



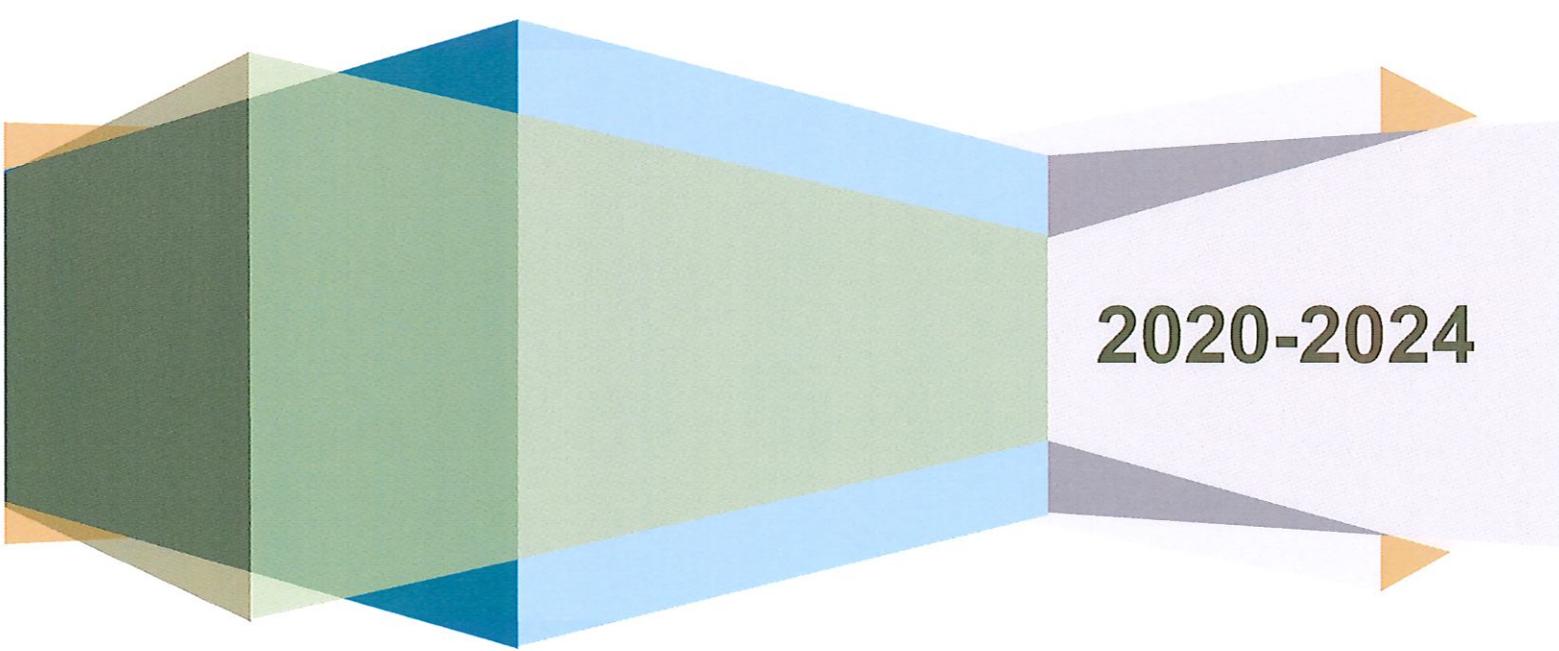
ÁREA LOCAL  
DE DESARROLLO LABORAL  
GUAYNABO / TOA BAJA

# *Plan Local Área*

## *Guaynabo-Toa Baja*

*Ley de Innovación y de Oportunidades  
en la Fuerza Laboral (WIOA)*

*Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores  
Desplazados, Título I*



**2020-2024**

**PLAN LOCAL DEL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL GUAYNABO-TOA BAJA  
LEY DE INNOVACIÓN Y DE OPORTUNIDADES EN LA FUERZA LABORAL (WIOA)  
AÑO PROGRAMA 2020 – 2024**

**TABLA DE CONTENIDO**

	Pág.
<b>CERTIFICACIÓN ACUERDO ENTRE PRINCIPAL FUNCIONARIO ELECTO Y LA JUNTA LOCAL-----</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN-----</b>	<b>6</b>
<b>I. VISIÓN ESTRATÉGICA Y OBJETIVOS DE LA JUNTA LOCAL-----</b>	<b>6</b>
<i>A. Implementación de las Estrategias Locales -----</i>	<i>6</i>
1. <i>Visión-----</i>	<i>6</i>
2. <i>Metas y Estrategias de la Junta Local-----</i>	<i>6</i>
<i>a. Desarrollo de la Fuerza Laboral y Mercado Laboral-----</i>	<i>7</i>
<i>b. Aumento en Destrezas y Logros Educativos:                 Fuerza de Trabajo Educada y Calificada-----</i>	<i>7</i>
<i>c. Alineación de Socios Obligados y Opcionales en el CGU/AJC-----</i>	<i>7</i>
<i>d. Promover el Acceso a los sistemas, alineación, Integración                 y Modernización-----</i>	<i>8</i>
3. <i>Metas de Ejecución-----</i>	<i>8</i>
• <i>Tabla de Metas Negociables y Metas Futuras-----</i>	<i>9</i>
4. <i>Metas de Avalúo (“Assessment”) -----</i>	<i>10</i>
<b>II. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA) PLAN 2016-2020-----</b>	<b>12</b>
▪ <i>Fortalezas</i>	
▪ <i>Oportunidades</i>	
▪ <i>Debilidades</i>	
▪ <i>Amenazas</i>	
<b>III. SISTEMA OPERACIONAL Y POLÍTICA DE LA JUNTA LOCAL-----</b>	<b>14</b>
<i>A. Descripción del Sistema de la Fuerza Laboral y la Junta Local-----</i>	<i>14</i>
• <i>Organigrama Junta Local</i>	
• <i>Composición de la Junta Local</i>	
• <i>Comités Permanentes de la Junta Local</i>	
<i>B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local-----</i>	<i>17</i>
• <i>Accesibilidad</i>	
• <i>Alineamiento</i>	
• <i>Cumplimiento</i>	
<i>C. Descripción Organizacional del Sistema de Prestación         de Servicios – CGU-----</i>	<i>18</i>

D. Estrategias de Integración con los Programas Medulares dirigidas a Implementar las Estrategias de la Junta Local-----	24
E. Integración de Servicios de los socios requeridos y Opcionales del CGU/AJC-----	25
• Tabla Socios en el Centro de Gestión Única/AJC-----	26
1) Programa del Servicio de Empleo (Wagner-Peyser) Título III de WIOA del Departamento del Trabajo en el CGU-----	28
2) Programa de Rehabilitación Vocacional-----	28
3) Programa de Educación para Adultos, Título II de WIOA-----	28
F. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a Individuos en el CGU-----	31
G. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos-----	31
H. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con las Instituciones Educativas y los Proveedores de Servicios de Adiestramiento-----	33
I. Identificación de Recursos Adicionales para Aumentar el Acceso a Servicios de Educación y Adiestramiento-----	34
J. Aumentar el Acceso a Instituciones Postsecundarias para la Obtención de Credenciales-----	34
K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado-----	35
L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales-----	36
1) Descripción del estado de los sistemas operativos-----	36
a. Sistemas de Información de Mercado Laboral-----	36
b. Sistemas de Bases de Datos-----	36
c. Sistemas de Comunicación-----	37
d. Sistemas para el Manejo de Casos, Bancos de Empleo, etc.-----	37
e. Sistema de Elegibilidad de Proveedores de Adiestramiento (SELEP)-----	38
f. Sistema de Información Contable (MIP)-----	38
g. Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo-----	38
h. Sistema de Información de Estudiantes (SIS) que utiliza el Sistema de Datos de Educación de Adultos de PR-----	39
i. Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) mantiene el Sistema de Información de Consumidores de RV-----	39
j. Bancos de Empleo-----	39
k. Sistema de Intercambio Laboral y el Sistema Integrado de Información (PRIS)-----	40
l. Procesos de recopilación de datos y de información	

<i>programas CGU</i> -----	40
M. <i>Políticas Públicas de la Junta Local que Apoyen en la Implementación de Estrategias</i> -----	40
N. <i>Evaluación de Programas (Assesment) y Socios del CGU – AJC</i> -----	43
O. <i>Datos de los Programas</i> -----	45
P. <i>Garantía de Privacidad</i> -----	47
Q. <i>Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos</i> -----	48
R. <i>Atender la accesibilidad del Sistema de Gestión única para las personas con discapacidad</i> -----	49
S. <i>Atender la accesibilidad del sistema gestión Única para las personas con dominio limitado del Inglés</i> -----	49
T. <i>Coordinación con los Programa del Plan Estatal Unificado</i> -----	50
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LOS PROGRAMAS DE JÓVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS BAJO EL TÍTULO I DE WIOA</b> -----	<b>50</b>
<i>Programa de Jóvenes</i> -----	50
A. <i>Jóvenes Dentro de la Escuela</i> -----	50
<i>Manejo de Casos para Jóvenes</i> -----	51
B. <i>Jóvenes Fuera de la Escuela</i> -----	51
<b>V. ACTIVIDADES Y SERVICIOS BAJO LOS PROGRAMAS DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS</b> -----	<b>52</b>
<i>Elegibilidad de Adulto</i> -----	52
<i>Elegibilidad de Trabajador Desplazado</i> -----	53
• <i>Tabla Resumen de Actividades y Servicios</i> -----	53
<i>Servicios de Carrera para Adultos</i> -----	53
<i>Servicios de Carrera para Trabajadores Desplazados</i> -----	54
<i>Servicios de Adiestramiento</i> -----	54
<i>Manejo de Casos y Planificación de Carreras para Adultos y Trabajadores Desplazados</i> -----	55
<i>Prioridad de Servicios a Veteranos</i> -----	57
<b>VI. COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA</b> -----	<b>57</b>
<b>VII. AVISO PÚBLICO</b> -----	<b>59</b>
<b>VIII. ANEJO: APROBACIÓN DEL PLAN 2020-2021</b> -----	<b>60</b>

**CERTIFICACIÓN DE ACUERDO  
ENTRE LA JUNTA DE ALCALDES Y LA  
JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL**

Se certifica que el Plan Local del Área Local 2020-2024 de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados bajo el “*Workforce Innovation and Opportunity Act*” (WIOA, por sus siglas en inglés) de la Junta Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja, fue preparado en colaboración entre la Junta de Alcaldes y la Junta Local de Desarrollo Laboral, en conformidad con los requisitos de la Guía del Plan Regional y Local, emitida por el Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

  
Ángel A. Pérez Otero  
Presidente  
Junta de Alcaldes

  
Oriel Ramírez Rodríguez  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral

8 de octubre de 2020  
Fecha

Vobo  
10/11/20  
H.

# PLAN LOCAL DEL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL GUAYNABO-TOA BAJA PROGRAMAS DE JÓVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS TITULO I LEY DE INNOVACIÓN Y DE OPORTUNIDADES EN LA FUERZA LABORAL (WIOA) 2020 – 2024

## INTRODUCCIÓN

La Junta Local del Área Local Guaynabo-Toa Baja somete en conjunto con la Junta de Alcaldes su Plan Local para el Desarrollo de la Fuerza Laboral de los municipios que la componen. Se ha preparado un documento que resume los aspectos solicitados en la Guía de Planificación Regional y Local. Este documento pasa a formar parte del Plan Regional del Área Norte Central, conformada por cinco (5) Áreas Locales que consta de veinte (20) municipios, de los cuales San Juan, Bayamón y Guaynabo, son los de más población.

Nos complace ser parte de este esfuerzo que entendemos cumplirá con los requisitos de Ley y de la Administración Federal de Empleo y Adiestramiento (ETA).

## I. VISIÓN ESTRATÉGICA Y OBJETIVOS DE LA JUNTA LOCAL

### A. Implementación de las Estrategias Locales

#### 1. Visión

La visión de la Junta Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja es servir como líder estratégico y convocar a las partes interesadas para el logro de un sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora en alineamiento con todos los programas medulares en el ámbito local y regional:

- Colaborar con los socios y con las partes interesadas en el desarrollo de la fuerza trabajadora en el ámbito local para que se desarrolle un sistema comprensivo y de alta calidad en la región. Una planificación óptima para que las estrategias utilizadas para mejorar la fuerza laboral del ALDL Guaynabo-Toa Baja redunden en la creación de empleo y oportunidades a la clientela y participantes.
- Mantener excelencia en la calidad de los servicios, la satisfacción del cliente, así como la efectividad de los servicios provistos.
- Asistir en la consecución de las metas establecidas en el Plan Estatal.

#### 2. Metas y Estrategias de la Junta Local

La Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja presenta para este plan estratégico de cuatro (4) años. Nuestras metas y estrategias han tomado en consideración las metas estatales cónsonas con la realidad local y regional.

**a. Desarrollo de la Fuerza Laboral y Mercado Laboral:**

- Aumentar las oportunidades de empleo para nuestra clientela a través de adiestramiento en el empleo. Coordinando con las empresas privadas, especialmente el pequeño comerciante y las organizaciones sin fines de lucro.
- Promover la expansión del Sector Privado en los sectores de mayor necesidad y en servicios de alta tecnología.
- Actualizar y expandir la información del mercado laboral para lograr alta calidad de la información, integración de la data para el establecimiento de política pública y decisión ocupacional de la clientela.
- Ser parte de las metas estatales de aumentar las oportunidades integradas en el ambiente de trabajo.
- Aumentar la comunicación con los patronos para apoyar sus necesidades.
- Promover proyectos innovadores que permitan el adiestramiento en oficios necesarios para el desarrollo económico de nuestras áreas (esto puede incluir: técnico de electricidad, técnico de plomería, carpinteros, ayudante de carpinteros y otras tareas de la industria de construcción).

**b. Aumento en Destrezas y Logros Educativos: Fuerza de Trabajo Educada y Calificada:**

- Establecer servicios prioritarios y coordinación entre los socios medulares y programas socios para expandir la educación, experiencias de trabajo y resultados de empleo para los jóvenes fuera de la escuela.
- Promover oportunidades de servicios de transición para jóvenes con incapacidades.
- Aumentar la exposición de los jóvenes dentro de la escuela a la diversidad de oportunidades de carreras y educación disponibles a través del sistema de desarrollo laboral.
- Aumentar el acceso a obtener destrezas en el idioma inglés para la población en necesidad de destrezas de inglés.
- Aumentar el acceso a la educación, para clientela con barreras para el empleo

**c. Alineación de Socios Obligados y Opcionales en el CGU/AJC:**

- Logro de reconocimiento de los CGU como la principal opción para el acceso a servicios comprensivos de desarrollo de la fuerza laboral.
- Utilización óptima de los recursos de WIOA, el Centro de Gestión Única, el sector privado con el fin de aumentar la participación en nuestros programas.
- Evitar la duplicación de servicios con la integración de los socios obligados en el Centro de Gestión Única.

**d. Promover el Acceso a los Sistemas, Alineación, Integración y Modernización:**

- Promoveremos la integración entre los distintos componentes del sistema gubernamental y organizaciones locales y regionales a través de actividades conjuntas, estudios para compartir estrategias innovadoras de servicios, entre otras.
- Facilitar el Flujo de Información aprovechando los nuevos sistemas virtuales.
- Mantener accesible el Centro de Gestión Única a la par con nuestra Unidad Móvil, ofreciendo todos los servicios de nuestros socios obligados, entidades sin fines de lucro, patronos en un solo lugar con los sistemas tecnológicos adecuados
- Mantener y mejorar el Acuerdo de Colaboración entre las cinco ALDL que componen la región.
- Dirigir y programar el uso de fondos de forma que pueda impactar positivamente el desarrollo laboral del Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja.
- Incorporar actividades comunes que impacten positivamente la población más necesitada en la región.
- Mantener un Plan de Monitoria de todos los programas que administramos de forma adecuada y continua, en cumplimiento con las leyes y reglamentaciones que aplican, ofreciendo servicios y actividades adecuadas para los participantes que solicitan los mismos.

**3. Metas de Ejecución**

La Junta Local evaluará las medidas de ejecución en concordancia con las actividades y prioridades programadas para lograr las metas y cumplimiento de las mismas. La evaluación tomará como base las medidas presentadas en el Anejo 1 titulado *Medidas de Ejecución*.

También, tomará en consideración las proyecciones de participantes a ser servidos, metas propuestas, actividades y servicios ofrecidos y el buen uso de los fondos asignados por año programa.

## METAS NEGOCIABLES Y METAS FUTURAS

INDICADORES DE EJECUCIÓN	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024
			2%	3%	4%

ADULTOS					
Tasa de empleo al segundo trimestre	60%	62%	62%	62%	62%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	45%	46%	46%	46%	46%
Mediana de ganancias	\$2,880.00	\$2,880.00	\$2,880.00	\$2,880.00	\$2,880.00
Tasa de logro de credencial	46%	47%	47%	47%	47%
Ganancia medible en destrezas	24%	25%	25%	25%	25%
Efectividad sirviendo patronos	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido

TRABAJADORES DESPLAZADOS					
Tasa de empleo al segundo trimestre	62%	63%	63%	63%	63%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	48%	49%	49%	49%	49%
Mediana de ganancias	\$3,444.00	\$3,544.00	\$3,544.00	\$3,544.00	\$3,544.00
Tasa de logro de credencial	50%	51%	51%	51%	51%
Ganancia medible en destrezas	16%	17%	17%	17%	17%
Efectividad sirviendo patronos	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido

JÓVENES					
Tasa de empleo al segundo trimestre	42%	43%	43%	43%	43%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	42%	43%	43%	43%	43%
Mediana de ganancias	\$2,880.00	\$2,880.00	\$2,880.00	\$2,880.00	\$2,880.00
Tasa de logro de credencial	29.1%	30.1%	30.1%	30.1%	30.1%
Ganancia medible en destrezas	Pre- establecido	Pre- establecido	43%	43%	43%
Efectividad sirviendo patronos	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido	Pre- establecido

### Asignación de Fondos por Año Programa con Estimados 20-23

Programa	Año Programa 20	Año Programa 20-21*	Año Programa 20-22**	Año Programa 20-23
Jóvenes	\$1,262,077.00	\$1,262,077.00	\$1,135,869.00	\$1,135,869.00
In-School	\$340,761.58	\$340,761.58	\$306,685.00	\$306,685.00
Out-School	\$340,760.00	\$340,760.00	\$306,685.00	\$306,685.00
Adultos	\$1,318,291.70	\$1,318,291.70	\$1,186,462.00	\$1,186,462.00
Trabajadores Desplazados	\$1,754,193.08	\$1,754,193.08	\$1,578,774.00	\$1,578,774.00

\*Proyección asignación igual al 2020. \*\*Reducción de un 10% de la asignación del año anterior.

### Participantes a Servir por Año Programa\*

Programa	Año Programa 2020	Año Programa 21-22	Año Programa 22-23	Año Programa 23-24
Jóvenes	1,107	1,107	1,000	1,000
In-School	533	533	500	500
Out-School	606	606	500	500
Adultos	2,158	2,158	2,000	2,000
Trabajadores Desplazados	2,754	2,754	2,500	2,500

\*La cantidad de participantes anuales pueden variar tomando en consideración factores migratorios y la situación socio-económica del país.

### Inversión Promedio por Participante

Programa	Inversión Promedio por Año Programa			
	20-20	20-21	20-22	20-23
Jóvenes	\$562/639	\$600	\$600	\$600
Adultos	\$666.34	\$800	\$800	\$800
Trabajadores Desplazados	\$2,039.54	\$2000	\$2000	\$2000

#### 4. Metas de Avalúo ("Assessment")

La Junta Local contará con un sistema de seguimiento y de evaluación de la operación del Sistema Local y Regional para asegurar el cumplimiento con el Plan Local, sus metas y ejecución en no menos de un noventa y cinco por ciento (95%), encaminadas a la excelencia en los cuatro (4) años programas. Todo estará encaminado a la efectividad, mejoramiento continuo del sistema, tomando en consideración un proceso interactivo de varias etapas:

- Informes continuos – todas las metas que sean incluidas en el Plan Estratégico Regional y Local serán monitoreadas y medidas para determinar el progreso (resultados por encuesta, información del mercado, progreso de proceso de integración, costos compartidos y los informes de servicios).
- Estudios de efectividad - se tomarán muestras de clientela, participantes y patronos, que han sido recibidos en el CGU y demás servicios para conocer sus opiniones, perspectivas y resultados luego de la participación.

- Evaluación del servicio ofrecido por las instituciones contratadas - Cada servicio que finalice será evaluado por los participantes, para contar con información del cumplimiento de los contratos, áreas de mejoramiento, entre otros.
- Retroalimentación de los Socios – la validación y retroalimentación por parte de los socios (“core”) será esencial en la excelencia del servicio al cliente, servicio a patronos, colaboración con socios, proveyendo así los mecanismos para un sistema inteligente de trabajo.
- Análisis – El sistema de informes de servicio que se implantará serán la base para el análisis de la operación: proveerá entendimiento. A través del análisis de datos se evaluará la efectividad de las diferentes estrategias y programas que se estén implantando.
- Utilización del análisis para cambios y mejoramiento de los sistemas – utilizaremos una combinación de análisis y retroalimentación de los socios medulares que guiarán el proceso de decisión para cambios en el sistema.

Se considerará establecer un comité adjunto, que integre personas del sector privado y académico para apoyar la evaluación de la operación.

## II. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE FORTALEZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y AMENAZAS (FODA) PLAN 2016-20

### Fortalezas

- Las oficinas del ALDL/JL, principales cuentan con el apoyo de un municipio grande y organizado. Esto ha provisto parte de fondos aportados por municipios, personal que puede ser aportado por los municipios, como es el caso de Guaynabo y Cataño.
- Monitorias y auditorias que no han tenido señalamientos significativos en los pasados cuatro años.
- Un buen registro de proveedores de servicios para las Cuentas Individuales de Adiestramiento, para los Servicios de Carrera y buenos proveedores para Jóvenes.
- Recursos humanos con preparación y un excelente Plan de clasificación, lo cual hace que nuestro personal se sienta a gusto.
- Plan continuo de adiestramiento y talleres de mejoramiento para el personal.

### Oportunidades

- Los cambios recientes por la situación del COVID-19, nos han requerido entrar de lleno en la innovación tecnológica, hacia la adquisición de una diligente estructura digital, lo cual trae nuevas oportunidades para el sistema.

### Debilidades

- Huracanes Irma y María: En los pasados cuatro (4) años del Plan Local que finaliza, PR pasó por grandes retos de naturaleza significativa, como lo fueron los Huracanes Irma y María para la isla en general. Como consecuencia de ese impacto, las operaciones de las áreas Locales se vieron en momentos paralizadas, la clientela imposibilitada de estudiar o trabajar. El desempleo aumentó y el desaliento de la clientela en general.
- Efectos de terremotos y temblores: Luego en el sur de la isla, el sistema también se afecto por los efectos de terremotos y temblores, contribuyendo a paralización de servicios y desaliento.
- Dificultad para Gastar totalidad de los fondos: Desde hace tres años programa, no se ha logrado utilizar y gastar todos los fondos en los dos años de uso.
- Disminución en la Fuerza Laboral Activa y baja en el nivel de desempleo por desalentados: El desempleado o desplazado común no esta ávido de trabajar.
- Socios medulares que no han sido proactivos en su colaboración: el Departamento De Educación inicio su participación en los CGU en el segundo año del Plan Local y su colaboración se ha visto afectada debido a situación de señalamientos graves por lo cual ha estado inactivo. El Departamento de la Familia no estuvo presente en los centros hasta el 2019.

- El sistema no ha contado con un adecuado sistema de recopilación de información de participantes según requieren los requisitos federales del PIRL.

### **Amenazas**

- La situación de la pandemia del COVID-19, es una amenaza reciente que no sabemos cuándo pueda terminar, por lo cual es imperativo crear nuevas estrategias no tradicionales. El COVID-19 ha traído una disminución en negocios con un efecto significativo en el mercado laboral, una disminución en la clientela potencial.
- Estamos ante cambios de gobierno por las Elecciones 2020, situación que ocasiona inestabilidad inicial en particular en este año programa 2020-21.
- Cambios en el sistema como resultado de los cambios de gobierno local y estatal.
- Los cambios de gobierno traen en ocasiones el retiro temprano de empleados, que al salir no pueden ser reemplazados y se pierde personal con conocimientos y destrezas.

### III. SISTEMA OPERACIONAL Y POLÍTICA DE LA JUNTA LOCAL

#### A. Descripción del Sistema de la Fuerza Laboral y la Junta Local

El Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) es el concepto geográfico que desde la WIA se organizó como Consorcio Guaynabo-Toa Baja. Bajo las disposiciones de la WIOA, y los roles correspondientes a cada componente del sistema a nivel local, se reorganizó el AL para el adecuado cumplimiento de los roles correspondientes a:

- Junta de Alcaldes o Principales Funcionarios Electos de los cuatro (4) municipios que componen el ALDL.
- Junta Local de Desarrollo Laboral, presidida por un representante del sector privado.
- Ente Fiscal designado mediante acuerdo entre la Junta de Alcaldes y la Junta Local.

La Junta Local es el ente que rige en el Área Local, tiene un Director Ejecutivo que se asegura del cumplimiento de todas las funciones del Sistema Local, el Ente Fiscal y trabaja en relación con el Centro de Gestión Única ("American Job Center"-AJC, por sus siglas en inglés).

Contamos con un coordinador para las funciones inherentes de la Junta Local, en cuanto a composición y política pública, y además cuenta con el personal del Ente Fiscal, que, de acuerdo con su expertise, puede ser llamado a realizar diversas funciones para la Junta. La Oficina de Monitoria y Evaluación cumple con las funciones de supervisión de la operación de la entidad fiscal y operacional. Se le ofrece apoyo en todas sus actividades. La Junta Local cuenta con la segregación presupuestaria distribuida en el Resumen de Información Presupuestaria (BIS) con los costos de ésta.

**En los anejos están incluidos los Acuerdos firmados entre la Junta de Alcaldes y la Junta Local.**

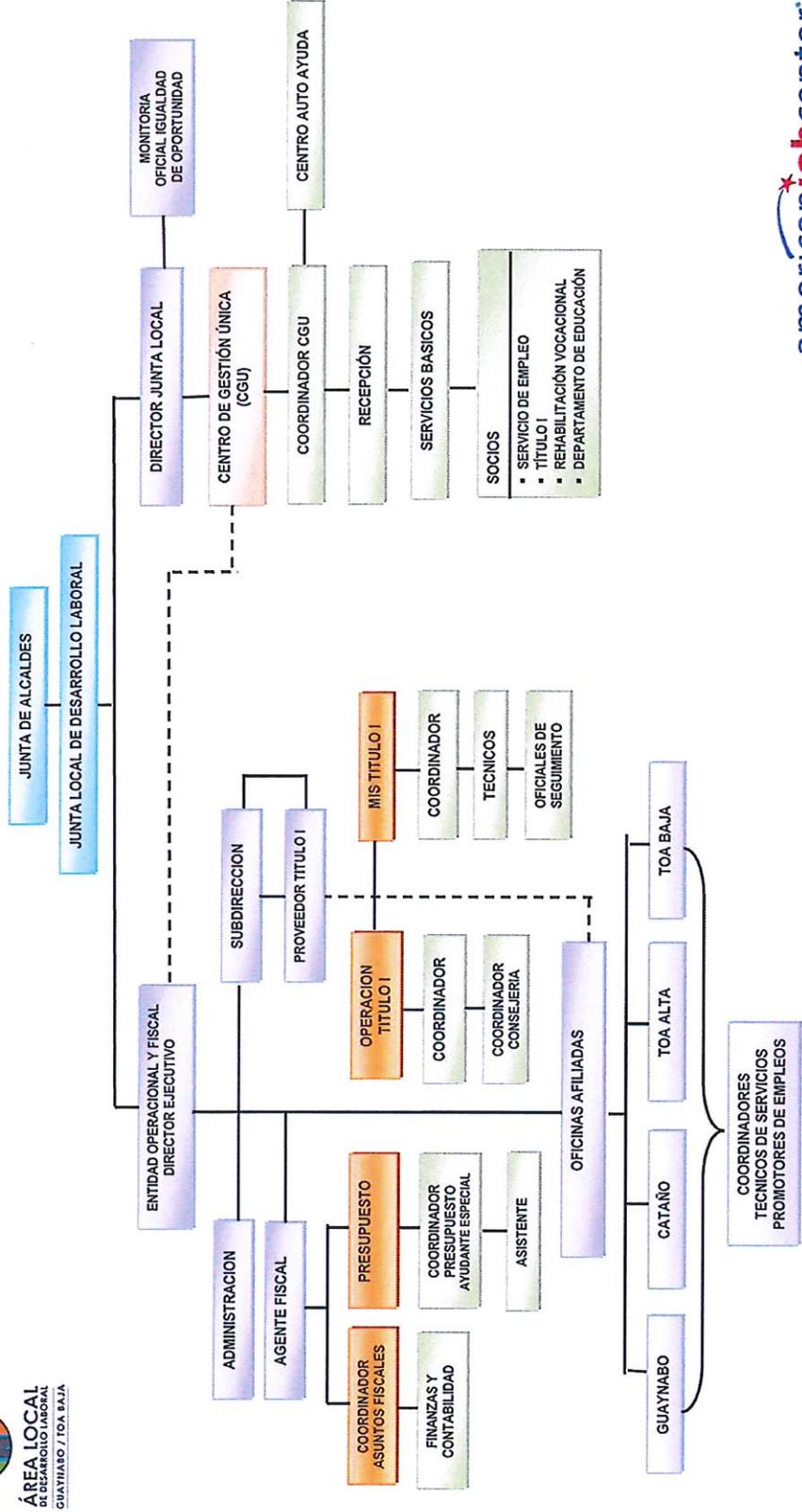
- **Organigrama Junta Local**

A continuación, se presenta el Organigrama debidamente aprobado de la Junta Local Guaynabo-Toa Baja.

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL**  
**JUNTA LOCAL DESARROLLO LABORAL GUAYNABO – TOA BAJA**



**ÁREA LOCAL**  
 DE DESARROLLO LABORAL  
 GUAYNABO / TOA BAJA



- **Composición de la Junta Local**

I. Representantes Sector Privado	II. Representantes Organizaciones	IV. Socios
Oriel Ramírez Rodríguez Presidente O.R.R. Development, Corp	Héctor Reyes Torres Presidente (Uitice) Unión Obrera Insular De Trabajadores Industriales Y Construcciones Eléctricas Inc. (Sector Laboral)	Damarys Nolasco Green Departamento Del Trabajo Coordinadora Regional Programa Servicio De Empleo Bajo La Ley "Wagner-Peyser"
Ramón Villegas Reyes Presidente Guaynabo Destape	José A. Figueroa Ríos Presidente Unión Obrera Congreso Uniones Industriales De PR (Sector Laboral)	Israel Vélez Departamento De Desarrollo Y Comercio Programa De Desarrollo Económico
Lcda. María D. García Ducos Propietaria Laboratorio Clínico	Pedro Irene Maymí Presidente Unión Independiente Auténtica Empleados Autoridad Acueductos Y Alcantarillados (Sector Laboral)	María Benítez Benítez, Directora De La Oficina De Servicios De Consejería En Rehabilitación, Administración Rehabilitación Vocacional, San Juan
Walter Muller Maldonado Presidente Génesis Green System, Corp.	Moraima Oyola Pizarro Presidenta Forjando Un Nuevo Comienzo, Corp. (Organización De Base Comunal)	
Gilberto Ramos Rosa Propietario Ramos Enterprise Group, Inc.		
José R. Sepúlveda Pérez Presidente American Checkwriters and Office Machines	<b>III. Representantes De Entidades Administradoras De Actividades De Educación Y Adiestramiento</b>	
David Vergel De Miranda First Management, Inc.	Yarilis Santiago Ramos Directora, Programa De Educación Para Adultos (Departamento De Educación)	
Carlos Crespo, Presidente Crespo Ice Plant, Inc.	Ivette Carbonell Rivera University Atlantic (Educativa Superior)	
Amador Aulet Ramos Propietario Colmado Ramos, Inc.		
Aladino López Marrero Presidente - Propietario Joyería Elismary, Inc.		

- **Comités Permanentes de la Junta Local**



## B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local

Como Junta Local conscientes de la responsabilidad de ser exitosos en los propósitos de el nivel local en su relación con el Sistema de Desarrollo Laboral para Puerto Rico, hemos delineado y establecido nuestras metas con objetivos generales para preparar nuestra fuerza laboral, las necesidades de los patronos o empleadores. Enfocaremos en tres (3) corolarios como base:

Accesibilidad ➔ Alineamiento ➔ Cumplimiento

### Accesibilidad:

A aumentar el acceso de la clientela potencial a la educación, adiestramiento y servicios de apoyo para el empleo, en coordinación con las entidades educativas y patronos del Área Local y los socios del Sistema de Gestión Única:

- (1) Expandir el acceso y mejorar la disponibilidad de recursos tecnológicos, en particular con el nuevo orden de distanciamiento social, de énfasis en la educación virtual.
- (2) Expandir y mejorar el acceso a servicios de transportación y apoyo, en coordinación con asociaciones de transportistas y los municipios.
- (3) Aumentar el acceso a fuentes de conocimiento para aquellos con múltiples barreras para el empleo.

- (4) Proveer un Centro de Gestión Única, accesible para todos los servicios de empleo y de adiestramiento en el Área Local y accesible también a la región.

**Alineamiento:**

Alinear, coordinar e integrar la educación, empleo y programas de adiestramiento para llenar las necesidades de la clientela del Área Local. Desarrollar un programa efectivo de camino a una carrera (“career pathways”) para los diferentes conglomerados de ocupaciones, que se determine en demanda para el AL y donde sea viable.

- (1) Maximizar las oportunidades de educación o adiestramiento entre todos los programas medulares, validar los ofrecimientos por sector privado.
- (2) Desarrollar un programa comprensivo de información para el alineamiento de la información programática y de beneficios de los programas, con los socios del Sistema de Gestión Única, en coordinación con el Estado.
- (3) Coordinar apoyo para el logro de una alta tasa del empleo, para todos los programas medulares, a través de alianzas con los patronos empleadores.

**Cumplimiento:**

Lograr llenar las necesidades de la clientela en necesidad de capacitación o empleo y la de los patronos del mercado de empleo:

- (1) Expandir y mejorar las alianzas, comunicación y esfuerzos de involucramiento de los patronos del Área Local y la Región.
- (2) Asegurarnos de que la fuerza laboral que produzcamos tenga las destrezas relevantes, preparación y credenciales en demanda para el empleo, mediante la validación con los patronos e instituciones.
- (3) Asegurarnos que el personal que ofrezca los servicios tenga las destrezas, credenciales adaptables a las necesidades de la fuerza laboral del Siglo 21.
- (4) Asegurar transparencia y adecuada contabilidad a nuestra clientela.

**C. Descripción Organizacional del Sistema de Prestación de Servicios – CGU**

El modelo de servicios en el Centro de Gestión Única es el siguiente:

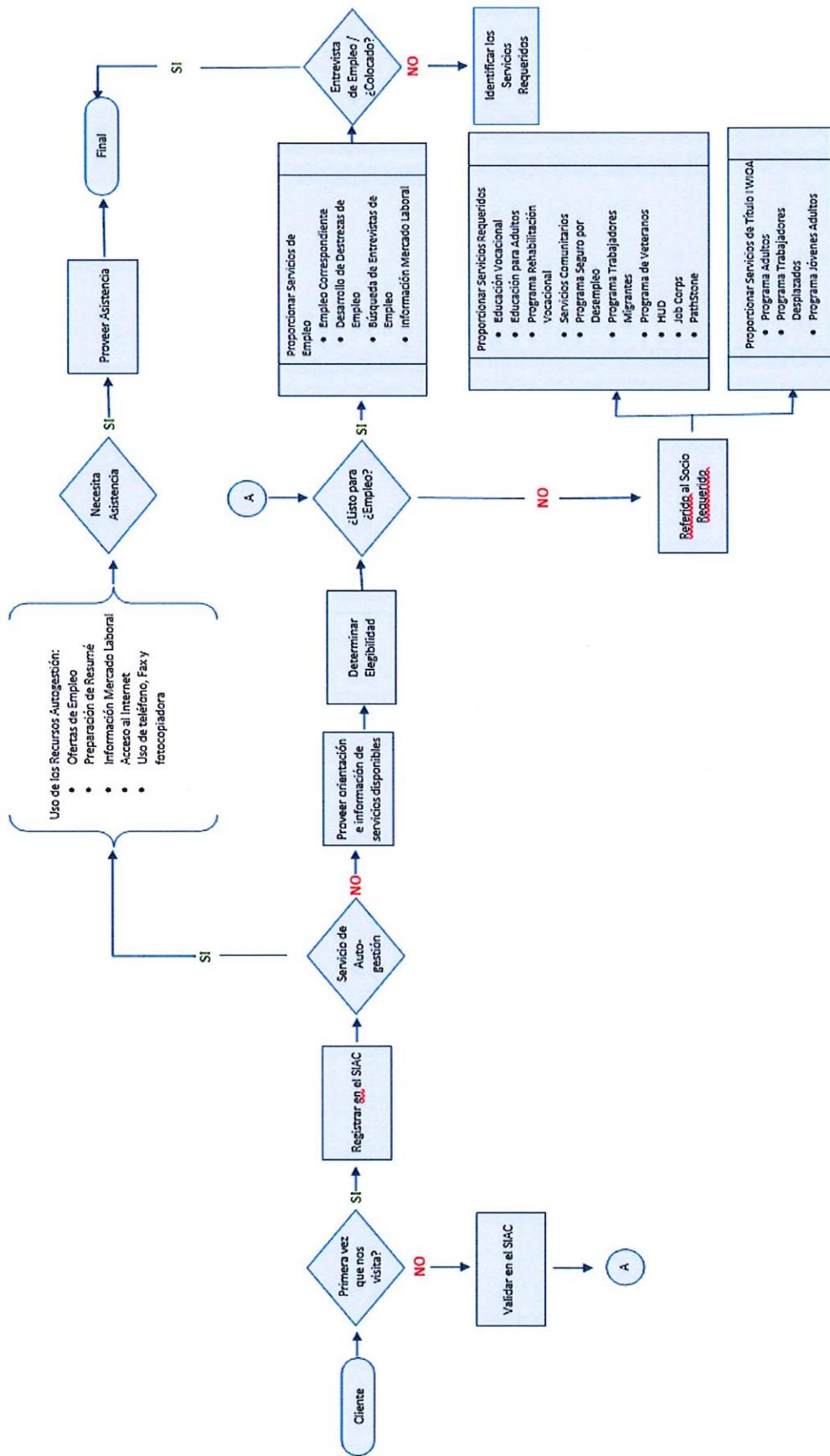
1. El saludo e identificación de nuevos clientes o participantes se completa en una recepción común el (la) solicitante se anota en el área de servicios iniciales (Recepción), en la que el personal del operador captura datos del cliente y valida a través del Sistema PRIS si el cliente es nuevo o ya recibe servicios bajo algún programa. En caso de lo último, el cliente se refiere directamente al personal que coordinara sus servicios. Los solicitantes de Compensación de Seguro de Desempleo, que están citados para recibir servicios de reemplazo, también se refieren

- directamente a los funcionarios designados. Si quien busca empleo es un nuevo cliente, sus datos demográficos y de registro se entrarán en el sistema antes de ser guiado para recibir orientación general sobre los servicios disponibles en el Centro de Gestión Única, o al centro de recursos, si optó por utilizar el centro de recursos integrado para obtener información, ya sea en forma asistida o no asistida.
2. Si el cliente opta por autogestión para buscar empleos, preparar resumes, usar el teléfono y otros recursos, será guiado al área de autogestión. El personal del CGU-AJC estará disponible para ayudar a los clientes que requieren asistencia en el análisis de las ofertas y la información disponible. El Técnico de Servicio registra la información detallada en el perfil. Orienta al solicitante sobre el mercado laboral y las alternativas de carreras y empleo identificadas en la región.
  3. Antes de recibir servicios de capacitación o de empleo, todos los solicitantes de empleo deben pasar por una evaluación para determinar sus destrezas de trabajo y preparación. El sistema de avalúo es un proceso de intervención medible, que se establece para identificar y valorar las destrezas, habilidades y talentos del participante, así como las necesidades para reforzar áreas a desarrollar. Una herramienta de evaluación común podrá ser “Mi próximo Paso”. Se utilizarán las herramientas e instrumentos específicos para identificar las necesidades, coordinar los servicios para facilitar que el (la) participante adquiera habilidades y destrezas para la obtención de un empleo.
  4. Aquellos clientes que no se consideran preparados para el empleo serán referidos al programa adecuado para recibir asistencia. La estructura de referidos es fundamental para la eficacia del sistema y es acordada por memorandos de entendimiento entre los socios. El personal del CGU-AJC tiene que poseer el conocimiento de las actividades y servicios de los diversos programas para evaluar eficazmente la elegibilidad de los participantes para los mismos y evitar la duplicidad en relación con la prestación de servicios, al tiempo que asegura el uso eficiente de los recursos del programa y el logro de resultados.
  5. Si el cliente se considera listo para empleo, se conduce a recibir los servicios de bolsa de trabajo, incluyendo referidos a empleo y el seguimiento tras su colocación. Si no se logra la inserción laboral o la retención, el personal del CGU-AJC determinará qué servicios adicionales, incluyendo los servicios de sostén que podrían ser necesarios para lograr un resultado de empleo.
  6. Los socios del sistema ofrecerán los servicios básicos ocupacionales, de forma individualizada o mediante cualquier otra modalidad, permisible, que requiera el participante para conseguir o mantener un empleo. Una vez que el participante está

listo para el empleo, el programa podría llevar a cabo una actividad de colocación de empleo o referir al participante al Promotor de Empleo del CGU-AJC o al Servicio de Empleo.

7. Los servicios se seguirán ofreciendo al participante hasta que se logre su colocación en un empleo no subsidiado, con el fin de cumplir con el propósito de WIOA. Después de la colocación, se ofrecerá seguimiento durante un período no inferior a 12 meses, para asegurar la conformidad con las medidas de desempeño.

# FLUJOGRAMA DE SERVICIOS CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA



## Procesos en el Área de Auto Gestión

- Los servicios de autogestión y actividades de información pueden ser proporcionados sin una determinación de elegibilidad. El área de auto gestión es un lugar con recursos tecnológicos accesibles a los ciudadanos que requieran servicios relacionados a la búsqueda de empleo. El área cuenta con computadoras con acceso a Internet, teléfono, fax, fotocopidora para el uso de todos los clientes del CGU-AJC.
- Es deber del personal del CGU-AJC:
- Saludar a cada persona que se dirija al área de auto gestión de manera cordial y respetuosa. Preguntar cómo le puede ayudar. Conozca sus necesidades y hágales saber qué hay disponible en CGU-AJC, incluyendo información sobre los diferentes programas.
- Asegurarse de que todas las personas que usan los recursos del área de auto gestión sea para propósitos de la búsqueda de empleo.
- Solicitar a los clientes nuevos que completen el formulario de registro inicial, una vez completado, el Técnico de Servicios revisará el formulario para ver si hay servicios adicionales que les interesen a los clientes.
- Trate de recomendar a los clientes al menos un trabajo cuando entren. Infórmeles sobre las aplicaciones de los empleadores que están disponibles.
- Ayudar a los clientes en las computadoras; hágales saber que hay un personal de CGU-AJC disponible para ayudarlos.
- Circula entre los clientes para ver si necesitan ayuda. Algunos clientes no se sienten cómodos solicitando ayuda.
- Proporcionar a los clientes listados de sitios web de empleo y otra información que pueda ser beneficiosa para satisfacer sus necesidades.
- Asistir a los clientes con cualquier equipo y/u otros recursos del CGU-AJC.
- Solicite asistencia de otro miembro del personal si se ocupa en la sala de recursos.
- Llamadas telefónicas personales y las discusiones de naturaleza personal no deben realizarse frente a un cliente. Discutir con otro cliente en presencia de otros clientes tampoco es aceptable. Todos los clientes deben sentirse importantes y no sentirse incómodos. servicios de auto-gestión.
- Los clientes pueden realizar, con ayuda de los técnicos del CGU-AJC o sin ella, diferentes acciones que permitirán orientarse o reorientarse hacia la búsqueda de un empleo. Algunas de estas acciones son:
  - Fotocopiar documentos para Gestiones de Empleo
  - Enviar Facsímiles para gestiones de empleo
  - Realizar llamadas por teléfono a patronos
  - Enviar el resume vía correo electrónico
  - Buscar información específica sobre el mercado de empleos



Los que constituyen socios colaboradores o mandatarios en tanto estén en el CGU-AJC están obligados a entrar en un “cost sharing” para garantizar el desarrollo del CGU.

Esto presume:

- Rentas
- Servicios de Sostén
- Publicidad
- Utilidades
- Materiales de Oficina
- Entre otros

La distribución de costos de infraestructura entre socios será tangente con el espacio ocupado en pies cuadrados, que cubran dentro del CGU.

#### **D. Estrategias de Integración con los Programas Medulares dirigidas a Implementar las Estrategias de la Junta Local**

Promoveremos que todos y cada uno de los programas medulares y otros programas que sean socios del nivel local, regional y estatal utilicen las estrategias que se explican en adelante, para alinear sus metas y objetivos, con las del nivel estatal, hacia el servicio al cliente y hacia las metas de acceso uniforme, calidad y resultados. El Plan Estatal Unificado presenta cada programa con sus particularidades, para el trabajo de integración se necesitan estrategias comunes que incluiremos en el Plan Regional. No obstante, los programas de nuestro núcleo y otros socios requeridos serán la base de la prestación de servicios en el CGU/AJC para asegurar la alineación de los servicios ofrecidos a través de estos programas.

La Junta Local trabajará en estrecha colaboración con los socios para apoyar las estrategias y políticas del Plan Estatal de la siguiente manera:

- Analizaremos las inversiones de la fuerza de trabajo de nuestra comunidad, verificando si están estratégicamente enfocadas en áreas donde los retornos económicos son más probables.
- Examinaremos los programas de educación y capacitación que prepara a los buscadores de empleo con las habilidades que necesitan las empresas de nuestros sectores prioritarios identificados.
- Utilizaremos intermediarios para llevar a cabo un análisis más profundo de cada sector para informar las estrategias y resultados de adiestramientos ofrecidos a los trabajadores.

Con los objetivos de integración de servicios trabajaremos:

1. Para la búsqueda de candidatos negociaremos con las ALs de la Región y los socios para el establecimiento de un plan de promoción común y sistema de búsqueda de candidatos y patronos, actividades como ferias de empleo.
2. Para la Evaluación de participantes, se promoverá un instrumento común para todos los programas y socios, a excepción del programa de Rehabilitación Vocacional, por el tipo de clientela.
3. Para las Medidas comunes promoveremos negociación con el nivel estatal, para política pública que haga posible este tipo de integración.
4. Para la Adjudicación de Costos promoveremos una evaluación detallada de lo adjudicado al presente para determinar necesidades.

#### **E. Integración de Servicios de los socios requeridos y Opcionales del CGU/AJC**

La Junta Local Guaynabo-Toa Baja, ha cuenta con un Centro de Gestión Única/AJC que se ajusta a los requisitos de la WIOA para una integración total con el Programa Wagner Peyser o Servicio de Empleo (SE), entre otros programas que deben trabajar juntos y con medidas comunes. El Programa del Servicio de Empleo (SE) está integrado y ofreciendo servicios en el Centro, de forma continua y en armonía con lo requerido.

Hemos trabajado cumpliendo con las disposiciones aplicables de la ley, en cuanto a los requisitos apropiados del sistema según corresponde con los socios, integrando metas tales como:

- Compromiso de compartir información sobre clientes comunes y servicios compartidos en la medida permitida por la legislación aplicable y los requisitos de confidencialidad.
- Mantenimiento de registros de clientes o socios de CGU/AJC (por ejemplo, solicitudes, registros de elegibilidad y referencias y registros individuales relacionados con servicios, con la más estricta confidencialidad y exclusivamente para propósitos directamente relacionados con la provisión de servicios)
- Desarrollo de mejoras tecnológicas que permitan una interfaz adecuada de las necesidades de información común entre todos los programas y socios.

En relación con otros programas y socios, continuaremos trabajando a base de un sistema de servicio en el que se cuenta con un itinerario de servicio, por días pre-establecidos mensualmente, que cumple con un mínimo de cincuenta por ciento (50%) del tiempo en servicio en el área. El arreglo de servicios por los socios es el que se incluye a continuación:

- **Tabla de los Socios en el Centro de Gestión Única/AJC**

Los Socios que componen el sistema del CGU son:

Socios	Representante, Posición, Dirección	Contacto	Visitas al CGU
Rehabilitación Vocacional	Gabriela Colón Ortiz, Consejera PO Box 190759 San Juan, PR 00919-0759	<a href="mailto:gabrielacolón@vra.pr.gov">gabrielacolón@vra.pr.gov</a> (787) 729-0160 Ext. 5125	1 <sup>er</sup> viernes de mes 8:00am - 12:00m
Older American Act AARP Foundation- SCSEP	Haydee Santiago, Especialista de Empleo Sra. Marlyn Ríos, Directora 1519 Ave. Ponce de León, Suite 419-420 Pda. 23 Edificio First Bank San Juan, PR 00909	<a href="mailto:hsantiago005@aarpfndscsep.org">hsantiago005@aarpfndscsep.org</a> <a href="mailto:marios@aarp.org">marios@aarp.org</a> (787) 723-4405 (787) 723-4404	Jueves 8:00am - 4:00pm
Wagner-Peyser Departamento del Trabajo	Wilfredo Hernández, Servicio de Empleo PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540	<a href="mailto:whernandez@gtbwioa.com">whernandez@gtbwioa.com</a> (787) 625-3137 ext. 6922	Lunes a Viernes 8:00am - 4:00pm
Job Corps Center	Rosa Cintrón, Consejera, Job Corps 867 Ave. Muñoz Rivera, Suite D-100 San Juan, PR 00925	(787) 701-6744	Por cita
Departamento de Educación	Alberto Ramírez Aponte, Auxiliar Administrativo Urb. Industrial Tres Monjitas Calle Calaf Antigua Sede de Educación, Piso 5 Hato Rey, P.R. 00907	(787) 777-8100 Exts. 5528 / 5570 / 5516	Todos los martes
TANF	María Martínez, Directora Zoraida Hernández Centro Gubernamental Guaynabo 1 PO Box 33, Guaynabo, PR 00970	(787) 724-8585 (787) 272-2373	Por referido
PathStone Trabajadores Agrícolas y Migrantes	Albert Rivera Rivera, Regional Administrator PathStone Corporation 44 Calle Ignacio Morales Suite 4 Naranjito, PR 00719	(787) 947-6590	2 <sup>do</sup> jueves de mes
PathStone Programa de Reintegración para Jóvenes	Karina Berlingieri/Waldemar Meléndez 44 Calle Ignacio Morales Suite 4 Naranjito, PR 00719	<a href="mailto:kberlingeririvera@pathstone.org">kberlingeririvera@pathstone.org</a> <a href="mailto:acolonrivera@pathstone.org">acolonrivera@pathstone.org</a> (939) 235-1580 / (939) 238-6005	2 <sup>do</sup> jueves de mes
Departamento de Veteranos	Moris Yeva Camacho Compensation Work Therapy Vocational Specialist 10 Calle Casia San Juan PR 00921	(787) 641-7582 Ext. 12224 (787) 692-7514	Por cita
Programa de Vivienda (HUD)	Guaynabo City Hall, Piso 3	Maribel Rivera Huertas (787) 720-4040 Ext. 6657	Todos los días (cita previa)

En común acuerdo con todos los socios antes descritos nuestro Centro ofrece servicios de excelencia, a tono con los requisitos de la WIOA. Todos estos socios tienen sus diferentes programas y servicios que entre todos suplementan un arreglo o diversidad que asegure que el individuo que entra al Centro deberá encontrar un lugar para sus necesidades particulares. Para todos los que entran por nuestras puertas se brindan servicios básicos que describimos en adelante, que parten de la evaluación inicial del perfil de cada individuo:

- Los servicios que se brindan en el CGU/AJC se clasifican en tres (3) grupos:
  - a. Servicios de auto-ayuda (“self-services”)
  - b. Servicios grupales
  - c. Servicios de carrera individuales, que son servicios registrables.
- Los servicios (básicos) de autoayuda (“self-services”) son los siguientes:
  - a. Información contenida en panfletos, manuales, gráficas, tablas y otros recursos audiovisuales que puedan desarrollarse por cada uno de los socios.
  - b. Servicio de orientación computadorizada que pueda ser operada por el propio cliente en el cual se provee información general sobre los servicios disponibles en todo el sistema de información y del mercado laboral.
  - c. Servicio de información general sobre estadística de empleo del mercado laboral sobre el programa y proveedores de servicios, sobre ejecución programática de los distintos proveedores de servicios, sobre disponibilidad de servicios de sostén en el área, tales como cuidado de niños y transportación.
  - d. Se establecerán clubes cibernéticos para la búsqueda de empleo. Para esto se creará un programa que se preste para la conexión tecnológica de grupos en la búsqueda de empleo.
- Los servicios grupales son: las orientaciones sobre información y servicios disponibles y sobre actividades de promoción que se estén desarrollando dentro del CGU/AJC. También, se incluirán orientaciones sobre las destrezas, conocimientos y aptitudes necesarias para buscar y obtener un empleo, y otros temas afines.

Los Servicios de Carrera, según requeridos en la Sección 134(c)(2) de la WIOA, están disponibles a través del CGU/AJC, están descritos en este plan en la Sección del sistema de Servicios, más adelante. El CGU/AJC es según requerido un punto de acceso a los servicios de adiestramiento, cuentas individuales de adiestramiento y cualquier otro programa de empleo local permisible. En adelante explicamos cómo los socios medulares se integran en el CGU/AJC.

## 1) Programa del Servicio de Empleo (Wagner-Peyser), Título III de WIOA del Departamento del Trabajo en el CGU

- Verificará si hay participación previa en el programa a través del Programa de Sistema de Información (antes SIAC) o cualquier programa similar que lo sustituya.
- Entrará los datos para la participación de solicitantes en necesidad y se le ofrecerá:
  - Orientación de servicios disponibles
  - Se le completará un perfil de solicitante
  - Se le ofrecerán servicios básicos de carrera y servicios de auto-gestión, tales como preparación de resumé, información de mercado laboral, entre otros
  - Registro en el Programa de Seguro por Desempleo y el formulario Universal 511.
  - Referidos a patronos con ofertas para posible colocación en empleo.
- Tomará y registrará ofertas de empleo en el sistema o el programa similar que lo sustituya.
- Compartirá ofertas de empleo con el socio.
- Certificará empleo o colocación del cliente
- Referirá participantes que necesiten adiestramiento o servicios del Título I de la WIOA o de cualquier otro socio del CGU.

Para la integración efectiva de este programa en el Centro, se necesita una plataforma de información que integre todos los campos de la WIOA, que enlace los datos con los demás programas para efectos en la ejecución común. Como ALDL nos gustaría agilizar el proceso, pero la WIOA, las normas de Administración Uniforme establecen que los fondos deben ser utilizados de manera responsable y sin duplicación de costos, por lo cual se ha esperado por una plataforma del sistema estatal para el nivel local y regional. Estamos a la espera de que programa PRIS adquirido por el estado, para sustituir el SIAC, funcione y que cuente con agilidad programática.

## 2) Programa de Rehabilitación Vocacional

Los servicios que puede ofrecer el Programa de Rehabilitación Vocacional en el CGU/AJC a individuos de 16 años o más están enmarcados dentro de los siguientes:

- Consejería y orientación
- Evaluación para determinar elegibilidad a los servicios.
- Orientación a familiares sobre el proceso de rehabilitación vocacional del solicitante o consumidor.
- Identificación de necesidades para rehabilitación vocacional.
- Referidos a otras agencias.

- Restauración física o mental.
- Actividades de transición orientada al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades post-secundarias (Ley Núm. 51).
- Adiestramientos, ajuste personal y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto, materiales, de adiestramiento.
- Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional.
- Intérpretes a sordos.
- Lectores a ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos.
- Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional.
- Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos.
- Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de un empleo.
- Empleo regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales con fondos de la Ley Randolph Sheppard, Ley 140 de 1976.
- Incentivos salariales.
- Servicios de post-empleo necesarios para ayudar a la persona a progresar y retener un empleo.
- Clases de guiar adaptadas. Servicios de acuerdo a las necesidades particulares del individuo.

Orientará también sobre los criterios de elegibilidad para recibir servicios de la ARV:

- Una determinación por un profesional cualificado de que el solicitante tiene un impedimento físico o mental.
- Una determinación por un profesional cualificado de que el impedimento físico o mental del solicitante constituye o resulta en un impedimento substancial para empleo.
- Una determinación por un Consejero de Rehabilitación Vocacional cualificado de la ARV de que el solicitante requiere rehabilitación vocacional para prepararse, obtener y retener un empleo consistente con sus fortalezas, recursos, prioridades, habilidades, capacidades residuales funcionales y selección informada.
- Presunción de que el solicitante puede beneficiarse de los servicios de rehabilitación vocacional para obtener un empleo.

### 3) Programa de Educación para Adultos, Título II de WIOA

Como socio medular, el representante del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA, presente en el CGU/AJC, ofrecerá orientación sobre todos los servicios disponibles, a través de su programa que son las alternativas que se describen en adelante. Los servicios educativos se ofrecen por medio de proveedores elegibles bajo propuestas competitivas para asistir adultos en:

- El proceso de alfabetización, obtención del conocimiento, destrezas necesarias para la empleabilidad y autosuficiencia económica.
- La obtención de las destrezas educativas necesarias para que los jefes de familia puedan contribuir en el desarrollo educativo de sus hijos y que conduzcan a mejoras sostenibles en las oportunidades económicas de su familia.
- La culminación de la educación secundaria y la transición a la educación postsecundaria y el adiestramiento por medio de rutas ocupacionales.
- Ayudar en el desarrollo de destrezas que mejoren la lectura, escritura, comunicación oral, comprensión en inglés y matemáticas, así como la comprensión del sistema de gobierno estadounidense, la libertad individual y las responsabilidades de la ciudadanía.

Estos servicios se ofrecen a través del arreglo de servicios de las variedades educativas siguientes:

- Educación Básica
  - ABE – “Adult Basic Education”
- Educación Secundaria
  - ASE – “Adult Secondary Education”
- Inglés Conversacional
  - ESL – “English as a Second Language”
- Alfabetización Integrada de inglés y Educación Cívica
- IEL/CE – “Integrated English Literacy / Civic Education”
- Tutorías para el Examen de Equivalencia de Escuela Superior – Ley 217
- Servicios en Instituciones Correccionales
- Exámenes de Asignatura del PEA

Se integra también como programa opcional del Departamento de Educación, el Programa de Educación Vocacional y de Altas Destrezas - Carl D. Perkins con su variedad de ofertas ocupacionales.

## **F. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a Individuos en el CGU**

Para el servicio en común se han formalizados acuerdos escritos, donde se han establecido los servicios y responsabilidades, según descritos antes. La visión compartida es una de compromiso conjunto en pro de las obligaciones estatutarias y el bienestar de la clientela.

El enfoque de prestación de servicios de los socios será atender personas que enfrentan barreras para empleo, especialmente los adultos económicamente desventajados y sin hogar, las madres solteras, adultos con impedimentos y empleados domésticos. Estos serán atendidos a través de la integración de los diferentes programas, cuyo objetivo es mejorar las habilidades y destrezas para que puedan ingresar a la fuerza laboral. Se establecerán acuerdos y alianzas adicionales a los existentes entre organismos, según sea necesario, para ofrecer servicios similares o complementarios que beneficien la clientela cualificada.

Durante la orientación inicial y el proceso de registro, se pedirá a todos los clientes que identifiquen por sí mismos sus necesidades y/o requisitos especiales en relación con rehabilitación vocacional u otras formas de discapacidades.

El CGU cuenta con un sistema coordinado que comienza con un equipo de recursos compuesto por representantes de cada socio los cuales se aseguran de que se brinden los servicios adecuados a cada participante. Mensualmente personal del CGU revisa el estado actual de cada cliente referido para asegurar un flujo de clientes oportuno hasta que se logre la inserción al mercado laboral.

## **G. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos**

Para impulsar y emplear nuestro producto que son los individuos jóvenes o adultos que se preparan y adquieren destrezas a través de nuestros programas, hay que elaborar estrategias para atraer y mejorar los patronos, que son la fuente de empleo principal. Hay que mercadear la clientela integrando a los empleadores, ofreciéndoles herramientas para sus empleados actuales también.

Las Juntas Locales de todo Puerto Rico, ha tenido un arduo proceso trabajando, para conseguir patronos disponibles para adiestrar nuestros clientes, debido a diversas y variadas razones:

- El Área Local cuenta dos de sus municipios que su mercado laboral se compone mayormente de patronos pequeños y medianos comerciantes, esto especialmente en municipios como Toa Alta.
- Muchos de estos comerciantes no pertenecen a las asociaciones que agrupan los patronos por lo cual la promoción tiene que ser más personalizada, de uno a uno, como es por ejemplo en el municipio de Toa Baja.
- La documentación requerida para someter propuestas, es extensa debido a una combinación de requisitos establecidos por el programa federal, por los municipios y el gobierno central en este caso el Departamento de Hacienda.

Para facilitar la búsqueda de patronos y lograr compromiso, delinearemos como estrategias en conjunto con los socios medulares como el Servicio de Empleo, entre otros:

- Invitar y ofrecer actividades por grupos de patronos, para orientar, motivar y comprometer a participar.
- Coordinación con las entidades municipales que otorgan permisos de ubicación de nuevos patronos en el área geográfica, para promover lo que hacemos, con los negocios a establecerse o en ciernes.
- Contar con un gestor de negocios que ayuda a facilitar la búsqueda de documentos requeridos para presentar sus propuestas tales como: certificaciones, permisos de uso, bomberos, etc.
- La Junta Local reforzara el establecimiento de plataformas para las estrategias de promover la oferta, por medios virtuales.

En torno a la integración de los socios medulares en la promoción a los patronos para los servicios disponibles, distinguimos que los programas de Rehabilitación Vocacional y el DE, que, aunque tienen como meta integrar individuos con potencial de empleo al mundo ocupacional, no son programas de servicios a los patronos a diferencia de los Programas del Servicio de Empleo y los Programas del Título I de WIOA. Su integración con los patronos enfoca más en la orientación sobre la ventaja y la posibilidad de emplear egresados de sus programas. En el caso de RV, se orienta a los patronos sobre los beneficios de contar con individuos a través del programa de Empleo Sostenido. También, se integrará a los patronos desde la perspectiva de que evalúen los ofrecimientos del sistema, para que los currículos y destrezas, se ajusten a las necesidades de la industria.

Nuestro personal está capacitado para fortalecer la búsqueda de patronos que estén disponibles para ofrecer una oportunidad a los individuos a tener experiencias de empleo en sus empresas con miras a obtener empleos permanentes. En el CGU pondremos a la

disposición de patronos un amplio banco de candidatos preparados, competentes y listos para completar su proceso de reclutamiento ya sea en puestos no diestros, semi diestros y diestros. Así como en las funciones profesionales, técnicas y administrativas hasta el nivel más alto en que nos sean solicitadas. El funcionario asignado a promover los empleos, así como la Gerencia, trabajaremos directamente con los patronos a los efectos de promover la creación de empleos.

Promoveremos el uso de las instalaciones y personal del CGU-AJC entre los patronos para que sea utilizado para llevar a cabo actividades de reclutamiento, adiestramiento y otras. Esto se coordinará con los Programas Medulares, para que la planificación y ejecución sea de forma coordinada con el fin de presentar un enfoque unificado con una voz, un mensaje y un equipo que represente al CGU-AJC, en sus comunicaciones con los patronos.

El CGU-AJC apoyará a los negocios al funcionar como centro para reclutamiento, entrevista y colocación de empleos. La red prestará los servicios tecnológicos, el personal y los servicios básicos que sean necesarios para ayudar a las empresas y la industria sus procesos de reclutamiento de personal. La Junta fomentara la colaboración de todos los socios para trabajar directamente con los patronos a los efectos de promover la creación de empleos.

#### **H. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con las Instituciones Educativas y los Proveedores de Servicios de Adiestramiento**

Los programas medulares y los socios del sistema cuentan con bloques de fondos que son buscados y conocidos por las instituciones educativas, pero desde la perspectiva de cómo la institución puede acusar fondos para sus ofrecimientos. Hay que invertir este marco de referencia y atraer a las instituciones educativas a crear una oferta que sirva a las necesidades de los individuos en busca de empleo, sin destrezas y que pueda suplir la demanda de trabajadores en las necesidades que tiene el comercio y la industria.

En Puerto Rico, en los pasados cuatro años, no contábamos con programas de aprendizaje, ya que la industria no se interesa en establecer alianzas con las instituciones educativas. Se ha estado orientando a la industria, y recién se están empezando a gestar proyectos de aprendizaje.

Nos proponemos crear enlaces y establecer una amplia promoción de las necesidades de los programas en términos de sus clientes por lo cual:

- Cada socio y programa establecerá un pote de fondos solo para la coordinación con las instituciones educativas para educarlas en las necesidades de destrezas.

- Se harán encuestas de necesidades.
- Se creará un programa de orientación y promoción.
- Se crearán unos proyectos modelos.

Hay que trabajar con los proveedores de servicios de adiestramiento para afinar sus ofrecimientos a las necesidades de la clientela de cada socio. También, es importante hacer conscientes a los proveedores del nivel de ejecución que hay que cumplir en cada uno de los programas de los socios.

Se requerirán reuniones de trabajo para que no haya duplicidad de servicios y se logre maximizar el servicio.

#### **I. Identificación de Recursos Adicionales para Aumentar el Acceso a Servicios de Educación y Adiestramiento**

La Junta Local está consciente de que los fondos disponibles deberán ser suplementados con otras fuentes de fondos. Nos proponemos, capacitar personal para trabajar con la preparación de propuestas y búsqueda de fondos de forma más agresiva que hasta el presente. En coordinación con nuestro consultor programático y con la Oficina de Desarrollo Económico y Oficina de Asuntos Federales del municipio de Guaynabo y los demás municipios que cuenten con recursos. Se buscará adiestrar y generar la búsqueda de fondos. Promoveremos el uso de estrategias para formar alianzas entre las entidades educativas y les alentaremos a ofrecer otro tipo de preparación basada en el trabajo estrategias de la industria del sector para identificar y abordarlas necesidades de múltiples empresas.

#### **J. Aumentar el Acceso a Instituciones Postsecundarias para la Obtención de Credenciales**

La Junta Local ha formalizado acuerdos con la institución de educación superior principal del estado, la Universidad de Puerto Rico para aunar esfuerzos de servicios a individuos que logren credenciales mercadeables en nuestro mercado.

Desarrollaremos adiestramientos en colaboración con Carl D. Perkins, Programa de Educación Técnica Vocacional, Educación de Adultos y socios de colegios comunitarios para enseñar destrezas que preparan a individuos para un empleo. Integramos instituciones con ofertas de adiestramientos que tengan como resultado la consecución de las credenciales de educación superior que incluyen certificados o certificaciones reconocidas por la industria.

Entre otras estrategias, para que se logren las destrezas mercadeables se contempla:

- Educar a las industrias del AL sobre la importancia de ofrecer datos en torno a las destrezas que deben incluir los currículos de las instituciones educativas para que los individuos puedan emplearse en lo que estudiaron.
- Para lograr lo anterior, se realizarán encuestas en coordinación con la división de estadísticas del DTRH.
- Las encuestas se compartirán con el sector de instituciones postsecundarias para que se tome en consideración al diseñar currículos.

Hacemos la salvedad de que se solicita una colaboración, pero que no contamos con herramientas que obligan.

#### **K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado**

A través de la planificación regional que se está elaborando, se crearán estrategias de desarrollo económico en consonancia con las de la agencia estatal de desarrollo económico. El crecimiento económico es de vital importancia para lograr las metas principales de toda sociedad. El mismo implica un incremento significativo de los ingresos y de las formas de vida de los individuos. Entre estos podemos destacar obras y mejoras permanentes, proyectos de infraestructura y desarrollo comercial.

Además, estaremos pendientes del nuevo plan de desarrollo que se establezca para el nuevo Año Programa, especialmente a base de las estrategias de desarrollo económico post COVID-19.

- Incubadoras de negocios para incentivar la creación de PyMES.
- El Estudio de Movilidad de la fuerza Laboral para conocer nuestra fuerza laboral.
- Programas de Aprendizaje que se elaboraran con la industria.
- Preparación de propuestas y gestoría de documentos para los patronos del área, tal que se aumente la participación en los programas del CGU/AJC.
- Estandarización de servicios a los patronos, también para aumentar su participación.

Además, participando en las reuniones locales y con las Agencias de Desarrollo Económico municipales la Junta será un socio de trabajo para asegurar la preparación de una fuerza laboral calificada.

Concentrándose en los sectores industriales con mayor crecimiento, la Junta servirá como intermediario que conecta comerciantes de la industria y la educación con el desarrollo económico. Coordinaremos con proveedores estrategias de educación para los sectores de

mayor demanda. Esto asegurará que las credenciales reconocidas por las industrias en demanda estén disponibles para satisfacer las necesidades de la industria.

A través de un Comité de Patronos crearemos un grupo focal específico para reunir las necesidades del Pequeño y Mediano Comerciantes y la retroalimentación sobre los desafíos más comunes de la fuerza laboral entre industrias y otras preocupaciones compartidas por empresarios de la región.

## L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales

### 1) Descripción del Estado de los Sistemas Operativos:

#### a. Sistemas de Información de Mercado Laboral

Para los datos y el mantenimiento de la información de mercado laboral la Junta Local coordina y toma en consideración los datos generados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y con el Bureau of Labor Statistics (BLS) del gobierno federal, que generan data actualizada del mercado y de la fuerza laboral. El departamento también mantiene un negociado para establecer las áreas de mercado laboral y una división de investigación sobre destrezas ocupacionales y otras encuestas.

La Junta Local a través de su planificador recopila y analiza una vez al año programa las estadísticas a nivel del mercado laboral para preparar su propio estudio que es evaluado por la Junta Local y aprobado por el nivel local para referir al nivel estatal. Una vez aprobado por el PDL, este estudio se hará disponible a la clientela y programas en el CGU.

Los Manejadores de Casos utilizan el estudio para discutir con los participantes las ocupaciones que serán utilizadas por éstos.

#### b. Sistemas de Bases de Datos

Por los pasados cuatro (4) años contamos con un sistema de recopilación de información de toda la clientela y servicios, que era supervisado por un consultor de sistemas, con el apoyo de equipo adecuado, pero ese sistema no fue avalado por el PDL, para instalarse el sistema estatal, que está en proceso de implantación el PRIS.

Por otro lado, contamos con los adecuados sistemas de seguridad que salvaguardan la data almacenada. El sistema de entrada de datos del nivel estatal que era conocido como el SIAC, utilizado por las quince (15) Áreas Locales se discontinuó, sin operacionalizarse todavía el nuevo sistema PRIS, que debe cumplir con las exigencias de WIOA y de un manejo de casos efectivo. El nuevo sistema debe poder ofrecer para generar datos estadísticos de la realidad de servicio y características de la clientela que servimos.

Sin embargo, se ha iniciado la implantación con serias deficiencias, ya que no incluye módulos para el manejo de casos, asunto que deberá corregir el PDL, con la firma de proveedores que fue contratada.

#### **c. Sistemas de Comunicación**

Nuestros sistemas de comunicación están siendo actualizados para cubrir distintos medios y espacios que lleguen a la diversidad de la clientela potencial.

Actualmente, contamos con la página cuasi oficial, a través de Facebook: *americanjobcenteraldiguaynabotoabaja*. La Junta Local cuenta con una página oficial que cumple con los requisitos de información de transparencia, de todas sus transacciones y datos del servicio.

Exploraremos la oportunidad de unirnos en páginas oficiales como región para beneficio de toda el área geográfica.

#### **d. Sistemas para el Manejo de Casos, Bancos de Empleos, etc.**

Contamos con un excelente sistema de manejo de casos establecido desde los inicios de la WIA, que fue mejorado para el adecuado funcionamiento bajo Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA). Este sistema de casos estuvo apoyado por una aplicación de recopilación de información para la data de empleos o banco de empleo, el cual fue discontinuado como explicamos antes, estamos a la espera del sistema que establezca el Estado. A los Manejadores de Casos se les ha ofrecido capacitación interna y a través de los talleres ofrecidos por el Estado. Contamos actualmente con quince (15) Manejadores de Casos de los cuales hubo un manejador de casos que participó del proyecto del estado de "Job Coaching".

**e. Sistema de Elegibilidad de Proveedores de Adiestramiento (SELEP)**

La Junta Local cuenta con el Sistema de Elegibilidad y Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento, que es una plataforma en línea para simplificar y estandarizar la determinación de elegibilidad de las entidades y programas educativos que interesan formar parte de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento. El sistema permite a los proveedores interesados, completar sus aplicaciones en línea para ingresar en la lista. Al mismo tiempo, y de acuerdo con los procedimientos de la Junta Local, los proveedores deben presentar documentación de apoyo para sus aplicaciones a través del sistema. El sistema también proporciona información sobre el status de las solicitudes y determinaciones relacionadas. Permite, además, que las áreas locales publiquen las ocupaciones en demanda para su zona geográfica y remitir los datos relacionados a la Junta Estatal. La aplicación fue actualizada por el PDL, para cumplir con la publicación de los datos de proveedores, como requiere WIOA.

**f. Sistema de Información Contable (MIP)**

El Sistema de Información Contable (MIP) es el programa utilizado por la Junta Local, según establecido por el Estado para mantener los datos de contabilidad de los fondos WIOA y todo tipo de desembolso de fondos. No obstante, es preciso establecer que el Área Local trabaja en coordinación con el Municipio de Guaynabo, como ente beneficiario de los fondos, por lo cual se interrelaciona con otro sistema de contabilidad, el Sistema de SAP del Municipio. Para atemperar que ambos sistemas coincidan en la data final que se genera en los sistemas, se hacen entradas dobles de datos, por lo cual no hay señalamientos de monitoria o auditorias.

**g. Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo**

El programa de Desempleo es uno de los socios que está integrado al CGU/AJC, vía portal y a través del representante del Programa del Servicio de Empleo del DTRH en el CGU, del Área Local, los participantes son asistidos a través del portal electrónico para acceder a los servicios de Desempleo.

**h. Sistema de Información de Estudiantes (SIS) Que Utiliza el Sistema de Datos de Educación de Adultos de PR**

El programa de Educación de Adultos del Departamento de Educación (DE), estuvo inoperante en el último año, pero recientemente está actualizando los acuerdos con las áreas para restablecer su trabajo durante el nuevo AP, así poder establecer una adecuada coordinación con estos. Dar forma al proceso de servicio a la clientela de adultos con información de su sistema de información (SIS), tal que no haya duplicidad de servicios.

**i. Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) Mantiene el Sistema de Información de Consumidores de RV**

En el CGU/AJC estará el Programa de Rehabilitación Vocacional con su sistema que mantiene los datos sobre los servicios prestados a solicitantes y consumidores, así como los datos necesarios para preparar los informes federales y estatales y estará integrado en el CGU/AJC.

**j. Bancos de Empleo**

El CGU/AJC del Área Local cuenta con su banco de ofertas de empleo que se publican en los medios, que en coordinación con el <https://puertorico.usnlx.com> del DTRH. Este recurso, accesible para patronos y buscadores de empleo en general, se proporciona de forma gratuita bajo la plataforma de “Direct Employers”, como parte de un acuerdo con NASWA para hacer disponible la herramienta a las agencias estatales que prestan servicio a la fuerza trabajadora. “Direct Employers” opera Job Central, y centro de intercambio en línea donde los patronos pueden publicar ofertas de empleo disponibles y reclutar candidatos elegibles, y los solicitantes de empleo pueden buscar ofertas de trabajo y solicitar empleo.

Una vez registrado en PR Jobs, un buscador de trabajo tendrá acceso a una amplia red de patronos, puede publicar su resumé en línea y obtener acceso a las herramientas de transferibilidad de destrezas como “MyNextMove” y “MySkillsMyFuture”. Un patrono registrado tendrá acceso a una red de personas que buscan trabajo, podrá consultar su resume en línea y podrá extender una invitación para una entrevista, en forma totalmente transparente para el buscador de empleo. Los Manejadores de Casos del CGU/AJC serán herramienta para el buen uso del sistema para el cliente.

#### **k. Sistema de Intercambio Laboral (“Labor Exchange”) y el Sistema PRIS**

El Sistema de Intercambio Laboral que era conocido como SIAC, debía tener una interacción con el antes PR Jobs, que se ha sustituido por puertorico.usnlx.com, que es la aplicación que recopila ahora las oportunidades de empleo, publicadas por patronos verificados. No obstante, al presente ese sistema de Intercambio Laboral de WP no esta operante, no se sabe si se beneficia de las oportunidades de empleo que se estén publicando diariamente en el mencionado site.

Esperamos por el programa del PDL, el PRIS, pueda eventualmente mejorar el sistema para descargar el contenido de ofertas en un nuevo sistema de Intercambio Laboral y viceversa, para llegar a un mayor número de solicitantes de empleo.

#### **l. Procesos de Recopilación de Datos y de Información de Programas-CGU**

Los procesos de recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades, incluidos en el CGU/AJC, como búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, intake, assessment, referidos, data entry, etc. Los procesos de recopilación de datos de participantes se están iniciando con la nueva aplicación PRIS del PDL.

#### **M. Políticas Públicas de la Junta Local que apoyen la Implementación de Estrategias**

A continuación, incluimos la lista de políticas públicas de la Junta Local, vigentes, que dan coherencia y apoyo a la operación adecuada de los programas bajo el Título I de la WIOA y el CGU. Incluyen todas las áreas que deben ampliarse a partir de la Ley y Reglamento.

2016	
Número	Título
16-01	Política Pública para Servicio Selectivo
16-02	Política Pública para Sobre el Cumplimiento con la Ley de Servicio Selectivo Militar
16-03	Política Pública para Prioridad de Servicio a Veteranos
16-04	Política Pública para Determinación del Estatus de Desempleo
16-05	Política Pública para Autogestión y Servicios Informativos
16-06	Política Pública para Elegibilidad
16-07	Política Pública para Servicio de Sostén:
16-07	<i>Primera Enmienda</i>
16-08	Política Pública para Deficiencia en Destrezas Básicas
16-09	Política Pública para Programa de Competencia Empresarial
16-10	Política Pública para Pago de Servicios a Necesidades (NRP) por sus siglas en inglés y/o Pago de Estipendio por la participación en Talleres Cortos WIOA
16-10	<i>Primera Enmienda</i>
16-10	<i>Segunda Enmienda</i>
16-10	<i>Tercera Enmienda y Addendum</i>
16-11	Política Pública para Contratación con Empresas Minoritarias y Mujeres Empresarias

2017	
Número	Título
17-01	Política sobre Conflicto de Intereses y Mecanismo de Inhibición
17-02	Política contra el discrimen por orientación sexual o Identidad de Género y Hostigamiento Sexual
17-03	Política Proceso de Selección del Operador CGU-AJC
17-04	Política Pública sobre el "Sunshine Provision"
17-05	Política Pública sobre Definir el Término de un Joven que Vive en una Zona de Alto Nivel de Pobreza
17-06	Política Pública para el Desarrollo de Actividades de Empleos Transicionales
17-07	Política Pública para establecer el Nivel Mínimo de Autosuficiencia
17-08	Política Pública para definir el criterio de Subempleo Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
17-09	Política Pública para el Desarrollo de Actividades de Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes
17-10	Política Pública para definir el criterio de Barrera Adicional

2019	
Número	Título
19-01	Política Pública para Proveer Asistencia Búsqueda de Empleo Fuera del Área de Mercado Laboral of Fuera de PR
19-01	<i>Primera Enmienda</i>
19-02	Política Pública para El Elemento de Experiencia de Trabajo Programa de Jóvenes
19-02	<i>Primera Enmienda</i>
19-03	Política Pública para Procedimientos y Requisitos de Elegibilidad Servicios de Adiestramientos Actividades de Experiencia de Trabajo e Internado
19-04	Política Pública para Actividades de Experiencia de Trabajo e Internado Programa Adultos y Desplazados
19-05	Política Pública para Servicios Adiestramientos en el Empleo OJT del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
19-05	<i>Primera Enmienda</i>
19-06	Política Pública para Servicios de Sostén para Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados ( <i>Anula Política Pública 16-10</i> )
19-06	<i>Primera Enmienda</i>

2020	
Número	Título
20-01	Política Pública para Cuentas Individuales de Adiestramientos
20-02	Política Pública para Gastos de Alimentos en la Operación de los Programas Título I de la Ley WIOA
20-03	Política Pública para Uso y Recopilación del Seguro Social Federal en el Servicio a Clientela bajo la WIOA
20-04	Política Pública para Servicios Generales para Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados
20-05	Política Pública para Ofrecimiento de Experiencia de Trabajo para Participantes del Título IB de WIOA
20-06	Política Pública para los Criterios de Determinación de Elegibilidad para Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados ( <i>anula Política Pública 16-06</i> )
20-07	Política Pública para Servicios de Adiestramientos en el Empleo (OJT)
20-08	Política Pública para Incentivos para Jóvenes bajo el Título IB-WIOA
20-09	Política Pública para Asuntos del Personal en Situaciones Declaradas de Emergencias y Crisis

## **N. Evaluación de Programas (Assesment) y Socios del CGU - AJC**

### **1. Evaluación de los programas medulares del Plan Estatal Unificado**

La Junta Local, en coordinación con el Operador del CGU - AJC, desarrollará e implementará un sistema de métricas para lograr una evaluación completa y estricta en cuanto a la ejecución de los programas y actividades llevadas a cabo al amparo de WIOA. Estos métodos deben evaluar la efectividad y el producto de la ejecución, para asegurar que se lleven a cabo intervenciones programáticas de forma oportuna y obtener resultados óptimos que satisfagan las necesidades locales.

Según se ha establecido en los acuerdos de coordinación y con el Operador del CGU, Los Programas Medulares someterán informes trimestrales, con copia a la Junta Local, en relación con el desarrollo de los programas y al uso de los fondos, conforme su propósito. Estos informes deberán incluir: participantes registrados, retención, credenciales obtenidas y detalles financieros. Todos estos datos deben pertenecer al periodo del informe. Además, la Junta Local, en coordinación con el Operador del CGU - AJC, establecerán metas de ejecución para cada cuatrimestre y Año Programa, de las cuales habrán de rendir informes cuatrimestrales. El Operador y la Red de Proveedores serán responsables no solo del cumplimiento de las métricas de ejecución establecidas por el Departamento Federal del Trabajo (DOL), si no de aquellas métricas adicionales que se establezcan cada año en el ámbito local.

Además de los informes a los que se hace referencia en esta sección se efectuaran reuniones periódicas con el Operador del CGU-AJC y los socios para discutir las evaluaciones y efectuar las recomendaciones que corresponda. Se solicitarán planes de acción correctiva en aquellas situaciones que así lo ameriten. En los MOU'S se establecerá lo antes expuesto. Los resultados de la evaluación, que se puedan hacer públicos, se divulgarán en el portal electrónico [www.juntalocalguaynabotoabaja.com](http://www.juntalocalguaynabotoabaja.com)

### **2. Evaluación de los Programas Socios Obligados del CGU - AJC**

La Junta Local, en coordinación con el Operador del CGU - AJC, desarrollará e implementará un sistema de métricas para lograr una evaluación completa y estricta en cuanto a la ejecución de los programas y actividades llevadas a cabo al amparo de WIOA. Estos métodos deben evaluar la efectividad y el producto de la ejecución, para asegurar que se lleven a cabo intervenciones programáticas de forma oportuna y obtener resultados óptimos que satisfagan las necesidades locales.

Los Socios Obligados someterán informes trimestrales al Operador del CGU-AJC, con copia a la Junta Local, en relación con el desarrollo de los programas y al uso de los fondos, conforme su propósito. Estos informes deberán incluir: participantes registrados, retención, credenciales obtenidas y detalles financieros. Todos estos datos deben pertenecer al periodo del informe. Además, La Junta Local, en coordinación con el Operador del CGU - AJC, establecerán metas de ejecución para cada Trimestre y Año Programa, de las cuales habrán de rendir informes trimestrales. El Operador y la Red de

Proveedores serán responsables no solo del cumplimiento de las métricas de ejecución establecidas por el Departamento del Trabajo Federal (DOL), si no de aquellas métricas adicionales que se establezcan cada año en el ámbito local. Estas métricas adicionales servirán para identificar retos y áreas donde podemos mejorar para servir mejor los intereses de nuestros participantes y patronos en el ámbito local

Además de los informes a los que se hace referencia en esta sección se efectuarán reuniones periódicas con el Operador del CGU-AJC y los socios para discutir las evaluaciones y efectuar las recomendaciones que corresponda. Se solicitarán planes de acción correctiva en aquellas situaciones que así lo ameriten. En los MOU'S se establecerá lo antes expuesto. Los resultados de la evaluación, que se puedan hacer públicos, se divulgarán en el portal electrónico [www.gtbwioa.com](http://www.gtbwioa.com).

### **3. Utilización de los resultados de la evaluación del CGU - AJC**

Los resultados de la evaluación a los socios medulares y obligados, producto del análisis de los informes solicitados, nos permitirá revisar los planes estratégicos y modificar los Planes de Trabajo (en los periodos establecidos), así como diseñar estrategias dirigidas a mejorar los servicios. Esto se efectuará en coordinación con el Operador del CGU-AJC, los socios y los integrantes de la Junta Local. Las estrategias serán incorporadas, en lo que aplica a los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, en las Especificaciones de Trabajo que se presentan anualmente. En lo que aplica a los socios se remitirán por escrito, para que, de acuerdo con las normas aplicables, las integren a sus Planes de Trabajo.

### **4. Integración de la Junta Local en evaluación y proyectos de investigación**

La Junta Local se integrará a Comités de Trabajo organizados como parte de la evaluación de las actividades de los Programas Medulares del Título I de WIOA, en los ámbitos regionales y locales, mediante presencia física o comunicación por medios electrónicos. Revisará informes y emitirá las recomendaciones o medidas correctivas a base de las evaluaciones efectuadas. Colaborará con la Junta Estatal en todas aquellas áreas que le sea requerido en beneficio del sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora. Estará disponible para participar, activamente, en Comités de Trabajo Especiales, Encuestas y otros, según le sea solicitado. Adicional a integrarse a investigaciones efectuadas por otras entidades la Junta Local efectuará sus propias evaluaciones. Se enviará copia a PDL de todas las evaluaciones que se realicen en el ámbito local para que puedan ser utilizadas como parte de las estrategias a ser implantadas por el Estado.

### **5. Alineación de Políticas Públicas**

La Junta Local ha establecido varias políticas relacionadas con la implementación de la WIOA y está en el proceso de establecer otras políticas. Las mismas, están a tono con la

WIOA, la Reglamentación y los Memoriales emitidos por ETA y PDL. Las mismas podrán ser modificadas si PDL entiende que no están a tono con las políticas establecidas por la Junta Estatal. Para una relación de las políticas públicas emitidas y las pendientes ver la Sección III – M: Políticas de la Junta Local que apoyen la implementación de estrategias.

## O. Datos de los Programas

### 1. Alineación e Integración de Datos

La alineación e integración de los sistemas de datos de los programas medulares de WIOA, proveedores de servicios, socios obligados y opcionales es de vital importancia en el manejo de información y diseño de los planes estratégicos.

En la actualidad la JLDL hará uso del PRIS el cual está en proceso de implantación de la primera fase y diseño de fases relacionadas con el manejo de casos. PRIS permite tener la integración de los programas bajo el Título I de WIOA, así como los programas Wagner-Peyser, TAA, Aprendizaje, VETS y RESEA. Con el uso de esta herramienta la Junta Local se asegura que los servicios ofrecidos en el Área Local sean coordinados y así evitar la duplicidad de servicios con otros programas maximizando los recursos existentes.

La Junta Local y el Operador del CGU – AJC, participarán activamente en reuniones, con el Estado, en la identificación de necesidades, recopilación de datos y otros para mejorar la prestación de servicios. Se evaluará lo existente y se emitirán las recomendaciones que corresponda a base de las necesidades del Área Local. Es de vital importancia que los sistemas sean uniformes para todas las JLDL. En el ámbito local efectuaremos reuniones individuales y/o grupales con el Operador del CGU-AJC y los socios medulares, obligados y opcionales a los efectos de evaluar los sistemas que utilizan y conocer sus recomendaciones en relación con el diseño de un sistema común que promueva la eficiencia de los servicios que se ofrecen a los clientes y participantes, todo ello para evitar la duplicidad de esfuerzos.

- **Describir los planes de la Junta Local para integrar los Sistemas de Manejo de Información (MIS) de los programas medulares y que estén interconectados para maximizar el intercambio eficiente de los elementos de datos comunes para apoyar la evaluación y ejecución del sistema.**

El Sistema de Manejo de Información que utilizaba el Área Local, fue diseñado para el AL y autorizado para su uso por PDL, luego se dejó de utilizar a insistencia del Estado. Dado esto, esperamos a que el Estado determine la acción a seguir en relación con la interconexión de los Programas Medulares. Nos aseguraremos de que los Programas Medulares utilicen aquellos campos al momento autorizados. Continuaremos utilizando el sistema vigente en tanto y en cuanto sea revisado por PDL, a los efectos de no invertir recursos económicos y humanos en un proyecto que se estará revisando.

- **Describir los planes de la Junta Local para integrar los sistemas de datos para facilitar la prestación de servicios de participación a través de todos los programas incluidos en este plan, evitando la duplicación de esfuerzos y maximizando recursos y fondos disponibles. Qué herramientas se utilizarán para evitar la duplicidad de servicios.**

La Junta Local y el Operador del CGU - AJC, participaran activamente en reuniones, con el Estado, en la identificación de necesidades, recopilación de datos y otros para mejorar la prestación de servicios. Se evaluará lo existente y se emitirán las recomendaciones que corresponda a base de las necesidades del Área Local. Continuaremos utilizando el sistema vigente en tanto y en cuanto sea revisado por PDL, a los efectos de no invertir recursos económicos y humanos en un proyecto que se estará revisando.

- **Explicar cómo la Junta Local asistirá al Gobernador en la alineación del uso de la tecnología y sistemas de datos a través de los programas del CGU – AJC (incluyendo el diseño e implementación de entrada común (intake), recogida de datos, documentación, referidos, búsqueda de candidatos, etc.) para mejorar la prestación de servicios a individuos, incluyendo a personas desempleadas.**

La Junta Local y el Operador del CGU – AJC, participarán activamente en reuniones, con el Estado, en la identificación de necesidades, recopilación de datos y otros para mejorar la prestación de servicios. Se evaluará lo existente y se emitirán las recomendaciones que corresponda a base de las necesidades del Área Local. Es de vital importancia que los sistemas sean uniformes para todos las ALDL. En el ámbito local efectuaremos reuniones individuales y/o grupales con el Operador del CGU-AJC y los socios medulares, obligados y opcionales a los efectos de evaluar los sistemas que utilizan y conocer sus recomendaciones en relación con el diseño de un sistema común que promueva la eficiencia de los servicios que se ofrecen a los clientes y participantes, todo ello para evitar la duplicidad de esfuerzos.

- **Describir los planes del JLDL para desarrollar y producir los informes requeridos bajo la Sección 116, sistema de ejecución (Sección 116 (d)(2) de WIOA).**

El Comité de Asuntos Operacionales, adscrito a la Junta Local, será responsable de reunirse periódicamente con el Operador del CGU - AJC y el Proveedor de Servicios de Título I-B para evaluar el estatus de las medidas de ejecución según negociadas. Además, solicitará informes mensuales al Ente Administrador de los Fondos y evaluará los informes trimestrales sometidos a PDL. Se efectuarán reuniones con el personal que maneja la data para asegurarnos que la misma sea una confiable y por ende en los informes se refleje la información correcta. Efectuará recomendaciones y se asegurará que se cumplan con las mismas.

## **2. Evaluación del éxito de los participantes luego de recibir los servicios de los programas**

La Junta Local a través del Título I-B y sus Proveedores de Servicios, cuenta con un sistema de evaluación en relación con los participantes que han finalizado su participación de los Programas del Título I-B. Se mide, entre otros, los siguientes: retención, logro de las metas educativas y/u ocupacionales, aumento en ganancias. Esta información podrá ser recopilada por los Manejadores de Casos que ofrecen seguimiento a los participantes. Someterá, trimestralmente, un informe en la cual se compile la información. Esto nos permitirá evaluar las actividades y estrategias y rediseñar aquellas que no estén cumpliendo sus objetivos.

Además, la Junta Local continuará evaluando sus programas básicos con los análisis de las medidas e indicadores de desempeño establecidos en la sección 677.160 de la regla propuesta sobre informes de desempeño.

## **3. Uso de datos del Registro de Salarios (Wage Record Data) del Seguro por Desempleo (UI)**

Puerto Rico firmó el Acuerdo SWIS con DOLETA, que incorpora los seis programas medulares de WIOA para intercambiar registros salariales trimestrales interestatales. Desde el 1 de enero de 2020, todas las Consultas de Datos Salariales para todos los programas aplicables se procesan a través del Centro de Compensación de SWIS. El Acuerdo SWIS sustituye a los Acuerdos de Intercambio de Datos del Sistema de Intercambio de Registros Salariales (WRIS y WRIS2) ejecutados anteriormente por la mayoría de los Estados. Los Estados que firmen el Acuerdo podrán intercambiar registros salariales trimestrales interestatales con cualquier otro Estado que firme el Acuerdo para satisfacer los requisitos de presentación de informes de desempeño.

## **P. Garantía de Privacidad**

En la Junta Local nos aseguraremos de que se salvaguarde la confidencialidad de la información de identificación personal de cualquier archivo de educación, incluyendo las circunstancias relacionadas con el consentimiento previo, y cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (FERPA, por sus siglas en idioma inglés). La Ley consiste en proteger la privacidad de los expedientes educativos de los estudiantes y aplica a cualquier institución o agencia que reciba fondos federales del Departamento de Educación Federal. Para cumplir con la Ley efectuaremos lo siguiente:

- a. Notificar a los clientes y participantes los derechos bajo la Ley FERPA.
- b. Proteger el derecho que tienen los estudiantes de revisar sus expedientes.
- c. Asegurarse que terceras personal no divulguen información personal que pueda

identificar al estudiante.

Así mismo, cumpliremos con la sección 444 de la Ley Federal General Education Provisions Act (GEPA), la cual protege la protección de los derechos que tienen los estudiantes y sus padres a acceder a los expedientes académicos. Así mismo en la sección 2(c)(2) de la Ley de Rehabilitación de 1973, la sección 491-2(a)(2) de la Ley Wagner-Peyser, las disposiciones contenidas en 2 CFR 200.303, Guía Uniforme de la OMB Federal se incluyen protecciones similares.

También cumpliremos con todas las disposiciones locales pertinentes, incluidas aquellas identificadas por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico referente al acceso, la difusión y la confidencialidad de la información gubernamental.

Asimismo, se garantizará la privacidad de los participantes en lo concerniente a su número de seguro social. Esto según se establece en el TEGE 5-08 emitido el 13 de noviembre de 2008.

#### **Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos**

La Junta Local cuenta con política pública en torno a Veteranos. Su propósito es establecer la norma relacionada con la prioridad de servicios a los veteranos y cónyuges elegibles en los Programas del Sistema de Gestión Única Laboral. En la política, se establece:

**Primero:** A los veteranos y sus cónyuges elegibles que sean beneficiarios de asistencia pública, bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas recibirán primera prioridad para servicios provistos con fondos del Programa de Adultos.

**Segundo:** Aquellas personas que no son veteranos o sus cónyuges elegibles y están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos, en relación con las actividades de empleo y adiestramiento, beneficiarios de asistencia pública, otros de bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas.

**Tercero:** Veteranos o sus cónyuges elegibles no incluidos en los grupos de prioridad de WIOA.

**Cuarto:** Aquellas personas que no están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos.

En la misma se estableció que la disposición se colocará en un lugar accesible en el Centro de Gestión Única Laboral de manera que pueda ser leída por todos los clientes y participantes que visitan nuestras facilidades. Además, se prepararía una hoja suelta u opúsculo en la cual se oriente a los veteranos y sus cónyuges elegibles en relación con su derecho a la prioridad al momento de recibir los servicios.

**R. Atender la accesibilidad del Sistema de Gestión Única para las personas con discapacidad**

La Junta Local, garantiza la accesibilidad física y programática al CGU - AJC en cumplimiento con la Ley Federal de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990. Contamos con equipo con el fin de poder asistir a nuestra clientela con impedimentos de una manera más efectiva. Le permitirá obtener los servicios en igualdad de condiciones y puedan ingresar al mundo laboral para que alcancen la autosuficiencia.

Como parte del proceso de evaluación de los proveedores de servicios se visitan las facilidades a los efectos de asegurarnos que cumplen con las disposiciones de la Ley ADA. Adicional a esto, la Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo visita a los proveedores para asegurarse que cumple con las disposiciones con respecto a accesibilidad física y programática de las instalaciones, programas y servicios para personas con discapacidad.

El CGU-AJC cumple con las disposiciones el Título III de la Ley ADA en relación con la accesibilidad a personas con impedimentos. No tiene barreras arquitectónicas que impidan el acceso de estos al CGU-AJC. Los funcionarios del Sistema son adiestrados periódicamente sobre lo antes mencionado.

En el CGU-AJC tenemos el siguiente equipo para personas con discapacidad, sordos, ciegos y de baja visión:

- Superprint 4425- TTY
- Focus 40 Blue 5th Gen (Braille Display)
- PEARL®
- ZoomText Large-Print Keyboard - U.S. English - Black Print on Yellow

**S. Atender la accesibilidad del sistema gestión única para las personas con dominio limitado del inglés**

En el caso particular de nuestra Área Local el idioma oficial es el español. De recibir un cliente con limitación en el dominio del español, contamos con personal recurso que podrá facilitar el proceso de entrada del participante, traduciendo para este: conversaciones, entrevistas y formularios, según sea el caso.

## T. Coordinación con los Programa del Plan Estatal Unificado

Se coordinará con los Programas incluidos en el Plan Estatal Unificado, quienes a su vez son los Programas Medulares del Sistema: Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados (Título I-B), Servicio de Empleo (Wagner Peyser), Educación y Alfabetización de Adultos y Rehabilitación Vocacional. Se integrarán al proceso de planificación en el ámbito local y regional, así como a los Comités de la Junta Local.

## IV. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LOS PROGRAMAS DE JÓVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS BAJO EL TÍTULO I DE WIOA

### Programa de Jóvenes

Las actividades planificadas serán llevadas a cabo teniendo siempre en consideración el proceso de elegibilidad requerido y el servicio a los más necesitados, de acuerdo a las prioridades especificadas en la Sección 101 de la WIOA.

#### A. Jóvenes Dentro de la Escuela

Se ha planificado servir a un total de 513 participantes durante el Año Programa 2020-21, tomando en consideración los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes establecidos en la Sección 129 de WIOA, de los cuales nuestra Junta Local ha recomendado los siguientes, para el grupo de servicio de los Jóvenes en la Escuela:

- Evaluación objetiva y preparación de la estrategia de servicios para los 513 jóvenes nuevos.
- Orientación y Consejería abarcadora para 177 jóvenes dentro de la escuela.
- Adiestramientos para desarrollar destrezas de estudio a 20 jóvenes que necesiten tutorías, durante el AP.
- Oportunidades de desarrollo de liderazgo para 11 jóvenes.
- Mentoría por adultos para diez (10) Jóvenes en la Escuela, que será ofrecida por personal de nuestro Centro de Gestión Única
- Experiencias de Trabajo con paga, para 90 jóvenes, incluyendo internados, exploración para observar diferentes ocupaciones, dependiendo de la necesidad de la clientela, también estarán disponibles.
- Adiestramiento Ocupacional (no ITA's) para 10 participantes.
- Educación concurrente con actividades de preparación para la fuerza trabajadora para 15 jóvenes.

- Actividades de Transición de la Escuela a la Educación postsecundaria para 15 jóvenes.
- Servicios de apoyo para todos.
- Servicios de Seguimiento, a través de talleres cortos ofrecidos con los recursos de los Socios del Sistema.
- Las actividades de seguimiento por doce (12) meses serán coordinados a través de contacto directo con los jóvenes y se realizarán por lo menos tres (3) actividades de talleres como seguimiento. Es preciso recordar que los jóvenes de 14 a 17 años continúan en la escuela, por lo cual coordinamos con las escuelas de procedencia de los jóvenes para el seguimiento.

Todas las actividades incluirán un componente de aptitudes y actitudes. Las actividades o elementos de jóvenes tienen sus usos de acuerdo a la clientela disponible y en necesidad. Hay actividades que son más aplicables a los Jóvenes Dentro de la Escuela que a los Jóvenes Fuera de la Escuela, por lo cual no es posible en ambas categorías de participantes tener jóvenes asignados a cada elemento.

### **Manejo de Casos para Jóvenes**

La estrategia de Manejo de Casos es el elemento que da integración al servicio que se ofrece a los participantes.

## **B. Jóvenes Fuera de la Escuela**

Se ha planificado servir a un total de 594 participantes durante el Año Programa 2020-21, todos los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes estarán disponibles, no obstante, de entre las actividades o elementos programáticos permitidos a tono con la Sección 129 de WIOA, nuestra Junta Local ha recomendado los siguientes elementos para el grupo de servicio de los Jóvenes Fuera de la Escuela:

- Evaluación objetiva y preparación de la estrategia de servicios para los 594 jóvenes.
- Orientación y Consejería abarcadora. para 177 jóvenes fuera de la escuela
- Alternativas de educación post-secundaria alterna para 20 jóvenes.
- Adiestramientos para desarrollar destrezas de estudio estará incluido con la Escuela Secundaria Alterna.
- Oportunidades de desarrollo de liderazgo, combinada con las actividades para 20 jóvenes.

- Mentoría por adultos para 20 jóvenes, que desarrollara el personal del Centro de Gestión Única.
- Experiencias de Trabajo con paga para 46 jóvenes, incluyendo internados para observar diferentes ocupaciones, dependiendo de las características del participante. Se trabajarán los hábitos y características para el empleo. Esta actividad puede incluir actividades de verano para jóvenes.
- Adiestramiento Ocupacional para 20 participantes y puede aumentar dependiendo del uso prioritario de las Becas Pell.
- Educación en conceptos financieros para 30 jóvenes combinado con otros elementos de servicios.
- Servicios de apoyo para todos los 594 jóvenes.
- Servicios de Seguimiento.

Todas las actividades incluirán un componente de orientación ocupacional.

El Área de Mercado Laboral de Guaynabo-Toa Baja se caracteriza por la industria de servicios. Dado que no contamos con industrias de alta tecnología, no podemos enfatizar en estas ocupaciones, contamos con acuerdos para actividades regionales con las Áreas Locales de donde trataremos de ubicar a los jóvenes en otras industrias de la región.

## **V. ACTIVIDADES Y SERVICIOS BAJO LOS PROGRAMAS DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS**

Los servicios se ofrecen a la clientela elegible de acuerdo con los criterios de elegibilidad.

### **Elegibilidad de Adulto**

El Programa de Adultos sirve a individuos de 22 años o más y no mayor de 72 años, según definido en la Sección 132 de la WIOA. Un adulto en desventaja económica tendrá prioridad en los programas y se define como:

- Un individuo que recibe un ingreso o es miembro de una familia que recibe un ingreso que en relación con el tamaño de la familia no excede de:
  - el nivel de pobreza
  - o está en el 70% del “lower living standard income level” bajo el nivel de pobreza.

## Elegibilidad de Trabajador Desplazado

Es un individuo según definido en la Sección 2(15) de la WIOA que, entre otros:

- ha recibido una notificación de despido de su empleo
- es un desempleado elegible, pero ha agotado los beneficios de desempleo

La WIOA atiende a las esposas de miembros activos de las fuerzas armadas del ejército de los Estados Unidos (Sección 101(d)(1) del Título 10 del USC) que han quedado sin empleo como resultado directo de la relocalización del miembro activo. También, incluye a las amas de casa desplazadas.

Los servicios a ofrecerse a adultos y trabajadores desplazados están enmarcados a base de la nueva Guía y Procedimiento de Elegibilidad y Servicios para la Ley de Oportunidades y de Innovación (WIOA) establecida por la Junta Local en el 2016, para cumplir con los requisitos de la WIOA, este contempla los principales requisitos de servicio la clientela como la de veteranos y los más necesitados.

### **Resumen de Actividades y Servicios Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados (Año Programa 2020 – 2021)**

<b>SERVICIOS BÁSICOS (Proyección)</b>		
<b>Actividad/Servicio</b>	<b>Clientela</b>	
	<b>Desplazados</b>	<b>Adultos</b>
Información sobre Servicios Disponibles	<b>4000</b>	<b>2000</b>
Entrevista y Evaluación Inicial	<b>2000</b>	<b>150</b>
Información sobre Proveedores de Servicios y Mercado Laboral	<b>4000</b>	<b>2000</b>
Búsqueda de Candidatos	<b>400</b>	<b>300</b>
Asistencia en la Búsqueda de Empleo	<b>400</b>	<b>300</b>

## Servicios de Carrera para Adultos

- Servicios de consejería – manejo de casos para 200 participantes.
- Servicio de bolsa de trabajo (“Labor Exchange Services”) de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(iv) para todos los clientes que llegan al centro.
- Servicios pre-vocacionales de corta duración de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para participantes.
- Experiencia de trabajo e internados conectados a ocupaciones y carreras de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para 40 individuos que verdaderamente lo necesiten, ya que están los empleos transicionales para 10 participantes.

- Actividades de preparación para entrar a la fuerza trabajadora de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi), para 33 individuos que lo ameriten.
- Servicios de alfabetización financiera (educación financiera) de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para 25 participantes.
- Búsqueda de empleo fuera del área y asistencia en la relocalización de conformidad con la sección (c)(2)(A)(xi) para 4 participantes.
- Aprendizaje del idioma inglés integrado con programas educativos de adiestramiento de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para 35 participantes.
- Servicios de seguimiento de conformidad con la sección 134(c)(20(A)(xi) para 40 participantes.
- Servicios de sostén de conformidad con la sección 134(d)(2) todos los clientes elegibles.
- Otros servicios de conformidad con la sección 134(d)(1)(A)

### **Servicios de Carrera para Trabajadores Desplazados**

- Servicios de consejería – manejo de casos para 300 participantes.
- Servicio de bolsa de trabajo (“Labor Exchange Services”) de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(iv) para 130 participantes.
- Servicios pre-vocacionales de corta duración de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para 20 participantes.
- Experiencia de trabajo e internados conectados a ocupaciones y carreras de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) 20 para individuos en necesidad.
- Actividades de preparación para entrar a la fuerza trabajadora de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para 60 participantes.
- Servicios de alfabetización financiera (educación financiera) de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para 40 participantes.
- Búsqueda de empleo fuera del área y asistencia en la relocalización de conformidad con la sección (c)(2)(A)(xi) para 4 participantes.
- Aprendizaje del idioma inglés integrado con programas educativos de adiestramiento de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) para 92 participantes.
- Servicios de seguimiento de conformidad con la sección 134(c)(20(A)(xi) todos los participantes.
- Servicios de sostén de conformidad con la sección 134(d)(2)

Los servicios de carrera son provistos a través del sistema de prestación de servicios del Centro de Gestión Única, y cada una de las oficinas afiliadas en cada municipio, ya sea a nivel de operadores del CGU o servicios por contrato.

## **Servicios de Adiestramiento**

Los servicios de adiestramiento serán provistos a adultos o trabajadores desplazados que luego de una entrevista, evaluación o asesoría y planificación de carreras por un operador de CGU o socio:

1. No puede o no ha logrado obtener o retener un empleo que lleve a la autosuficiencia o salarios comparables o mayores a su situación previa o empleo anterior.
2. Está en necesidad de adiestramiento para obtener y retener empleo que lo lleve a la autosuficiencia o salarios comparables o mayores a su situación previa o empleo anterior.
3. Tiene destrezas y cualificaron para participar y seleccionar un programa de adiestramiento.

Para el ofrecimiento de estos servicios se podría utilizar entrevistas, evaluaciones o pruebas recientes de otro programa de adiestramiento.

## **Manejo de Casos y Planificación de Carreras para Adultos y Trabajadores Desplazados**

El Manejador de Casos/Planificador de Carrera es el recurso que constituye el elemento que da integración al servicio que se ofrece a los Adultos y Trabajadores Desplazados. Son estos los responsables de la Evaluación Objetiva, el Plan de Empleabilidad, la coordinación de los servicios educativos o de empleo, los servicios de sostén, el seguimiento, la entrada de datos al Sistema PRIS. Además, son los responsables de todo relativo al expediente de los participantes. El Planificador de Carreras es el especialista que manejará los servicios de adiestramiento a brindarse a los participantes.

### **Los Servicios de Adiestramiento para Adultos, pueden incluir:**

- Adiestramiento en destrezas ocupacionales, incluyendo adiestramiento en empleos no tradicionales de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(i) para 36 participantes.
- Adiestramiento en el empleo de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(ii) para 40 participantes.
- Adiestramiento para trabajadores incumbentes de conformidad con la sección 134(d)(4) y 134(c)(3)(D)(iii) , esta actividad enfocará en trabajadores desplazados.
- Programas que combinan adiestramiento en el lugar de trabajo con instrucción relacionada de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(iv), según necesidad. Se incorporara en cambios a la planificación.
- Programas de adiestramientos operados por el sector privado de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(v), según necesidad, SE incorporara en cambios a la planificación.

- Aumento en destrezas y readiestramiento, se incorporará en cambios a la planificación. Se realizará de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(vi).
- Adiestramiento en iniciativas empresariales de conformidad con la sección 134(c)(3)9D)(vii) para 10 participantes.
- Adiestramiento de preparación para el empleo en combinación con otros adiestramientos de WIOA de conformidad con la sección 134(c)(30(D)(ix) para 100 participantes.
- Educación para adultos y actividades de alfabetización de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x) para 12 participantes.
- Adiestramiento a la medida de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x) serán utilizados de surgir la participación de patronos, mediante cambios en la planificación.
- Servicios de sostén de conformidad con la sección 134(d)(2) para todos los participantes.
- Pago relacionados con necesidades de conformidad con la sección 134(d)(3), según solicitud o necesidad para quienes cualifiquen.

**Los Servicios de Adiestramiento para Trabajadores Desplazados, pueden incluir:**

- Adiestramiento en destrezas ocupacionales, incluyendo adiestramiento en empleos no tradicionales de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(i) para 36 participantes.
- Adiestramiento en el empleo de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(ii) para 20 participantes.
- Adiestramiento para trabajadores incumbentes de conformidad con la sección 134(d)(4) y 134(c)(3)(D)(iii) para 4 participantes.
- Programas que combinan adiestramiento en el lugar de trabajo con instrucción relacionada de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(iv), según necesidad, se incorporaría en modificación.
- Programas de adiestramientos operados por el sector privado de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(v). SE incorporará en cambios a la planificación.
- Aumento en destrezas y readiestramiento de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(vi) para 10 participantes.
- Adiestramiento en iniciativas empresariales de conformidad con la sección 134(c)(3)9D)(vii), se incorporará en cambios a la planificación.
- Empleos transicionales de conformidad con la sección 134(d)(5) y 134(c)(3)(D)(viii) para 20 participantes nuevos y 20 en arrastre.
- Adiestramiento de preparación para el empleo en combinación con otros adiestramientos de WIOA de conformidad con la sección 134(c)(30(D)(ix) para 20 participantes.
- Educación para adultos y actividades de alfabetización de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x) para 15 participantes.

- Adiestramiento a la medida de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x) será utilizados si hay patronos que lo soliciten. SE incorporará en cambios a la planificación.
- Servicios de sostén de conformidad con la sección 134(d)(2) todos los participantes.
- Pago relacionados con necesidades de conformidad con la sección 134(d)(3) para 16 participantes.

Hay actividades que son actividades por contrato no por registro de proveedores. El Programa de Trabajadores Desplazados dará énfasis en promover los servicios a los patronos para mejorar los trabajadores incumbentes que necesitan re adiestrarse y en lo cual podremos invertir hasta un veinte (20%) por ciento de los fondos del programa.

### **Prioridad de Servicios a Veteranos**

EL ALDL cumplirá con la Ley de Empleo para Veteranos (“Jobs for Veterans Act” - JVA) del 7 de noviembre de 2002, la cual establece el requisito de prioridad de servicios para veteranos y cónyuges elegibles, en cumplimiento con el Federal Register 20 CFR Parte 1010, Federal Register: diciembre 19, 2008, Volumen 73, Número 245.

Se ofrecerá prioridad a los veteranos y esposas que sean elegibles y cumplan con los requisitos establecidos en los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados. Contamos con políticas públicas a nivel del área local y del Centro de Gestión Única para la prestación de los servicios de prioridad para veteranos a todos los programas de adiestramiento para empleos cualificados que se ofrecen a través de WIOA. El CGU cuenta con letreros que anuncian la prioridad en el servicio a veteranos.

En los anejos incluimos las tablas de resumen de Metas por Actividades y Programa.

## **VI. COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA**

La Junta Local publicará un anuncio en los medios de comunicación, notificando que el borrador del Plan Local estará disponible en el Centro de Gestión Única en Guaynabo y en cada una de las Oficinas Afiliadas, también través de la página de la Junta Local y la página de Facebook: americanjobcenteraldlguaynabotoabaja.

Se envió el plan a los socios medulares y incluyendo se sometió copia para comentarios del Servicio de Empleo.

Esperamos comentarios del público en general, socios y demás para publicarlos e integrar aspectos que pudieran ser utilizados para enmendar el Plan, incluimos certificación al respecto.