

Departamento Junta Local / Monitoria

Conexión Laboral La Montaña  
Barranquitas Puerto Rico

Informe EEO

**TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN .....3

OBJETIVOS DE LA MONITORÍA .....4

ALCANCE DE LA INTERVENCIÓN .....5

BASE LEGAL .....6

METODOLOGÍA .....7

HALLAZGOS ..... 8-12

## INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como propósito documentar los hallazgos y recomendaciones derivados del proceso de verificación y análisis de procedimientos llevado a cabo en el marco de monitoria interna. Esta evaluación se centró en examinar la correspondencia entre la normativa vigente y los reglamentos, procedimientos y documentos utilizados en la operación institucional. Asimismo, se revisaron las prácticas implementadas durante las visitas de seguimiento para determinar su alineación con los protocolos establecidos. El análisis incluyó una revisión detallada de la documentación, la validez de los formatos empleados y la consistencia entre lo estipulado y lo ejecutado en campo. Con este ejercicio se busca fortalecer los controles internos, corregir posibles desviaciones y promover la mejora continua.

**OBJETIVOS DE LA MONITORÍA**

1. Verificar que los reglamentos aplicables se encuentren actualizados y en conformidad con las normativas internas y externas vigentes.
2. Evaluar la integridad, vigencia y aplicación efectiva de los procedimientos documentados.
3. Comprobar que los documentos, formatos y registros utilizados en los procedimientos sean coherentes con los lineamientos establecidos y estén correctamente implementados.
4. Analizar la ejecución de las visitas de verificación para identificar desviaciones respecto a los procedimientos establecidos y proponer recomendaciones de mejora.
5. Emitir un juicio técnico y fundamentado que sirva como base para la toma de decisiones orientadas al cumplimiento normativo y la eficiencia operativa.

**ALCANCE DE LA INTERVENCIÓN**

La monitoria cubrió el periodo del 1 de julio de 2024 al 30 abril del 2025. La misma enfatizó sus esfuerzos en la evaluación de Reglamentos, Procedimientos, Documentos, y visitas a los cursos ofrecidos.

**BASE LEGAL**

- Guías de evaluación
- Ley de Igualdad de Empleo (EEO)
- Procedimiento de Querellas
- Procedimiento de Monitoria
- Reglamentos

### METODOLOGÍA

La monitoria a Conexión Laboral La Montaña cubrió el periodo del 1 de julio de 2024 al 30 abril del 2025. La intención de la monitoria fue verificar el buen desempeño del Área conforme a las leyes dispuestas. Se comenzó la misma con una conferencia de entrada, en la cual se verificó la información solicitada para ser evaluada. La disposición de la conferencia era única y exclusivamente para la verificación de los documentos. La Información fue entregada en su totalidad. Se comenzó evaluando el Procedimiento de Querellas por trato Discriminatorio, Procedimientos y documentación utilizada por las locales, análisis y actualización de documentos internos, y finalmente la evaluación de entrevistas y visitas a los cursos.

**RESULTADO DE LA INTERVENCIÓN**

1. Durante la jornada laboral, de este año Programa 204-2025, la oficina de Monitoria tuvo la intención de realizar visitas a los cursos como parte de sus labores. Esta práctica se realizó en su mayoría durante el segundo semestre de este año, ya que los cursos así fueron programados por los coordinadores de las locales. Cada local, proveyó cursos en sus municipios de acuerdo a la demanda y solicitud de sus alcaldes. Durante las visitas a los cursos, la oficina de monitoria compartió un formulario a cada estudiante para su uso y verificación de procedimientos de parte de la local en relación al discrimen. De todos los cursos realizado, se toma una muestra y se visitan. Los cursos que visitamos fueron los siguientes:

- a. Local Barranquitas
  - i. Pestanas (2 veces)
  - ii. Car Wash
- b. Local de Cidra
  - i. Introducción a las Computadoras
  - ii. Globos
  - iii. OJT (La casa de las barquillas, Municipio de Cidra)
  - iv. Puertas y Ventanas
- c. Local Orocovis
  - i. Mosaico
  - ii. OJT (Municipio de Orocovis)

d. Local Corozal

i. Repostería

e. Local Naranjito

i. Textura y Epoxi

2. El resultado de los formularios al participante fueron los siguientes:

a. Local Barranquitas

- i. No hay ningún señalamiento negativo por parte de los estudiantes, salvo unos comentarios relacionados a que en un futuro los cursos puedan ser realizados en temporada escolar, ya que varios tenían hijos. En el área de la Igualdad y Oportunidad (EEO) los estudiantes demostraron conocimiento y estar consciente de sus derechos en cuanto a discrimen. Hasta el momento no ha habido ninguna situación referente al tema.

b. Local de Cidra

- i. No hay ningún señalamiento negativo por parte de los estudiantes, salvo unos comentarios relacionados a que se realicen seguimientos a cursos anteriores (como una extensión y/o segunda parte), en adición que se pueda ofrecer ayuda para establecer negocio y su ayuda económica correspondiente. Los clientes dan mucho énfasis e importancia al conocimiento del profesor. En el área de la Igualdad y Oportunidad (EEO) los estudiantes demostraron conocimiento y estar consciente de sus

derechos en cuanto a discrimen. Hasta el momento no ha habido ninguna situación referente al tema.

c. Local Orocovis

- i. No hay ningún señalamiento negativo por parte de los estudiantes. Los clientes dan mucho énfasis e importancia al conocimiento del profesor. En el área de la Igualdad y Oportunidad (EEO) los estudiantes demostraron conocimiento y estar consciente de sus derechos en cuanto a discrimen. Hasta el momento no ha habido ninguna situación referente al tema.

d. Local Corozal

- i. No hay ningún señalamiento negativo por parte de los estudiantes, salvo unos comentarios relacionados a que se realicen cursos más avanzados de las temáticas ofrecidas. Los clientes dan mucho énfasis e importancia al conocimiento del profesor. En el área de la Igualdad y Oportunidad (EEO) los estudiantes demostraron conocimiento y estar consciente de sus derechos en cuanto a discrimen. Hasta el momento no ha habido ninguna situación referente al tema.

e. Local Naranjito

- i. No hay ningún señalamiento negativo por parte de los estudiantes, salvo unos comentarios relacionados al tamaño del local donde se ofreció el taller. Nos consta que el coordinador hizo la salvedad ya que desconocía el proceso de enseñanza, y se comprometió que para un próximo curso de

esta índole sería en un lugar más grade y cómodo. En el área de la Igualdad y Oportunidad (EEO) los estudiantes demostraron conocimiento y estar consciente de sus derechos en cuanto a discrimen. Hasta el momento no ha habido ninguna situación referente al tema.

### 3. Procedimiento de Querellas por trato discriminatorio

- a. Durante la jornada de monitoria analizamos el Procedimiento Querellas por trato discriminatorio, y lo actualizamos de acuerdo a las leyes disponibles. El documento se actualiza en cuanto al alcance del discrimen, y se corrigen errores ortográficos.

### 4. Formulario Locales

- a. Al comienzo de la monitoria cada local recibió el anejo correspondiente junto a la carta de inicio de la intervención. La misma expone y pregunta si la local dispone de un procedimiento estándar que facilite la consecución de una querella por trato discriminatorio. La respuesta es que no tienen un modelo estándar. Por lo tanto, la oficina de monitoría les estará facilitando un procedimiento que facilite el desarrollo de alguna querella en la local, y de tener base y fundamento, transferir la situación al oficial EEO (Oficial Local).

### 5. Formulario Ley Igualdad de Empleo (EEO)

- a. Durante la jornada de monitoria analizamos el documento que se entrega a los participantes en el proceso de reclutamiento por parte de la Local. El documento

titulado Ley de Igualdad de Empleo (EEO) fue actualizado de acuerdo a las leyes disponibles, y se corrigen errores ortográficos.

6. Formulario Entrevista Participantes (EEO)

- a. Durante la jornada de monitoria analizamos el formulario que se entrega a los participantes que cursan, en relación al discrimen. EL documento titulado Entrevista a participantes sobre la Ley de Igualdad de Oportunidad, Ley anti discrimen, Ley ADA-2008, Y Ley anticorrupción se actualiza de acuerdo al alcance de las leyes disponibles y se corrigen errores ortográficos.

*\*Cabe señalar que cada uno de los hallazgos encontrados han sido corregidos en su totalidad\**

\*\*\*\*\*

Agradecemos el apoyo y disposición de cada uno de los departamentos intervenidos y su colaboración en el desarrollo de esta monitoria EEO Ap. 2024-2025



Sr. Israel Osualdy Malavé Santiago  
Coordinador de la Junta Local

12 de junio de 2025

Fecha



Carlos L. Malavé Maldonado  
Monitor / EEO

12 de junio de 2025

Fecha