultura de los Estados Unidos (USDA) a través de FNS. En el transcurso del desarrollo y la preparación de las políticas del SNAP, FNS fue coordinando e incluyendo a la ADSEF en viajes oficiales a los estados de *Texas*, *California*, *New Jersey* y *Pensilvania* con el propósito de evaluar los procesos, el desarrollo de sus plataformas y los sistemas incluyendo desde la digitalización de documentos hasta los centros de llamadas para brindar los servicios a la ciudadanía y participantes.

Durante este período, el personal de ADSEF proporcionó comentarios críticos sobre la idoneidad de las políticas relacionadas con los procesos y procedimientos actuales de la agencia. Los esfuerzos notables incluyen desde adaptar y realizar cambios en el Plan Operacional del Programa de Asistencia Nutricional similares al SNAP como adaptar el procedimiento del manejo de las muestras del Sistema de Medición de Esfuerzos y Resultados (MER) logrando una transición exitosa de trabajo en muestras trimestrales a muestras mensuales e incluir la información relacionada al control de calidad del programa en el plan estatal y el proyecto piloto del Programa de Empleo y Adiestramiento de PAN, "Cuna de Talentos", que se alinea con los criterios y requisitos del Programa de Empleo y Adiestramiento (E&T) de PAN e iniciativas para integrar el programa de Requisitos de Trabajo según la agenda de ADSEF de manera efectiva.

En julio de 2022, Insight Policy Research, según solicitado por el Departamento de Agricultura, Servicio de Alimentos y Nutrición (FNS) de EE. UU., publicó dos (2) informes sobre la transición de Puerto Rico de NAP a SNAP: *Actualización del Estudio de Factibilidad sobre la Implementación de SNAP en Puerto Rico, Informe Final* y *Actualización del Estudio de Factibilidad sobre la Implementación de SNAP en Puerto Rico, Plan de Implementación* (en adelante, los "Informes"). Los Informes estiman que la transición del PAN al SNAP tomaría diez (10) años. La ADSEF y la OGP-PMO exploraron la posibilidad de reducir el período de transición del NAP al SNAP a cinco años o menos. Para ello, nos dimos a la tarea de revisar a fondo los Informes, así como de investigar y analizar otras fuentes, con el fin de identificar alternativas que lo permitieran. Como resultado de la investigación, nos enteramos de que el Departamento de Salud (DS) de Puerto Rico tiene una plataforma de software para su programa de Medicaid que puede integrar la elegibilidad e inscripción de SNAP, el desarrollo del diseño y la implementación. Esto podría resultar en un período de transición más corto de SNAP y costos reducidos. Sin embargo, y apegándose al proceso de adquisiciones aplicable, el Servicio de Innovación y Tecnología de Puerto Rico (PRITS, por sus siglas en inglés) está evaluando diferentes plataformas de elegibilidad y presentará una solicitud de propuestas (RFP, por sus siglas en inglés) para determinar la mejor opción.

Vale la pena mencionar que esta práctica de emplear un sistema integrado se ha implementado en varios estados y territorios, incluidos Alaska, Connecticut, Florida, Guam, Idaho, Illinois, Pensilvania, Texas, Virginia Occidental y Wisconsin. Además, la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio fomenta el uso de sistemas integrados para determinar la elegibilidad y los beneficios de múltiples programas, incluidos Medicaid, SNAP, TANF y otros.

Este enfoque coordinado y sistemático ha avanzado significativamente en la preparación de Puerto Rico para la transición de PAN a SNAP, con un claro compromiso de mejorar la seguridad alimentaria y la participación de la fuerza laboral en la isla.

Transición Gubernamental 2024-2025

El pasado 2 de septiembre del 2023 el Presidente del Comité de agricultura de la Cámara de Representante Glenn Thompson visitó la isla para evaluar la viabilidad de que los puertorriqueños participen del SNAP. En la visita sostuvo una reunión con el Gobernador Pedro Pierluisi en la Fortaleza, visitó la oficina local de Carolina, en la cual se realizó una presentación sobre los avances que se han logrado a favor de la transición al SNAP y los avances en el proceso de la implementación del Programa de Adiestramiento y Empleo en el PAN y por último visitó un supermercado en Carolina en el cual se le mostró la diferencia y los costos elevados en los alimentos comparativamente con los precios de los Estados.

El Gobierno de Puerto Rico ha sido proactivo y los esfuerzos para lograr la transición al SNAP han permitido que diferentes grupos multisectoriales tales como entidades sin fines de lucros, Coalición para la Seguridad Alimentaria, la Industria y Distribución de Alimentos (MIDA), la Administración de Asuntos Federales de Puerto Rico (PRFAA) entre otros, apoyen a la ADSEF para desarrollar estrategias para que Puerto Rico reciba la asignación de fondos al igual que los estados de la Nación Americana. También, han realizado viajes a Washington DC con el fin de sostener reuniones en el Congreso y el Departamento de Agricultura Federal para continuar avanzando con la inclusión de PR al SNAP y garantizar que los puertorriqueños obtengan acceso y seguridad alimentaria.

La ADSEF continuará explorando y validando los procesos y políticas que mejor se alineen con el contexto único de Puerto Rico, asegurando que las decisiones finales cumplan con las regulaciones federales y estén optimizadas para el bienestar de los beneficiarios del programa. Este esfuerzo continuo subraya la dedicación de ADSEF a tomar decisiones informadas y estratégicas que allanarán el camino para una integración exitosa de SNAP en Puerto Rico.

DIGITALIZACIÓN

Como parte de los esfuerzos se concretizó y se adjudicó por parte de ASG a la compañía Xerox para realizar el proceso de digitalización en todos los casos activos a nivel isla. La Administración está en proceso de firmar el contrato para dar comienzo con el proyecto, el cual tendrá una vigencia de 2 años. El mismo se realizará de forma simultánea en 15 centros alrededor de la isla. Esto permitirá el acceso de la información de cada participante de manera digital.

CENTRO DE LLAMADAS

La Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF), en colaboración con la agencia federal nominada “Food Nutrition Services” (FNS), lograron aprobar el centro de llamadas en Puerto Rico “Call Center”, con el propósito de asistir y orientar a los participantes de toda la isla, sobre los diferentes servicios que se ofrecen a través de los programas adscritos a la ADSEF. Dado al aumento significativo en la cantidad de participantes del programa PAN durante la pandemia del Covid-19 y con ello, las innumerables dudas (miles) sobre los diferentes programas y beneficios, fue necesario establecer un mecanismo de contacto directo con los ciudadanos para realizar los procesos correspondientes a sus solicitudes (beneficios) y brindarles la orientación necesaria. Esto, debido a que la plantilla de empleados de la ADSEF ha ido en reducción y las

oficinas locales y regionales no cuentan con los recursos humanos para atender tan alto volumen de llamadas (situaciones), lo que genera malestar y falta de comunicación con los ciudadanos. La ADSEF cuenta con diferentes servicios de gran impacto, a través de sus Programas, tales como: PAN, TANF, LIHEAP, LIHWAP, entre otros, los cuales deben estar disponibles para los ciudadanos en cualquier momento, incluyendo situaciones de emergencia. Es por tal razón, que se torna imperativo contar con un plan de respuesta inmediata que sea efectivo y eficaz.

PROGRAMAS DE TECNOLOGÍA

El 14 de agosto de 2023, PRITS firmó un contrato de servicio con Intervoice Communication of PR, Inc (hasta el 30 de junio de 2024) en respuesta al "Aviso de Oportunidad de Contrato de Servicio (SCON) PRITS 2023-004 titulado Para Servicios de Gestión Integral para Programas, Proyectos e Iniciativas de IT" para proporcionar servicios de gestión de proyectos para la implementación y transición de NAP al SNAP.

Intervoice Communication of PR, Inc., realizará las siguientes actividades para apoyar la implementación del SNAP en Puerto Rico (entre otras):

- 1) Planificación y programación de proyectos;
- 2) Inicio y ejecución del proyecto;
- 3) Gestión de recursos;
- 4) Gestión de la calidad;
- 5) Gestión de Grupos de Interés;
- 6) Informes y documentación;
- 7) Gestión del Desempeño;
- 8) Gestión de la integración;
- 9) Gestión Financiera;
- 10) Gestión del Conocimiento;
- 11) Capacitación y Desarrollo.

Asimismo, Intervoice Communication of PR, Inc., está evaluando actualmente las alternativas disponibles a través de las cuales Puerto Rico puede acelerar el período de transición en relación con el programa SNAP.

PROGRAMA DE ASISTENCIA NUTRICIONAL (PAN):

El Programa de Asistencia Nutricional se implementó en Puerto Rico el 1 de julio de 1982, mediante una enmienda a la Ley de Cupones para Alimentos (Ley Pública 95-113) conocida como Omnibus Reconciliation Act.

El Programa tiene como propósito fundamental proveer ayuda económica a los núcleos de servicios de escasos recursos económicos para que puedan suplementar sus necesidades alimentarias. Como parte de los esfuerzos por continuar cumpliendo con los objetivos del programa y se alcanzaron los siguientes logros:

El Reglamento núm. 8684 del Programa de Asistencia Nutricional (PAN) fue enmendado con respecto a la cantidad de Recursos Máximos Permitidos, hasta \$15,000 en núcleos de familias compuesto por personas de 60 años o más o personas incapacitadas totalmente y hasta \$5,000 en núcleos de familias que no estén compuesto por personas de 60 años o más o personas incapacitadas totalmente. Se enmendó la cantidad de ingresos a considerar de un 50% en los ingresos provenientes del seguro social por edad o incapacidad, al ingreso por concepto de retiro y al desempleo.

Además, se enmendó la deducción a los ingresos devengados, se aumentó la deducción fija, la tabla de beneficios, las exenciones por empleo (para que más ciudadanos puedan ingresar y recibir los servicios y/o evitar efectos adversos en los participantes, dado al aumento en el salario mínimo estatal) las cuales alcanzan un periodo de exención de 24 meses, los periodos de certificación en recertificaciones fueron adaptados para aplicarse de acuerdo al vencimiento de cada periodo de las exenciones.

También fue enmendada la exención por los ingresos de agricultores bonafide como de trabajadores en la producción agropecuaria de Puerto Rico. Además, se enmendó la norma de cambios extendiendo hasta 30 días el periodo que tiene una unidad familiar para informar cambios. Aumentó la asignación de beneficios para participantes que residen en los Municipios de Vieques y Culebra debido a que se ajustó de acuerdo con la diferencia al costo de alimentos que existe en estos municipios. Se aumentó el beneficio adicional que reciben los participantes mayores de 60 años.

Transición Gubernamental 2024-2025

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--|-------------------------------|-----------------------------|---|----------|
| Cambio en el PAN vs Ley Salario Mínimo | Ejemplo para 1 persona | | | |
| Salario Mínimo por Hora | \$7.25 | \$8.50 | \$9.50 | \$10.50 |
| Salario Bruto Mensual | \$ 1,247 | \$ 1,462 | \$ 1,634 | \$ 1,806 |
| Ingreso Neto a considerar en el PAN luego de Deducciones | \$547 | \$547 | \$619 | \$624 |
| Ingreso Neto Máximo en el PAN | \$619 | \$619 | \$619 | \$619 |
| Beneficio Máximo en PAN | \$140 | \$165 | \$183 | \$183 |
| Beneficio Máximo en PAN (Vieques y Culebra) | \$140 | \$198 | \$219 | \$219 |
| Bono de Edad Avanzada | \$28 | \$33 | \$37 | \$37 |
| Deducción Máxima de Ingreso por Salario (50%) | \$600 | \$900 | \$1,100 | \$1,400 |
| Deducción Fija | \$100 | \$184 | \$198 | \$279 |
| Deducción por Ingresos de Agricultura | \$760 | \$760 | \$760 | \$903 |
| Personas | Ingreso Neto Máximo | Beneficio Máximo (1) | Beneficio Máximo Vieques & Culebra (2) | |
| 1 | \$619 | \$183 | \$219 | |
| 2 | \$1,179 | \$337 | \$404 | |
| 3 | \$1,706 | \$482 | \$578 | |
| 4 | \$2,206 | \$612 | \$734 | |
| 5 | \$2,666 | \$727 | \$872 | |
| 6 | \$3,199 | \$873 | \$1,047 | |
| 7 | \$3,599 | \$965 | \$1,158 | |
| 8 | \$4,112 | \$1,103 | \$1,323 | |
| 9 | \$4,632 | \$1,241 | \$1,489 | |
| 10 | \$5,152 | \$1,379 | \$1,654 | |
| 11 | \$5,666 | \$1,517 | \$1,820 | |
| 12 | \$6,186 | \$1,655 | \$1,986 | |
| 13 | \$6,699 | \$1,792 | \$2,150 | |
| 14 | \$7,219 | \$1,930 | \$2,316 | |
| 15 | \$7,732 | \$2,068 | \$2,481 | |
| 16 | \$8,252 | \$2,206 | \$2,647 | |
| 17 | \$8,766 | \$2,344 | \$2,812 | |
| 18 | \$9,286 | \$2,482 | \$2,978 | |

(1) Se suman \$37 por cada persona de edad avanzada

(2) Ajuste por costo de comida a isla municipios

- Se otorgó la Emisión especial “Summer EBT (SEBT)” para menores que participan de comedores escolares sean o no participantes del PAN. El Programa Summer EBT, es uno de ayuda suplementaria para alimentos dirigido a la población compuesta por estudiantes que participan del Programa de Comedores Escolares del DE de escuelas públicas o privadas, sean o no participantes activos del PAN.
- En colaboración con el Departamento de Agricultura, a través del Programa “Senior Farmers Market Nutrition Program”, se lograron distribuir a más de 45,000 adultos mayores de 60 años, cheques por un valor de \$40.00 para ser utilizados y/o redimidos en los Mercados Familiares a través de toda la Isla.
- Se incorporó la utilización de las plataformas de ADSEF Digital y ADSEF Turnos PR para facilitar el acceso a los solicitantes y participantes por internet 24/7 a los servicios que ofrece la ADSEF. Entre estos servicios están: solicitar beneficios, solicitar revisión de caso, solicitar entrevista para notificar cambios, etc. Mediante la utilización de las plataformas el participante o solicitante obtendrá su cita y tendrá la oportunidad de seleccionar cómo desea ser atendido, de forma presencial, o a distancia mediante llamada telefónica. ADSEF Digital provee el espacio para que los participantes o solicitantes suban los documentos requeridos.
- Se incorporó la utilización de TURNOS PR como sistema de citas y turnos para la atención de los participantes o solicitantes. La plataforma ha sido ajustada a las necesidades particulares de la ADSEF para la atención de estos.
- Con el fin de orientar y apoyar a los ciudadanos con respecto a la implementación de las nuevas plataformas de ADSEF Digital y ADSEF Turnos PR se ha llevado a cabo el ADSEF Digital TOUR. El mismo ha sido llevado a comunidades y pueblo en general a través de toda la Isla en establecimientos como Supermercados ECONO y WALMART. En este esfuerzo se ha logrado impactar ciudadanos para asistirle de manera educativa en la solicitud de servicios disponibles en la plataforma, en como subir documentos y en cómo obtener la cita para culminar los procesos.
- Se logró establecer Acuerdos Colaborativos con diferentes Agencias Gubernamentales para la verificación de datos tales como: Departamento de Salud (Registro Demográfico), Departamento del Trabajo, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Seguro Social y Departamento de Corrección y Rehabilitación.
- Se adquirió una unidad móvil con el propósito de facilitar el acceso a los servicios a través de la Isla en situaciones de emergencia. La misma está equipada con acceso satelital a internet

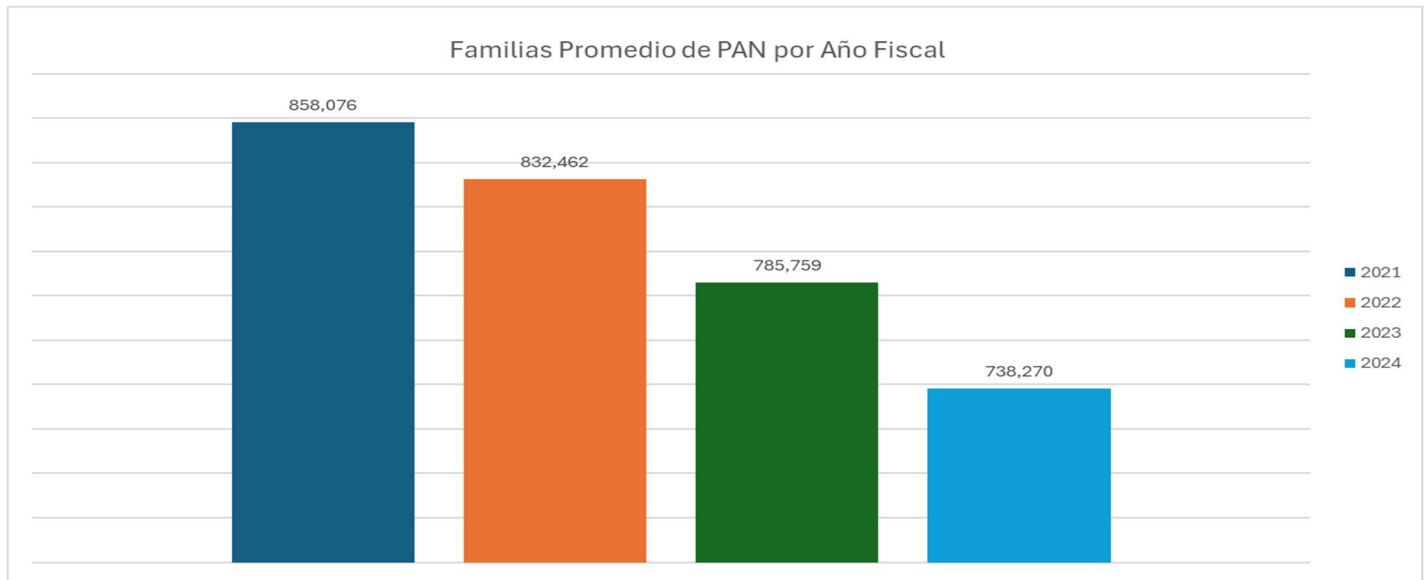
Transición Gubernamental 2024-2025

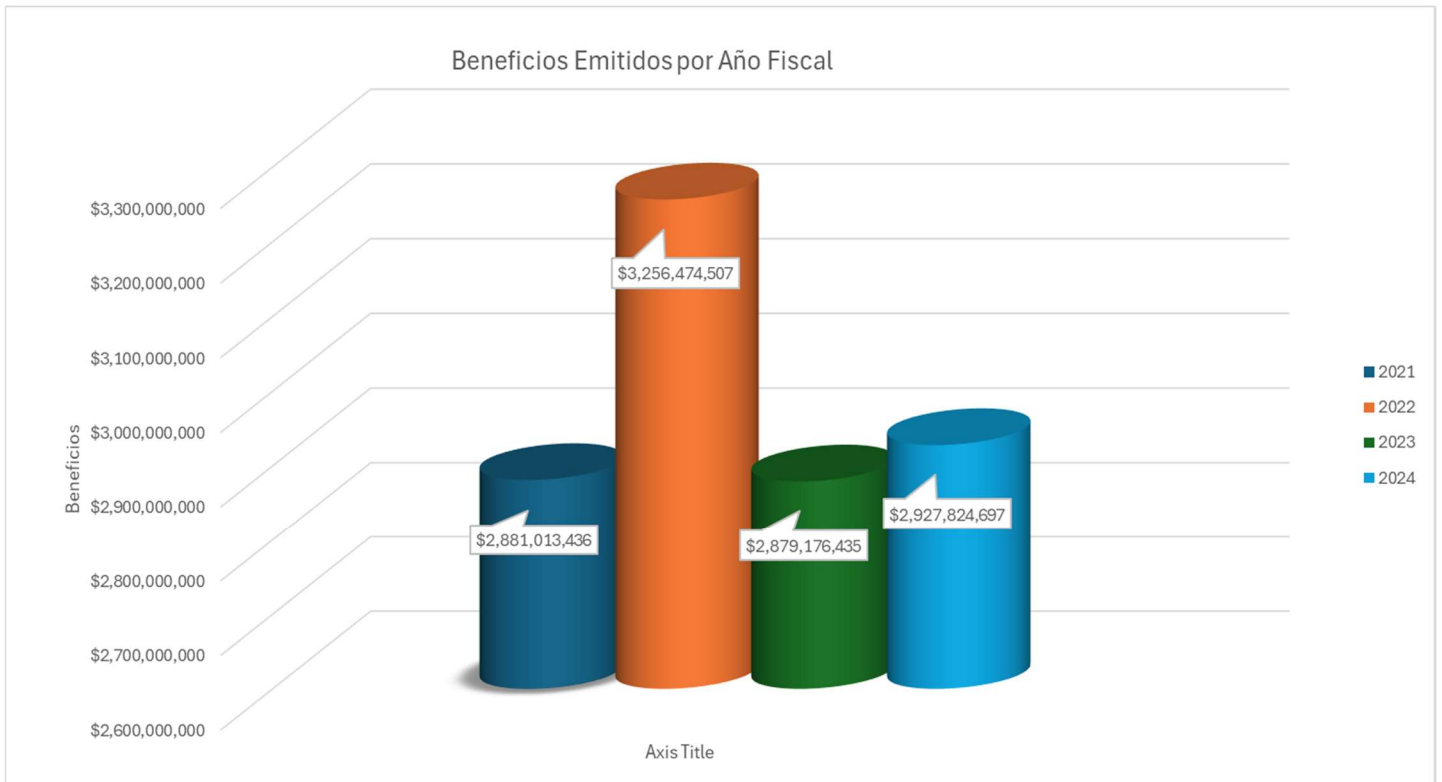
para crear solicitudes, entregar tarjeta de beneficios, verificar estatus de beneficios, verificar balances en cuentas EBT, aceptar solicitudes de cambio, calendarizar citas y coordinar cualquier otro servicio para cualquier otro programa, entre otros.

- Bajo el Programa de Educación en Nutrición, se impactaron sobre 16,374 ciudadanos en actividades tales como: Mercados Familiares, Distribuciones de Alimentos, charlas en escuelas, charlas en las salas de recepción en oficinas locales, ferias de salud, visita a supermercados a través de toda la Isla, participación en actividades comunitarias, entre otros.
- Como parte de los servicios de orientación se ha logrado promover una alimentación saludable dentro de un presupuesto determinado, se ha educado sobre el uso adecuado de los beneficios del PAN en la compra de alimentos y se ha hecho énfasis en crear un sentimiento de empoderamiento en el significado del cuidado nutricional.
- Con el propósito de fomentar la agricultura en Puerto Rico se extendieron y se ampliaron los Mercados Familiares facilitando el acceso a nuestros beneficiarios para que compren alimentos cultivados en Puerto Rico con los fondos del Programa Asistencia Nutricional (PAN).
- Se concretizó y se adjudicó por parte de ASG a la compañía Xerox para realizar el proceso de digitalización en todos los casos activos a nivel isla. La Administración está en proceso de firmar el contrato para dar comienzo con el proyecto, el cual tendrá una vigencia de 2 años. El mismo se realizará de forma simultánea en 15 centros alrededor de la isla.



- Se adquirió la compra de scanners para que nuestros técnicos puedan agilizar y dar continuidad a la digitalización de los documentos.





Mercados Familiares:

El subprograma de Mercados Familiares tiene como objetivo ofrecer acceso directo a participantes del Programa de Asistencia Nutricional (PAN) a los mercados que se realizan a nivel isla durante todo el año, para que compren productos frescos del país (frutas, hortalizas frescas mínimamente procesadas y productos elaborados), con el fin de garantizar una alimentación balanceada. Bajo este programa se promueve la autogestión y el desarrollo económico comunitario, dado a que se ofrece oportunidad de empleo a los participantes del programa PAN durante cosechas abundantes sin afectar los beneficios que reciben. En el año 2022, se realizaron 390 Mercados Familiares, en el 2023 se realizaron 474 Mercados Familiares y se concluye el 2024 con 602 Mercados Familiares, proyectando un incremento sustancial y mayor acceso a los participantes, familias y público en general. Se ha logrado aumentar la frecuencia de visitas a los municipios (mensual) en 37 municipios y se espera que para el 1 de abril de 2025 todos los municipios reciban estos servicios mensualmente. La emisión de este año en particular asciende a los noventa y tres millones de dólares (\$93M) y se continúan registrando cifras récord en ventas de productos a nivel isla, incluyendo los municipios de Vieques y Culebra.

“Senior Farmers Market Nutrition Program” (SFMNP 2022-2023 y 2024):

Este programa en particular tiene como objetivo otorgar un incentivo a los adultos mayores (60 años o más) participantes del programa PAN y Reforma de Salud- Plan Vital, para que consuman los productos locales frescos que se ofrecen en los diferentes Mercados Familiares que se realizan a través de toda la isla. Se promueve la sana alimentación en esta población en particular, mientras se incentiva al agricultor local. De igual manera, se ofrecen charlas educativas y orientación sobre las guías actualizadas en nutrición a los participantes y público en general. Bajo el programa SFMNP 2022, la ADSEF entregó 20,700 vales; para el 2023- 40,000 vales y se ha finalizado la entrega de este año 2024 con la cifra de 45,000 vales entregados en actividades de impactos en los 78 municipios de Puerto Rico. El impacto económico sobrepasó los 1.7 millones de dólares.

PROGRAMA DE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL (PODES):

El Programa de Oportunidades de Desarrollo Económico y Social (PODES) tiene su base legal en la Ley Orgánica del Departamento de la Familia, la Orden Ejecutiva Núm. 5019-A de 2 de noviembre de 1987 y la Ley de Incentivos Contributivos de Puerto Rico. Este programa trabaja con las familias en desventaja socioeconómica y extrema pobreza con el fin de ayudarles a mejorar su calidad de vida, que rompan el ciclo de la dependencia económica y logren la autosuficiencia.

El propósito de PODES es combatir la pobreza extrema mediante el desarrollo de estrategias de intervención social que permitan a las familias obtener los servicios, recursos y oportunidades de desarrollar su potencial ocupacional, camino a la autosuficiencia económica y el mejoramiento de su ambiente social y atender la población que es beneficiaría de los programas PAN y TANF y personas/familias que viven en extrema pobreza.

Dentro de los servicios que ofrecen es desarrollar proyectos especiales dirigidos al empleo y auto empleo está coordina diversos servicios con agencias gubernamentales y privadas. Además, promueve y apoya la autogestión empresarial mediante el modelo de incubación de microempresas comunitarias ofreciendo incentivos, orientación, evaluación, asesoramiento y acompañamiento a los participantes en el desarrollo de sus microempresas.

LOGROS REALIZADOS

Se aprobó el Nuevo Reglamento Núm. 9574, Reglamento de Normas para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Oportunidades de Desarrollo Económico y Social (PODES) y Radicado el 19 de julio del 2024.

- Tabla de Elegibilidad vigente del PAN
- Aumento a los artículos de primea necesidad de Fondos Discrecional PODES desde 1 hasta un máximo de 3 artículos según lo requiera el participante.
- Incentivo Económico hasta la suma de \$10,000.00, sujeto a la disponibilidad de estos.
- Se logró impactar con el Programa PODES a las diferentes actividades de las distintas agencias gubernamentales y agencias privadas llevando el mensaje de nuestro programa.
- Se logró firmar un Acuerdo Colaborativo entre el Municipio Autónomo de Orocovis y la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) con la primera escuela para Incubadora de Negocio.
- Se realizó la enmienda al Reglamento de Normas ADSEF-PODES-01-2024 para la Determinación de Elegibilidad de Familias del Programa de Rehabilitación Económica y Social para Familias en Extrema Pobreza (PRES)- Número 5138, ahora Programa de Oportunidades de Desarrollo Económico y Social (PODES).
- Se desarrolló un acuerdo colaborativo con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en el área de Administración de Rehabilitación Vocacional (SAAP)(NAED).
- Entraron ciento treinta y cuatro nuevas solicitudes (134) para microempresarios PODES en la cual fueron evaluadas y enviado a realizar el plan de negocio y a incubadora. En el año fiscal 2023-2024.
- AL 30 de septiembre del 2024 año Fiscal 2024-2025-actualmente hay 45 nuevas solicitudes microempresas PODES
- La ADSEF logró que se aumentara la partida de Fondos Discrecional y Microempresas. Para este año fiscal 1 de julio del 2024 al 30 de junio del 2025, por la cantidad de cuatrocientos mil dólares \$400,000.00. Lo cual permitirá ofrecer hasta un máximo de 10,000 dólares a nuestros participantes para sus microempresas.

Cantidad de Participantes por Año Fiscal;

| Año Fiscal | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | TOTAL |
|-------------------------------|------------------|------------------|------------------|--------------|
| Participante (FD) | 139 | 107 | 189 | 435 |
| Participantes (FM) | 35 | 31 | 35 | 101 |
| Microempresas (A) | 35 | 31 | 35 | 101 |
| Solicitudes Nuevas | 14 | 93 | 134 | 241 |
| Planes Evaluado por el comité | 14 | 20 | 35 | 69 |
| TOTAL | 237 | 282 | 428 | 947 |

Reseña: FD-Fondos Discrecional FM-Fondos Microempresa A-Microempresarios Activos

Nota: Desde julio de 2024 hasta septiembre del 2024-participante del Programa PODES impactados son los siguientes:

Fondos Discrecional: Participantes: 114 Total: \$109,724.15

Fondos Microempresas PODES: 09 Total: \$26,932.98

Tabla Comparativa por Año Fiscal Fondos del Programa PODES

| Año Fiscal | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | TOTAL |
|--------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Participante (FD) | \$100,152.67 | \$92,478.83 | \$176,816.37 | \$369,447.87 |
| Participantes (FM) | \$90,180.92 | \$49,100.27 | \$121,333.51 | \$260,614.70 |
| TOTAL | \$190,333.59 | \$141,579.10 | \$298,149.88 | \$630,062.57 |

Reseña: FD-Fondos Discrecional FM-Fondos Microempresa

PROGRAMA DE ALIMENTOS PARA EL CUIDO DE NIÑOS EN HOGARES (CHILD CARE)

La Ley de Nutrición del Niño parte 226 hizo permanente en 1978 el Programa de Alimentos para el Cuidado de Niños y Adultos (PACNA). Es un Programa creado por el Departamento de Agricultura Federal bajo la Ley Nacional de Almuerzos Escolares dirigido a iniciar, mantener y expandir servicios de alimentos nutritivos para niños recién nacidos a 12 años o hasta 15 años, si

son hijos de migrantes. Las personas física o mentalmente impedidas, registradas por una agencia del estado, pueden participar si reciben cuidado en centros y hogares, donde la mayoría de los matriculados tienen 18 años o menos. La Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) es la agencia auspiciadora de hogares de cuidado de niños.

1. Para diciembre 2023, se logró la adquisición de equipo tecnológico (4 tabletas) para realizar las monitorias a los hogares de cuidado de niños. La adquisición de este equipo reducirá el consumo de papel y aportará a la integridad programática al entregarles los hallazgos encontrados al proveedor del hogar de forma inmediata.
2. Durante el año fiscal 2021- 2022, se realizó programación de la base de datos para exportar los archivos al Sistema de Administración e Información de Casos (SAIC) con las cantidades del reembolso mensual por concepto de comidas servidas en los hogares de cuidado de niños. Con esta programación, se logra el depósito electrónico a las proveedoras de hogares.
3. Con el propósito de reducir el tiempo que toma el proceso de pagos de las comidas servidas efectivo a octubre 2021, se enmienda el procedimiento de pagos a las proveedoras de hogares. El nuevo procedimiento, logró el cierre total de los señalamientos anteriores sobre las demoras en pagos a las proveedoras por parte de la ADSEF.
4. Se cumplió con los planes de acción correctiva sometidos a la Agencia Estatal del Servicio de Alimentos y de Nutrición (AESAN) del Departamento de Educación; logramos el cierre total de los señalamientos en el área programática y evitamos entrar en deficiencias serias. Se cumplió a cabalidad con el sistema de archivos físico en los hogares y en la oficina central.
5. Se logró la contratación de dos (2) monitores de hogares por contrato de servicios profesionales para realizar visitas reglamentarias a los hogares y verificar que los niños participantes reciben una dieta balanceada, según los patrones de alimentación establecido por el Departamento de Agricultura Federal

6. Se estableció un archivo digital, donde se mantienen los informes de visitas a los hogares y documentos necesarios para completar los requerimientos de las monitorias.
7. Para los años fiscales 2020 al 2023, se coordinó con otras agencias para brindar orientación de los servicios que ofrece el Programa y aumentar la cantidad de familias y niños participantes. Entre las agencias colaboradoras se encuentra los Municipios, Cooperativa de Servicios Integrados a la Niñez (COSIANI), ACUDEN y Oficina de Licenciamiento.
8. Para los años fiscales 2020-2023, se llevó a cabo los adiestramientos anuales a todas las proveedoras participantes. Las proveedoras fueron orientadas sobre los servicios de alimentos para niños e infantes, reclamaciones de alimentos, sistema de apelación y derechos civiles entre otros temas; cumpliendo con los requerimientos del Programa.

UNIDAD DE PLANES Y PROGRAMAS

- Elaboración del Plan Estratégico 2021- 2026 para cumplimiento de ley. Las metas y objetivos trazados en el plan estratégico alcanzaron un nivel alto de cumplimiento ya que los mismos fueron logrados para la fecha indicada por los programas. Las fechas límites establecidas en el documento indican si el objetivo trazado es uno determinado por la fecha señalada o es de continuidad hasta el año 2026.
- Reclutamiento de personal y ocupación de plazas vacantes, entre ellas: Tres (3) Especialistas en Evaluación y una (1) Especialista de Asistencia Social y Familiar/ Coordinadora de MER.
- Evaluación y actualización de la aplicación de RANDOM para optimizar la misma para facilitar el manejo de la muestra y el cumplimiento de los informes requeridos. Las mejoras a la plataforma provocaron la visita del personal de la oficina central de FNS para que la ADSEF presentara su plataforma, el manejo de las muestras, el trabajo de coordinación y como logra alcanzar los % elevados de cumplimiento en sus informes trimestrales recibiendo el reconocimiento por este esfuerzo. Los trimestres comprenden los meses de: 1) Octubre, Noviembre y Diciembre, 2) Enero, Febrero y Marzo, 3) Abril, Mayo y Junio y 4) Julio, Agosto y Septiembre.
- Educación al personal de la ADSEF sobre la importancia de contestar las muestras de RANDOM y así lograr alcanzar más del 95% de muestras contestadas trimestralmente de un Universo de 3,600 muestras anuales (3,300 a nivel isla y 300 en el nivel central de la ADSEF). Este logro coloca a la ADSEF con mejor captación de dinero a través del sistema de reembolso de dinero de las agencias reguladoras.

- El personal contratado como Especialistas en Evaluación realizan visitas a solicitud de la Administración a las oficinas locales como medida de apoyo con el objetivo de cumplir con la pronta atención de las solicitudes y las revisiones de los participantes del programa PAN para determinar beneficios.

SISTEMA DE MEDICIÓN DE ESFUERZO Y RESULTADOS (MER) CONTROL DE CALIDAD

El propósito primordial de la revisión es la medición de la información obtenida, mediante la investigación de campo y el análisis exhaustivo del expediente que garantice la validez y confiabilidad de los datos recopilados. Además, permite evaluar el cumplimiento con la reglamentación vigente del Programa PAN para la otorgación correcta de los beneficios.

El personal de MER participó activamente en la asesoría del diseño de la plataforma ADSEF Digital. Durante el desarrollo conceptual de la plataforma de ADSEF Digital el personal MER presentó múltiples recomendaciones y observaciones a los fines de garantizar el cumplimiento de lo requerido por la reglamentación y los procedimientos de calidad vigentes esperados por la agencia reguladora (FNS) y la ADSEF. La capacitación y readiestramiento al personal de MER en procedimientos y ADSEF Digital a través de estos años fortalecen las destrezas de investigación, redacción y el proceso de las muestras seleccionadas mensualmente. La actualización del personal de MER en relación con los procesos de digitalización de la agencia, así como de tecnologías implementadas por la ADSEF. La unidad obtuvo una transición exitosa de trabajo en muestras trimestrales a muestras mensuales en MER como parte de la transición a SNAP. Como parte de los esfuerzos en comenzar a encaminar la transición de PAN a SNAP en Puerto Rico personal de FNS requirió que el procedimiento de manejo de las muestras de MER fuese trabajado en acorde con las políticas bajo SNAP. Se logra el objetivo establecido por FNS y Puerto Rico logra comenzar a trabajar la muestra MER de forma mensual e incluir la información relacionada en el plan estatal. Se logró actualizar la aplicación de MER a los fines de recoger más información, ampliar los campos y atemperar la misma a las nuevas políticas establecidas por el Programa PAN.

OFICINA DE INSPECCIÓN Y CERTIFICACION DE COMERCIO (OIC)

INTRODUCCION

La Oficina de Inspección y Certificación (OIC) fue creada en el año 2001 es responsable de implementar las acciones para la autorización, denegación y cancelación de las autorizaciones para debitar fondos del PAN mediante el Sistema de Transferencia Electrónica de Beneficios (TEB/EBT). A tales efectos será responsable de la **Certificación (Autorización) de Comercios**

PROPÓSITO

Establecer un procedimiento a seguir en los trabajos para obtener y renovar la autorización de comercios y agricultores que soliciten debitar fondos restringidos del Programa de Asistencia Nutricional (PAN) a través del Sistema de Transferencia Electrónica de Beneficios (TEB/EBT).

LOGROS

1. Evertec realizó la programación de los POS de Mercado Familiar.
2. Actualización de la plataforma de Sistema de Elegibilidad de Comercios (SDEC) con el fin de mantener al día la información de los comercios y agricultores certificados
3. La contratación de dos certificadores desde el 2021 para certificar debido al alto volumen de solicitudes para certificaciones y renovaciones de comercio.
4. Durante los años 2023 y 2024 la contratación de personal para realizar visitas a comercios reautorizados.
5. Participación de la Directora de la OIC en viajes oficiales relacionados a la transición de PAN a SNAP.

Comercios se han certificados por año:

| Detalle | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Pendientes oct a dic 2024 |
|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------|--------------------------------------|
| Nuevas Solicitudes | 449 | 377 | 276 | 208 | |
| Autorizaciones | 387 | 361 | 272 | 196 | |
| Reautorizaciones | 1440 | 1500 | 1298 | 1169 + 525= 1694 | 575 |

Comercios activos a octubre del 2024: 3100

LIHEAP

El Programa de Ayuda de Energía para Hogares de Bajo Ingreso tiene su base legal en la *Omnibus Budget Reconciliation Act* de 1981, Título XXVI conocido como *Low Income Home Energy Assistance Program* (LIHEAP, por sus siglas en inglés). LIHEAP cuenta con tres (3) componentes que otorgan beneficios anuales a familias que viven bajo el nivel de pobreza; en particular, aquellas con el ingreso más bajo y que utilizan un por ciento alto del mismo para satisfacer sus necesidades inmediatas de energía del hogar. Todos los componentes del programa LIHEAP utilizan la Guía de Pobreza de Puerto Rico establecida por la agencia federal que otorga los fondos, como parte de los requisitos de elegibilidad.

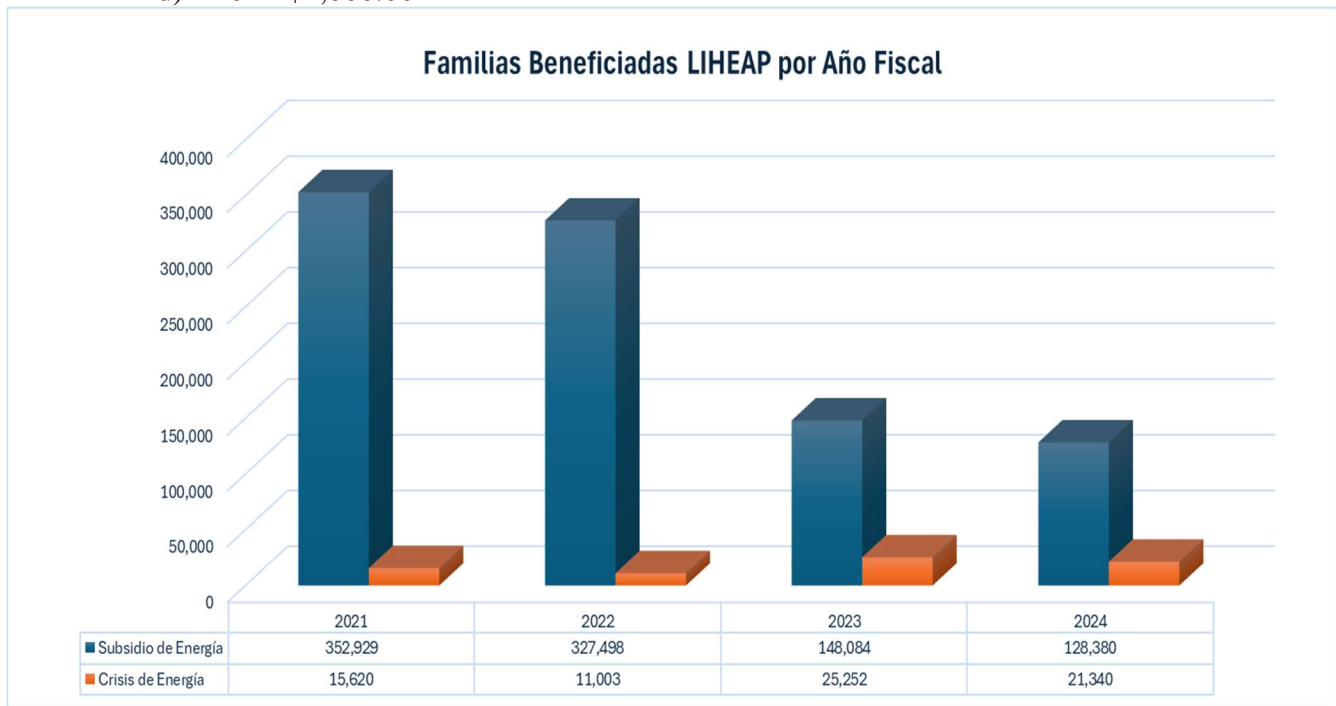
- A partir del año fiscal federal 2021 y a consecuencia de la pandemia del COVID-19 la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) creó la Oficina Virtual LIHEAP en las oficinas centrales de la ADSEF. Mediante el uso de las plataformas de ADSEF Digital y Turnos PR, la oficina virtual comenzó a recibir y evaluar solicitudes. El uso de la tecnología permitió que un mayor número de solicitudes fueran recibidas y atendidas, y como resultado se otorgaron una cantidad mayor de beneficios emitidos.
- La implementación de la oficina virtual les permite a los participantes completar su solicitud a cualquier hora del día, cualquier día de la semana, incluyendo sábados y domingos. Un logro significativo fue el poder identificar las solicitudes que ameritan atención inmediata identificándolas como casos LIHEAP-18. Estos casos son atendidos en un término no mayor de 18 horas laborables.
- Reclutamiento de personal asignado al programa para un total 13 Técnicos de Asistencia Social y Familiar (TASF).
- Radicación, predeterminación de elegibilidad, entrevista y evaluación de los casos mediante llamada telefónica.
- Flexibilización de las tablas de elegibilidad, utilizando el 60 % del Nivel de Pobreza, permitiendo así que un mayor número de personas puedan ser elegibles para recibir los beneficios.
- Utilización de las plataformas ADSEF Digital Y Turnos PR (24/7).
- Creación de la línea de servicios LIHEAP mediante la plataforma de Turnos PR (Tel. 787.792.3733).
- Mejor alcance y accesibilidad para las personas que desean solicitar los servicios (24/7).

- Alza en la cantidad de casos atendidos:

| Año Fiscal Federal | Hogares Asistidos Subsidio de Energía | Hogares Asistidos Crisis de Energía |
|--------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 2021 | 420,653 | 13,303 |
| 2022 | 327,635 | 31,550 |
| 2023 | 230,827 | 20,396 |

- **Beneficios máximos por año**

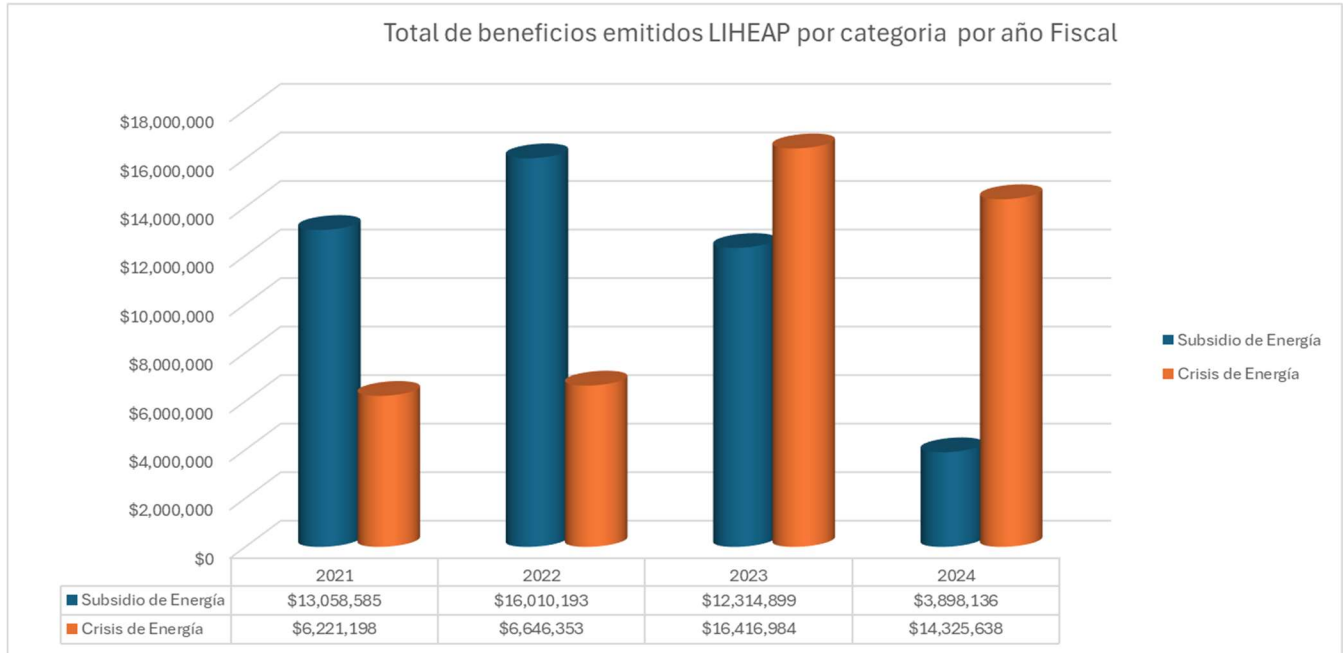
- 2021-\$700.00
- 2022-\$1,200.00
- 2023-\$900.00
- 2024-\$1,000.00



- Mejor fiscalización en el uso de los fondos asignados al programa.
- Aumento en la asignación de fondos, LIHEAP recibía una asignación de fondos de aproximadamente de **\$13 millones** de dólares anuales.

Ver aumento de los últimos tres años:

| AÑO FISCAL FEDERAL | ASIGNACIÓN DE FONDOS |
|--------------------|----------------------|
| 2021 | \$ 41,047,595 |
| 2022 | \$ 37,806,544 |
| 2023 | \$ 27,494,232 |



PROGRAMA DE DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS (TEFAP)

Este programa provee alimentos de alto valor nutritivo, a través del programa TEFAP del Departamento Federal de Agricultura, a familias de escasos recursos económicos en comunidades desventajadas y de extrema pobreza, participantes del PAN en todas sus categorías que cualifiquen.

La operación de este programa está basada en el plan estatal revisado el 07/2024

Durante el año 2021 el programa benefició a familias residentes de 345 comunidades y 324 residenciales públicos, con un alcance que sobrepaso las 94,000 familias a través de toda la isla.

- Durante el año, 2022 se logró incluir 7 comunidades nuevas y realizar las distribuciones 2 veces al año. El programa ha beneficiado a familias residentes de 352 comunidades y 324 residenciales públicos, con un alcance que sobrepaso las 140,441 familias a través de toda la isla.
- Durante el año, 2023 el programa logró añadir 1 residencial adicional y 8 comunidades para un total de 325 residenciales y 360 comunidades con un alcance que sobrepaso las 133,584 familias a través de toda la isla.
- Durante los primeros 8 meses del año 2024 se logró añadir 5 comunidades adicionales para un total de 325 residenciales y 365 comunidades con un alcance durante los primeros 8 meses del año de 65,123 familias a través de toda la isla.

- Desde el 2021 al 2024 el programa a añadido cajas de “fresh products” como parte de los alimentos que se le brindan a las familias.
- En el 2023 se adquirieron 3 camiones adicionales para las distribuciones de alimentos a través de subasta con ASG. Se adquirió también un freezer para proveer alimentos refrigerados, también se adquirió un contrato para acareo de alimentos secos y congelados.
- En el año 2023 y 2024 el programa ha reclutado nuevo personal (de oficina y choferes).

. SOUP KITCHEN

Mediante el subprograma de “Soup Kitchen” la ADSEF distribuye alimentos cada 3 meses a entidades públicas y privadas sin fines de lucro que provean servicios de comidas servidas/preparadas a personas necesitadas bajo las siguientes categorías:

- Niños y adultos sin hogar;
 - Albergues de víctimas de violencia de género;
 - Ancianos;
 - Adicciones a alcohol o drogas;
 - Personas discapacitadas;
 - Personas con HIV/SIDA;
- Para el año 2021 contó con 62 instituciones participantes. Distribuyéndose en el 2021 la cantidad de 923,114.12 libras de alimento.
 - Para el año 2022 contó con 64 instituciones participantes. Distribuyéndose en el 2022 la cantidad de 564,975.75 libras de alimentos.
 - Para el año 2023 contó con 106 instituciones participantes. Distribuyéndose en el 2023 la cantidad de 718,468.78 libras de alimentos.
 - Durante los primeros 8 meses del año 2024 cuenta con 107 instituciones participantes y se ha distribuido durante los primeros 8 meses del año 2024 la cantidad de 885,197.97 libras de alimentos.

B. Commodity Supplemental Food Program (CSFP)

Distribuye alimentos una vez al mes a personas de 60 años o más bajo el 130% del nivel de pobreza y que residan en comunidades participantes.

- Durante el 2021 se distribuyeron 115,141.40 libras de alimentos a 25 entidades (egidas).

Transición Gubernamental 2024-2025

- Durante el 2022 se distribuyeron 990,207.02 libras de alimentos a 58 entidades (égidas).
- Durante el 2023 se distribuyeron 1,594,306.28 libras de alimentos a 61 entidades (egidas).
- Durante los primeros 8 meses del 2024 se han distribuido 1,122,176.56 libras de alimentos a 65 entidades (egidas).

El programa de CSFP se ha logrado extender a 42 municipios de la isla.

C. ACUERDOS DE COLABORACIÓN

Se han logrado acuerdos de colaboración con dos entidades sin fines de lucro que asiste a las comunidades en necesidad alimentaria. Estas son el Banco de Alimentos de Puerto Rico y El Ministerio Buen Samaritano (Marc Ministry), Agencias Receptoras Elegibles ERAs de ADSEF. A estas entidades se le otorga el 40% de los fondos administrativos TEFAP recibidos por la agencia.

- En los años 2022, 2023 y 2024 se le ha otorgado al Banco de Alimentos un acuerdo colaborativo para el proyecto Farm to Food Bank.
- Durante el 2021 a estas Agencias Receptoras Elegibles (ERAs) se le entregaron 705,709,12 libras de alimentos para ser distribuidas.
- Durante el 2022 a estas Agencias Receptoras Elegibles (ERAs) se le entregó la cantidad de 8,183,478.00 libras de alimentos para ser distribuidas.
- Durante el 2023 a estas ERAs se le entregó la cantidad de 12,371,887.60 libras de alimentos. En el año 2023 se logró un acuerdo adicional para recibir productos Commodity Credit Corporation (CCC), bajo este acuerdo a estas ERAs se le otorgó durante la primera fase \$170,000.00, durante la segunda fase \$149,750.00 y en una tercera fase \$222,500.00.
- Durante los primeros 5 meses del año 2024 se le ha entregado la cantidad de 12,012,109.60 libras de alimentos para ser distribuidas.
- En el 2024 se le otorgarán durante la primera fase \$280,000.00 durante la segunda fase \$372,000.00 y en una tercera fase \$292,000.00, de fondos administrativos

IMPACTOS POR EVENTOS ATMOSFÉRICOS:

- Durante el 2022, este programa junto al Banco de Alimentos y Marc Ministry trabajaron incansablemente durante el huracán Fiona para llevar alimentos a las comunidades más afectadas, logrando impactar a 172,371 familias en 73 municipios de la Isla. Se distribuyeron 1,559,260.01 libras de alimento y se confeccionaron 30,250 platos de comida caliente durante la emergencia del huracán.

- En el mes de mayo de 2024 se impactaron 3 municipios debido a inundaciones provocadas por intensas lluvias. Se distribuyeron 47,650 libras de alimentos. Durante los primeros 8 meses del 2024, el programa junto al Banco de Alimentos y MARC Ministry trabajaron incasablemente durante la tormenta Ernesto para llevar alimentos a las comunidades más afectadas, logrando impactar 167 comunidades alrededor de toda la isla incluyen a la isla municipio de Vieques. Se distribuyeron 546,375 libras de alimentos.

ACTIVIDADES ESPECIALES:

- En el año 2022 el programa se unió a Marc Ministry en una nueva iniciativa llamada **Juntos a la mesa** en la cual se impactaron varias comunidades identificadas como más desventajadas, brindándoles la oportunidad de compartir en familia y como comunidad. En estas actividades se le ofreció comidas calientes y se entregaron compras de alimento para que a estos confeccionaran la cena de Acción de Gracias o la de Noche Buena con su familia. En esta iniciativa se impactaron alrededor de 5,000 familias.
- En el año 2023 se continuó con la iniciativa llamada **Juntos a la Mesa** en la cual se impactaron varias comunidades identificadas como más desventajadas, brindándoles la oportunidad de compartir en familia y como comunidad. En estas actividades se le ofreció comidas calientes y se entregaron compras de alimento para que a estos confeccionaran la cena de Acción de Gracias o la de Noche Buena con su familia. En esta iniciativa se impactaron alrededor de 1,000 familias.
- En el año 2023 realizamos una iniciativa llamada **Navidad con Nuestros niños** en la institución Hogar Infantil Jesús Nazareno de Isabela. La iniciativa incluyó pasar un día con los niños llevarle alimentos y regalos a cada niño. Esta iniciativa va dirigida a que podamos todos los años seleccionar una institución de niños y adoptarla y brindarle una actividad navideña que incluya pasar un tiempo con ellos, jugar, leer cuentos, llevar música, comida y regalos. Todos los años rotar seleccionando una diferente cada año.

VISITAS DE ASISTENCIA TÉCNICA Y/O EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA (ME) POR EL FOOD NUTRITION SERVICES (FNS).

2021

Los días 14, 15 y 17 de junio y 1 de julio de 2021, FNS realizó una Evaluación Administrativa de TEFAP, administrado por la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia

Transición Gubernamental 2024-2025

(ADSEF) de Puerto Rico. Debido a las restricciones del coronavirus (COVID-19), la revisión se realizó en la modalidad virtual utilizando la plataforma WebEx. El 1 de julio de 2021, se llevó a cabo una conferencia virtual para proporcionar un resumen del trabajo realizado y discutir los hallazgos y las acciones correctivas requeridas. El informe del “Management Evaluation” del 2021 contenía 23 resultados y una observación.

2024

Los días 26 al 28 de febrero de 2024, FNS realizó una Evaluación Administrativa (ME) de TEFAP en la modalidad virtual, a la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) de Puerto Rico. Además, FNS realizó una visita a Puerto Rico del 12 al 14 de marzo de 2024. En esta visita los representantes del gobierno federal visitaron el Banco de Alimentos de Puerto Rico en el Municipio de Carolina, Marc Ministry en el Municipio de Vega Baja y Vega Alta, así como el almacén de ADSEF en el Municipio de Caguas. También observaron la distribución de alimentos de las tres organizaciones.

PROGRAMA DE AYUDA TEMPORAL PARA FAMILIAS NECESITADAS (TANF)

La Ley Pública 104-193 del 22 de agosto de 1996, conocida como la Ley de Reconciliación de Responsabilidad Personal y Oportunidad Laboral (PRWORA). Mediante la misma se consolidan los Programas de Asistencia Económica, Asistencia de Emergencias y PASOS para establecer el Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF). El Plan de Reorganización Núm. 12 del 28 de julio de 1995, formulado de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Reorganización Ejecutiva de 1993, reorganiza al Departamento de Servicios Sociales en el Departamento de La Familia y a la Secretaría de Asistencia Pública en la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF).

ADSEF es responsable de administrar el Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF). Toma además como base la Ley Pública 92-603 de agosto 14 de 1935 conocida como “Social Security Act”, Títulos IV-A y XVI, según enmendada. Este provee para el establecimiento, entre otros, de un sistema de beneficios de ayuda económica para las personas

ancianas, ciegas, incapacitadas y familias con niños necesitados. La Ley PRWORA establece nuevas guías y cambios en la reglamentación para la prestación de servicios de lo que era el Programa de Asistencia Económica y PASOS. La nueva Ley le requiere a los estados la preparación de un Plan Estatal que define la forma en que se van a proveer los nuevos servicios. Este Plan tiene que ser aprobado por el Gobierno Federal antes de ser implantado.

La ADSEF crea el Reglamento del Programa de acuerdo con la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimientos Administrativos Uniformes.

En aras de seguir adaptando el Programa de Ayuda Temporal para las Familias Necesitadas (TANF) a las necesidades y la realidad de nuestros participantes, la ADSEF comenzó a realizar cambios significativos para establecer y poder ampliar los servicios dirigidos a cubrir las necesidades básicas de los más vulnerables y a su vez preparar y brindar herramientas a los participantes para lograr su autosuficiencia en empleos sustentables.

Podemos mencionar parte de los logros y esfuerzo realizados tales como:

1. La revisión y redacción de nuevo reglamento del programa TANF: El reglamento se encuentra en etapa final de revisión por programa y oficina legal. El nuevo reglamento estará aprobado antes que finalice este año.
2. Se revisaron y se aumentaron las ayudas del Fondo Discrecional: Ante el incremento del costo de vida, se aumentó los topes de las ayudas económicas de emergencia. Esto nos ha permitido beneficiar más a las familias necesitadas. Estas ayudas son solicitadas desde las oficinas locales, evaluadas y aprobadas en el nivel central, para sufragar costos de diversos bienes y servicios en situaciones particulares de nuestras familias participantes.
3. Reclutamiento de seis empleados/as para fortalecer la estructura programática del nivel central:
 - 1 Director de Programa
 - 2 Especialista de Asistencia Social y Familiar
 - 2 Trabajadores Sociales para la Junta Médico-Social
 - 2 Oficiales Administrativos (manejo de contratos y facturación de servicios)
4. Se reestableció la estructura de Manejo de Casos (TANF-C) en las 10 oficinas regionales mediante la contratación del siguiente personal a nivel central y regional:
 - Central: Coordinadora de consejeros/as y Coordinadora de promotores de empleo
 - Regional: Profesionales de la conducta humana (10 consejeros) y (10) promotores de empleo

Este personal, juntamente con los/as manejadores/as de casos, es responsable de desarrollar el plan de trabajo con las participantes para cumplir con la meta de capacitación y empleo. Los equipos de Manejo de Casos regionales han fortalecido el programa y el alcance de los servicios.

5. Revisión e implantación del nuevo taller de aprestamiento laboral (TANF-C): Es requisito para toda/o participante TANF-C tomar este taller si no está lista/o para ser ubicada en empleo o actividades conducentes a empleo. El taller “Puerta al éxito” no se revisaba hace más de 15 años y se había descontinuado hace más de cinco. Se revisó y adaptó a los retos y realidades actuales de las/os participantes. Cambios del taller:

-Nuevo título, *Conociendo y transformando mi visión de vida*

-Nuevo marco teórico y contenido (temas y actividades)

-Extensión de 6 semanas a 8 semanas (se añadió tiempo para intervenciones individuales con las participantes)

6. Contratos de servicios de prevención: Estos servicios complementarios apoyan a las familias participantes TANF-C en diversas áreas de necesidad y fortalecimiento.

7. Contratos de empleo subsidiado: El empleo subsidiado es una de las actividades permitidas para las ubicaciones en donde la ADSEF subsidia el salario de las/os participantes por 52 semanas consecutivas con un compromiso de retención posterior. Durante el cuatrienio se contrataron cerca de 30 patronos y se logró ubicar 410 participantes en empleo subsidiado.

8. Bono Escolar: Anualmente, TANF otorga un bono escolar a las/os participantes TANF-C con hijos menores de 3-17 años para las compras escolares sin IVU previo al inicio escolar. Un total de 2,122 familias se beneficiaron de este bono que totalizó el desembolso de \$8,120,000 en todo el cuatrienio.

9. Incentivo por trabajo: Esta compensación reconoce el esfuerzo y progreso de muchas madres comprometidas con el programa y sirve de estímulo para el logro de sus metas. En el periodo 2020-2024 se otorgaron incentivos de entre \$2,000 y \$3,500 por participante a 648 participantes elegibles de la categoría C.

10. Aumento en beneficios de las categorías A y D - En septiembre 2023 entró en vigor el aumento en los beneficios regulares de estas categorías, igualándolas al resto de las demás en TANF (\$100). Ante el aumento en el costo de vida, este logro ayuda a sectores demográficos más vulnerables dentro de las poblaciones que atiende TANF, como son los adultos mayores y personas con diversidad funcional.

| BENEFICIOS- TANF | | | | | | | INGRESOS MAXIMOS | | | | | | |
|------------------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|------------------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|
| Personas | TANF A | TANF B | TANF C | TANF D | TANF G | TANF T | Personas | TANF A | TANF B | TANF C | TANF D | TANF G | TANF T |
| 1 | \$100 | \$128 | \$128 | \$100 | \$128 | \$128 | 1 | \$370 | \$473 | \$473 | \$370 | \$473 | \$473 |
| 2 | | | \$256 | | | \$256 | 2 | | | \$947 | | | \$947 |
| 3 | | | \$384 | | | \$384 | 3 | | | \$1,420 | | | \$1,420 |
| 4 | | | \$512 | | | \$512 | 4 | | | \$1,894 | | | \$1,894 |
| 5 | | | \$640 | | | \$640 | 5 | | | \$2,368 | | | \$2,368 |
| 6 | | | \$768 | | | \$768 | 6 | | | \$2,841 | | | \$2,841 |
| 7 | | | \$896 | | | \$896 | 7 | | | \$3,315 | | | \$3,315 |
| 8 | | | \$1,024 | | | \$1,024 | 8 | | | \$3,788 | | | \$3,788 |
| 9 | | | \$1,152 | | | \$1,152 | 9 | | | \$4,262 | | | \$4,262 |
| 10 | | | \$1,280 | | | \$1,280 | 10 | | | \$4,736 | | | \$4,736 |
| 11 | | | \$1,408 | | | \$1,408 | 11 | | | \$5,209 | | | \$5,209 |
| 12 | | | \$1,536 | | | \$1,536 | 12 | | | \$5,683 | | | \$5,683 |
| 13 | | | \$1,664 | | | \$1,664 | 13 | | | \$6,156 | | | \$6,156 |
| 14 | | | \$1,792 | | | \$1,792 | 14 | | | \$6,630 | | | \$6,630 |
| 15 | | | \$1,920 | | | \$1,920 | 15 | | | \$7,104 | | | \$7,104 |
| 16 | | | \$2,048 | | | \$2,048 | 16 | | | \$7,577 | | | \$7,577 |

Transición Gubernamental 2024-2025

| | | | | | | | | | |
|-----------|--|---------|--|---------|-----------|--|---------|--|---------|
| 17 | | \$2,176 | | \$2,176 | 17 | | \$8,051 | | \$8,051 |
| 18 | | \$2,304 | | \$2,304 | 18 | | \$8,524 | | \$8,524 |

11. Junta Médico Social - El equipo revisor de la Junta Médico Social es el organismo responsable de la evaluación y determinación de elegibilidad de todas las solicitudes y casos concernientes a incapacidad, en todas las categorías que componen el Programa TANF (Categorías B de menores y adultos, C por factor de incapacidad, D y G de menores y adultos). Estas categorías son:

- Categoría B - Menores o adultos no mayores de 65 años, ciegos
- Categoría C - Padre y madre con hijos menores en común, residiendo bajo el mismo techo y donde uno de estos esté sustancialmente incapacitado/a / Padre o madre adoptivo/a sustancialmente incapacitado/a, con menor/es adoptado/s a su cargo
- Categoría D - Adulto no mayor de 65 años, total y permanentemente incapacitado
- Categoría G - Menores total y permanentemente incapacitados / Adultos no mayores de 65 años, transitoria y totalmente incapacitados

Durante el período comprendido en este informe, se enumeran los siguientes logros de la JMS:

- 1- El componente social del equipo revisor de la Junta Médico-Social aumentó en un 66% su capacidad para evaluar y determinar elegibilidad en el componente social de solicitudes y casos de incapacidad TANF. Se reclutaron dos (2) Trabajadores Sociales adicionales quienes al presente ejercen funciones directamente para la Junta Médico-Social y en cumplimiento con los requerimientos del “Code of Federal Regulations” (CFR vigente).
- 2- Se evaluaron y determinaron elegibles 25,538 expedientes de incapacidad TANF, en las Categorías B, C, D y G.
- 3- La Junta Médico-Social se encuentra en una etapa avanzada de su inclusión a la plataforma de ADSEF Digital, gestión dirigida a agilizar los procesos de todos los componentes de la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia mediante la digitalización. Se incluye tabla de desglose de expedientes de incapacidad TANF atendidos por año, por categoría.

Tabla Cuantitativa de Expedientes Trabajados

Junta Médico-Social - Programa TANF

Período Comprendido del 2021 al 2024 (3 años y 6 meses)

| EVALUACIÓN EXPEDIENTES | TOTAL, GENERAL | TOTAL, SOLICITUDES | C | D | G | TOTAL, REVISIÓN | C | D | G |
|--------------------------------------|----------------|--------------------|------------|---------------|-----------|-----------------|------------|---------------|-----------|
| Totales Englobados (C, D y G) | 25,322 | 13,491 | 175 | 13,251 | 65 | 11,831 | 125 | 11,671 | 35 |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|
| Enero a Junio - Año 2024 | 5,802 | 3,195 | 27 | 3,148 | 20 | 2,607 | 15 | 2,582 | 10 |
| Año 2023 | 8,510 | 4,747 | 49 | 4,680 | 18 | 3,763 | 40 | 3,715 | 8 |
| Año 2022 | 7,381 | 2,636 | 41 | 2,583 | 12 | 4,745 | 57 | 4,675 | 13 |
| Año 2021 | 3,629 | 2,913 | 58 | 2,840 | 15 | 716 | 13 | 699 | 4 |

Se evaluaron **11** expedientes de la Categoría B en el año 2021, **86** en el 2022, **71** en el 2023 y **48** en los primeros seis meses del año 2024, para un total de **216** expedientes evaluados en el período comprendido en este informe.

25,322 expedientes evaluados en las Categorías C, D y G

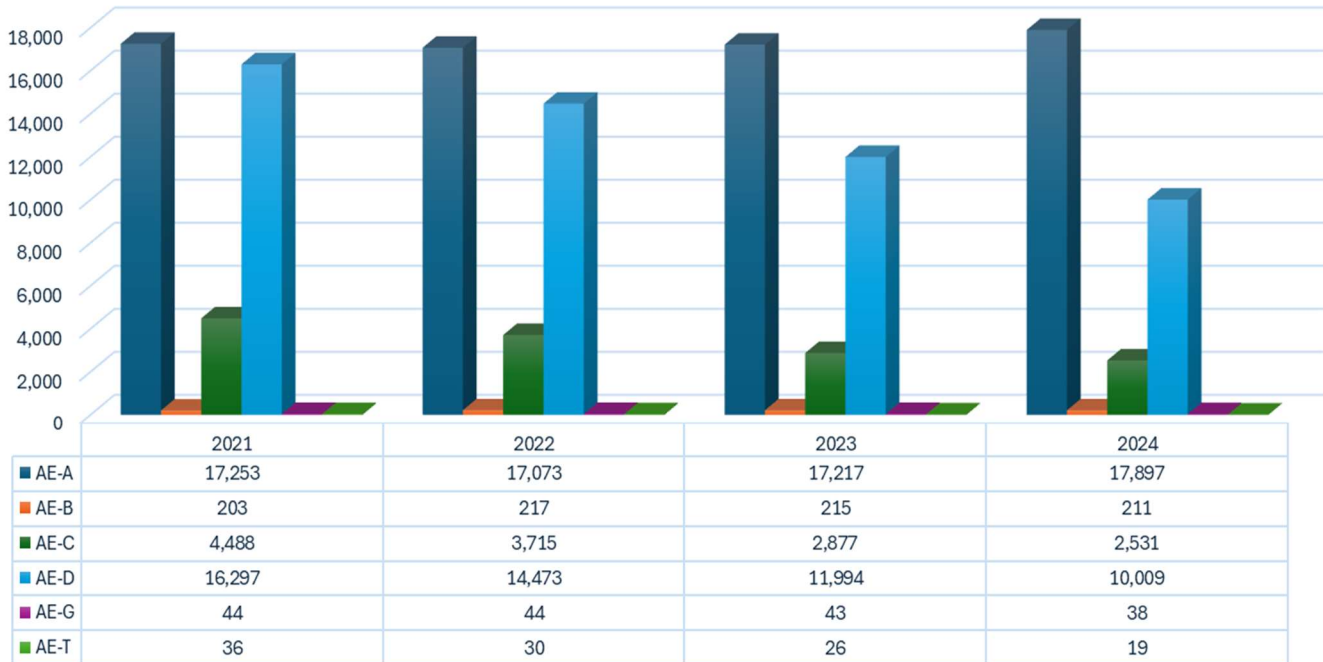
+ 216 expedientes evaluados en la Categoría B

25,538 expedientes evaluados en las Categorías B, C, D y G, dentro del período específico comprendido.

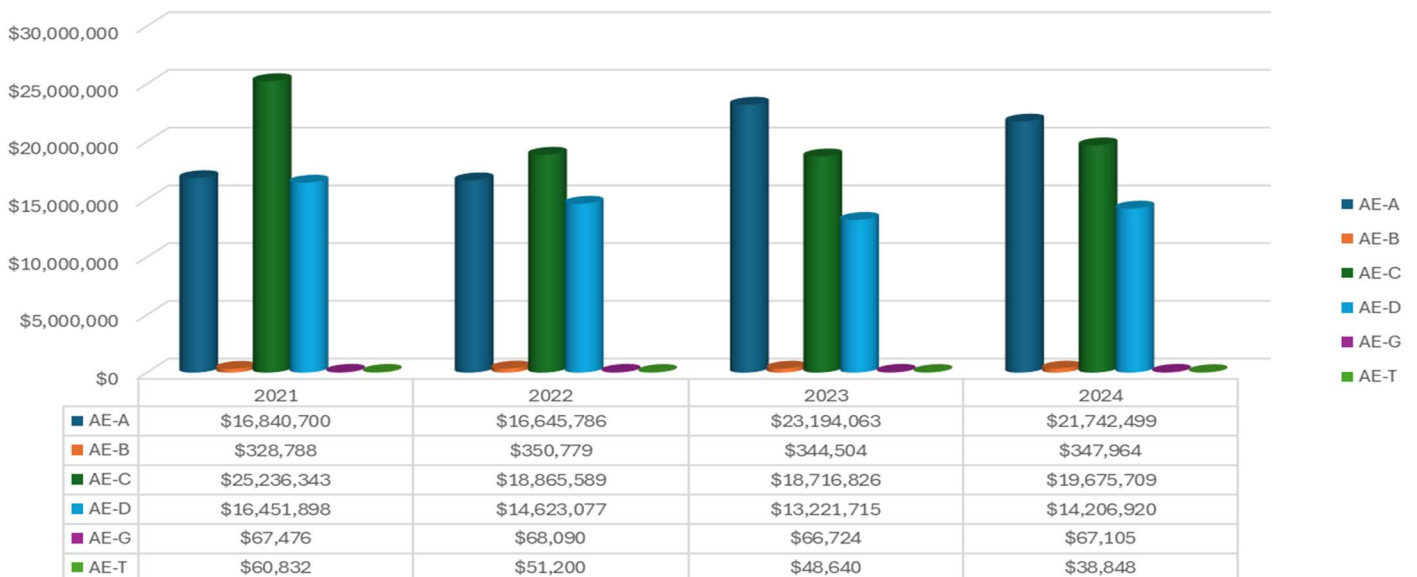
12. Contratación de monitores externos para evaluar los servicios de prevención y patronos a quienes se les otorgan fondos mediante propuestas competitivas: Por primera vez, en el 2024 se comenzó a monitorear los servicios de prevención y empleo subsidiado contratados con la finalidad de evaluar desempeño y resultados. Estas monitorias permitirán fiscalizar adecuada y responsablemente los fondos asignados.

13. Beneficios otorgados y familias beneficiadas en todas las categorías

Familias Promedio de TANF por Año Fiscal



Total de beneficios emitidos TANF por categoría por año Fiscal



RELACIONES CON LA COMUNIDAD

Relaciones con la Comunidad atiende, asiste y brinda servicios a la ciudadanía orientándoles sobre proceso de elegibilidad, aclaramos e interpretamos las normas de los programas, resolvemos sus problemas de acuerdo con las normas y procedimientos de los Programas sirviendo de facilitador. Nos atemperamos constantemente con los cambios del momento para convertirnos en herramienta de ayuda y vehículo de información a los ciudadanos. Entregamos las compras que dona la División de Integridad Programática (DIP) a aquellas personas que no han recibido el beneficio del PAN porque no hicieron su revisión o quienes solicitan el PAN y su cita es lejana.

Tramitamos Órdenes y Subpoenas estatales y federales las cuales contestamos certificando con la información requerida o las canalizamos a través de las regiones cuando requieren documentos o copia certificada de expediente. Al completar lo requerido son tramitadas a la Oficina de Asesoramiento Legal en el Secretariado para su trámite final y entrega. Inter agénciales es el puente de intercambio de información de casos PAN y TANF entre las oficinas locales de Puerto Rico y Servicios Sociales de Estados Unidos para cumplir con el PARIS Match; así como las verificaciones del conteo de tiempo de participación TANF Cat. C. Medidas con las que se combate el fraude. Con el Programa SAVE del Departamento de Homeland Security verificamos, como requisito de elegibilidad de nuestros programas, estatus migratorio de los extranjeros que solicitan nuestros servicios.

LOGROS

Durante la pandemia enfrentamos retos cuyos resultados evitando el fraude en el PAN y TANF superaron las expectativas. Fuimos el único canal de comunicación entre ciudadano y las oficinas locales de toda la Isla para resolver sus situaciones a través del correo electrónico consultaadsef@familia.pr.gov ya que las oficinas estaban cerradas al público y sólo trabajaban solicitudes nuevas. En el año 2021 atendimos y canalizamos a través de las regiones 18,325 correos electrónicos recibidos con distintas situaciones para resolver. Además, 1,000 llamadas telefónicas.

- En el año 2022 atendimos 12,835 correos electrónicos de consultaadsef@familia.pr.gov además de atender 1,985 llamadas telefónicas.
- Además, Intervinimos en la corrección de direcciones, enviamos cientos de Tarjetas de la Familia que los ciudadanos no habían recibido ya sea por perdidas, porque se habían mudado o porque habían sido devueltas al emisor.
- Al surgir la plataforma digital, en el año 2022 superamos otro reto al crear folletos con los pasos para facilitar que los ciudadanos pudieran hacer sus solicitudes, revisiones, cambios, cerrar casos, imprimir certificaciones de participación, los cuales ayudaban a los participantes poco cibernéticos; y a los no cibernéticos, les ayudamos a hacerlo.
- Entregamos 63 compras en los años 2021-2024 para mitigar la necesidad inmediata de alimentos.
- Hemos resuelto el problema de acceso a la plataforma digital a cientos de ciudadanos.
- Hemos sido facilitadores de 216 participantes para los años 2021-2024 que se fueron a EE. UU. en el cierre de sus casos para que pudieran solicitar todos los servicios en EE. UU.
- A través de los directores asociados hemos intercedido por ciudadanos que presentan necesidades apremiantes logrando que los atiendan y le resuelvan. Ej: personas hospitalizadas, personas encamadas o con problemas de movilidad las han visitado y atendido su solicitud o revisión PAN y TANF.
- Atendimos peticiones de Convictos con grillete electrónico para ayudarles en todo el proceso para solicitar el PAN en coordinación con la socio-penal para el trámite de documentos.
- Asistimos a mujeres y hombres víctimas de violencia doméstica y de género internadas(os) en albergues en el proceso de solicitud PAN en coordinación con su trabajador social.

- Asistimos a ciudadanos(as) internos(as) en Egidas con solicitudes y revisiones de PAN en colaboración con trabajadores sociales de las mismas.
- Hemos manejado situaciones de tratos inadecuados en oficinas locales interviniendo con soluciones de mediación con resultados exitosos.
- Atendimos casos de ADFAN que canalizamos para ayuda: personas mayores cuyos hijos no les ayudan, amas de llave, personas sin hogar, referidos de ACF – Administration of Children and Families.
- Conseguir que padres cobraran beneficios PEBT que creían perdidos.
- En estos cuatro años 2021-2024 hemos tramitado 108 Órdenes, -----103 Subpoenas Estatales
- y 68 Supboenas Federales.

INTERAGENCIALES:

Al llevarse a cabo el intercambio de verificación con Estados Unidos trajo resultados como la corrección de datos con errores, Ej. Núm. de Seguro Social, fecha de nacimiento y personas con doble Núm. de Seguro Social.

- Con las verificaciones también se cierran casos por fraude, los que se refieren a reclamación y se cierran casos de personas que no están en Puerto Rico.
- Con las verificaciones del tiempo reglamentario de participación de TANF Cat. C se evita que los participantes reciban más tiempo de beneficios del que corresponde.
- Se esclarecieron casos por robo de identidad.

SAVE:

Se verificó el estatus migratorio de 3,686 extranjeros entre los años 2021-2024 identificando los que podían continuar con el proceso de elegibilidad de PAN.

Nuestro mayor logro es la satisfacción de muchos ciudadanos que nos felicitan y manifiestan agradecimiento por haberlos ayudado a resolver su problema.

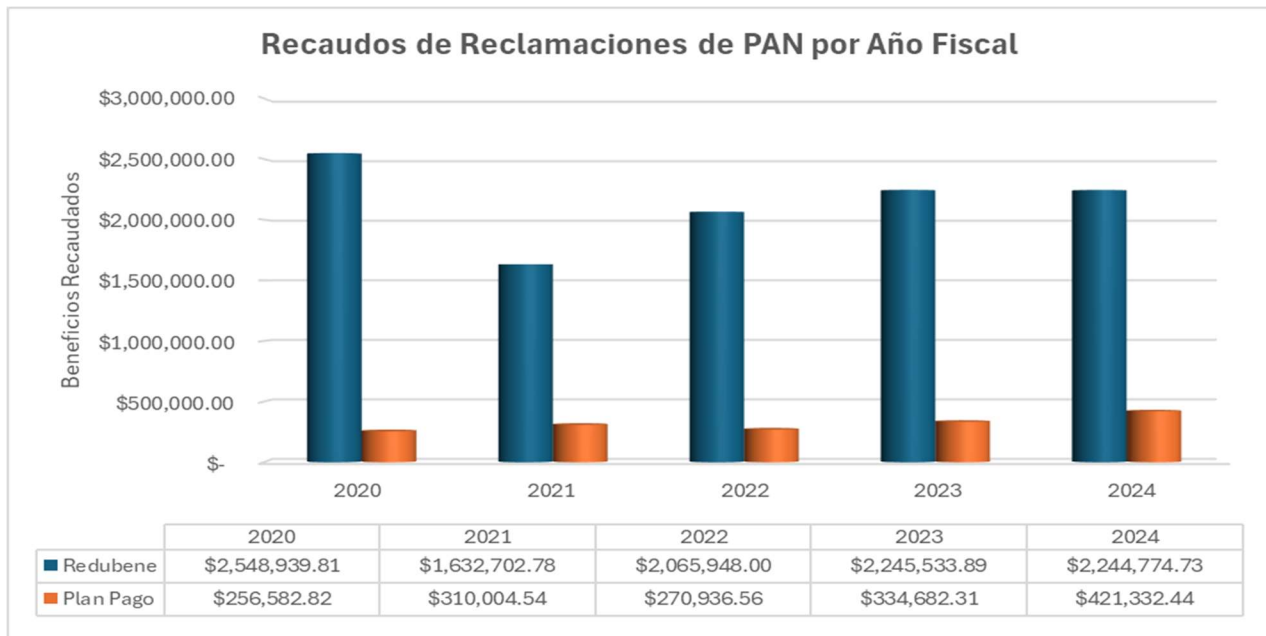
DIVISIÓN DE INTEGRIDAD PROGRAMÁTICA (DIP)

La División de Integridad Programática (DIP) en la oficina central está dividida en dos áreas. La primera área trabaja con los asuntos programáticos relacionados al fraude o violaciones intencionales por parte de los participantes. Se recopila información y se preparan los informes requeridos por Food and Nutrition Services (FNS). Se contestan consultas y se da apoyo al personal ubicado en las regiones. Los fondos recuperados por concepto de violación intencional de participante regresan al fondo de PAN para ser distribuido entre los demás participantes.

El trabajo realizado desde el año 2020 al 2024 se resume a continuación:

| | Año Fiscal 2019-2020 | Año Fiscal 2020-2021 | Año Fiscal 2021-2022 | Año Fiscal 2022-2023 | Año Fiscal 2023-2024 |
|--|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Cantidad de referidos recibidos | 2201 | 2788 | 4884 | 5092 | 5377 |
| Cantidad de casos con una reclamación | 2157 | 2002 | 1287 | 2397 | 2658 |
| Cantidad de casos donde no procedió una reclamación | 488 | 1015 | 1193 | 480 | 481 |
| Cantidad pendientes para investigar | 546 | 152 | 131 | 3277 | 3595 |
| Cantidad de segundas gestiones de cobro | 1736 | 2237 | 2062 | 2339 | 2682 |
| Casos en reducción de nómina | 32 | 89 | 90 | 219 | 374 |

Los recaudos de beneficios por reclamaciones establecidas en el DIP fueron los siguientes:



Durante los pasados cuatro años la División de Integridad Programática (DIP) ha tenido logros en como fortalecer la gestión de investigaciones de fraude contra los participantes además de otras áreas, por ejemplo:

- Creación, aprobación e implementación del Manual de Procedimiento de Reclamaciones de la División de Integridad Programática.
- Adiestramientos a nuestro personal sobre el reglamento de PAN 8684, y Reglamento 9491 de la Junta Adjudicativa
- Contratación de personal de apoyo a nivel regional para la realización de investigaciones de fraude.
- Establecimiento como regla de recobrar beneficios por reducciones de nómina a aquellos participantes de trabajan.
- Viajes a otros estados de la unión americana para comparar y aprender formas de investigación y manejo de fraude a participantes.
- Se logrado ganar el 98% de los casos ante la Junta Adjudicativa.
- Adquisición de abogados para la declaración de violaciones intencionales.
- Reconocimiento del personal de FNS al trabajo realizado en la División de Integridad Programática basado en las visitas realizadas.

El área de Fraude de Comercios trabaja los asuntos relacionados al fraude cometido por los comercios certificados para debitar fondos del PAN. El personal de la nuestra oficina se encarga de monitorear el cumplimiento del reglamento vigente mediante vistas de forma encubierta. Nuestro personal legal se encarga de citar a los comerciantes para la imposición de las multas reglamentarias. El recaudo por concepto de multas a comercios permanece el en gobierno estatal. Los resultados en nuestras investigaciones podemos resumirlos de la siguiente manera.

Transición Gubernamental 2024-2025

| Año Fiscal | Investigaciones | Vistas Administrativas | Multas Impuestas | Recaudos de Multas |
|-------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 2020-2021 | 244 | 163 | \$294,250.00 | \$ 244,623.00 |
| 2021-2022 | 831 | 269 | \$517,625.00 | \$ 231,900.00 |
| 2022-2023 | 504 | 287 | \$169,650.00 | \$ 231,900.00 |
| 2023-2024 | 700 | 283 | \$310,500.00 | \$ 218,875.00 |

Durante los pasados cuatro años (2020-2024) la División de Integridad Programática (DIP) ha tenido logros en como fortalecer la gestión de investigaciones de fraude a los comercios certificados, Por ejemplo:

- Aumento y mejoramiento en el monitoreo, en la orientación e investigaciones a comercios certificados por la OIC.
- Multas impuestas a comercios por incumplimiento del reglamento 8857 desde octubre de 2020 a septiembre de 2024 por \$1,292,025.00
- Contratación de investigadores a comercios.
- Contratación de abogados para realizar vistas administrativas.
- Contratación de personal capacitado para ejercer tareas de Oficiales administrativos.
- Adquisición de equipo (tabletas) para el uso en las vistas administrativas en los casos y así minimizar el uso de papel.
- 98% de los casos en la Junta Adjudicativa relacionados a multas y/o suspensiones a comercios, etc. fueron adjudicados a favor de la ADSEF.

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS:

La Oficina de Recursos Humanos es la herramienta administrativa que garantiza el cumplimiento a cabalidad de todo lo relacionado a las normas, procedimientos y transacciones de personal en la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF). La clase trabajadora representa el activo más valioso en el escenario laboral por lo que la oficina tiene la responsabilidad de analizar, seleccionar, reclutar, capacitar y retener al personal idóneo para lograr los objetivos establecidos según las necesidades identificadas. En todo momento las funciones están dirigidas a regular, planificar, desarrollar y coordinar todas las actividades concernientes a los recursos humanos.

En las funciones de la oficina están; analizar los candidatos a puestos según el plan de clasificación y retribución, realizar la selección y ejecutar el reclutamiento, para nombrar los candidatos a puestos por certificación de elegibles o a puestos transitorios, orientar y tramitar todo

lo relacionado a los beneficios marginales, manejar el módulo del asistencia automática para el registro de la asistencia de los empleados, tramitar los documentos con la sección nómina, coordinar adiestramientos para capacitar al personal en sus funciones, evaluar el desempeño de estos, velar por la salud integral del servidor público y su familia mediante los servicios del Programa de Ayuda Empleado, asegurar un ambiente de trabajo saludable por medio del Programa para la Detección de Sustancias Controladas en el empleo, custodiar y trabajar los expedientes de personal.

La oficina ejerce una función vital e indispensable, ofreciendo asesoría al Administrador, directores y supervisores y empleados referente a la interpretación, aplicación y práctica de las leyes y reglamentos concernientes a los recursos humanos. El enfoque está en prestar servicios de excelencia maximizando el uso de los recursos internos de manera asertiva y a su vez reconocer el potencial identificado en cada profesional que es parte de la Oficina.

Actualmente, la Oficina de Recursos Humanos está constituida por (20) empleados un (1) Administrador Auxiliar, tres (3) Oficiales en Administración en Recursos Humanos Principal, un (1) Oficial en Administración en Recursos Humanos, tres (3) Analistas de Recursos Humanos, un (1) Oficial Administrativo Principal, un (1) Oficial Administrativo Senior, dos (2) Oficiales Administrativos, un (1) Coordinador de Retiro, dos (2) Oficiales de Asistencia y Licencia, una (1) Administradora de Sistema de Oficina, un (1) Técnico de Sistemas de Oficina y tres (3) Oficinistas I. Estos profesionales canalizan todos los asuntos del personal mediante la distribución de tareas en siete (7) Divisiones medulares, estas son:

- Administración
- Clasificación
- Reclutamiento y Selección
- Nombramientos y Cambios
- Servicio al Empleado
- Programa de Ayuda al Empleado
- Programa para la Detección de Pruebas de Sustancias Controladas
- Unidad de Asistencia y Licencias
- Unidad de Adiestramiento y Evaluación de Desempeño.

Este Informe de Transición presenta la información más relevante de las labores realizadas durante el periodo de tiempo correspondiente desde el año 2021 hasta 2024.



La Oficina de Recursos Humanos en todo momento quiere promover el desarrollo integral de los empleados de la ADSEF, haciendo uso de manera eficaz y eficiente del personal de acuerdo con sus competencias profesionales. Teniendo como perspectiva la mejoría en el rendimiento individual y de equipo mediante la creación de un ambiente profesional y ético.

La práctica de la legalidad es fundamental en todas las transacciones ejecutadas para alcanzar los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, condición indispensable para la consecución de nuestra misión.



Atraer, retener y desarrollar al personal más capacitado e idóneo para cumplir con las exigencias altamente profesionales, éticas y competitivas. Asegurar un grado óptimo en la prestación de servicios y a su vez fortalecer la gestión de recursos humanos promoviendo actividades de desarrollo y bienestar dentro de la ADSEF para personal interno y externo.

Ofrecer servicios de manera eficiente al personal para optimizar la productividad mediante una mejor calidad de vida que permita el promover de manera equilibrada los beneficios y normas aplicables al valioso más activo nuestros empleados.



METAS

- Garantizar que todo empleado que entra al servicio de la ADSEF sea seleccionado, adiestrado, retenido y tratado en todo lo relacionado a las tareas y funciones con igualdad, respeto a su dignidad humana libre de discrimen.
- En todo momento se aspira a la integración, compromiso, flexibilidad y calidad en los servicios prestados por parte del personal.
- Proveer servicios de excelencia de manera costo efectivo.
- Velar por el cumplimiento de los reglamentos pertinente a la administración el personal de la ADSEF con el fin de asegurar un ambiente laboral seguro y saludable.
- Mantener orientados al personal respecto a sus beneficios y obligaciones.
- Administrar sana y eficazmente el sistema de pagos correspondientes a los empleados.

Informe de Logros

Se presenta Informe de Logros alcanzados en la Oficina de Recursos Humanos, el cual corresponde al periodo de tiempo enero 2021 hasta diciembre 2024. Estos logros han sido alcanzados, gracias a las necesidades identificadas, teniendo como base fundamental el mantener los recursos humanos enfocados y centrados hacia un nivel óptimo de productividad. El compromiso laboral está sustentado en fomentar ambientes de trabajo seguros y profesionales.

Transición Gubernamental 2024-2025

Se identifican los logros alcanzados y estadísticamente se especifica la cantidad de población impactada. El mismo comprende todos los avances e implementación de procedimientos y la utilización de nuevos recursos en las respectivas unidades que comprenden la oficina. Estos logros en todo momento han perseguido el cumplimiento de normas y el promover mayor desempeño profesional de cada empleado. A continuación, se exponen los logros alcanzados.

- Se brindó un servicio de calidad a toda persona que visitó o llamó a la Oficina.
- Se canalizaron llamadas y ayudas a todas personas que solicitaron servicios.
- Se llevó a cabo el registro de cada documento que se recibió en la oficina.
- Se realizaron llamadas a empleados a ser reclutados para todo tipo de diligencias, referente a transacciones de personal.
- Se recibieron, se organizaron y se archivaron todo tipo de documento de los Empleo de nuevo nombramiento.
- Se creó una bitácora de los documentos recibidos y enviados en la Oficina de Recursos Humanos.
- Se mejoró la comunicación con el personal de todas las oficinas, secciones, unidades y programas.
- Se brindó apoyo en todas las actividades de ADSEF y del Departamento de la Familia.
- Se colaboró en mantener una apariencia profesional de la oficina logrando un ambiente acogedor y agradable.
- Se cumplió mensualmente con el informe de puesto solicitado por la Oficina del Contralor y de forma anual con el informe demográfico.
- Se logró realizar anualmente el informe Registro de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales requerido por OSHA.
- Se coordinó y desarrolló el plan anual de vacaciones regulares anualmente.
- Se sometió data de manera cuantitativa en informes sobre transacciones de la Oficina de Recursos Humanos a solicitud del Administrador.
- Se supervisó al personal de servicios profesionales que asistió en la Oficina de Recursos Humanos.
- Se revisó, certificó y delegó la correspondencia a las respectivas unidades.

- Se custodió la propiedad designada a la Oficina.
- Se logró colaborar brindando ayuda en diferentes comunidades a raíz del paso del fenómeno atmosférico según se fue solicitado.
- Se ejecutaron funciones según fue la necesidad fuera del horario establecido y reuniones requeridas.
- Se colaboró como recursos y capacitación junto a demás personal directivo y empleados de diversas oficinas con el Programa de Vida Independiente del Departamento de la Familia.
- Se supervisó y colaboró en el desarrollo e implementación de actividades dirigidas a motivar y promover la salud integral en los empleados, llamado ADSEF te Valora.
- Se implementó el nuevo Plan de Clasificación y Retribución del Gobierno de Puerto Rico.
- Se un salón de adiestramientos, multiusos con capacidad de hasta 25 personas con pantalla electrónica y pizarra, no solo para el uso de la Oficina de Recursos Humanos, sino también para el uso de la Agencia.
- Se le dio un sentido de privacidad y pertenencia a la Oficina de Recursos Humanos, creando un lugar seguro para los documentos.

Reclutamiento

- Se entregó al personal el manual para los procedimientos adecuados a practicar en cada unidad de la oficina.
- Se prepararon Kit para nuevos nombramientos según la necesidad.
- Se orientó al personal sobre lo relacionado a las funciones que realizarían en sus respectivas áreas siendo facilitador de las transacciones efectuadas.
- Se adiestró y orientó a personal sobre los beneficios marginales.
- Se nombró personal de nuevo por certificación de elegibles y transitorio los cuales fueron designados a las diferentes divisiones para fortalecer la Oficina de Recursos Humanos.
- Se conformó la División de Clasificación, la cual no tenía personal activo, creando una estructura completa.
- Se unificó la unidad de Desarrollo Organizacional con la de Ayuda al Empleado.

Transición Gubernamental 2024-2025

- Se coordinó adiestramiento para que el personal de la Oficina de Recursos Humanos estuviese actualizado en información relacionada a los beneficios marginales y temas concernientes a las transacciones de personal.
- Se supervisó el manejo, contenido y control de los expedientes.
- Se realizó revisión de los archivos de la Oficina y se realizó las transacciones de documentos inactivos.
- Se logró organizar los documentos de los expedientes de personal activos por división según las transacciones de personal efectuadas.
- Se logró cumplir con proceso de auditoría interna de expedientes según fue requerido.
- Se logró crear y desarrollar el formulario de actualización de información del empleado para el expediente de personal.
- Se logró desarrollar un plan de adiestramiento fungiendo como recurso de capacitación para el personal empleados de la oficina de Recursos Humanos.

Nota: Se incluye breve descripción de la cantidad de nombramientos y renuncia que hemos tenidos en los pasados 4 años.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Total |
|------------------------------|------|------|------|------|--------------|
| Nombrado (Global) | 17 | 24 | 158 | 120 | 319 |
| Renuncias (Global) | 78 | 100 | 56 | 86 | 320 |
| Confianza | | | | | |
| Nombrados | 7 | 2 | 0 | 4 | 13 |
| Renuncias | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 |
| Probatorios / Regular | | | | | |
| Nombrados | 10 | 3 | 15 | 21 | 49 |
| Renuncias | 60 | 78 | 42 | 54 | 234 |
| Transitorios | | | | | |
| Nombrados | 0 | 19 | 143 | 95 | 257 |
| Renuncias | 16 | 20 | 10 | 29 | 75 |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--------------|-----|-----|-----|-----|------------|
| TOTAL | 190 | 248 | 428 | 412 | 639 |
|--------------|-----|-----|-----|-----|------------|

Nombramientos y Cambios

- Se elaboró y coordinó todo lo necesario para el proceso de nombramiento de candidatos a empleo.
- Se revisaron los expedientes de personal activos.
- Se prepararon informes de cambios correspondientes a reclasificaciones, aumento de sueldo, renuncias, cambio de unidad, cambio de horario entre otros.
- Se revisaron informes de cambios que faltaban por realizar en expedientes.
- Se realizó revisión de (160) cambios de Clasificación y retribución en el Sistema RUHM.
- Se trabajaron Informes de Cambios para cumplir con el 0.25 de la Demanda de Nilda Agosto vs ELA.
- Se revisaron los expedientes de personal activos y algunos inactivos para proceso de auditoría.
- Se mantuvo el control de los expedientes de personal.

Beneficios Marginales

- Se comenzó la distribución de boletines educativos una vez al mes mediante correo electrónico acerca de la salud para todos los empleados.
- Se realizaron certificaciones de empleos según fueron solicitadas.
- Se logró coordinación de actividades de salud integral para los empleados de la ADSEF tales como:
 - Vacunación de Influenza
 - Vacunación COVID 19
 - Boletas informativas
 - Charlas Educativas
 - Ferias de Salud
 - Clínicas preventivas.

- Se logró el reembolso de aportaciones de los empleados pertenecientes a Retiro.
- Personal brindó servicios necesarios por AEELA, Retiro y el Fondo del Seguro del Estado.
- Se realizó el proceso pertinente para la renovación del plan médico para los empleados de la ADSEF.
- En el Sistema de Retiro se trabajó y se radicaron solicitudes sobre diversos servicios realizados para los empleados de la ADSEF.
- Se orientó a los empleados activos e inactivos sobre diversos procedimientos con el Sistema de Retiro.
- En la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se tramitaron solicitudes de préstamo y se actualizó la forma de llenar las solicitudes mediante el sistema electrónico.
- Se orientó a los empleados sobre diversos procedimientos con la asociación de empleados.

Programa de Ayuda al Empleado y Programa para la Detección de Pruebas de Sustancias Controladas

- Personal enlace fue adiestrado en la Administración de Salud Mental y contra la Adicción sobre el desarrollo escenarios y la ley que establece áreas de trabajo libres de sustancias controladas y alcohol.
- Se recibió orientación mediante el Departamento de Salud para implementar el programa de bienestar colaborativo.
- Se coordinó adiestramiento sobre el uso y abuso de sustancias controlada en el escenario de trabajo mediante el Departamento de Salud.

- Se coordinó adiestramiento para supervisores sobre el manejo en el escenario de trabajo de la sospecha de uso y abuso de sustancias controladas mediante el Departamento de Salud.
- Coordinador del PAE fue adiestrada en AMSSCA acerca del funcionamiento del Programa.
- El PAE continuó la distribución de boletines educativos una vez al mes mediante correo electrónico acerca de la salud para todos los empleados.
 - Cuidado de los ojos
 - Prevención y manejo de síntomas del corazón
 - Mes de la nutrición
 - Prevención y control del cáncer
 - Derrame cerebral y cuidado de la artritis.
 - Rol del padre moderno
 - Prevención del suicidio
 - Cáncer de próstata
 - Salud mental consejos útiles
 - Cáncer de mama
 - Consejos nutricionales en navidad
 - Estrategias emocionales en navidad

- El Programa de Ayuda al Empleado ofreció varias actividades para todos los Supervisores, Directores y Empleados estos son las siguientes:
 - Orientación Ley 167 supervisores y directores.
 - Clínica de Salud y Bienestar.
 - Clínica de Vacunación contra COVID 19.
 - Distribución de Boleta Educativa beneficios del Dark Chocolate.
 - Distribución opúsculo A valorar la vida prevención del suicidio todos los empleados impactados mediante correo electrónico.
 - Prevención y Manejo del Comportamiento Suicida.
 - Actividad interactiva Manejo de Emociones.
 - Entre otros.

Transición Gubernamental 2024-2025

- Se ofreció charla educativa para todos los Supervisores y Directores sobre Supervisión Efectiva.

Asistencias y Licencias

- Se realizaron los informes trimestrales de la asistencia de cada empleado y sus balances acumulados. (Esto culminó una vez se implementó UKG 100%)
- Se orientó y coordinó todo lo relacionado al manejo del Uso del sistema UKG y sus relojes ponchadores.
- Se realizaron informes de tardanzas, ausencias y balances bajos. (Esto culminó una vez se implementó UKG 100%)
- Se orientaron a empleados de nuevo ingreso sobre los trámites a seguir con sus asistencias.
- Se realizaron certificaciones de transferencias balances para otras agencias.
- Se realizaron Informes de Financieros para el Departamento de Hacienda.

Adiestramiento y Evaluación de Desempeño

- Se colaboró en la toma de asistencia de los talleres de la Oficina de Recursos Humanos.
- La unidad de Adiestramiento capacitó al personal de la Oficina de Servicios Legislativos en los siguientes temas:
 - Inteligencia Emocional.
 - Registro de Lesiones y Enfermedades Ocupacionales.
 - Hoy es el día de hacerlo Mejor.
 - Mis Promesas con el Servicio de Calidad.
 - Violencia Domestica Laboral.
 - Ley de Salud y Seguridad PR OSHA.

- Violencia en el Lugar de Trabajo PR OSHA.
- Reglamento de la OSL sobre Hostigamiento Sexual en el Escenario Laboral.
- Protocolo para la Prevención y el Manejo para el Comportamiento Suicida
- Violencia en el Lugar de Trabajo.
- Ética Gubernamental.
- Violencia Domestica
- El Rol del Supervisor en el escenario laboral

Comité de Ética

- Se llevó a cabo el proceso de elección de candidatos para el comité de Ética de la ADSEF.
- Se conformó el comité de ética de la ADSEF.
- Se nombró una nueva coordinado de Ética de la Agencia.
- Se elaboró un plan de trabajo y desarrollo de reuniones y actividades.
- Se mantuvo informado al personal con boletines propagando.
- Se orientó para el cumplimiento con las horas requeridas en la Venial.

En conclusión, la labor realizada en el servicio público siempre ha sido una de distinción representando un privilegio para aquellos profesionales a los cuales se les ha otorgado la oportunidad de poner en práctica sus competencias y conocimientos. Todos los profesionales que constituyen el equipo de la Oficina de Recursos Humanos de la ADSEF, en cada ejecutoria han demostrado un genuino compromiso hacia la práctica de una administración sana y asertiva.

Esta trayectoria laboral ha estado fundamentada en valores éticos y profesionales, trabajo arduo, aportación de nuevas estrategias, con un enfoque de lograr mejores y mayores resultados para un beneficio en común el prestar servicios de excelencia. Todos los asuntos referentes a la oficina son de suma importancia y relevancia por lo que siempre ha sido prioridad en el ámbito laboral ser la herramienta facilitadora que asiste tanto a los gerenciales como a sus subalternos.

La información antes mostrada es una guía de lo más relevante en las transacciones efectuadas por nuestra oficina. Es evidente que se han logrado cambios significativos, pero se aspira a alcanzar mucho más. Hay que continuar aceptando nuevos retos fomenten el mantener estándares altos en la administración de los recursos humanos.

OFICINA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y SUS DIVISIONES DE COMPRA Y SERVICIOS GENERALES:

Logros y proyectos realizados:

- Ahorros en la reducción del consumo de Energía Eléctrica:
 - Se implementó un nuevo horario del encendido del acondicionador de aire en los pisos 8 y 9.
 - Se promueve una política entre los empleados de apagar luces en áreas sin uso y equipos.
- Impresoras:
 - Se firmó un nuevo contrato de servicio de 328 impresoras para la Oficina Central, 10 oficinas regionales y 88 oficinas locales.
 - Este nuevo contrato representó economías significativas y se mejoró la calidad del servicio.

- Se completaron proyectos que mejoraron las condiciones de trabajo de las oficinas regionales y locales.
- Se implantó con éxito la transición de la nueva Plataforma para realizar Compras de la Administración de Servicios Generales conocida como JEDI 2.0.
 - Se ofrecieron adiestramientos para el uso de la Plataforma JEDI 2.0 a los empleados de Oficina Central y las 10 regiones.
- Se mantuvo el puesto de Comprador en la Oficina Central.
- Se cumplió con los pagos de deudas de años anteriores y se ajustó el proceso de pago para obligar los fondos y pagar las órdenes de compra en un lapso corto.
- Se mejoraron los controles en la División de Compras para evitar señalamientos y utilizar el reglamento de forma correcta.
- Se realizó el decomiso de más de 20 vehículos en mal estado, cumpliendo su vida útil.
- Logramos renovar el Permiso ÚNICO del Almacén de Propiedad y Suministros y el Almacén de Distribución de Alimentos.
- Se rotularon los Almacenes de Propiedad y Suministros y Distribución de Alimentos para ser identificados desde el exterior.
- Adquisición de nueva flota vehicular:
 - Se adquirió la transferencia de una Unidad Móvil para ofrecer servicios a la ciudadanía a través de toda la isla. Esta unidad fue remodelada a base de nuestras necesidades.
 - Se adquirieron 3 camiones de carga para el Programa de TEFAP, para así maximizar las distribuciones de alimentos.
 - Se adquirieron 12 Pick Up Dodge RAM para las Regiones y sus Oficinas Locales.
 - Se adquirieron 13 Jeep Compass para el uso del personal en las Oficinas Locales.
 - Se adquirieron 10 Minivan Chrysler Voyager para el uso de los empleados en las Oficinas Regionales y Locales.
 - Se adquirió una Dodge Durango para el uso de la Oficina del Administrador.
- Se adjudicó la Subasta celebrada en la ASG para el Proyecto de Digitalización de Documentos para las 88 Oficinas Locales.
- A través de una Subasta celebrada en la ASG, se adquirieron 900 *Scanners* para el Proyecto de Digitalización; próximo a comenzar en las 88 Oficinas Locales.
- A través de una Subasta celebrada en la ASG, se adquirieron 98 Baterías UPS para salvaguardar los equipos electrónicos en las 10 Regiones y 88 Oficinas Locales.
- Rotulación de vehículos - Se rotularon los siguientes vehículos con empapelado “Full Wrap” con el logo de la agencia. 3 camiones de carga, 1 Unidad Móvil, 12 Pick Ups, 12 *Jeep Compass*.

Transición Gubernamental 2024-2025

- Se remodelaron las Oficinas Locales de: Aguadilla I, Yauco, Aguas Buenas, Fajardo y Salinas.
- Reemplazo de escritorios, sillas y equipos a Directores Asociados y varios Supervisores de Oficinas Locales.
- Adquisición de 1,500 sillas ergonómicas para empleados de la Oficina Central, Oficinas Regionales y Oficinas Locales.
- Adquisición de 400 laptops, pantallas, teclados, UPS, bultos, *Docking Station* y auriculares.
- Adquisición de 400 auriculares (*headset*) para empleados de las Oficinas Locales y Técnicos.
- Se adquirió el arrendamiento de 1 (una) impresora multifuncional para el Área de Informática para la impresión de *vouchers*, cheques y otros documentos para los participantes del Departamento de la Familia.
- Se logró realizar el Inventario Físico de la propiedad en la Oficina Central.
- Se comenzaron los trámites y permisos para remodelar los pisos 8 y 9 de la Oficina Central de la ADSEF, maximizando y mejorando los espacios para el personal.
- Contratación de personal para la División de Compras y División Servicios Generales:
 - 1 Supervisor para el Almacén de Propiedad y Suministros
 - 2 Trabajadores de Servicios Generales
 - 2 Oficiales Administrativos
 - 1 Oficinista
 - 1 Encargado de la Propiedad
 - 1 Guarda Almacén

OTROS LOGROS Y PROYECTOS COMPLETADOS:

- Recogido de Impresoras del contrato vencido en Oficina Central, Oficinas Regionales y Locales (Caribbean Data).
- Instalación de la Oficina Local de Corozal (Proyecto incompleto desde 2014).
- Se logró la mudanza de la Local Añasco (equipo nuevo en oficina en desuso).
- Se logró el movimiento del archivo de Alta Densidad de la Local de Ponce I, que tras los terremotos se encontraba en un edificio estructuralmente comprometido.

- Se logró la mudanza de la Oficina Local de Salinas que regresó a la Autoridad de Edificios Públicos (AEP).
- Se entregó la antigua Oficina Local de Salinas cuyo contrato estaba vencido.
- Se entregó antigua Oficina Local de Cabo Rojo cuyo contrato estaba vencido.
- Se atendió el pago de varias cuentas de luz que estaban bajo la ADSEF, logrando cerrar los casos.
- Se distribuyó materiales de oficina e higiene personal en las oficinas Regionales y Locales. (este material se encontraba en “stock” perteneciente al Programa NAP Relief).
- Adquisición e instalación de la unidad refrigerada (Freezer) para carnes del Almacén de Distribución de Alimentos.
- Adquisición e instalación del *Battery Back-up* en la Oficina Central ADSEF. asegurando la funcionalidad del equipo y servidores.
- Se completó la instalación del generador eléctrico en el Almacén de PDA.
- Se implantó el Proyecto de corrección de direcciones para participantes del Programa PAN y TEFAP.
- *Call center* PEBT.
- Se celebró el RFP para la administración del Almacén de Distribución de Alimentos.
- Adquisición de montacargas eléctrico para uso del Almacén de Propiedad y Suministros.
- Adquisición de Pizarra interactiva para uso en el salón de conferencias de la ADSEF, Oficina Central.

CONCLUSIÓN:

En fin, la información que antecede demuestra nuestro compromiso en conseguir la equidad y justicia social para todas las familias necesitadas y menos afortunadas en Puerto Rico. Nuestro mayor logro es la satisfacción de muchos ciudadanos que nos felicitan y nos manifiestan agradecimiento, por haberlos ayudado a resolver su problema, en la forma más ágil y rápida posible.