



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
NORESTE

LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACION DE LA FUERZA LABORAL (WIOA)

PLAN LOCAL 2016-2020

A proud partner of the
americanjobcenter
network



PLAN LOCAL CUATRIENAL 2016-2020

RESUMEN EJECUTIVO

La misión de la Junta Local de Inversión en la Fuerza Trabajadora; de la Junta Normativa (Junta de Alcaldes) y de toda la estructura administrativa del Área Local de Desarrollo Laboral Noreste como entidad sub-recipiendaria de los fondos provenientes de La Ley de Innovación y Oportunidades en la Fuerza Trabajadora (WIOA, en sus siglas en inglés) Public Law 113-128 del 22 de julio de 2014 firmada por el Presidente Barack Obama está dirigida a: aumentar el acceso y las oportunidades de empleo a aquellos ciudadanos con barreras de empleabilidad a través de actividades educacionales, adiestramientos y servicios de sostén necesarios para triunfar en el mercado laboral; integrando aquellos programas y servicios que fomenten las destrezas ocupacionales de la fuerza trabajadora proveyéndoles las destrezas y credenciales necesarias para asegurar y promover empleos con salarios sustentables para los trabajadores americanos con las herramientas que los patronos necesitan para competir en una economía globalizada.

Estamos comprometidos con aumentar el acceso a las oportunidades de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo; alinear la estrategias en los sistemas de la fuerza laboral, educación y desarrollo económico para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral de alta calidad, abarcador y accesible; mejorar la calidad y relevancia de nuestros esfuerzos para el mercado; aumentar la prosperidad de los trabajadores y los patronos, el crecimiento económico de las comunidades y proveer actividades de inversión en la fuerza laboral que aumenten el empleo, la retención, ganancias y la obtención de credenciales postsecundarias de nuestros participantes y, por ende, mejorar la calidad de nuestra fuerza laboral, reducir la dependencia gubernamental, aumentar la autosuficiencia y satisfacer los requisitos de destrezas de los patronos. Estos servicios van dirigidos a atender a la población de los municipios que comprenden nuestra área de prestación de servicios; dada la complejidad geográfica, la cual, está compuesta por nueve (9) Municipios, Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Loiza, Luquillo, Naguabo, Rio Grande y Vieques, donde se pretende mejorar la calidad de vida de nuestros constituyentes.

I. VISION ESTRATEGICA V OBJETIVOS DE LA JUNTA LOCAL

A. Implementación de las Estrategias Locales

1. Visión

La visión de la Junta Local de Desarrollo Laboral Noreste (Junta Local) está dirigida a que el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral, del Área Local Desarrollo Laboral del Noreste (Área Local) ofrezca servicios eficientes y efectivos en beneficio de las industrias, empresas, patronos y personas desempleadas. Expandir el acceso a la educación y capacitación a los clientes y participantes (jóvenes, adultos, trabajadores desplazados, personas con Impedimentos y/o personas que presentan barreras para el empleo). Contribuir al desarrollo económico de los municipios que integran el Área Local.

2. Metas de la Junta Local

- a. Incorporar los servicios del Centro de Gestión Única (CGU) en el desarrollo económico de la región, mediante la exposición de los servicios y actividades. Que estos últimos, estén dirigidos a preparar la fuerza trabajadora a base de las necesidades de los patronos.



- b. Fomentar el desarrollo de la fuerza laboral ampliando el acceso a la educación post secundaria con énfasis en programas de capacitación que sean cónsonos con las necesidades de la Industria y de los clientes y participantes.
- c. Estimular el desarrollo del mercado laboral mediante el incremento de los servicios que se ofrecen a los patronos, Incluyendo incentivos salariales a los efectos de que puedan crear más oportunidades de empleo.
- d. Integrar o alinear los socios obligados y opcionales al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral a los efectos de maximizar los servicios y evitar la duplicidad.
- e. Integrar o alinear los sectores privado y académico afín de que la academia atempere sus currículos y ofrecimientos académicos a base de las necesidades de los patronos y el mercado laboral.
- f. Que la Junta Local participe activamente en el proceso de planificación regional así como en la coordinación de actividades dirigidas a promover el desarrollo económico de la Región Noreste, de la cual formamos parte. Alinear los programas, políticas y servicios con las destrezas y demandas de las industrias, y el desarrollo regional y económico de nuestra Región.
- g. Colaborar con el Estado en la actualización y expansión de la Información del mercado y la fuerza laboral para producir datos de alta calidad, oportunos e integrados que fundamenten las decisiones de política pública, de patronos y buscadores de empleo.
- h. Garantizar la accesibilidad (física y programática) de los servicios en el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral mejorando el acceso mediante una coordinación efectiva con los socios e Implantando sistemas tecnológicos que nos permitan maximizar los servicios.
- i. Adaptar las instalaciones físicas y sistemas de Información del CGU para facilitar su uso por parte de los clientes, participantes y patronos.
- j. Ofrecer adiestramiento continuo a los funcionarios del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral a los efectos de que los servicios que ofrezcan sean a tono con las Leyes y Reglamentación aplicable, logrando de esta manera capacitar a la fuerza laboral a base de las necesidades del mercado laboral.
- k. Mediante la identificación de recursos internos y externos evaluar tecnologías disponibles para agilizar y maximizar los servicios que se ofrecen a clientes, participantes y patronos. Obtener la tecnología adecuada a base de los recursos existentes.
- l. Actualizar a base de la experiencia, el flujo de procesos que se está utilizando, para agilizar y maximizar los servicios que se ofrecen a clientes, participantes y patronos.
- m. Mediante monitorias al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral, asegurarnos que se cumpla con las Leyes y Reglamentos aplicables a los Socios del Sistemas.
- n. Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) a los efectos de que se integre efectivamente al mercado laboral.



- o. Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) en ocupaciones en demanda con énfasis en las destrezas que requieren los patronos.
3. Metas de Ejecución
Se incluye una proyección de los niveles de ejecución para los próximos cuatros (4) años económicos.

Medidas de Ejecución para los Programas Medulares de WIOA

Tabla 1: Empleo (Segundo Trimestre luego de la Salida)

PROGRAMA	AP 2018 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2018 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL	AP 2019 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2019 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL
ADULTOS	36%		39%	
TRAB DESPLAZADOS	64%		67%	
JOVENES	42%		45%	
EDUCACION PARA ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
WAGNER-PEYSER	Pre establecido		Pre establecido	
REHABILITACION VOCACIONAL	Pre establecido		Pre establecido	

Tabla 2: Empleo (Cuarto Trimestre luego de la Salida)

PROGRAMA	AP 2018 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2018 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL	AP 2019 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2019 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL
ADULTOS	35%		38%	
TRAB DESPLAZADOS	43%		46%	
JOVENES	56%		59%	
EDUCACION PARA ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
WAGNER-PEYSER	Pre establecido		Pre establecido	
REHABILITACION VOCACIONAL	Pre establecido		Pre establecido	

Tabla 3: Ganancias Promedios (Segundo Trimestre luego de la Salida)

PROGRAMA	AP 2018 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2018 AJUSTED LEVEL	AP 2019 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2019 NEGOTIATED
ADULTOS	\$ 2,496.23		\$ 2,546.15	
TRAB DESPLAZADOS	\$ 3,120.28		\$ 3,182.69	
JOVENES	\$ 2,101.20		\$ 2,143.22	
EDUCACION PARA ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
WAGNER-PEYSER	Pre establecido		Pre establecido	
REHABILITACION VOCACIONAL	Pre establecido		Pre establecido	



Tabla 4: Tasa de Logro de credenciales

PROGRAMA	AP 2018 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2018 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL	AP 2019 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2019 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL
ADULTOS	65%		68%	
TRAB DESPLAZADOS	39%		62%	
JOVENES	33%		36%	
EDUCACION PARA ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
WAGNER-PEYSER	Pre establecido		Pre establecido	
REHABILITACION VOCACIONAL	Pre establecido		Pre establecido	

Tabla 5: Mejoramiento de Destrezas Medibles

PROGRAMA	AP 2018 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2018 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL	AP 2019 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2019 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL
ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
TRAB DESPLAZADOS	Pre establecido		Pre establecido	
JOVENES	Pre establecido		Pre establecido	
EDUCACION PARA ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
WAGNER-PEYSER	N/A		N/A	
REHABILITACION VOCACIONAL	Pre establecido		Pre establecido	

Tabla 6: Efectividad en Servicios a los Patronos

PROGRAMA	AP 2018 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2018 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL	AP 2019 NIVEL PROPUESTO/ ESPERADO	PY 2019 NEGOTIATED AJUSTED LEVEL
ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
TRAB DESPLAZADOS	Pre establecido		Pre establecido	
JOVENES	Pre establecido		Pre establecido	
EDUCACION PARA ADULTOS	Pre establecido		Pre establecido	
WAGNER-PEYSER	Pre establecido		Pre establecido	
REHABILITACION VOCACIONAL	Pre establecido		Pre establecido	



4. Metas de Avalúo

La Junta Local evaluará la eficacia general del sistema mediante el análisis de datos e informes, reuniones periódicas con el Operador del Centro de Gestión Única y la gerencia de los entes que administran los fondos. Se establecerán las métricas a utilizar y se discutirán con las partes. Adicional a esto se utilizarán los Informes de auditorías y monitorias para evaluar cumplimiento. El Comité de Asuntos Operacionales, adscrito a la Junta Local, será responsable del proceso de evaluación e informará periódicamente a la Junta Local. Los resultados se utilizarán para mejorar el sistema de prestación de servicios.

II. SISTEMA OPERACIONAL Y POLITICA PUBLICA DE LA JUNTA LOCAL

A. Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora y la Junta Local

1. Organización

El Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Área Local Noreste administra los fondos del Título I-B de la Ley WIOA y coordina la prestación de los servicios que ofrecen los socios del Sistema. Los fondos, del Título I-B, son asignados a la Junta de Alcaldes la cual está integrada por los alcaldes de los municipios de Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Loiza, Luquillo, Naguabo, Río Grande y Vieques. Estos delegan los fondos en el Área Local Desarrollo Laboral Noreste: ente creado al amparo de la Ley de Municipios Autónomos, según enmendada. En el Centro de Gestión Única ubicado en el municipio de Fajardo se ofrecen los servicios aplicables a los socios del Sistema.

2. Junta Local

a. Composición - La Junta Local está compuesta a tono con la Sección 107 (b) de la Ley WIOA, la Sección 679.320 de la Reglamentación Interpretativa de la Ley WIOA y con la Carta Circular WIOA-2-215 emitida por el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC), Programa de Desarrollo Laboral (PDL). En cumplimiento con los antes mencionados está compuesta por los siguientes representantes:

- i. Representantes de Negocios (10 miembros) - Cada uno de los representantes tiene autoridad optima en la toma de decisiones gerenciales de sus empresas y autoridad para reclutar personal. También hay representantes de los pequeños negocios.
- ii. Representantes de la Fuerza Laboral (4 miembros) - Estos representantes fueron nominados por las federaciones laborales locales.
- iii. Representantes de Entidades Administradoras de Actividades de Educación y Adiestramiento (2 miembros) - Representantes con conocimiento en actividades de educación y literaria para adultos.
- iv. Representantes de Entidades Gubernamentales, de Desarrollo Económico y Comunitario (3 miembros) - Representantes de entidades de desarrollo económico y comunitario.

Esto representa un total de 19 miembros. La Junta fue certificada por el Gobernador de Puerto Rico el 30 de junio de 2016.



b. Funcionamiento Interno - La Junta Local selecciono a su Presidente entre los miembros del Sector Privado. Además del Presidente se seleccionó un Vicepresidente, un Secretario y los siguientes Comités Permanentes:

- ✓ Comité Operacional del Sistema de Gestión Única
- ✓ Comité de Jóvenes
- ✓ Comité para Personas con Impedimentos

Adicional a los Comités Permanentes:

- ✓ Comité de Monitoria
- ✓ Comité de Planificación
- ✓ Comité de Evaluación
- ✓ Comité Ejecutivo
- ✓ Comité Especiales

Los Comités son responsables de desarrollar política, evaluar, recomendar proveedores de servicios y otras actividades a tono con sus funciones enmarcadas en la Sección 107 (d) de la Lev WIOA y la Sección 679.370 de la Reglamentación Interpretativa de la Ley WIOA.

c. La Lista de los Miembros de la Junta Local y su afiliación organizacional es la siguiente:

Representantes Sector Privado

Num	Nombre y Posición del Representante	Empresa o Entidad que Representa
1	Paul Ortíz Ortíz Propietario	PM Construction (Luquillo)
2	Nilsa A. Scutiére Casanova Propietaria	Scutiére cuidado de Niños (Luquillo)
3	Carlos R. Maldonado Rivera Presidente	Cooperativa Roosevelt Roads (Fajardo)
4	Wilfredo Figueroa Ortega Propietario	Freddy Refrigeration (Luquillo)
5	Javier Ortíz Elicier	Javier Photo Studio (Rio Grande)
6	José A. González Resto Propietario	González Appliances Services, Inc. (Canovanas)
7	Mark A. Concepción Jiménez	Fajardo Auto Air, Corp. (Fajardo)
8	Heriberto Delgado Ramos	Heriberto Handyman (Fajardo)
9	Omar Rodríguez Delgado	60 Minutes Signs (Naguabo)

Representantes Fuerza Laboral (ASOCIACIONES LABORALES y COMUNITARIAS)

Num	Nombre y Posición del Representante	Empresa o Entidad que Representa
1	Dionisio Oyola Cintrón Presidente	U.T.I.E.R (Naranjito)
2	Prof. Félix Figueroa Correa Miembro Junta	AMPR (Luquillo)
3	Sra. Lía M. Sandoval Torres Maestra	Hogar Infantil Divino Niño Jesús (Luquillo)
4	Sra. Keishla M. Torrens López MSW- TS	PARES, Inc. Programa Ubicación en Empleo (San Juan)
5	Luís Cartagena Martínez Director	Hogar CREA, Inc. (Juncos)

Representantes Sector Educativo (Actividades de Educación y Adiestramiento)

1	Dr. Javier Martínez Decano de Estudiantes	Universidad Interamericana de Puerto Rico- Recinto Fajardo
---	---	--

Representantes Sector Gubernamental

1	Sr. Edgardo A. Agrait Comas D.E.	INTENE Desarrollo Económico (San Juan)
2.	Sr. Manuel Serrano	Administración de Rehabilitación Vocacional (San Juan)



3. Actividades de la Junta Local - En La Junta Local, se efectúan las siguientes actividades a los efectos de desempeñar con las funciones estipuladas en la en la Sección 107 (d) de la Ley WIOA y la Sección 679.370 de la Reglamentación Interpretativa de la Ley WIOA.
 - a. Reuniones de la Junta Local en pleno para discutir Informes, evaluaciones, estrategias y otros relacionados.
 - b. Reuniones de los Comités de Trabajo a los efectos de evaluar y recomendar estrategias, Informes, evaluación y recomendaciones de Proveedores de Servicios y otros relacionados.
 - c. Reuniones, individuales y grupales, con el Director Ejecutivo, la Gerencia Intermedia y otros funcionarios a los efectos de discutir Informes, evaluaciones, estrategias y otros relacionados.
 - d. Reuniones, Individuales y grupales, con los Socios del Sistema a los efectos de discutir evaluaciones, estrategias y otros relacionados con el funcionamiento del Centro de Gestión Única.
 - e. Reuniones con el Monitor adscrito a la Junta Local en relación con su Plan de Trabajo, Informes de Monitoria y otros relacionados.
 - f. Reuniones, Individuales y grupales, con Patronos a los efectos de promover los servicios y actividades que se desarrollan y a su vez integrarlos al Centro de Gestión Única.
 - g. Reuniones, individuales y grupales, con la Academia a los efectos de promover su participación en el Sistema.
 - h. Reuniones grupales con Proveedores de Servicios en relación con el alcance de los servicios a contratar dirigidos a ofrecer los servicios del Centro de Gestión Única.
 - i. Participación en reuniones y actividades de Asociaciones tales como la Cámara de Comercio, Asociación de Industriales, Centro Unido de Detallistas y otros a los efectos de promover los servicios y actividades que se desarrollan y a su vez integrarlos al Centro de Gestión Única.
 - j. Análisis de datos y estudios relacionados con el desarrollo del mercado y la fuerza laboral.
 - k. Supervisar las actividades de inversión en la fuerza laboral de jóvenes, las actividades de adiestramiento y empleo y el sistema de gestión única en el área local; garantizar el buen uso y manejo apropiado de los fondos para las actividades y el sistema, velar por el uso, manejo e Inversión apropiada de los fondos para maximizar los resultados en la ejecución.
 - l. Participar en reuniones relacionadas con la negociación de las medidas de ejecución.
 - m. Desarrollar un presupuesto para las actividades de la Junta Local consistentes con el Plan Local y sus responsabilidades, sujeto a la aprobación de la Junta de Alcaldes.



B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local

Las estrategias que adoptara la Junta Local en relación con las metas descritas anteriormente con las siguientes:

1. Incorporar los servicios del Centro de Gestión Única en el desarrollo económico de la región, mediante la exposición de los servicios y actividades. Que estos últimos, estén dirigidos a preparar la fuerza trabajadora a base de las necesidades de los patronos.
2. Fomentar el desarrollo de la fuerza laboral ampliando el acceso a la educación post secundaria con énfasis en programas de capacitación que sean cónsonos con las necesidades de la industria y de los clientes y participantes.
 - a. Coordinar con entidades de educación superior y post secundaria a los efectos de que conformen la Junta Estatal de Proveedores de Adiestramiento. Esto Incidirá en que los participantes tendrán un menú más amplio para seleccionar la entidad en que Interesan estudiar.
 - b. Efectuar análisis de las ocupaciones en demanda, los sectores ocupacionales en crecimiento y otros relacionados, para que en la lista de Ocupaciones en Demanda se incluyan todas las ocupaciones en demanda, a tono con las necesidades de los patronos.
 - c. Promover la exposición de los jóvenes a las oportunidades de educación post secundaria, mediante la organización de visitas a entidades educativas, ferias de entidades educativas y otras relacionadas.
 - d. Proveer las herramientas a los participantes que tienen la preparación académica, pero carecen de destrezas relacionadas con la búsqueda de empleo y otros.
 - e. Coordinar con el Programa de Educación de Adultos para que los participantes que no poseen el diploma de escuela superior lo obtengan y puedan continuar estudios post secundarios.
 - f. Coordinar con el Programa de Educación Vocacional y Tecnológica para ampliar las oportunidades de adiestramiento y capacitación de nuestros participantes elegibles para participar en sus actividades.
 - g. Ofrecer actividades de Inmersión en el idioma Ingles a los participantes que no lo dominan para que sean competitivos en sus estudios a nivel post secundario.
3. Estimular el desarrollo del mercado laboral mediante el incremento de los servicios que se ofrecen a los patronos, incluyendo Incentivos salariales a los efectos de que puedan crear más oportunidades de empleo.
 - a. Participar activamente en Asociaciones de Patronos tales como: Industriales, Centro Unido de Detallistas, Cámara de Comercio, Asociaciones de Comerciantes en el ámbito local, Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, entre otros para promover las actividades y servicios que se ofrecen a los patronos, así como conocer sus necesidades en relación con las ocupaciones en demanda y destrezas requeridas.
 - b. Participar en el Comité de Patronos, adscrito al Servicio de Empleo, para promover las actividades y servicios que se ofrecen a los patronos, así como conocer sus necesidades en relación con las ocupaciones en demanda y destrezas requeridas.



- c. Ofrecer talleres de capacitación a los patronos en temas tales como leyes de Personal y otras.
 - d. Que las facilidades del CGU estén disponibles para los patronos para actividades de reclutamiento, adiestramiento y otras relacionadas.
 - e. Ofrecer asistencia técnica al patrono para llenar propuestas relacionadas con los Incentivos salariales.
 4. Integrar o alinear los socios obligados y opcionales al Sistema de Desarrollo de la fuerza Laboral a los efectos de maximizar los servicios y evitar la duplicidad.
 - a. Efectuar reuniones individuales y grupales con los Socios a los efectos de Integrarlos en el Sistema de Desarrollo de la fuerza Laboral.
 - b. Integrar a los socios medulares en los procesos de planificación del Sistema.
 - c. Ofrecer seguimiento a los socios durante sus participaciones el Sistema.
 - d. Evaluar la ejecución de los socios en relación con su participación en el Sistema y efectuar las recomendaciones que corresponda.
 5. Integrar o alinear los sectores privado y académico afín de que la academia atempere sus currículos y ofrecimientos académicos a base de las necesidades de los patronos y el mercado laboral.
 - a. Participar en reuniones a ser convocadas por el Estado con representantes de las Industrias existentes y emergentes, el liderato de los sistemas públicos con inherencia en el área, educación superior, desarrollo económico y servicios de apoyo al empleo.
 - b. Involucrar directamente, en el ámbito local, a asociaciones y empresas del sector privado que tengan presencia significativa en Puerto Rico, para trabajar directamente con alianzas regionales y locales en el desarrollo de estrategias sectoriales, incluyendo la elaboración de datos pertinentes y productos de información del mercado de trabajo.
 - c. Identificar oportunidades para promover la investigación académica sobre condiciones, enfoques y perspectivas del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.
 6. Que la Junta Local participe activamente en el proceso de planificación regional, así como en la coordinación de actividades dirigidas a promover el desarrollo económico de la Región Norte Central, de la cual formamos parte. Alinear los programas, políticas y servicios con las destrezas y demandas de las Industrias, y el desarrollo regional y económico de nuestra Región.
 - a. Participar activamente en las reuniones en el Comité organizado para desarrollar el proceso de planificación regional.
 - b. Coordinar y participar en las actividades regionales que redunden en beneficio de los clientes, participantes y patronos.
 - c. Asegurarnos que los programas, políticas y servicios estén alineadas con las destrezas y demandas de las Industrias, y el desarrollo regional y económico de la Región.



7. Mantener actualizada la información del mercado y la fuerza laboral con datos de alta calidad, oportunos e integrados que fundamenten las decisiones de política pública, de patronos y buscadores de empleo.
 - a. Mantener actualizada la información relacionada con el mercado y la fuerza laboral.
 - b. Que los clientes en búsqueda de un empleo tengan acceso a información fidedigna, relacionada con el mercado laboral para que sus decisiones sean unas informadas.
 - c. Que en el CGU tengamos acceso a programas relacionados con el mercado y la fuerza laboral.
8. Garantizar la accesibilidad (física y programáticamente) de los servicios en el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral mejorando el acceso mediante una coordinación efectiva con los socios e implantando sistemas tecnológicos que nos permitan maximizar los servicios.
 - a. Integrar las actividades de la fuerza laboral en el CGU, a los efectos de que la clientela tenga acceso a una gama de servicios, cumpliendo así con los objetivos de la Ley WIOA.
 - b. Establecer y coordinar una presencia constante, centrada en el cliente, integrada, relevante y accesible en Internet, para maximizar, integrar y coordinar la utilización de las redes sociales para difundir los beneficios y éxitos del sistema.
 - c. Ampliar los servicios que se puedan ofrecer a través de Internet. Un ejemplo de ello es la determinación Inicial de elegibilidad, orientaciones sencillas sobre búsqueda de empleo y otras relacionadas.
 - d. Desarrollar procedimientos que rijan el cumplimiento del CGU, con los requisitos de igualdad de oportunidades y accesibilidad, tanto física como programática.
 - e. Establecer un servicio dedicado a atender las necesidades específicas de los pequeños y medianos comerciantes; promover el uso de las instalaciones o el personal del CGU por empresarios que lo requieran para llevar a cabo cernimiento, selección, entrevistas u otras actividades permisibles.
9. Adaptar las instalaciones físicas y sistemas de información del CGU para facilitar su uso por parte de los clientes, participantes y patronos.
 - a. Que las instalaciones del CGU sean atractivas para los clientes, que se facilite su uso y la Integración operacional de todos los programas.
 - b. Que las facilidades físicas estén a tono con las necesidades de los patronos para que puedan utilizar las mismas para las actividades autorizadas en la Ley.
10. Ofrecer adiestramiento continuo a los funcionarios del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral a los efectos de que los servicios que ofrezcan sean a tono con las Leyes y Reglamentación aplicable, logrando de esta manera capacitar a la fuerza laboral a base de las necesidades del mercado laboral.
 - a. Reorganizar el personal del CGU en equipos funcionales a base de los servicios que prestan.



- b. Desarrollar y mantener un programa integral de adiestramiento cruzado en coordinación con los socios, que abarque los conocimientos, las destrezas y la motivación requeridas para aumentar la capacidad, experiencia y eficiencia del personal, en el grado que sea requerido, de acuerdo con su función en el flujo de servicio.
 - c. Orientar al personal encargado de la entrada de datos sobre la importancia de la validación de datos, los procesos de recopilación, y la importancia de la precisión de informes para el funcionamiento adecuado de todo el sistema.
 - d. Desarrollar y mantener una base de datos de conocimientos en línea para intercambio y difusión de conocimientos entre programas, interpretaciones, normativa e Implementación de mejores prácticas en el sistema y los programas socios.
 - e. Orientar al personal que ofrece servicios a los patronos; que esté capacitado para coordinar los servicios a base de sus necesidades.
11. Mediante la identificación de recursos internos y externos evaluar tecnologías disponibles para agilizar y maximizar los servicios que se ofrecen a clientes, participantes y patronos. Obtener la tecnología adecuada a base de los recursos existentes.
- a. Documentar los procesos para la recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los diversos programas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral.
 - b. Adelantar el intercambio de datos para compartir datos clave y la información básica del cliente con los socios, a fin de facilitar el registro integrado, agilizar la prestación y evitar la duplicidad de servicios.
 - c. Adquirir la tecnología que nos permita maximizar los servicios que se ofrecen a los clientes y participantes.
12. Actualizar, a base de la experiencia, el flujo de procesos que se está utilizando, para agilizar y maximizar los servicios que se ofrecen a clientes, participantes y patronos.
- a. En los MOU'S establecer y delimitar los roles y responsabilidades de los socios incluyendo: establecer un enfoque común del sistema como "puerta principal" de servicios de la fuerza laboral; la integración progresiva del registro de participantes.
 - b. Que los servicios son provistos por su función, no por programas, incluido la prestación de servicios de apoyo; disponer Información básica sobre otros programas en las oficinas de los programas socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso apropiado de los mismos.
 - c. Adoptar procesos de evaluación Inicial uniformes mediante los programas; utilizar un proceso de clasificación sistemática para evaluar las necesidades y pertinencia de los servicios para participantes; e implementar un flujo secuencial común en las unidades de servicio para la inscripción del cliente, y su progresión hacia el desarrollo de destrezas, contratación y colocación.
 - d. Mantener una unidad de servicio y divulgación del sistema dirigida a patronos, que coordine una voz única en sus comunicaciones con los patronos.



13. Mediante monitorias al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral, asegurarnos que se cumpla con las Leyes y Reglamentos aplicables a los Socios del Sistema.
 - a. Revisar las guías de monitoria vigentes, actualizarlas anualmente.
 - b. Difundir la guía en el sistema para que los programas cumplan con los objetivos del sistema de Inversión en la fuerza laboral.
 - c. Efectuar monitorias periódicas para asegurarnos que se cumplen con los objetivos de la reglamentación; si los proveedores cumplen con los requisitos de WIOA; que se cumple con los requisitos de no discrimen e igualdad de oportunidades; con acción correctiva; o sanciones, si no se toman medidas correctivas.
 - d. Utilizar las monitorias para evaluar el cumplimiento del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral.
14. Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) a los efectos de que se integre efectivamente al mercado laboral.
 - a. Velar porque en el Sistema de Desarrollo Laboral se ofrezcan todos los servicios de carrera aplicables a los socios del sistema.
 - b. Establecer un sistema de referidos confiable, esto nos permitirá canalizar los servicios que se ofrecen a los participantes y ofrecer seguimiento.
 - c. En relación con el Título 1-B de la Ley WIOA ofrecer los servicios de Carrera Individualizados y los de Adiestramiento a base de las necesidades de los participantes. Los servicios están concentrados en el participante y enfocados en la creación de empleos.
 - d. Ofrecer los servicios de consejería y planificación de carreras adecuados para asegurarnos que los participantes finalicen satisfactoriamente los servicios y actividades que le son ofrecidos.
 - e. Referir a los participantes a las ofertas de empleo disponibles.
 - f. Ofrecer seguimiento a los participantes ubicados en empleos no subsidiados para asegurarnos que se mantengan en los empleos.
15. Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) en ocupaciones en demanda con énfasis en las destrezas que requieren los patronos.
 - a. Mantener actualizada la información relacionada con el mercado y la fuerza laboral.
 - b. Asegurarnos que los servicios a ser ofrecidos estén a tono con las necesidades de los patronos.
 - c. En las actividades relacionadas con la preparación para la búsqueda de empleo se enfatizaran las siguientes destrezas:
 - ✓ Puntualidad y responsabilidad
 - ✓ Capacidad para seguir instrucciones
 - ✓ Trabajo en equipo
 - ✓ Comunicación oral y escrita
 - ✓ Capacidad de aprendizaje
 - d. Todos los adiestramientos estarán dirigidos a otorgar credenciales relacionadas con ocupaciones en demanda.



- C. Estrategias de Integración con los Programas Medulares dirigidas a implementar las estrategias de la Junta Local
1. Se estarán efectuando una serie de reuniones, individuales y grupales, con los Programas Medulares de WIOA a los efectos de conocer sus aplicaciones y formularios que utilizan, en relación con los siguientes: Entrevistas para determinar elegibilidad evaluación de participantes, referidos para servicios y otros. Luego de las reuniones esperamos poder evaluar la Información y preparar formularios, uniformes, para evitar la duplicidad, según sea permitido por la reglamentación de todas las partes.
 2. En relación con la búsqueda de candidatos se analizarán las estrategias utilizadas por los Programas Medulares de WIOA, a los efectos de uniformar el proceso de búsqueda de candidatos, según sea permitido por la reglamentación de todas las partes.
 3. Luego que el Programa de Desarrollo Laboral, someta el modelo del Plan de Adjudicación de Costos (PAC) a ser utilizado, nos procederemos a reunir con los Programas Medulares de WIOA para discutir el mismo y proceder a redactar el PAC, según sea permitido por la reglamentación de todas las partes.
 4. En relación con las medidas comunes nos estaremos reuniendo con los Programas Medulares de WIOA, para discutir los procesos que efectúan como parte de la recopilación de datos y el seguimiento que ofrecen a los funcionarios para asegurarnos con el fiel cumplimiento de las mismas.
- D. Integración de Servicios de los Socios Requeridos y Opcionales
1. Las actividades antes mencionadas nos permitirán trabajar en equipo y por ende afectará positivamente el proceso de Integración.
- E. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a Individuos en el CGU
1. Servicios integrados del Servicio de Empleo y Título I en el Centro de Gestión Única
La prestación de los servicios de los programas medulares y de los restantes socios requeridos se orientara en torno a una integración centrada en el cliente y un enfoque de mejoramiento continuo, apoyada por guías adecuadas que contribuyan a alinear todos los Integrantes del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral. Los procesos estarán enfocados en la prestación de servicios medulares por áreas funcionales, en lugar de programas. La Integración de servicios en el Centro de Gestión Única será liderada por el Operador del CGU en estrecha colaboración con los Programas Medulares y los restantes socios requeridos y opcionales. El modelo para la integración de servicios ha sido probado operacionalmente y se han efectuado ajustes. El flujo general de servicios para buscadores de empleo que visitan el CGU es el siguiente:
 - a. EL saludo e Identificación de nuevos clientes o participantes se completa en una recepción común en la que el personal del operador recopila datos y valida mediante el SIAC si el cliente es nuevo o si es un participante de alguno de los programas. En caso este último, se refiere directamente al personal que coordina sus servicios.



- b. Los solicitantes de Compensación de Seguro de Desempleo, que están citados para recibir servicios de reemplazo, se refieren directamente a los funcionarios designados.
- c. Además, los buscadores de empleo se sirven con prontitud por el personal del Servicio de Empleo asignado a esta tarea funcional. Si quien busca empleo y es un nuevo cliente, sus datos demográficos y de registro se registraran en el SIAC antes de ser guiado para recibir orientación general sobre los servicios disponibles en el CGU, o al centro de recursos, si opta por utilizar el centro de recursos integrado para obtener información, ya sea en forma asistida personal o no asistida.
- d. Personal de Wagner-Peyser y Título I se dirigirán las sesiones de grupo para proveer orientación a clientes y ayudarles a comprender de forma general los servicios ofrecidos mediante el CGU.
- e. Si el cliente opta por servirse a sí mismo de los recursos disponibles para buscar empleo, preparar resume, usar el teléfono y otros recursos, será guiado al CGU. El personal estará disponible para ayudar a los clientes que requieren ayuda en el análisis de las ofertas y la información disponible.
- f. 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. La misma será efectuada, principalmente, por el personal del servicio de Empleo. Una herramienta de evaluación común está siendo desarrollada por funcionarios del Servicio de Empleo, en el ámbito estatal, a fin de recopilar las necesidades de información que requieren todos los programas básicos y socios requeridos de modo que se facilite el servicio.
- g. Aquellos clientes que no se consideran preparados para el empleo se refieren al programa adecuado para recibir asistencia. La estructura de referidos es fundamental para la eficacia del sistema y será habilitada por memorandos de entendimiento entre los programas. El personal del CGU debe tener un 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.
- h. Los socios del sistema ofrecen 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 podrá llevar a cabo una actividad de colocación de empleo o referir al participante al Servicio de Empleo.
- i. 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 el participante se coloca en el empleo, se ofrecerá seguimiento por un periodo no menor de 12 meses. Si no se logra la inserción laboral o la retención, el personal de Wagner-Peyser determinara los servicios adicionales, incluidos los servicios de apoyo, necesarios para lograr la meta de empleo.



- j. Los servicios se ofrecerán al participante hasta que sea colocado en un empleo, no Subsidiado, con el fin de cumplir con el propósito de WIOA. Después de la colocación, se ofrecerá seguimiento durante un periodo no menor a 12 meses, para asegurar la conformidad con las medidas de desempeño.

2. Programa de Jóvenes

En relación con el CGU aquellos jóvenes que no sean elegibles para el Programa de Jóvenes, Título I-B y Job Corps, se referirán a otros socios o programas que ofrezcan servicios a jóvenes. Se dará seguimiento para asegurarnos que le sean provistos los servicios. Las actividades estarán dirigidas a jóvenes de 16 a 24 años en la escuela (25%) y fuera de la escuela {75%}. En relación con los Jóvenes entre las edades de 16 y 24 años, que no han completado el cuarto año de escuela superior, Se dará prioridad a la coordinación con el Programa de Educación de Adultos y Alfabetización Familiar. La Junta Local, en relación con el Registro de Proveedores de Servicios de Jóvenes, conforme a la Sección 681.400 del Reglamento Federal de WIOA, y el Registro de Proveedores vigente, ha determinado que las actividades de Experiencia de Trabajo Incluyendo Internado, Adiestramiento en el Empleo y Empleos de Verano, así como los Servicios de Sostén y Seguimiento para el Programa de Jóvenes, al amparo de la Sección 681.400 de la Reglamentación Final emitida por el Departamento del Trabajo Federal el 18 de agosto de 2016, serán coordinadas por el ente administrador de los fondos. Las Experiencias de Trabajo serían coordinadas en el Sector Privado y en el caso de los Internados, como dicta la política pública del Estado, podrán ubicar hasta un veinte por ciento (20%) de los participantes en el Sector Público. Todas las actividades (elementos) del Programa de Jóvenes estarán disponibles, Podrán ser ofrecidas por Proveedores de Servicios, incluidos en el Registro Proveedores de Jóvenes, por el ente administrador de los fondos o por organizaciones de la comunidad con experiencia.

3. Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

Los esfuerzos de capacitación para el trabajo, bajo el Título I - B, se centraran en la capacitación en el trabajo, El adiestramiento en el empleo, continua siendo un método clave para prestar servicios de capacitación para adultos y trabajadores desplazados.

A través de la adopción de guías apropiadas, y como alternativa a la capacitación en el trabajo se podrá utilizar hasta un 10% de los fondos disponibles para adultos y trabajadores desplazados, para proveer puestos de trabajo transicional a individuos, para personas con barreras para empleo que están crónicamente desempleados o tienen un historial de trabajo inconsistente. Las actividades se determinaran tomando en consideración las necesidades individuales de los participantes, así como la disponibilidad de recursos, Además, se enfatizara la capacitación "a la medida" con el fin de satisfacer las necesidades especiales de un patrono o grupo de patronos.

4. Programas de Educación de Adultos y Alfabetización (Titulo II)

El Sistema de Desarrollo Laboral se complementan con las actividades de los Programas de Educación de Adultos y Alfabetización (Titulo II), Los programas del Título II apoyaran al sistema para contribuir a que los participantes logren un diploma de escuela secundaria; se transfieran a la educación postsecundaria y el adiestramiento para tener



éxito en el mercado laboral. Los recursos del programa serán priorizados y coordinados con los socios para consolidar los servicios que respondan a las necesidades sistema de la fuerza laboral.

-La primera prioridad de servicio del programa atenderá las necesidades de Educación Básica para Adultos, especialmente entre adultos de bajos ingresos, desventajados y reclusos. El programa evalúa las destrezas de los participantes y les proporciona las competencias de alfabetización y matemáticas necesarias para aprender a leer y escribir con un nivel adecuado para funcionar en el trabajo, en la familia y en la sociedad. Los servicios se prestan en un ambiente que no se perciba como amenazante y comprenden competencias académicas básicas, alfabetización digital y destrezas de auto-manejo que proporcionan a los adultos los conocimientos necesarios para identificar y asegurar un empleo, adelantar en el trabajo, mejorar la crianza de los hijos y las destrezas Interpersonales y continuar estudios de escuela secundaria para adultos.

-Las clases de Inglés e Inglés Conversacional seguirán siendo provistas como parte del Programa de Educación de Adultos, que se ofrece en las escuelas y centros de educación de adultos. Los objetivos del programa de inglés como segundo idioma, y de los programas académicos en Inglés son: proveer a los adultos los conocimientos y destrezas necesarias para utilizar correctamente el idioma inglés en el ámbito académico, así como también en entornos de trabajo desarrollar la capacidad auditiva, lectura, escritura y destrezas orales y medir su rendimiento utilizando las normas del programa de inglés y las medidas de desempeño establecidas para Inglés como segundo Idioma. Tienen un alto grado de funcionalidad y un enfoque práctico, lo que aumenta su pertinencia para los hispanohablantes que están aprendiendo inglés para acceder al empleo o progresar en un entorno de trabajo.

-El segundo orden de prioridad para la prestación de servicios del programa se centra en los adultos con necesidad de servicios de educación para el empleo. El objetivo es desarrollar las destrezas y conocimientos necesarios a fin de que los participantes puedan obtener, retener, o mejorar su empleo.

-En tercer orden de prioridad para la prestación de servicios se dirige a 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 un programa de Educación Básica para Adultos, cuyo objetivo es mejorar las habilidades básicas en lenguaje y matemáticas. Estos programas proporcionan a los adultos las destrezas académicas, de empleabilidad y de superación personal para ayudarles a obtener un diploma de escuela secundaria y para transitar hacia la educación superior, a través de rutas ocupacionales.

-Una cuarta prioridad se dirige a Inmigrantes y adultos desventajados, adultos sin hogar, madres solteras y trabajadores domésticos desplazados, a través de programas de educación familiar. Mejorar el rendimiento del estudiante, mejorando el nivel educacional de los padres, es una estrategia que ha demostrado tener éxito en el Programa de Educación para Adultos. Esto se logra al proporcionar a los padres las destrezas necesarias y la confianza en sí mismos para apoyar las necesidades de



aprendizaje de sus hijos, participar activamente en su proceso de educación, así como ser tutores capaces y mejores padres, y mejorar sus destrezas personales.

-El siguiente orden de prioridad en la prestación de servicios se le otorgara a los servicios de educación secundaria para personas adultas, para adultos desventajados económicamente, personas con impedimentos, adultos sin hogar, confinados, adultos con Impedimentos, padres y madres solteras y trabajadores domésticos desplazados, en el nivel tres o mayor, que necesitan alcanzar un diploma de escuela secundaria o equivalencia y transicional a la educación postsecundaria.

5. Servicios de Rehabilitación Vocacional

La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) ofrece una amplia gama de servicios a personas con Impedimentos, con el fin de Integrarlos en la fuerza laboral, Incluidos: adiestramiento en entornos personales u ocupacionales, servicios de pre empleo, consejería y servicios de preparación para el empleo (resume, entrevistas, identificación de candidatos listo para su uso y referidos a las ofertas de empleo), entre otros. También patrocina adiestramientos en conjunto con diversas Instituciones educativas acreditadas para facilitar que los clientes adquieran los conocimientos y destrezas ocupacionales necesarias para desempeñarse en el lugar de empleo.

-Por otra parte, la ARV trabaja directamente con los patronos para crear oportunidades de empleo para las personas con impedimento. Con este fin, se dispone de personal cualificado en diversas disciplinas, entre los que el consejero de rehabilitación profesional es el principal. El personal de los Centros de Apoyo y Modos de Empleo (CAME) de la ARV, orienta a los empleadores sobre los servicios disponibles, y les asesora sobre los beneficios derivados del adiestramiento y reclutamiento de las personas con impedimentos, entre otros servicios.

-El programa continuara sirviendo a las personas con impedimentos, con el fin de Integrarlos en la fuerza laboral. Además de apoyar el acceso pleno a servicios mediante el CGU, la ARV continuara sirviendo a la juventud y los estudiantes con Impedimentos, con énfasis en las personas con impedimentos significativos, y con necesidad de servicios de transición pre empleo.

F. Coordinación, Integración Y Prestación de Servicios a Patronos

-El funcionario asignado a promover los empleos, así como la Gerencia, en estrecha coordinación con la Junta local, trabajaremos directamente con los patronos a los efectos de promover la creación de empleos. Promoveremos el uso de las Instalaciones y personal del CGU entre los patronos para que el CGU 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, en sus comunicaciones con los patronos.

El CGU apoyara 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.

Los servicios a patronos incluyen, pero no se limitan a:

- Entrevistas y evaluación de candidatos para elegir personal calificado y diestro para atender su necesidad de trabajadores;
- Información del mercado laboral;
- Membresía en grupos de trabajo, asociaciones del sector, comités de patronos, entre otras entidades, para intervenir con la formulación de políticas para la educación, adiestramiento y empleo de la fuerza laboral en los ámbitos local y regional;
- Uso del CGU para divulgar ofertas de empleo;
- Incentivos, subsidios, seguimiento y servicios de apoyo a los empleados, incluidos servicios iniciales para obtener un certificado de salud y prueba de drogas, antecedentes penales, y otras certificaciones requeridas para los futuros empleados

El Crédito Contributivo por Oportunidad de Empleo (WOTC, por sus siglas en idioma Inglés), es un incentivo federal concedido a patronos del sector privado a cambio de que recluten personas de doce grupos poblacionales específicos que, de ordinario, enfrentan barreras significativas para empleo. El WOTC se suma al resto de programas de la fuerza laboral para incentivar la diversidad de individuos en los lugares de empleo y facilitar el acceso de las personas especificadas a buenos puestos de trabajo y a que se muevan de la dependencia económica hacia la autosuficiencia.

En relación con el crédito, el personal del Servicio de Empleo:

- Determina de forma expedita la elegibilidad de Individuos como miembros de alguno de los grupos especificados.
- Emite de forma expedita certificaciones, denegatorias, o notificaciones de invalidez para el Crédito.
- Mantiene un sistema para supervisar periódicamente las actividades e Iniciara acciones correctivas apropiadas, como corresponda.
- Maneja los acuerdos con los programas TANF y PAN, que prestan servicios a la mayoría de los trabajadores que son objeto de las aplicaciones del WOTC, y capacita al personal de estos programas.
- Mantienen esfuerzos cooperativos con organizaciones de empleo y adiestramiento que ya están trabajando con el sector privado, tales como: organizaciones de veteranos, comités de patronos y juntas locales, para orientar a los patronos sobre los requisitos del WOTC.
- Adiestra, según corresponda, al personal estatal y de las agencias participantes y monitorea y presta asistencia técnica a estas agencias.
- Participa en actividades de divulgación con el fin de ampliar la cantidad de patronos calificados para utilizar el crédito y aumentar el número de certificaciones positivas.



- G. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con las Instituciones Educativas
- La Junta Estatal asumirá sus funciones de convocatoria bajo WIOA para aprovechar los recursos y sumar el apoyo del Consejo de Educación, el Departamento de Educación, las instituciones de educación superior y las instituciones de educación vocacional y técnica, para adoptar un marco común para apoyar la Implantación de rutas ocupacionales y para adelantar la alineación de la los sistemas de educación y los sistemas de la fuerza laboral. Las Instituciones educativas también serán Involucradas en calidad de proveedores de servicios educativos y de adiestramiento y son críticas para la implementación exitosa del programa de Aprendizaje Registrado.

En cuanto a los servicios para estudiantes con impedimentos, la Lev 51-1996, según enmendada, ordena la coordinación entre el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación y la ARV, entre otros organismos, con el fin de asegurar una transición sin complicaciones de los estudiantes con Impedimentos en tránsito hacia la educación superior o el mundo de empleo. El ARV interviene en el proceso antes que los estudiantes con impedimentos que son elegibles para recibir servicios se gradúen del sistema escolar, y facilita su inserción en programas de estudio o adiestramiento en instituciones de educación superior. La ARV patrocina capacitación en diversas instituciones educativas acreditadas, con el fin de que adquieran los conocimientos y destrezas necesarias para el empleo.

En términos de satisfacción de las personas con barreras para el empleo, junto con la educación básica para adultos, el programa de EVT del DE es clave para atender las necesidades de desarrollo laboral de la población correccional. Ver sección III(a) (2) (8) para información adicional sobre coordinación con los programas bajo la Ley Federal Carl D. Perkins

- H. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con los Proveedores de Servicios de Adiestramiento

-La flexibilidad que ofrece WIOA será utilizada para ampliar el número y el tipo de proveedores de adiestramientos a ser recomendados para el Registro Estatal de Proveedores de Adiestramiento. Por ejemplo, la implementación del programa de Aprendizaje Registrado podría permitir la participación de los sindicatos, asociaciones profesionales y proveedores establecidos como IHE, en calidad de proveedores de adiestramientos.

Según dispuesto bajo WIOA, la jurisdicción mantiene una lista pública de proveedores elegibles y sus programas de adiestramiento, incluyendo información pertinente y de costos.

Para efectuar las recomendaciones se efectúan, entre otros, los siguientes:

- Analizar el Impacto de factores económicos, geográficos y demográficos, y las características de las poblaciones atendidas por los proveedores, Incluyendo sus dificultades de acceso a servicios, si las hubiera.
- Determinar las ocupaciones para las que se solicitan los servicios de adiestramiento, que deberán ser ocupaciones para las que haya demanda en la región geográfica cubierta por la Junta local.



- Establecer los criterios de elegibilidad, los requisitos para obtener Información adicional y los niveles mínimos de desempeño para los proveedores de adiestramiento adicionales a lo establecido por la Junta Estatal, que pudieran ser aplicables a la región.
 - Salvaguardar 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 ingles).
 - Adoptar procedimientos relacionados con las actividades de Adiestramiento en el Empleo, Adiestramiento a la Medida, Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, Empleo Transicional u otros según se establece en la sección 134(c)(3)(G)(ii) de WIOA.
- Se recopilara información sobre desempeño para determinar si los proveedores cumplen con los criterios establecidos. Los proveedores que cumplan con los criterios se consideraran como proveedores de adiestramiento elegibles.

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

-Según el Plan Estatal Unificado una de las metas es propiciar la expansión de los fondos disponibles y el aprovechamiento de fuentes de financiación no tradicionales para apoyar el crecimiento del sistema de la fuerza laboral.

La colaboración con el Departamento de la Familia añadirá al sistema la fuerza laboral, los recursos disponibles para servicios de educación vocacional de TANF y aquellos disponibles bajo el Programa de Vales para Educación y Adiestramiento (Chafee), lo que representa oportunidades adicionales para atender las necesidades laborales de las personas de bajos ingresos y los jóvenes. Mediante una coordinación continua, los recursos estatales dedicados ahora a financiar educación básica, educación vocacional, e incentivos contributivos podrán utilizar para apoyar el sistema.

Una mayor coordinación con el Consejo Educación Superior de Puerto Rico, facilitara recopilar datos suministrados por las Instituciones educativas, con el propósito de retroalimentar los sistemas educativos y de fuerza laboral.

Identificar oportunidades de financiamientos competitivos adicionales o subutilizadas que puedan beneficiar a cualquiera de los componentes del sistema de desarrollo laboral. Con este objetivo presente, se evaluara la solicitud de designación de la Junta Local como una organización exenta bajo la sección 501(c) (3) del Código Federal de Rentas Internas, para perseguir fuentes no tradicionales de financiación.

J. Aumentar el Acceso a Instituciones Post-secundarias para la obtención de Credenciales

-El Área Local de Desarrollo Laboral Noreste llevará a cabo actividades para involucrar a los proveedores de educación y capacitación según se detalla en el Plan Estatal Unificado 2016, para Implementar estrategias que faciliten el acceso a credenciales de educación.



Los municipios del Área Local Noreste están ubicados en una zona rural con muy pocas instituciones postsecundarias, por lo que nuestra área se propone avanzar en la implementación de estrategias para expandir la accesibilidad de credenciales reconocidas en la Industria. Con la unificación del Plan Regional contaremos con alianzas de Instituciones de la región que nos permitan llevar a cabo actividades de alineación con proveedores de educación y capacitación que nos faciliten el acceso a credenciales de educación superior.

Además, nos uniremos al plan estatal que vislumbra la participación directa en el proyecto de ley para establecer el "Programa de Aprendizaje de Puerto Rico", actualmente adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Con miras a aprovechar la flexibilidad que ofrece este programa. Esto, nos permitirá expandir las oportunidades de instrucción relacionadas con empleo y credenciales a través de:

- Patronos que proporcionan instrucción formal en sus instalaciones, así como capacitación en el lugar de trabajo;
- Patronos que descansan en una institución postsecundaria, escuela de formación técnica o proveedor elegible de actividades de educación y alfabetización para adultos, bajo el Título II, para proveer instrucción;
- Programas de Adiestramiento Conjunto para Aprendizaje, manejados en forma conjunta por patronos y sindicatos;
- Intermediarios que sirven como patrocinadores del programa y asumen la responsabilidad por la administración del Programa de Aprendizaje, aportando sus conocimientos para desarrollo curricular, enseñanza en el aula y servicios de apoyo, según corresponda, e incluyendo:
 - Instituciones educativas que administran el programa, en conjunto con patronos, para contratar aprendices y prestar servicios de educación, en clase o instrucción en línea,
 - Asociaciones industriales, incluidas las asociaciones profesionales que intervienen en el proceso de mantenimiento de las credenciales para ciertos oficios en Puerto Rico, que administran el programa y trabajan con patronos o miembros y entidades educativas
 - Organizaciones de base comunitaria que administran el programa en conjunto con los patronos, entidades educativas y la comunidad

Como estrategia adicional, el Área Local Noreste planifica la creación de alianzas con Organizaciones representativas de industrias que tienen capítulos locales en Puerto Rico dentro de nuestra región y que emiten credenciales profesionales.

K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado

-La reorganización dispuesta por la Ley 171-2014, que transfirió el PDL, al DDEC, promoverá la integración de las actividades de la fuerza de trabajo y desarrollo económico, según persigue WIOA. Con la transferencia, se amplían las oportunidades de colaboración con las unidades departamentales, incluyendo el Centro de Contratación Federal (FeCC, por sus siglas en Idioma



Inglés), la red de apoyo empresario de ventanilla única manejada por la CCE, la Oficina de los Incentivos Industriales, el Programa de Desarrollo de la Juventud, y el Centro Regional de EB-S. Bajo el liderazgo del Departamento, las áreas de trabajo excedente de trabajo se podrían promover activamente para ampliar los beneficios de HUBZones a los patronos y las empresas; el cumplimiento con empleo afirmativo por los contratistas federales se puede conducir de manera más eficaz; y los mecanismos establecidos para el establecimiento de alianzas con asociaciones industriales y organización de conglomerados Industriales pueden ser puestos a la disposición de la Junta Estatal para el avance de estrategias sectoriales.

Una estrategia clave para alentar el entrelazamiento del desarrollo económico y el desarrollo de la fuerza trabajadora, será la dirigida a coordinar con las entidades estatales encargadas de certificar la concesión de incentivos fiscales en el marco de diversos programas estatales, con la finalidad de facilitar el cumplimiento con sus mandatos de creación de empleo a través de los bancos de mano de obra calificada del sistema de desarrollo de la fuerza laboral, en particular, para facilitar el acceso a empleo de los más jóvenes y las personas con Impedimentos.

L. Sistemas y Políticas Operaciones Locales

1. Descripción del estado de los sistemas operativos:

El Área Local Noreste seguirá las estrategias estatales con relación a los sistemas operacionales, incluyendo la política propuesta para esto por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) en el Plan Estatal Unificado 2016. Utilizaremos los sistemas ofrecidos por el estado para el manejo de información y base de datos, así como los sistemas de comunicación, manejo de caso y bancos de trabajo.

Además, se instruirá a la población el acceso a plataformas disponibles para servirles, tales como: Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo, Bancos de Empleo (PRJobs), entre otros. La implementación de tecnología nueva dependerá de las estrategias establecidas por el PDL; así como la actualización de los mismos conforme a WIOA.

a. Sistemas de información de Mercado Laboral (LM)

Ei sistema de información del mercado laboral y la fuerza laboral (WLMI, por sus siglas en idioma inglés), establecido bajo la sección 491-2 de la Ley Wagner Peyser, es administrado y mantenido por el DTRH. El Departamento también mantiene un Negociado de Estadísticas Laborales, una División de Investigación sobre Destrezas Ocupacionales, y administra la Encuesta de Empleo y Salarios y la Encuesta de Empleo No Agrícola, además de otras encuestas especiales, estudios e investigaciones. Los productos están disponibles en <http://www.mercadolaboral.pr.gov/>.

-Puerto Rico cumple con los requisitos de la Base de Datos de Información de la Fuerza Laboral (WIDb, por sus siglas en idioma inglés) requisitos y habrá completado la transición a la versión 2.6 antes de junio de 2016, asegurando así la comparabilidad de datos con otras jurisdicciones de los Estados, con respecto a proyecciones de empleo; salario; información sobre licencias ocupacionales, así



como los datos procedentes de fuentes nacionales sobre programas educativos; localización de los centros de educación y adiestramiento; e información de contacto para todos los patronos.

-El DTRH mantiene un sistema de WLMI totalmente accesible para múltiples grupos de clientes, incluidos los buscadores de empleo, los patronos y quienes establecen política pública. Las proyecciones para empleo por ocupación se mantienen a largo plazo (10 años) y corto plazo (2 años), así como desagregada para unidades sub estatales. Las jurisdicciones utilizan el Sistema de Información de Empleos y Compensación Local (LEWIS, por sus siglas en idioma inglés) del USDOL para derivar patrones de personal para las proyecciones sub-estatales.

-Como es requerido por el USDOL, el DTRH también produce un Informe Anual de Análisis Económico para la jurisdicción, una herramienta esencial para la planificación estratégica de WIOA y otros programas del sistema de la fuerza trabajadora. El informe proporciona información y análisis que pueden apoyar la planificación de la fuerza trabajadora y decisiones de política pública para el desarrollo de fuerza de trabajo, la educación, el desarrollo económico y la participación de las empresas en torno a estrategias sectoriales y rutas ocupacionales. El análisis contenido en el Informe para el año 2015, ha sido integrado en el Plan Estatal Unificado y se utilizará en la formulación de planes de las áreas regionales y locales en el marco de WIOA.

-Puerto Rico también utilizó una parte de sus fondos JD NEG disponibles para 2015, para planificar un Sistema de Manejo de Información Estratégica de la Fuerza Trabajadora, consistente en una base de datos de información del mercado laboral (LMI), una nueva plataforma Integrada de correlación de ofertas y solicitudes de empleo, y una plataforma para ofrecer adiestramiento bilingüe en línea y capacitación para los residentes y personas interesadas en desplazarse a la jurisdicción.

-La implementación de la Iniciativa del Sistema longitudinal de Datos (SLDS, por sus siglas en idioma inglés) para los niveles K-12 en toda la jurisdicción, un componente clave del sistema WLMI que propiciara el aumento de la visibilidad de datos en los sistemas de enseñanza primaria y secundaria. El objetivo último de la SLDS, es contribuir a mejorar la política de educación y las decisiones operacionales contando con datos relativos a los logros del estudiante a través del tiempo. También tiene por objetivo establecer los mecanismos de organización, políticas, procedimientos, sistemas y de recursos humanos necesarios para perpetuar su utilización por los Interesados en la educación en todos los niveles. Un resultado Inmediato será contribuir a mejorar la capacidad para identificar jóvenes fuera de la escuela que precisan servicios del sistema de la fuerza trabajadora.

-El programa de Educación para Adultos está integrado con el Comité de Dirección de Datos y coordina la integración de los datos recogidos en el Sistema de Información para Adultos en el portal de acceso del sistema longitudinal, lo que



facilitara el acceso a los datos del programa y mejorara las capacidades para la presentación y análisis de los datos necesarios para apoyar el proceso decisional. El Departamento de Educación espera planificar la extensión del sistema para evolucionar hacia un sistema P-20W en toda la jurisdicción.

b. Sistemas de Bases de Datos

El SIAC es el sistema de manejo de casos para la red de Centros de Gestión Única. Es un sistema en línea para la recopilación de datos, la presentación de Informes y el manejo de casos con base en los protocolos WIASRD publicados por la ETA, el informe de Desempeño del Programa de Asistencia por Ajuste Comercial y las estructuras de datos del Servicio de Empleo. La jurisdicción Identificó como prioritarias las mejoras identificadas para estos sistemas por la Oficina de Contabilidad Gubernamental (GAO, por sus siglas en Idioma inglés): contar con validaciones para limitar errores en los datos; identificar las fechas en que los participantes completaron servicios; y la capacidad para permitir que el personal pueda consultar al sistema para evaluar la confiabilidad e integridad de los datos.

-El sistema mantiene la Información del cliente, incluyendo un nivel mínimo de datos que deben ser recopilados para evidenciar el cumplimiento con los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación. EL PDL estará evaluando ofertas para modificar el sistema a los efectos recopilar toda la Información aplicable a WIOA.

c. Sistemas de Comunicación

Toda comunicación es realizada a través del sistema de manejo de casos para la red (SIAC).

d. Sistemas para el Manejo de Casos, Bancos de Empleo, etc.

En el sistema SIAC recopilamos datos de los participantes. Este es un sistema en línea donde se recopilan datos, se presentan informes y el manejo de casos cumpliendo con los protocolos WIASRD publicados por la ETA, el informe de Desempeño del Programa de Asistencia por Ajuste Comercial y las estructuras de datos del Servicio de Empleo. Se identificaron unas mejoras para este sistema entre los que se encuentran: contar con validaciones para limitar errores en la entrada de datos, identificar las fechas en que nuestros participantes completaron los servicios que no necesariamente tienen que ser similares a la fecha en que finalizó la actividad en la cual participaba; y la capacidad para permitir que el personal asignado pueda consultar al sistema la validez de los datos y la confiabilidad de los mismos.

-El sistema SIAC mantiene la información, sobre la Evaluación Objetiva, Comprensiva y Especializada, así como del Plan Individual de Servicios en el caso que el participante sea Joven o del Plan Individual de Empleo cuando son Adultos y Trabajadores Desplazados. Además, contiene Información sobre las pruebas estandarizadas que se ofrecen como un Instrumento de evaluación que requieren tanto el Departamento del Trabajo Federal como la Administración de Empleo y Adiestramiento. De igual forma recopila información sobre el seguimiento



ofrecido a los participantes para la verificación de metas alcanzadas ya sean académicas, ocupacionales o de empleabilidad. Estos datos deben ser recopilados para evidenciar el cumplimiento de los requisitos de igualdad de oportunidades y de no discriminación por razones de raza, color, sexo, razones políticas ni religiosas.

-El SIAC es un programa suplido por el Estado por lo que una vez el estado incorpore o actualice el mismo nuestra Área Local cumplirá con los debidos requisitos de la Ley WIOA. En adición, el SIAC facilita un Banco de Empleos para poder ayudar a los participantes en la búsqueda de empleo, esto nos beneficiara aún más cuando aunemos los esfuerzos en el Plan Regional.

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

El Sistema de Elegibilidad y Lista Estatal de Proveedores de Adiestramientos, es un sistema 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 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 nuestra Área 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 el Área Local publique las ocupaciones en demanda para nuestra zona geográfica y remitir los datos relacionados a la Junta Estatal. Esperamos contar con la asistencia de parte del PDL para que la aplicación sea actualizada para cumplir con la publicación de los datos de proveedores, como requiere WIOA.

f. El Sistema de Información Contable (MIP, por sus siglas en Ingles)

El Sistema "MIP" es utilizado en las Áreas Locales para mantener los registros de contabilidad unificados. Se registra el presupuesto, modificaciones y/o notificaciones de cambios aprobadas durante cada año fiscal en el Sistema. Con esta información procedemos a hacer las obligaciones de los pagos anuales y registrar los gastos. Al recibo de cada factura creamos la cuenta por pagar y así procesar los pagos mediante cheques. Cuando hacemos este proceso la cantidad obligada es disminuida del balance de la asignación de fondos, lo que nos deja ver un balance real después de cada obligación.

-Quincenalmente emitimos Informes de gastos que son enviados al DDEC para evidenciar el proceso y que ellos puedan hacer el desembolso para proceder con los pagos. Con este proceso se trata de mantener las cuentas bancarlas en 0 cerca del balance cero, requerido por las normas de estos fondos federales. Anualmente el DDEC monitorea este proceso y nos hace recomendaciones para mejorar el uso de los fondos "WIOA".

-El sistema "MIP" también provee un programa para el área de nóminas y de Inventario de equipo. En el área de nómina se trabaja con el pago de participantes, el pago del personal del Área Local y los beneficios marginales que proceden con



cada nómina. Nos facilita los informes para las planillas trimestrales. Esta información, una vez se tramitan las nóminas y/o estipendios, es transferida al área de contabilidad para registrar el gasto en los diferentes Informes. Para reconocer el equipo del Área Local utilizamos el programa de "Fas Gov". Esta área nos provee para hacer las depreciaciones y emitir Informes que luego serán registrados en "MIP accounting". Todos estos procesos son iguales para todas las Áreas Locales, lo que les facilita al DDEC procesar los diferentes informes que les requiera el Estado.

- g. Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo
El sistema permite la presentación en línea de una reclamación compensación de seguro por desempleo. Los usuarios pueden presentar una reclamación inicial si han trabajado en Puerto Rico por lo menos dos trimestres durante los últimos diez y ocho (18) meses, y si perdieron su empleo debido a razones fuera de su control. El tiempo para completar la solicitud no debe exceder de treinta (30) minutos. Además, se aceptan reclamaciones por teléfono, a través del número (787) 945-7900, servicio que está disponible durante las horas de trabajo regulares.
- h. El Sistema de información de Estudiantes (SIS, por sus siglas en Idioma Inglés), que utiliza el sistema de datos de Educación de Adultos de Puerto Rico
En Puerto Rico se utiliza el Sistema de Información de Estudiantes (SIS, por sus siglas en idioma Inglés) diseñado para ayudar a los proveedores con la recopilación, análisis y utilización de datos para identificar e implementar estrategias para alcanzar los niveles esperados de rendimiento. Se están implementando en Nuestro Centro de Gestión Única una vez el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) haya realizado las gestiones para unificar el Sistema.
- i. La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) mantiene el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación Vocacional.
La Administración de Rehabilitación Vocacional utiliza el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación. Este mantiene los datos sobre los servicios prestados a solicitantes y consumidores, así como los datos necesarios para preparar los informes federales y estatales. CRIS (por sus siglas en el idioma inglés) no está integrado aun con los sistemas de los Centros de Gestión Única o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Las capacidades de manejo de casos del sistema se han actualizado para recopilar datos sobre servicios de Transición Pre-Emplo de estudiantes con impedimentos.
- j. Bancos de Empleo
PR.JOBS es el Banco de Empleo oficial del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. 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, un 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.

-Job Central utiliza el codificador O"NET para asignar códigos ocupacionales. Por su parte, "Direct Employers" utiliza una versión actualizada y no permite cargar ordenes de empleo por el sistema de una agencia estatal mientras no cuente con un código SOC/ O"NET valido asignado.

-Tras su registro en PR.JOBS, un buscador de trabajo tendrá acceso a una amplia red de patronos, puede publicar su resume 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 sus resumes en línea y podrá extender una invitación para una entrevista, en forma totalmente transparente para el buscador de empleo.

-Como parte de las mejoras a estos sistemas, se planifica integrar PR.JOBS con el sistema SIAC para descargar el contenido de PR.JOBS en SIAC, y viceversa, con el objetivo de llegar a un número máximo de personas que buscan empleo. Una vez que se complete la integración, el SIAC será capaz de descargar todas ofertas de trabajo publicadas en PR.JOBS, al tiempo que podrá cargar las ofertas de trabajo publicadas cargadas en el SIAC de forma directa, por el personal de WP diariamente.

k. Sistema de Intercambio Laboral (Labor Exchange)

PR.JOBS recopila las oportunidades de empleo no duplicadas, publicadas por patronos verificados. No obstante, el Sistema de Intercambio Laboral de WP (en SIAC), no se beneficia de las más de novecientas (900) oportunidades de empleo publicadas diariamente en PR.JOBS.

-Según mencionado, se propone mejorar el sistema para descargar el contenido de PR.JOBS en el Sistema de intercambio laboral (SIAC), y viceversa, para llegar a un mayor número de solicitantes de empleo. Una vez se complete la integración, prevemos aprovechar las ofertas de PR.JOBS en ocupaciones de alto nivel técnico en la industria farmacéutica y otras industrias clave en Puerto Rico. Esto mejorará la correlación de los solicitantes de empleo con las oportunidades de empleo disponibles. Las mejoras a la plataforma de búsqueda de trabajo tendrán que integrar PR.JOBS y SIAC, de modo que todas las ofertas publicadas en PR.JOBS estén disponibles para ser utilizadas por SIAC.

l. Sistema Integrado Administración de Clientes (SIAC)

El sistema se basa en los requisitos de informes y mantenimiento de archivos contenidos en los manuales y documentación WIASRD/ES/TAPR, que están desafiados para fortalecer las diferentes formas de Informar desempeño de programas al USDOL mediante la utilización de una sola estructura racionalizada de informes. Esta estructura integral se apoya en un conjunto de formatos de informes trimestrales uniformes para la captura de datos sobre los servicios a patronos y personas que buscan empleo en los programas, Incluyendo un informe



especial sobre los servicios a los veteranos. Un componente clave de esta estructura de informes es el conjunto estandarizado de elementos de datos que incluye Información sobre las características demográficas de los participantes, los tipos de servicios recibidos y los resultados de desempeño con base en medidas comunes definidas consistentemente a través de programas. Este sistema se utiliza para responder más rápida y eficazmente a las necesidades de manejo de información por parte de la ETA, el Congreso y el público en general.

-El sistema SIAC contiene importantes instrucciones para la construcción de informes y el mantenimiento archivos de casos para su uso por todos los beneficiarios de fondos que administran Wagner-Peyser, VETS, programas bajo el Título I de WIOA, NEG, Y programas de TAA financiados por el USDOL. Sus principales componentes son:

- Informes trimestrales sobre los servicios a clientes que buscan empleo. Contiene dos formatos de informes trimestrales normalizados e instrucciones relacionadas que apoyan la presentación de informes de servicios prestados a los clientes que buscan empleo, incluidas los veteranos, y los resultados de desempeño basados en un conjunto de medidas comunes.
- Datos normalizados de archivos. Contiene una introducción general para ayudar a los usuarios a leer el diseño de registro individual y una lista completa de los elementos de datos (con definiciones correspondientes) considerados importantes para el manejo y evaluación de los programas por parte del personal que presta servicios a participantes. También se incluyen los valores de codificación, marcadores sobre tamaño de campo y tipo de datos y una guía de aplicación asigna cada elemento de datos a uno o más programas en el sistema de la fuerza trabajadora, para colocar cada elemento de datos en su contexto adecuado.
- Informe de Participantes bajo la Ley de Comercio (TAPR). Puerto Rico está obligado a mantener registros Individuales estandarizados que contienen características, actividades y resultados de información para todas las personas que reciben los servicios o beneficios asistidos por el programa de Asistencia por Ajuste Comercial. Estos registros individuales se conocen colectivamente como el Informe de Participantes bajo la Ley de Comercio (TAPR).

Los propósitos del TAPR son los siguientes:

- Establecer un conjunto estandarizado de elementos de datos, definiciones y especificaciones que se puedan utilizar para describir las características, las actividades y los resultados de las personas atendidas por el programa TAA.
- Facilitar la recopilación y presentación de información válida, consistente y completa de un individuo con el fin de apoyar la gestión, la evaluación y el mejoramiento continuo del programa a nivel local, estatal y federal.



- Compartir los resultados de desempeño del programa

El TAPR establece un conjunto básico de datos que deben ser recogidos y mantenidos por la jurisdicción. Estos registros consisten de información del cliente que se relaciona con la Información obtenida a partir de datos de desempleo (UI) y otros registros administrativos de compensación u otras fuentes de datos suplementarlos, según sea el caso. Un archivo TAPR debe abrirse para un Individuo cuando el participante comienza a recibir servicios o es asistido bajo el TAA, luego de la correspondiente determinación de elegibilidad para participar en el programa. La concesión de un relevo del requisito de adiestramiento, pagos y otras asignaciones se consideran beneficios del programa que deberán ser incluidos en el expediente. En ese momento, las características de los participantes se deben cargar en el sistema, así como los datos de salario anteriores al ingreso en el programa.

-En la medida que el individuo recibe beneficios y servicios adicionales bajo el TAA, estos se deben incluir en el archivo del participante. Una vez el participante sale del programa, los datos sobre resultados y los registros de salarios posteriores al programa deben obtenerse para ser cargados en el sistema. Una vez se disponga de todos los datos de compensación, el archivo se considera listo para su presentación al USDOL.

- m. Procesos de recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades, incluidos en el CGU, como búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, entrevistas, avalúo de referidos, entrada de datos, etc.

La Junta Local se reunirá con los representantes de los Programas medulares para evaluar sus procesos recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades, incluidos en el Centro de Gestión Única, como búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, entrevistas, avalúo referidos, entrada de datos, etc. Cuando se recopilen los datos procederemos a uniformar los procesos, tomando en consideración las normas y reglamentación aplicables a cada uno de los Programas Medulares.

M. Políticas de la Junta Local que apoyen la Implementación de estrategias

La Junta Local, luego del consabido estudio y análisis de la Ley WIOA y su Reglamentación interpretativa emitirá políticas y procedimientos en aquellos aspectos que le competen a los efectos de asistir a las partes en la aplicación de la Ley. Algunas de estas políticas son:

1. Designación y Certificación Operador del CGU
2. Criterios Locales para la Certificación y Mejoramiento Continuo del CGU
3. Conflicto de Intereses Junta Local
4. Selección Proveedores de Servicios Actividades Jóvenes
5. Identificación Proveedores Servicios de Carrera



6. Definición un joven o adulto que es incapaz de computar o resolver problemas o leer, escribir, o hablar Inglés a un nivel necesario para funcionar en el trabajo, en su familia o en la sociedad
 7. Elemento de Experiencias de Trabajo del Programa de Jóvenes incluyendo los cuatro tipos de categorías: Experiencias de Trabajo
 8. Otorgación incentivos por reconocimiento a los participantes del Programa de Jóvenes
 9. Actividad Adiestramiento en el Empleo, incluyendo cantidad de reembolso
 10. Actividad de Adiestramiento a la Medida, Incluyendo los costos sufragados por los patronos
 11. Definición Criterio Elegibilidad de un joven que requiere asistencia adicional que requiere un joven, de bajos ingresos, para completar un programa académico o para mantener y retener un empleo
 12. Determinación Elegibilidad Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados
 13. Determinación Elegibilidad Programa de Jóvenes
 14. Servicios a Sub Empleados
 15. Prestación de Servicios en el CGU
 16. Prestación Servicios de Adiestramiento Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados
 17. Adiestramiento Trabajadores Incumbentes
 18. Cuentas Individuales de Adiestramiento
 19. Empleos Transicionales
 20. Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes
 21. Prioridad Servicios a Veteranos y sus Cónyuges Elegibles
 22. Prioridad de Servicios en los fondos Programa de Adultos
 23. Utilización de hasta 10% de los fondos del Programa de Jóvenes en contratos basados en ejecución
 24. Utilización de hasta 10% de los fondos del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados en contratos basados en ejecución
 25. Procedimientos
 - ✓ Cuentas Individuales de Adiestramiento
 - ✓ Servicios de Sostén Programas Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados
 - ✓ Identificación, Evaluación y Selección Proveedores de Adiestramientos Formación en el Trabajo
 - ✓ Identificación, Evaluación y Selección Proveedores de Actividades Experiencia de Trabajo e Internados Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados
 - ✓ Procedimiento Monitoria a las Actividades del Título I y el Sistema de Gestión Única
 - ✓ Otros Procedimientos Administrativos
- N. Evaluación de Programas (Assesment) y socios del CGU
1. Evaluación de los programas medulares del Plan Estatal Unificado
La Junta Local, en coordinación con el Operador del CGU, 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.

Programas Medulares someterán informes trimestrales al Operador del CGU, con copia a la Junta Local, en relación al 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, establecerá 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 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. Algunas de estas métricas adicionales serán:

- Satisfacción del Participante - Grado de satisfacción en lo que a la calidad de los servicios y el programa se refiere;
- Efectividad del Sistema - Éxito de la colaboración con los Socios Obligados para proveer a los participantes servicios integrados sin que se dupliquen esfuerzos;
- Costos promedios para cada una de las siguientes instancias:
 - ✓ Participantes que finalizaron satisfactoriamente
 - ✓ Participantes colocados en empleo
 - ✓ Participantes que completaron estudios Post Secundarios
- Tasas de Participación - Número de individuos registrados en programas dentro del sistema;
- Tasas de participantes que completaron su participación "Completion" / Salidas - Cantidad de Individuos que salen del sistema;
- "Measurable Job Readiness Gain"
- Tasa de Referidos/Matriculas hacia/en WIOA - Ej. Cantidad de Individuos referidos por TANF que se registran en el sistema;
- Cambios en los Ingresos de los participantes (pre/post) - Cambios en los ingresos de los participantes entre el momento de entrada al sistema y su salida del mismo;
- Ubicación en empleos relacionados al adiestramiento;
- Tasas de retención de participantes ubicados en empleos de destrezas de mediana complejidad ("Middle-Skilled Employment");
- Tasa de ubicación en Industrias en alta demanda o crecimiento;
- Incremento en la concesión/obtención de Diplomas de Cuarto Año o su equivalente;
- Incremento en la matrícula de participantes en instituciones post-secundarias;



- Re-entrada - Cantidad de participantes que vuelven a entrar al sistema una vez, habiendo recibido servicios, han salido.
2. Evaluación de los Programas Socios Obligados del CGU
Todos los programas serian evaluados en términos de su cumplimiento con los requisitos básicos, Incluida su accesibilidad programática y física. Las guías para la certificación periódica del CGU serán revisadas para proveer el marco general de medidas pertinentes para evaluar el desempeño de los socios. Además, según lo dispuesto en WIOA, las directrices establecidas por el USDOL, USDOE Y otras agencias patrocinadoras y los objetivos y medidas de desempeño Incluidas en el Plan Regional y Local.
 3. Utilización de los resultados de la evaluación del CGU
Los planes estratégicos se estarán evaluando periódicamente a los efectos de medir la efectividad de los Programas Medulares y los otros Socios del Sistema. Los resultados de las evaluaciones serán utilizados para modificar los planes de Trabajo, así como para diseñar estrategias dirigidas a mejorar los servidos.
 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. Colaborará con el Estado en todas aquellas áreas que le sea requerido en beneficio del sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora. Estará disponible para participar en Comités de Trabajo Especiales, Encuestas y otros. Se enviara copia a PDL de todas las evaluaciones que se realicen en el ámbito local para que puedan ser utilizadas como parte de las estrategias del Estado.
 5. Alineación de Políticas Públicas
La Junta Local ha establecido varias políticas relacionadas con la implementación de la Ley WIOA y está en el proceso de establecer otras políticas. Las mismas, están a tono con las políticas enviadas por PDL. Si el Estado envía políticas que no estén a tono con las políticas establecidas por la Junta Local procederemos a atemperarlas.

O. Datos de los Programas

1. Alineación e Integración de Datos
 - ALDL Noreste hará uso del Sistema Integrado para la Administración de Clientes (SIAC) que permite tener la Integración de los programas bajo el Título I de WIOA, así como los programas Wagner-Peyser, TAA, VETS, Migrantes 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 can otros programas maximizando los recursos del área local y de los demás programas participantes.
 - El uso de SIAC nos permite tener un sistema único de entrada de datos, que mejora la prestación de servicio a los individuos y ayuda a tener una sola plataforma para el desarrollo de informes que ayuden a desarrollar estrategias para lograr el cumplimiento de los requisitos de ejecución programática.



-El área local utiliza el sistema financiero del sistema laboral (MIP). Como método de validación, se requiere una corroboración de entrada de datos en SIAC antes de procesar algún pago, convirtiendo a este en la principal herramienta de validación de servicios y calidad de datos.

- a. 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
 - i. El Sistema de Manejo de Información utilizado en el Área Local, es uno diseñado y autorizado para su uso por PDL. Dado esto, esperamos a que el Estado determine la acción a seguir en relación con la interconexión de los Programas Medulares. Nos aseguraremos que los Programas Medulares utilicen aquellos campos al momento autorizados.
- b. 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. Que herramientas se utilizarán para evitar la duplicidad de servicios:
 - i. Nos acogeremos a las recomendaciones y/o modificaciones en los programas estatales de acuerdo al Programa de Desarrollo Laboral (PDL) para la eliminación de redundancias y alinear la membresía de los comités designados por la Junta Local.
 - ii. Tomaremos en cuenta las gestiones realizadas por el PDL en términos de las asesorías que recibirá la Junta Estatal de parte de los programas básicos y otros programas requeridos para la integración de infraestructura en el Centro de Gestión Única, para promover el trabajo dentro de una cultura de integración que subsista sin importar cambios de organización y personal,
 - iii. Constitución de comités permanente en la Junta Local quienes se dedican a atender a jóvenes, adultos con baja destrezas y personas con impedimentos
- c. 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 (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.
 - i. La Junta Local y el Operador del CGU, 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



- d. Describir los planes del ALDL para desarrollar y producir los Informes requeridos bajo la Sección 116, sistema de ejecución (Sección 116 (d)(2) de WIOA)
 - i. El Comité de Asuntos Operacionales, adscrito a la Junta Local, será responsable de reunirse periódicamente con el Operador del CGU y el Ente Administrador de los Fondos para evaluar el estatus de las medidas de ejecución según negociadas. Además, solicitara informes mensuales al Ente Administrador de los Fondos y evaluara los Informes trimestrales sometidos por PDL. Efectuará recomendaciones y se asegurara que se cumplan con las mismas.
 2. Evaluación del éxito de los participantes luego de recibir los servicios de los programas
 - El Área Local Noreste continuará con la utilización de evaluaciones trimestrales sobre los servicios ofrecidos. Estas evaluaciones serán completadas por los participantes y patronos servidos durante el trimestre. Se implementara la realización de Informes mensuales de seguimiento para evaluar los participantes activos y sus servicios ofrecidos, con el fin de monitorear el cumplimiento de las metas establecidas en los planes de empleo y adestramiento personalizados, Y a su vez, luego de finalizados los servicios planificados en su plan, ofrecer los servicios adicionales del CGU para la búsqueda de empleo, incluyendo todos los programas disponibles en el centro.
 - Además, el Área Local continuará evaluando sus programas básicos con los análisis de las medidas e indicadores de desempeño establecidos en la sección 677.160 de la regía propuesta sobre informes de desempeño.
 3. Uso de datos del Registro de Salarios (Wage Record Data) del Seguro por Desempleo (UI)
 - El Área Local Noreste utiliza el sistema SIAC, que a su vez recibe trimestralmente los registros de compensación del servicio del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en idioma Ingles). Estos constituyen la fuente primaria de datos de salarios para corroborar las colocaciones no subsidiadas.
 - En SIAC, también se introducen datos suplementarios, como parte del manejo de casos, para determinar el empleo y la retención de los participantes. Sin embargo, los datos suplementarios obtenidos a través de las notas de no se incluyen como parte de la determinación de Ingreso promedio. Por tanto, se espera por el desarrollo de la estrategia propuesta por el estado para incluir toda la información sobre compensación disponible en UI. De esta manera permitir que SIAC pueda tener acceso a toda la Información de salarios oficiales incluyendo el Sistema de Intercambio de Registros de Compensación ("Wage Record Interchange System", o WRIS por sus siglas en idioma ingles).
- P. Garantía de Privacidad
- En la Junta Local nos aseguraremos que se salvguarde 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 ingles).



Así mismo, que se cumpla con la sección 444 de la Ley Federal GEPA, 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 y cualquier otra disposición aplicable.

-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.

-PDL, emitirá guías adicionales a base de las recomendaciones de USDOL (ODEP), sobre prácticas prometedoras para lograr el acceso universal y la igualdad de oportunidades: según se establece en la sección 188 de la ley WIOA.

Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos

La Junta Local estableció política en relación con la prioridad de prestación de servicios para veteranos. 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.

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 en cumplimiento con la ley Federal de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990.

S. Atender la accesibilidad del sistema gestión (mica para las personas con dominio limitado del inglés)

El Área Local ha adoptado normas para atender las personas con un dominio de inglés limitado a través de darle prioridad en el servicio en los programas del Título I, según la elegibilidad y el plan de servicio.

T. Coordinación con los programas del Plan Estatal Unificado

El Plan Local está integrado de forma estratégica con las metas establecidas en el Plan Regional del Área Local. El Plan Regional del Área a su vez, contiene todas las metas y objetivos de servicios para el Sistema de Gestión Única (AJC), los socios medulares y opcionales y los planes de desarrollo estatales, conforme a las características socio-económica de la región.



III. Descripción de las Estrategias para la Prestación de Servicios para los Programas de Jóvenes, adultos y Trabajadores Desplazados bajo el Título I de WIOA

A. Programas, actividades y servicios para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

1. Programa de Adultos

Un adulto que desee recibir servicios bajo la WIOA, debe cumplir con los siguientes criterios de elegibilidad que ésta establece en la Sección 132 (b) (1) (B) (v) (I):

- ✓ Tener entre 18 y 72 años de edad.
- ✓ Si es varón, estar registrado en el Servicio Selectivo Militar conforme a su reglamentación.

2. Programa de Trabajadores Desplazados

Un trabajador desplazado que desee recibir servicios bajo la WIOA, debe cumplir con los siguientes criterios de elegibilidad:

- ✓ Tener 18 años de edad o más.
- ✓ Si es varón, estar registrado en el Servicio Selectivo Militar conforme a su reglamentación.
- ✓ Y además:

- Ha sido cesanteado(a) despedido(a) o ha recibido una notificación de cesantía o de terminación de empleo; y es elegible para o ha agotado el derecho a compensación de seguro por desempleo; o
- Ha sido empleado(a) por tiempo suficiente (por lo menos tres meses) para demostrar, a la entidad apropiada en un Centro de Gestión Única, participación significativa en la fuerza laboral, pero no cualifica para compensación por desempleo por no devengar ingresos suficientes o que ha prestado servicios para un patrono que no estaba cubierto bajo la ley estatal de compensación por desempleo; y no es probable que regrese a su industria u ocupación previa; o
- Ha sido cesanteado o despedido o ha recibido una notificación de cesantía o despido como resultado de un cierre permanente o una cesantía substancial de una fábrica, facilidad o empresa; y está empleado(a) en una facilidad en donde el patrono ha hecho un anuncio general de que la facilidad cerrará dentro de los próximos ciento ochenta (180) días calendario; o
- Para propósitos de elegibilidad para recibir servicios aparte de los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134 © (3), servicios de carrera descritos en la Sección 134 © (2) (A) (xii), o servicios de sostén, está empleado(a) en una facilidad en donde el patrono ha hecho un anuncio general de que dicha facilidad cerrará; o
- Estaba auto-empleado(a) incluyendo un empleo como agricultor(a), pescador(a) o rancharo(a), pero está desempleado(a) como resultado de las condiciones económicas generales de la comunidad en que reside o por desastres naturales; o
- Es un desplazado(a) de tareas domésticas [amas (os) de casa desplazadas(os)]. Un (una) desplazado(a) de tareas domésticas es una



- persona que ha provisto servicios sin paga a miembros de la familia en el hogar que; ha dependido del ingreso de otro miembro de la familia pero ya no cuenta con este ingreso; y (b) está desempleado(a) o subempleado(a) y experimentando dificultad para obtener un empleo o mejorar en el empleo.
- Es esposo (a) de un (a) miembro de las fuerzas armadas en servicio activo y ha perdido su empleo como resultado de la relocalización o acomodo por cambio de residencia permanente o temporera en las órdenes del (de la) miembro; es esposo (a) dependiente y su ingreso familiar se ha reducido significativamente por despliegue, activación, cambio en la estación, muerte de un miembro determinado “service connected” o incapacidad; es desempleado(a) o subempleado (a) y tiene dificultad para obtener un empleo o ascender en un empleo.

Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

Bajo la WIOA, los participantes adultos y trabajadores desplazados pueden acceder a los servicios de desarrollo de carreras ocupacionales y adiestramiento, ya que estos servicios están accesibles a través de los CGU. El servicio ofrecido se adapta a cada participante y está dirigido al trabajo (Job driven). Los servicios de desarrollo de carreras y adiestramiento están diseñados individualmente, tomando en consideración las necesidades de cada participante. En el Centro de Gestión Única se establecen las siguientes áreas de servicio: los servicios de carrera. Éstos son: básicos e individualizados e incluye lo siguiente:

- Auto Servicio y Servicios Asistidos – Accesible a todos los solicitantes, información del mercado laboral y exploración de alternativas de ofertas de empleo, club de empleos, entre otros.
- Servicios de Desarrollo de Carreras Básicos – Intervenciones grupales o individuales, talleres o pruebas de medición, información sobre los socios del CGU, entre otros.
- Servicios de Desarrollo de Carreras Individualizados – se realizarán acciones orientadas a facilitar información, orientación, motivación, formación, asesoramiento, diagnóstico, y acompañamiento de participantes con dificultades para obtener una colocación, con el objetivo de desarrollar una carrera, lograr su incorporación al mercado laboral y la conservación del puesto de trabajo. Algunos de los servicios asistidos son: información de mercado laboral y proyección a corto y largo plazo, Ocupaciones en Demanda, evaluación, preparación y/o actualización de resumes, servicios de Socios en el CGU, ofertas de empleo o enlaces, solicitud de empleo electrónica, información de adiestramiento o talleres disponibles, evaluación compresiva de destrezas y planificación de carrera, desarrollo del Plan Individual de Empleo (Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados) y de la Estrategia Individual de Servicios (Programa de Jóvenes), ofrecimiento de pruebas, servicios de colocación y seguimiento, entre otros.

Los Adultos y Trabajadores Desplazados que soliciten servicios tales como información y autoservicio no serán registrados según establece la Sección 680.110 del 20 CFR de WIOA.



Servicios de Carreras

Servicios Básicos de Desarrollo de Carreras

- ✓ Determinación de elegibilidad Inicial- una vez el participante llega a recepción se le completará una hoja de perfil que detalla las características y se entra la información en el registro electrónico.
- ✓ Diseminación de Servicios - una vez se comience con la búsqueda de candidato, se le ofrece una orientación laboral sobre los servicios que se ofrecen en el Centro de Gestión Única, se brinda apoyo en áreas de auto servicios y servicios asistidos.
- ✓ Evaluación Inicial de los niveles de destrezas-se realiza una evaluación inicial de la destrezas, incluyendo literaria y numeracia, y dominio del idioma inglés, aptitudes, habilidades, además se evalúa si tiene algunas deficiencias de destrezas, y la necesidad de servicios de sostén.
- ✓ Servicios de Asistencia para intercambio Laboral (labor exchange services):
 - Se le incluye dentro los servicios la búsqueda de empleo, la asistencia para la colocación, consejería de carreras, se le brinda la información de las industrias y cuáles son las ocupaciones de mayor demanda en la región y de empleos no tradicionales.
- ✓ Servicios de Referidos y coordinación con otros programas y servicios - se ofrecerá consejería grupal, planificación del desarrollo de carreras, servicios de referidos a los socios requeridos del CGU.
- ✓ Información de estadísticas del mercado – se les brindará la información más reciente de estadísticas de empleo, del mercado laboral y las ocupaciones de mayor demanda en el área. Además, le serán provistos los empleos más recientes con sus requisitos y salarios.
- ✓ Proveer información de la ejecución y los costos de los Proveedores Elegibles para Adiestramiento de acuerdo a la Sección 122 de WIOA, proveedores de servicios de educación de adultos descritos en la Sección II de WIOA, proveedores de servicios de educación postsecundaria de ocupaciones técnicas y de desarrollo de carreras, información de educación disponible para el desarrollo de carreras y ocupaciones para desertores escolares, bajo Carl D. Perkins y proveedores de servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional.
- ✓ Se ofrecerá la información necesaria sobre la ejecución e indicadores de ejecución negociados.
- ✓ A los clientes que visiten los centros se le proveerá la información sobre la disponibilidad de servicios de sostén y los servicios de asistencia, incluyendo cuidado de niño, asistencia médica y servicios médicos bajo el Título XIX o XXI de la Ley de Seguro Social; beneficio bajo el programa de asistencia de nutrición suplementaria establecidos bajo la Food and Nutrition ACT OF 2008 (7 U.S.C. 2011 y SS.), asistencia a través del crédito contributivo por ingresos devengados bajo la Sección 32 del Código de Rentas Internas de 1986; la asistencia bajo el programa estatal de asistencia temporal para familias necesitadas, financiado por la parte A del Título IV de la Ley de Seguro Social; y otros servicios de apoyo y transportación disponibles bajo estos programas; y (II) se estarán realizando los referidos de acuerdo a la necesidad.
- ✓ Se le brindará la asistencia y la información necesaria para aquellos participantes que están en proceso de solicitar las reclamaciones de compensación por desempleo.



- ✓ Establecer la elegibilidad para los programas de asistencia financiera para programas de adiestramiento y educación que no están financiados bajo WIOA.

1. Servicios Individualizados de Desarrollo de Carreras

A los participantes que son referidos a los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados se le podrán ofrecer los siguientes servicios de Carrera Individualizados, a base de sus necesidades individuales a los efectos de que puedan obtener y retener un empleo:

- ✓ Evaluación comprensiva y especializada de los niveles de destrezas y se hará la determinación de la necesidad de servicios. Se utilizarán las herramientas e instrumentación específicos para determinar las necesidades del participante. Se evaluará los niveles de destrezas, habilidades y niveles para la determinación de las deficiencias que pueda presentar el participante, Además en el proceso de la entrevista se estarán identificando algunas barreras que el participante presente para ser trabajadas en conjunto para el logro de sus metas de empleo.
- ✓ Dentro de la consejería de carreras se estará realizando un análisis y exploración de carreras para determinar de forma efectiva la ocupación que más se adapte a sus destrezas y habilidades dentro del mercado laboral.
- ✓ El Desarrollo del Plan Individual de empleo, estará diseñado para que el participante pueda alcanzar sus metas de forma efectiva y autosuficiente.
- ✓ Consejería Grupal, dentro de servicios individualizado se estará ofreciendo estos servicios en grupo si fuera necesario como parte de las estrategias de servicios.
- ✓ Consejería Individual, se le ofrecerá este servicio de consejería más centralizado en el participante.
- ✓ Planificación de Desarrollo de una Carreras, mediante la evaluación y las herramientas e instrumentos que utilizamos se trabaja con la planificación de carreras dirigida específicamente a sus metas ocupacionales.
- ✓ Servicios Pre-Vocacionales, el objetivo es ofrecer una variedad de servicios dirigidas a desarrollar y fortalecer las destrezas suaves (“soft- skills”) y destrezas relacionadas a la ocupación establecida en el plan.
- ✓ Experiencia de Empleo e Internado, tendrán la oportunidad de destrezas ocupacionales dirigidas a las ocupaciones establecidas en el plan de desarrollo de destrezas.
- ✓ Actividades de preparación para entrar a la fuerza laboral, esta actividad se estará ofreciendo para ayudar a los participantes a adquirir una combinación de destrezas necesarias para entrar a la fuerza laboral.
- ✓ Servicios de Literaria Financiera (Educación Financiera), se estarán ofreciendo a los participantes orientación sobre conceptos financieros con el propósito de tomar las decisiones al momento de establecer un presupuesto.
- ✓ Búsqueda de Empleo fuera del Área Local y Asistencia en la Relocalización, el propósito es realizar una búsqueda de empleo fuera de su área de residencia. Explorar alternativas reales y evaluando factores que le permitan hacer una buena selección en la búsqueda de empleo.
- ✓ Aprendizaje del Idioma Inglés integrados con programas educativas de adiestramiento, reforzar el idioma inglés con programas dirigidos a mejorar las destrezas básicas del idioma.



- ✓ Servicios de Seguimiento, se estará ofreciendo el seguimiento de 12 meses, según es requerido por WIOA.
- 2. Servicios de Consejería
 - a. Determinación de Elegibilidad Inicial

Una vez el solicitante llegue a recepción se le completará una hoja de perfil que detalla las características y se entra la información en el sistema de registro electrónico. El técnico de orientación laboral orienta al solicitante sobre los servicios que se ofrecen en el Centro, se brinda apoyo en áreas de auto servicios y servicios asistidos. De requerir servicios adicionales se refiere al manejador (a) de casos para comenzar con el proceso de avalúo, enfatizados en la planificación y desarrollo de carreras como agente integrador y de cambios. El (La) manejador (a) comenzará a ofrecer los servicios de Desarrollo de Carreras Individual con una evaluación comprensiva y especializada de los niveles de destrezas y hará la determinación de la necesidad de servicios. Se utilizarán las herramientas e instrumentos específicos para determinar las necesidades del participante. Se evaluará los niveles de destrezas, habilidades y niveles para la determinación de las deficiencias que pueda presentar el participante, de igual forma las necesidades de servicios de sostén. Se ofrecerá consejería de carreras para un análisis y exploración de carreras y el desarrollo del Plan Individual. Se ofrecerá Consejería Grupal, Planificación del Desarrollo de Carreas, Servicios de referidos a los socios requeridos del CGU, se les brindará la información más reciente de estadísticas de empleo, del mercado laboral y las ocupaciones de mayor demanda en el área. Además, de estar disponible los empleos más reciente con sus requisitos y salario también se les serán provistos. También se les proveerá información de la ejecución y los costos de los Proveedores Elegibles para Adiestramiento de acuerdo a la Sección 122 de WIOA, proveedores de servicios de educación de adultos descritos en la Sección II de WIOA, proveedores de servicios de educación postsecundaria de ocupaciones técnicas y de desarrollo de carreras, información de educación disponible para el desarrollo de carreras y ocupaciones para desertores escolares, bajo Carl D. Perkins y proveedores de servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional. El ALDL también tendrá disponible información sobre la ejecución relacionada con los indicadores de ejecución negociados. En los centros también se ofrecerá asistencia para establecer la elegibilidad para los programas de asistencia financiera para los programas de adiestramiento y educación postsecundarios que no estén financiados bajo WIOA y se proveerá información y asistencia para completar y presentar las reclamaciones de compensación por desempleo y referirlo de ser necesario.
- 3. Servicio de Bolsa de Trabajo (Labor Exchange Services)

En la Sección 134 (c) (2) (A) (iv) se describen los servicios a ofrecer para la búsqueda de empleo y la asistencia para la colocación, consejería de carreras, información de industrias y ocupaciones en demandas y de empleo no tradicionales.

 - a. Los servicios a ofrecer en los CGU es la asistencia en la búsqueda de empleo a través de diferentes fuentes donde estén accesible las ofertas de empleo y que los participantes conozcan cuáles son las ocupaciones de mayor demanda en la región. Se pueden revisar



las publicaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del Negociado de Estadísticas sobre:

- Composición Industrial por Municipio.
- Proyecciones a Corto Plazo por Ocupaciones
- Proyecciones a Largo Plazo por Ocupación
- Estadísticas de Desempleo por Municipio(LAUS)

b. Servicios de reclutamiento se coordinarán actividades de reclutamiento como Ferias de Empleo, orientación a los patronos sobre los diferentes servicios y programas y el ser una alternativa disponible para el reclutamiento de sus empleados. Charlas y talleres pueden ser incluidos.

4. Servicios de Pre-Vocacionales de Corta Duración

Actividad dirigida a desarrollar y fortalecer las destrezas suaves “softskills” de los participantes que puedan desempeñarse en un empleo o adiestramiento. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos o a trabajadores desplazados. Entre las destrezas que pueden desarrollarse están las siguientes:

- Destrezas de Aprendizaje- el participante desarrolla y adquiere destrezas y habilidades relacionadas a esa ocupación en particular.
- Destrezas de Comunicación- la comunicación efectiva nos ayuda a saber escuchar, como transmitir ideas, cualidades y uso de la voz, además de las destrezas de pensamiento.
- Destrezas de Entrevista- la entrevista de empleo es importante para el desarrollo del individuo, cuando se dirige a la búsqueda de empleo.
- Destrezas de Puntualidad- los participantes deben conocer la importancia de la puntualidad en su trabajo y cómo esas destrezas ayudan a su crecimiento profesional.
- Destrezas de Aseo Personal- el participante desarrollará destrezas de cómo mantener una buena presencia al momento de una entrevista.
- Conducta Profesional en el Trabajo- el participante desarrollará las cualidades personales (“destrezas suaves”) que son responsabilidad, sociabilidad, integración y honestidad y como ayuda en la retención del empleo.

5. Experiencia de Trabajo e Internado

Es una actividad de aprendizaje planificada y estructurada que se le ofrece en un área de trabajo por un periodo limitado de tiempo dirigido a desarrollar buenos hábitos y destrezas de empleo para incrementar la empleabilidad del individuo y a la vez lograr la integración al mercado laboral. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos. Puede desarrollarse en sector gobierno, organizaciones sin fines de lucro o en la empresa privada con o sin paga. La Experiencia de Trabajo e Internado deberá estar dirigida a individuos que nunca han tenido una participación significativa en la fuerza laboral. Para ofrecerse, debe ser justificada a base de una evaluación comprensiva y un Plan Individual de Empleo (PIE) preparado por el (la) manejador (a) de casos. Para participar de esta actividad el participante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber recibido servicios de desarrollo de carreras individualizados.
- Identificación de barreras



- Es indispensable que antes de ofrecerle la actividad, se le realice al participante una evaluación comprensiva, especializadas y objetiva sobre sus niveles de destrezas y necesidades de servicio.
6. **Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales**
Actividad de adiestramiento dentro de las actividades de preparación para entrar a la fuerza laboral. Está dirigida a ofrecer adiestramiento en una ocupación seleccionada por el participante y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento. La finalidad es el mejoramiento para obtener un empleo. La duración de esta actividad dependerá de lo aprobado en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento.
 7. **Servicios de Alfabetización Financiera (Educación Financiera)**
Esta actividad ofrece servicios dirigidos al participante para que pueda crear sus presupuestos familiares, toma de decisiones financieras con relación a iniciar planes de ahorro, acerca de la educación, planes de jubilación, vivienda. Se puede ofrecer apoyo sobre las finanzas y ofrecerle los conocimientos necesarios sobre la capacidad financiera al momento de evaluar un producto y cuáles son los pro y contra en la obtención del crédito. Se le darán talleres de manejo del presupuesto, inversiones, organización financiera, y recomendaciones básicas para mantener el crédito.
 8. **Búsqueda de Empleo Fuera del Área y Relocalización**
Esta actividad será ofrecida a adultos y trabajadores desplazados con el propósito de realizar una búsqueda de empleo fuera de su área de residencia. Explorando alternativas reales y evaluando factores que le permitan hacer una buena selección en la búsqueda de empleo. Se ofrecerán talleres sobre la madurez y demanda ocupacional, preparación de resume efectivo, documentos requeridos y donde hacer gestiones de empleo.
 9. **Aprendizaje del idioma Inglés Integrados con Programas Educativos de Adiestramiento**
El ALDL estará reforzando el idioma inglés con programas dirigidos a mejorar las destrezas básicas del idioma. La finalidad es que el participante desarrolle conceptos básicos de vocabulario, pronunciación y diálogo.
 10. **Servicios de Seguimiento**
El (La) Manejador (a) de Casos establecerá la estrategia individual de servicios a base de las necesidades del participante. Una vez hecho el Plan Individual del participante se le ofrecen diferentes actividades hasta llevarlo a completar sus metas y se le brinda el seguimiento de 12 meses según es requerido por WIOA. Entre los aspectos a considerar en el seguimiento están:
 - Que estén recibiendo los servicios de sostén (si aplica)
 - Que las actividades se cumplan de acuerdo a lo establecido en la propuesta.
 - Si de acuerdo a las estrategias de servicios para el participante, o de las evaluaciones realizadas por el (la) manejador (a) de casos, éste determina que el participante necesita servicios adicionales para lograr cumplir con sus metas y decide ubicarlo en otra actividad que le permita lograrla.
 - Si el participante logró completar sus metas, si obtuvo algún credencial, certificación o de contrario fue colocado en un empleo.



- Asistencia para asegurar que el participante consiga un mejor empleo con un mejor salario, logre el desarrollo de una carrera profesional y continúe su educación postsecundaria.
- Que el participante se integre a grupos de apoyo relacionados a empleo.
- Que no hayan pasado 90 días entre el ofrecimiento de una actividad y otra.
- Que se mantenga colocado en empleo.

11. Servicios de Sostén

El ALDL tendrá disponibles servicios de sostén para participantes conforme al Procedimiento para Otorgar Servicios Auxiliares, Pago Relacionados por Necesidad (PRN), e Incentivos a Participantes, y que cumplan con los criterios de elegibilidad para recibirlos. Estos servicios son los siguientes:

- Se estarán realizando los referidos de servicios a diferentes agencias de acuerdo a las necesidades surgidas al momento de la evaluación.
- Se ofrecerán servicios de sostén (transportación) a aquellos jóvenes que tengan dificultad para llegar al lugar del adiestramiento o empleo. Este servicio se asigna de forma individual y no puede ser asignado en bloque o grupo debido a que la cantidad depende de la distancia entre el destino y el lugar de residencia del participante, según está establecido en el procedimiento para la otorgación de estos servicios.
- Se ofrecerán servicios de sostén (dietas) a aquellos participantes que participen en alguna actividad y la duración sea de más de 5 horas diarias. Este servicio puede ser asignado en bloque o de forma grupal.
- Se ofrecerán servicios de sostén (cuido de niños y otros dependientes) a aquellos participantes que tienen bajo su custodia a niños. También podrá ser un familiar del participante si el (la) manejador (a) de casos justifica y certifica la necesidad de que este servicio sea provisto.
- Se ofrecerán servicios de sostén (hospedaje y vivienda) a aquellos participantes que no puedan viajar diariamente desde su hogar hasta el lugar de adiestramiento o empleo.
- Se ofrecerán servicios de sostén como por ejemplo (asistencia médica, servicios de salud, uniformes u otras herramientas de trabajo) a aquellos participantes que evidencien la necesidad durante el transcurso de su participación y sea certificado por el (la) manejador (a) de casos.

12. Servicios Adicionales

Los Centros de Gestión Única (CGU) ofrecerán a los participantes servicios para la búsqueda de empleo tales como:

a. Servicios Adicionales

- Servicios de apoyo a individuos con barreras para el empleo incluyendo personas con discapacidades y los veteranos que son prioridad para los programas. Es importante hacer una evaluación para reforzar las destrezas que en ese momento necesitan para la obtención y retención de un empleo.
- Programas de Adiestramiento para las amas de casa desplazadas y para las personas en ocupaciones no tradicionales.



- Coordinación de actividades con los socios de los CGU para el apoyo de trabajo de aquellos trabajadores de bajos salarios.
- Servicios de Sostén disponibles conforme al Procedimiento para Otorgar Servicios Auxiliares, Pago Relacionados por Necesidad (PRN), e Incentivos a Participantes, y en cumplimiento con los criterios de elegibilidad para otorgarlos. Tendrá una duración de hasta 100 horas.

Servicios de Adiestramiento

-Los servicios de adiestramiento estarán disponibles para aquellos participantes que, después de la entrevista inicial, una evaluación objetiva y mediante el manejo de casos, se determine que es incapaz de obtener o retener un empleo por sí mismo que le ayude alcanzar la autosuficiencia u obtener salarios más altos. El (La) manejador (a) de casos determinará mediante evaluaciones qué necesidad específica tiene el participante para recibir los servicios de adiestramiento. Los servicios de adiestramiento, cuando se determinen apropiados, deben ser proporcionados a través de una Cuenta Individual de Adiestramiento (ITÁS) o a través de un contrato de adiestramiento, según se describe en la sección 10 del TEG- 8-15. Los servicios de adiestramiento deben estar ligados a la demanda de empleos en ALDL, la región de desarrollo económico identificada en la planificación regional, o en el área geográfica en la que el adulto o trabajador desplazado esté dispuesto a viajar o trasladarse. La selección de servicios de adiestramiento debe realizarse de una manera que maximice la elección del cliente, esté relacionada a ocupaciones en demanda, basada en información del desempeño de los proveedores de adiestramiento y coordinada con otras fuentes de asistencia.

Los adiestramientos disponibles serán los siguientes:

1. Adiestramiento de Destrezas Ocupacionales, en Empleos no Tradicionales
Actividad dirigida a ofrecer adiestramiento en una ocupación seleccionada por el participante y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos y a trabajadores desplazados. La duración será conforme a lo aprobado en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos y a trabajadores desplazados. La duración será conforme a lo aprobado en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento.
2. Adiestramiento en el Empleo
Actividad dirigida a ofrecer un adiestramiento mientras el participante realiza un trabajo productivo. El participante debe tener las destrezas básicas requeridas para poder ser adiestrado en la ocupación en la cual va a desempeñarse. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos y a trabajadores desplazados y ser desarrollada en la empresa privada o el sector de gobierno. Al desarrollar esta actividad se considerará el O'Net que establece la descripción y la complejidad de la ocupación en que el participante va a ser adiestrado. El comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) del 4 de febrero de 2016, presentó la Orden Ejecutiva de la Junta Estatal de Inversión en la Fuerza Laboral, expedida el 25 de junio de 2015, para establecer como Política Pública la Prioridad de Servicios a las



Pequeñas y Medianas Empresas, en virtud de la Ley Núm. 62 de 11 de junio de 2014, conocida como la “Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante”, Artículo 3. Esta Ley fue enmendada por la Ley Núm. 248 de 29 de diciembre de 2015, Artículo 12 (a); el cual dispone que a los fines de dicha Ley, además, estarán disponibles los fondos para adiestramiento de empleados establecidos bajo la WIA o cualquier otra ley que la sustituya (WIOA). Según la Ley Núm. 62 en su Artículo 2 define estos conceptos de la siguiente manera:

- Microempresa – negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000.00) cada año, y posee siete (7) empleados o menos.
- Pequeños Comerciantes – negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3, 000,000.00) cada año, y que posea veinticinco (25) empleados o menos.
- Medianos Comerciantes – negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de diez millones de dólares (\$10, 000,000.00) cada año, y posea cincuenta (50) empleados o menos. El ALDL enfocará sus servicios para atender las PyMEs, considerando la reglamentación de WIOA y la necesidad de cumplir con las Medidas de Ejecución entre DOLETA y el DDEC. Ofrecerá los servicios del CGU para ayudar en la identificación de candidatos a empleo, entrevistas, referidos y colocación en los nuevos empleos que se crearán por las PyMEs. Como parte de los beneficios que los patronos pueden obtener a través de los servicios que se ofrecen en los Centros de Gestión Única, se pueden mencionar los siguientes:
 - Realizar entrevistas a candidatos de empleo con el propósito de proveerle al patrono la oportunidad de escoger el personal diestro y capacitado que llene sus expectativas.
 - Seleccionar candidatos de acuerdo a sus necesidades.
 - Participación en los diferentes estudios de demanda ocupacional.
 - Ser miembro de la Junta Local, lo que a su vez le permite contribuir en el establecimiento de política pública de los programas de adiestramiento y empleo del Área Local.
 - Utilización de los Centros de Gestión Única como medio para diseminar las ofertas de empleo de la empresa que representan.
 - Identificar sus necesidades para los nuevos empleos a ser creados en cuanto a:
 - Destrezas requeridas
 - Certificaciones

3. Adiestramiento para trabajadores Incumbentes

Actividad dirigida a capacitar y a mejorar la competitividad y productividad de los trabajadores de una empresa o industria donde necesiten mejorar procesos de calidad y eficiencia. Además, se tendrá la oportunidad de desarrollar nuevas destrezas y tecnologías, así como aumentar la remuneración de sus ingresos. Mediante este adiestramiento se actualizan destrezas ocupacionales dentro de las facilidades de la empresa. Esta actividad puede ofrecerse a adultos y trabajadores desplazados.



4. Programas que Combinan Adiestramientos en el Lugar de Trabajo con Instrucción Relacionada
Actividad dirigida a la combinación de adiestramiento en el lugar de trabajo donde los participantes puedan integrar los conocimientos teóricos y ponerlos en práctica en el mundo laboral real. La combinación de este programa permite a los participantes conocer cómo es la dinámica en el lugar de trabajo y conocer mejor los procesos que se llevan a cabo. Además de tener esa experiencia única de cómo es realmente el mundo laboral, tendrán una experiencia de empleo y el desarrollo de esas destrezas que son necesarias al momento de realizar la búsqueda de empleo. Esta actividad puede ofrecerse a adultos y trabajadores desplazados.
5. Programa de Adiestramientos Operados por el Sector Privado
Actividad dirigida a ofrecer programas de adiestramiento donde el sector privado sea parte esencial del programa, ya que necesitamos que los participantes adquieran conocimiento relacionado a las diferentes industrias y empresas. En este tipo de adiestramiento se tomará en consideración cuáles son las ocupaciones de mayor demanda en el mercado laboral y poderlas integrar en un sistema donde la participación del sector privado sea primordial y necesario para ofrecer este tipo de adiestramiento. Esta actividad se ofrece a adultos y trabajadores desplazados.
6. Aumento de Destrezas y Readiestramiento
Actividad dirigida a adiestrar a un empleado de una empresa que ocupará una nueva posición en donde las tareas a realizar son distintas a las actuales debido a cambios en tecnología, nuevos productos o reorganización que afecten a patronos ya establecidos.
La actividad es permitida sí:
 - El adiestramiento tendrá la oportunidad de desarrollar nuevas destrezas tecnológicas o de producción de acuerdo a la manufactura de la industria.
 - El salario devengado por el empleado en la ocupación actual no le permite la autosuficiencia.
 - El patrono se compromete a retener el empleado luego de concluido el adiestramiento. El adiestramiento tendrá el efecto de mantener el empleado luego de concluido el adiestramiento.
 - El adiestramiento tendrá el efecto de mantener al participante empleado, con mejores destrezas y salarios.
 - Esta actividad puede ser ofrecida a adultos, trabajadores desplazados y trabajadores incumbentes.
7. Adiestramiento en Iniciativas Empresariales
Actividad dirigida a capacitar participantes o grupos de participantes con las herramientas necesarias para crear, desarrollar y operar una empresa. Ante la escasez de empleos y oportunidades reales para alcanzar la autosuficiencia surge la alternativa de ser su propio jefe. Crear una empresa que ofrezca un servicio o producto en demanda es una alternativa viable que tiene un beneficio multiplicador, al crear empleos, aumentando el capital e impactando positivamente la comunidad.



8. Empleos Transicionales
Actividad dirigida a proteger los empleos tradicionales, ya que a los participantes tener pocas destrezas con relación a nuevas tecnologías puede existir el riesgo de perder sus empleos. Esta actividad tiene como propósito aumentar las destrezas ocupacionales de los empleos tradicionales, ya que a medida que evoluciona la tecnología debemos evolucionar y desarrollarnos en nuestros trabajos y en la forma en que los realizamos. Conocer cuáles son las tecnologías disponibles y cómo pueden ser de ayuda para beneficio del participante y de la empresa.
9. Adiestramiento de Preparación para el Empleo
Actividad dirigida a desarrollar destrezas y habilidades que le permita al participante integrarse a la fuerza laboral. Tendrá la oportunidad de tener los conocimientos necesarios para comenzar a trabajar con las destrezas específicas de un empleo; como los son la comunicación efectiva, destrezas de aprendizaje, destrezas de entrevista y el desarrollo de las destrezas suaves.
10. Educación para Adultos y Actividades de Alfabetización
Actividad conducente a proveer a los participantes de las destrezas básicas para que puedan obtener el diploma de cuarto año y adiestrarse en una ocupación que lo requiera. La duración será conforme a lo aprobado en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento.
11. Adiestramiento a la Medida
Actividad diseñada siguiendo los requerimientos especiales de un patrono (incluyendo un grupo de patronos), con el compromiso de ese patrono de emplear, y en el caso de trabajadores incumbentes, de continuar empleando al participante una vez completado satisfactoriamente el adiestramiento. Esta actividad puede ser desarrollada en sector gobierno o empresa privada. También puede ser permitida para empleados incumbentes cuando:
 - el salario devengado por el empleado no le permite la autosuficiencia.
 - el adiestramiento está relacionado con la introducción de nueva tecnología, nuevos procedimientos y ascensos hacia nuevos trabajos que requieren destrezas adicionales u otros propósitos.

Aclaración sobre el Concepto de Estatus de Empleo

-Ofrecemos servicios de adiestramiento y carreras a las personas desempleadas, además tenemos una población que está buscando empleo que están sub-empleados. Para que las personas se consideren sub empleadas tienen que cumplir con los siguientes criterios:

- ✓ Individuos que trabajan a medio tiempo (part-time), y están buscando empleo a tiempo completo;
- ✓ Personas que tienen un empleo, donde la posición que ocupan están por debajo de sus capacidades y adiestramiento;
- ✓ Personas empleadas que cumplan con los criterios de bajos ingresos según establece la sección 3(36) WIOA; y



- ✓ Las personas que trabajan, pero sus ingresos no son suficientes comparados con su empleos anteriores. Además aquellos individuos que están subempleados y cumplen con la definición de bajos ingresos, pueden recibir servicios de carreras y adiestramiento con carácter prioritario.

B. Programas, actividades y servicios para el Programa de Jóvenes

Los jóvenes que deseen recibir servicios bajo la WIOA, deben cumplir con los criterios de elegibilidad que ésta establece en la Sección 129 (a) (1) (B) y 129(a) (1) (C):

Jóvenes Fuera de la Escuela – Se considerará un joven bajo la categoría de Fuera de la Escuela a aquel que cumpla con las siguientes características:

- ✓ No está asistiendo a la escuela, de acuerdo a la definición que el estado haya adoptado sobre este término.
- ✓ Está entre las edades de 16-24 años en el momento del registro en el Sistema. El joven puede continuar recibiendo servicios posteriores a los 24 años sino ha completado sus metas ocupacionales, ya que requisito de edad aplica en el momento de comenzar a recibir servicios y del registro de sistema.
- ✓ Solo en dos de las categorías de Jóvenes Fuera de la Escuela requieren considerar el criterio de bajos Ingresos para ser elegible:
 - Recibió un diploma de escuela secundaria o su equivalente reconocido, el cual se considera un individuo de bajos recursos y que es deficiente en destrezas básicas o es un aprendiz del idioma inglés;
 - Un individuo con bajos ingresos, que requiere ayuda adicional para ingresar o completar un programa educativo o para asegurar o mantener empleo.
- ✓ Aquellos jóvenes con edad escolar obligatoria, pero que no han asistido a la escuela en el cuarto trimestre del año escolar más reciente, se considera como un Joven Fuera de la Escuela.
- ✓ Cumple con una o más de las siguientes condiciones:
 - Desertor escolar (El término “deserción escolar” se refiere a un individuo que ha abandonado la escuela secundaria y no completó su diploma de escuela superior o su equivalente. El término “deserción escolar” no incluye a personas que han abandonado la educación postsecundaria).
 - Un joven que está en la edad de estar compulsoriamente asistiendo a la escuela, pero no ha asistido a la escuela en el último semestre del año programa escolar.
 - Haya completado un diploma de cuarto año o su equivalente, que sea de bajos recursos económicos y con una de las siguientes barreras:
 - Deficiente en destrezas básicas;
 - En proceso de aprender el idioma inglés;
 - Un individuo que esté sujeto al Sistema de Justicia Juvenil o de Adultos;
 - Un individuo considerado deambulante; que haya escapado de su casa; esté en un hogar sustituto o esté en edad de abandonar el hogar sustituto; un



joven elegible para recibir asistencia bajo la Sección 477 de la Ley del Seguro Social; o un individuo que es colocado constantemente en diferentes hogares sustitutos (in and out-of-home placement);

- Una joven que esté embarazada o un joven que esté criando menores;
- Un joven que es un individuo con discapacidades;
- Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para conseguir y retener un empleo.

Además, para los efectos del Título I de WIOA, el USDOL no considera a los jóvenes registrados en los programas de Educación de Adultos bajo el Título II de WIOA, en el Programa Youthbuild, ni los participantes del programa de Job Corps, como jóvenes en la escuela. Por lo tanto, el programa WIOA, puede considerar un joven para propósito de elegibilidad como Fuera de la Escuela, aún si participa en uno de estos tres programas.

Jóvenes en la Escuela – Se considerará un joven bajo la categoría de Jóvenes en la Escuela a aquel que cumpla con las siguientes características:

- ✓ Está asistiendo a la escuela, de acuerdo a la definición que el estado haya adoptado sobre este término;
- ✓ No menor de 14 años (excepto un individuo con discapacidad que esté asistiendo a la escuela de acuerdo a una Ley Estatal) y no mayor de 21 años;
- ✓ Individuos de bajos ingresos;
- ✓ Cumpla con una o más de las siguientes condiciones:
 - Deficiente en destrezas básicas;
 - En proceso de aprender el idioma inglés;
 - Un ofensor de la ley;
 - Una persona sin hogar (según definido en la sección 41 403(6) de la Ley Federal de Violencia contra las Mujeres del 1994 (42 U.S.C. 14043e-2(6), un(a) niño(a) o un joven sin hogar (según definido en la Sección 725(2) de la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar McKinney-Vento (42 U.S.C. 11434a(2), un joven escapado de su hogar, en hogar de crianza o que se pasó de la edad para estar en el sistema de hogares de crianza, un(a) niño(a) elegible para asistencia bajo la Sección 477 de la Ley Federal del Seguro Social (42 U.S.C. 677), o está dentro de un programa de colocación fuera de su hogar;
 - Una joven que esté embarazada o un joven que esté criando menores;
 - Un joven que es un individuo con impedimento.
 - Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para conseguir y retener un empleo.

Según la Sección 129 (a) (2) un individuo de bajos ingresos también es aquel que vive en un área geográfica considerada de alta pobreza.



Determinación del Estatus “En la Escuela”

La determinación de si un participante es un joven fuera de la escuela o en la escuela, se realiza en el momento del registro (SIAC). Una vez determinado el estatus escolar de un joven, se mantiene a través de su participación. Bajo los requisitos de elegibilidad del programa de WIOA, el término “escuela” se refiere tanto a la escuela secundaria y postsecundaria. Por lo tanto un individuo que asiste a la escuela secundaria o escuela postsecundaria se considera en la escuela. Nuestra Área Local continúa dando seguimiento a todos los jóvenes que fueron registrados bajo la Ley de Inversión en la Fuerza Trabajadora (WIA, por sus siglas en inglés).

Cumplimiento con WIOA de los Proveedores de Servicios de Actividades de Jóvenes

El ALDL, tiene incorporados en la solicitud de servicios (RFP, por sus siglas en inglés) para los proveedores de servicios de las actividades de jóvenes, los cambios que requiere WIOA. Estos proveedores serán seleccionados de forma competitiva y se les solicitará que provean servicios innovadores, que promuevan completar la actividad, la retención y que estén dirigidos al desarrollo de ocupaciones. También el ALDL estará haciendo énfasis en los nuevos elementos que introdujo la WIOA.

Elementos del Programa de Jóvenes

El ALDL desarrollará dentro de las actividades programáticas los 14 elementos según establece la WIOA.

1. Tutorías, adiestramiento en destrezas de estudios, instrucción, estrategias de prevención de deserción escolar y estrategias de recuperación.
-Actividad dirigida a mejorar el aprovechamiento académico de las materias básicas de español, inglés y matemáticas. Esta actividad podrá incluir distintos componentes adicionales: hábitos de estudios, uso de equipo tecnológico, información sobre el mercado laboral y cuáles son los empleos de mayor demanda dentro de la región donde residen y pueblos adyacentes. El propósito es que los participantes desarrollen las destrezas necesarias para completar exitosamente la escuela secundaria. Los participantes que completen el adiestramiento tendrán como meta final completar su escuela superior y la obtención del diploma de cuarto año.
2. Servicios de Escuela Superior Alternativa, servicios de recuperación de deserción escolar
-Actividad dirigida a completar la escuela secundaria en donde se expone a estos jóvenes a las materias básicas de español, inglés y matemáticas. Esta actividad puede ser ofrecida en un salón de clases con un proveedor de servicios privado o en coordinación con agencias u organizaciones como: Unidad de Exámenes Libres del Departamento de Educación, Job Corps o Teen Challenge de la Guardia Nacional, entre otros. Además, esta actividad puede ser enriquecida con otros elementos del programa de Jóvenes. Es una actividad para jóvenes fuera de la escuela. Tendrá una duración de hasta 1,090 horas. Se establecerán coordinaciones con entidades y proveedores de servicios que hayan cumplido con el registro del programa de jóvenes. Se incorporarán estrategias de seguimiento a los proveedores de servicios para la medición del dominio de destrezas y la aplicación de pruebas de medición. El ALDL administrará pruebas estandarizadas a los jóvenes para evidenciar su deficiencia en



- destrezas según requiere la Ley. El ALDL Caguas-Guayama utiliza como primera alternativa el referido de participantes interesados en completar su escuela secundaria a distintos programas del Departamento de Educación y otros programas alternos.
3. Experiencia de Trabajo con o sin Paga, incluyendo Internado y Exposición al Trabajo; Programa de Pre-Aprendizaje; Empleo de Verano y Adiestramiento en el Empleo
-Actividad dirigida a desarrollar destrezas del mundo laboral. Las experiencias de trabajo ayudarán al joven a que adquiera los conocimientos y las destrezas necesarias para obtener un empleo. Puede desarrollarse en el sector de gobierno, organizaciones sin fines de lucro o la empresa privada. Al momento de diseñar la Experiencia de Trabajo consideraremos la necesidad del joven. La experiencia de trabajo con o sin paga que tenga un componente de educación académico u ocupacional debe incluir las siguientes cuatro categorías:
 - ✓ Oportunidades de Experiencia de Empleo y otras oportunidades de empleo disponibles a través del año escolar, incluyendo empleo de verano. Se le estará brindando la oportunidad de adquirir y desarrollar destrezas ocupacionales. La exposición ocupacional será dirigida a experiencia de empleo durante el año escolar o durante el verano.
 - ✓ Programas de Pre-Aprendizaje (pre-apprenticeship program).
Se les estará ofreciendo a estos jóvenes actividades educativas, servicios de consejería y orientación en la selección de cursos secundaria y postsecundaria.
 - ✓ Internado y Exposición al Trabajo
Mediante el internado tendrán la oportunidad de adquirir atributos personales, conocimiento y destrezas para obtener un empleo, además de la exploración de carrera y el desarrollo de las destrezas ocupacionales que son tan importantes.
 - ✓ Oportunidades de Adiestramiento en el Empleo
Mediante esta exposición tendrán la oportunidad de desarrollar las herramientas necesarias que lo dirijan a aquellas ocupaciones más solicitadas por los patronos y/o empresarios. Se dirigirán esfuerzos para desarrollar oportunidades de carreras para los jóvenes en industrias de alto crecimiento y de alta demanda.Se limitará hasta un máximo de 20% de los participantes de la actividad de Internado, sean ubicados en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.
 4. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales
Esta actividad está diseñada para proveerles a los jóvenes las destrezas vocacionales específicas que los dirijan a cumplir las tareas y funciones de una ocupación en diversos niveles. Se considerarán en forma prioritaria aquellos adiestramientos que están en mayor demanda. Se dará énfasis para que los jóvenes alcancen un grado académico o certificado profesional, aumentando la tasa de logro de credenciales y el éxito en el lugar de trabajo de las actividades desarrolladas.
 5. Educación que se ofrece de forma concurrente con actividades de preparación para la integración a la fuerza trabajadora y adiestramiento para una ocupación específica o un conglomerado de ocupaciones
-Actividad que integra la educación con modelos de adiestramiento combinando la preparación para el empleo, destrezas, habilidades y conocimiento adquirido a través de



- diferentes actividades concurrentemente. Mediante la educación se combinan elementos de apoyo, que permiten que los jóvenes puedan explorar y desarrolla destrezas ocupacionales que los dirijan a la fuerza laboral. Las actividades que se realizan serán aquellas dirigidas a empleo (job driven) donde la posibilidad de colocación sea basada en ocupaciones de mayor demanda en nuestra Área Local. La prioridad es para jóvenes fuera de la escuela, por lo que este elemento requiere un discernimiento para seleccionar jóvenes adultos.
6. Oportunidad de Desarrollo de Liderazgo
- Actividad dirigida a promover responsabilidad, confianza, empleabilidad, auto determinación y otras conductas positivas para promover el desarrollo de liderazgo en los jóvenes. Se desarrollará las capacidades de liderazgo a través de algunas de las siguientes actividades o todas:
- ✓ Exposición a oportunidades de educación postsecundaria. Orientación y consejería sobre las diferentes universidades y cómo estos jóvenes pueden hacer una selección asertiva tomando en consideración sus intereses vocacionales.
 - ✓ Proyectos de aprendizaje dirigidos a ofrecer servicios comunitarios. Fomentar el voluntarismo y la participación ciudadana en nuestros jóvenes mediante la inclusión de doce (12) horas de labor comunitarias compulsoria. Este tipo de actividad ayuda al desarrollo y mejoramiento de las actitudes en nuestros jóvenes.
 - ✓ Actividades de Mentoría y Tutorías de Pares. Mediante esta actividad estos jóvenes tendrán la oportunidad de tener un mentor que les provea apoyo, consejería, amistad y buen modelaje. Además, tendrán la tutoría y el apoyo entre pares.
 - ✓ Se les ofrecerán talleres de trabajo en equipo para que desarrollen destrezas de forma efectiva y trabajo organizacional, incluyendo adiestramiento de liderazgo donde se fomente la comunicación, asignación de roles y normas, definiciones de objetivos y la independencia.
 - ✓ Talleres en toma de decisiones, incluyendo cómo determinar prioridades. Los jóvenes mediante las actividades ofrecidas tendrán la oportunidad de adquirir los conocimientos sobre la importancia de la toma de decisiones tanto a nivel educativo como a nivel profesional y así poder identificar las prioridades y cómo trabajarlas.
7. Servicios de Sostén
- El ALDL tendrá disponibles los servicios de sostén para jóvenes en y fuera de la escuela y se administrarán conforme al Procedimiento para Otorgar Servicios Auxiliares, Pago Relacionados por Necesidad (PRN), e Incentivos a Participantes, así como a los criterios de elegibilidad para otorgar estos servicios de sostén. Estos servicios son los siguientes:
- ✓ Se estarán realizando los referidos de servicios a diferentes agencias de acuerdo a las necesidades surgidas al momento de la evaluación.
 - ✓ Se ofrecerán servicios de sostén (transportación) a aquellos jóvenes que tengan dificultad para llegar al lugar del adiestramiento o empleo. Este servicio se asigna de forma individual y no puede ser asignado en bloque o grupo debido a que la cantidad depende de la distancia entre el destino y el lugar de residencia del participante, según está establecido en el procedimiento para la otorgación de estos servicios.



- ✓ Se ofrecerán servicios de sostén (dietas) a aquellos participantes que participen en alguna actividad y la duración sea de más de 5 horas diarias. Este servicio puede ser asignado en bloque o de forma grupal.
 - ✓ Se ofrecerán servicios de sostén (cuido de niños y otros dependientes) a aquellos participantes que tienen bajo su custodia a niños. También podrá ser un familiar del participante si el (la) manejador (a) de casos justifica y certifica la necesidad de que este servicio sea provisto.
 - ✓ Se ofrecerán servicios de sostén (hospedaje y vivienda) a aquellos participantes que no puedan viajar diariamente desde su hogar hasta el lugar de adiestramiento o empleo.
 - ✓ Se ofrecerán servicios de sostén como por ejemplo (asistencia médica, servicios de salud, uniformes u otras herramientas de trabajo) a aquellos participantes que evidencien la necesidad durante el transcurso de su participación y sea certificado por el (la) manejador (a) de casos
8. Servicios de Mentoría por Adultos
- Actividad dirigida a ofrecerles a los jóvenes en y fuera de escuela la oportunidad de tener una persona adulta como mentor y que junto a los padres del joven le provea apoyo, consejería, amistad, buen ejemplo y modelaje. El mentor debe ser una persona con madurez, íntegra, liderazgo, compromiso, disponibilidad y compatibilidad con el participante al que va a proveer estímulo y apoyo. La duración será de por lo menos 12 meses durante su participación en el programa o luego de la salida del mismo.
- Los requisitos del mentor son:
- ✓ Ser mayor de 21 años
 - ✓ Ser del mismo sexo que el participante
 - ✓ Tener diploma de escuela superior o su equivalencia (como mínimo)
 - ✓ Tener el certificado de antecedentes penales negativo
 - ✓ Presentar tres referencias personales positivas
 - ✓ Participar de la orientación inicial
 - ✓ Mantener un contacto frecuente con el participante
 - ✓ Asistir a las reuniones que sean necesarias
 - ✓ No puede ser familia inmediata del participante
9. Servicios de seguimiento
- El (La) Manejador (a) de Casos establece la estrategia individual de servicios a base de las necesidades del participante. Una vez hecho el Plan Individual del participante se le ofrecen diferentes actividades hasta llevarlo a completar sus metas y se le brinda el seguimiento de 12 meses según requerido por la WIOA. Entre los aspectos a considerarse en el seguimiento están:
- ✓ Verificar que estén cumpliendo las horas establecidas en la propuesta.
 - ✓ Que estén recibiendo los servicios de sostén (si aplica)
 - ✓ Que las actividades se cumplan de acuerdo a lo establecido en la propuesta.
 - ✓ Si de acuerdo a las estrategias de servicios para el participante, o de las evaluaciones realizadas por el (la) manejador (a), éste (ésta) determina que el participante necesita



servicios adicionales para lograr cumplir con sus metas y decide ubicarlo en otra actividad que le permita lograrla.

- ✓ Si el participante logró completar sus metas, si obtuvo algún credencial, certificación o de contrario fue colocado en un empleo.
- ✓ Asistencia para asegurar que el participante consiga un mejor empleo con mejor salario, logre el desarrollo de una carrera profesional y continúe educación postsecundaria.
- ✓ Que se integre a grupos de apoyo relacionado a empleo.
- ✓ Que no haya pasado 90 días entre el ofrecimiento de una actividad y otra.

10. Orientación y Consejería Abarcadora

-El ALDL bajo esta actividad ofrecerá consejería a aquellos jóvenes en los cuales se hayan identificado algún tipo de problemas relacionados al uso o abuso de sustancias controladas, incluyendo drogas y alcohol. Se estarán ofreciendo charlas y/o talleres dirigidos a la prevención e identificación del uso de sustancias y se les ofrecerá ayuda y/o asistencia dependiendo de cuál sea la situación particular. El ALDL en una intervención directa podrá hacer referido a agencias que ofrezcan asistencia a esta población. Este servicio estará siempre disponible en los centros y se ofrecerá de acuerdo a la necesidad que identifiquen los (las) manejadores (as).

11. Educación de Conceptos Financieros

-El Área Local estará ofreciendo a los participantes orientación sobre conceptos básicos financieros, con el propósito tomar decisiones al momento de establecer un presupuesto. A continuación, algunos de los tópicos y orientaciones que les permitirán manejar sus ingresos:

- ✓ Conocimientos financieros y económicos básicos.
- ✓ Compresión amplia del financiamiento de la economía y la capacidad de planificar y gestionar la propia vida.
- ✓ Mejorar el bienestar financiero de los individuos y de la sociedad.
- ✓ Habilidades, motivación y confianza, necesarios para gestionar un producto financiero.
- ✓ Identificar las funciones del dinero y su valor. Reconocer los medios de pago.
- ✓ Distinguir el significado del ahorro y del endeudamiento, así como su planificación correcta.

12. Adiestramiento en Destrezas Empresariales

-El Área Local está consciente de la relevancia que tiene el empresarismo para el desarrollo económico. Tanto es así que es una de las estrategias que estamos desarrollando como parte del Plan Estratégico del ALDL. Nuestra Área Local identifica a través del Plan Individualizado del participante las actitudes y aptitudes relacionadas al empresarismo. Dándoles prioridad a los jóvenes fuera de escuela, por lo que este elemento requiere un discernimiento para seleccionar jóvenes adultos con un alto potencial hacia los negocio o con ideas nuevas para desarrollarse como empresario. Los adiestramientos que se ofrecerán son aquellos requeridos por los proveedores de servicio del programa de jóvenes y certificados por la Junta Local, donde se incluyan:



- ✓ Destrezas de liderazgo que les permita descubrir sus intereses y talentos y los conduzcan a ser jóvenes empresarios.
 - ✓ Promover la capacidad de empresas innovadoras y que los jóvenes puedan aportar, en un futuro, al desarrollo económico de Puerto Rico.
 - ✓ Exponer a los jóvenes a actividades que fomenten en ellos la capacidad empresarial para crear su propio negocio.
 - ✓ Desarrollar actividades de emprendimiento para que los jóvenes puedan contemplar el auto-empleo o el desarrollo de una empresa como alternativas para el sustento.
 - ✓ Identificar una idea o concepto viable y adiestrarlo para preparar un plan de negocio con potencial de ser implantado.
 - ✓ Dirección y seguimiento para lograr fuentes de financiamiento para establecer un negocio, el autoempleo y lograr la aprobación de su plan de negocio.
 - ✓ Ofrecer seguimiento durante las diferentes etapas del adiestramiento, incluyendo el periodo posterior al inicio de la empresa establecida por el joven participante.
 - ✓ Servicios combinados de Sostén y Seguimiento, para que el participante logre su meta ocupacional, dirigido a ser un empresario(a).
 - ✓ Identificar y coordinar con las organizaciones para promover el desarrollo de nuevos negocios, como el Small Business Bureau, cooperativas, el Banco de Desarrollo Económico, entre otros.
13. Servicios que proveen información sobre el mercado laboral, empleos con demanda ocupacional, consejería y exploración de carreras
- El ALDL proveerá a los jóvenes la información sobre el mercado laboral, Industrias y ocupaciones en demanda considerando lo siguiente:
- ✓ Desarrollar la competencia, habilidades, destrezas y actitudes demandadas por las empresas a través de varios elementos como: Orientación a los participantes sobre el mercado laboral; Habilidad para la comunicación; Organización y Planificación; Confianza de uno mismo (auto confianza); Toma de decisiones; liderazgo; Innovación; Capacidad de Aprendizaje Adaptación y Motivación: alcanzar las metas.
 - ✓ Los servicios van dirigidos a ofrecer información sobre el mercado laboral, industrias, ocupaciones en demanda y empleos en la región. Entre los ejemplos se incluyen la exploración de carreras, así como la concientización y consejería de carreras. El ALDL recopila la información sobre el mercado laboral a través de comunicados que provee el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Estadística. Esta información es actualizada mensualmente con el propósito de que los participantes tengan las estadísticas más reciente del mercado laboral.
 - ✓ Las ocupaciones en mayor demanda y las de menor demanda son revisadas todos los años y actualizadas según PR Proyecciones a Corto plazo por Industrias y Ocupaciones, Proyecciones a Largo Plazo por Ocupación. Esta información es dada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Estadísticas.
 - ✓ El Sistema de Elegibilidad, Lista de Proveedores de Servicios de Adiestramiento que se actualiza todos los años, tenemos disponibles los requisitos académicos para que los participantes puedan alcanzar sus metas ocupaciones. Además mediante



comunicado de prensa, se invita a todo Proveedor de Servicios que cumpla con los requisitos de acuerdo a la Guía del Programa de Jóvenes del ALDL a que presente propuestas para desarrollar actividades para el programa. Una vez se presente la propuesta y cumpla con los requisitos pasa a formar parte del Registro de Jóvenes.

- ✓ Las redes sociales se han convertido en un hábito para una gran cantidad de personas. El creciente uso de las redes sociales para la gran mayoría de personas, ha motivado al ALDL a utilizarlas convencida de que será una herramienta útil para lograr contactos con las personas con las que interactúa.

El ALDL, a través de las redes de Facebook y Twittter puede llegar a más personas, participantes, y en nuestro caso a los patronos que nos contactan. Los participantes pueden acceder y saber que adiestramiento y/o empleo está disponible.

14. Actividades que ayuden a los jóvenes a prepararse para la Transición a la educación postsecundarias y adiestramiento

-Bajo este elemento del programa de jóvenes, el ALDL estará desarrollando actividades de orientación y charlas dirigidas que ayuden a los jóvenes a prepararse para la transición a la educación post secundaria como por ejemplo: claves para elegir una carrera universitaria, consejería grupal o individual, ofertas académicas, planificación de estudio y trabajo, hábitos de estudio, vida universitaria y otros. Para los jóvenes fuera de la escuela, se estará desarrollando un proyecto de orientación que tiene como objetivo impactar a jóvenes en Escuela Secundaria Alternativa y permite que los estudiantes se relacionen con las instituciones educativas postsecundarias y técnico profesionales en una feria educativa y ocupacional. Se beneficiarán de una prueba para la exploración de carreras necesarias para obtener empleo, así como temas relacionados a la transición a estudios postsecundarios. Este proyecto consiste en dos fases: en la primera fase se administrarán pruebas para la exploración y planificación de carreras y en la segunda fase se benefician de una Feria educativa y ocupacional.

Definición del Concepto de Individuo de Bajos Ingresos

-El ALDL está en proceso de promulgar su política pública con relación a este concepto. Mientras tanto, para determinar elegibilidad por bajos ingresos utilizará las Medidas de Niveles de Pobreza Federal "Lower Living Standard Income Level (LLSIL), también podrá determinar elegibles por bajos ingresos a aquellos jóvenes que asistan a escuela pública o que en escuela privada tengan derecho a recibir alimentos conforme a la Richard B. Russell National School Lunch Act.

Barrera para Jóvenes que requieren ayuda adicional

-El ALDL tiene Política Pública dirigida a establecer la definición del concepto de Barrera para Asistencia Adicional para el Programa de Jóvenes y ha establecido que no más del 5% de los jóvenes en la escuela pueda ser elegible por esta barrera durante un año programa.



Excepción del 5% de elegibilidad por bajos ingresos

-El ALDL podrá determinar elegible por ingresos al 5% del total de los jóvenes registrados (en la escuela y fuera de la escuela) en el programa que tienen que cumplir con el criterio de bajos ingresos.

Comité Permanente del Programa de Jóvenes

-Los Miembros del Comité de Jóvenes colaborarán en las distintas fases del Programa de Jóvenes: planificación, política pública, servicios, recomendación de proveedores de servicios elegibles y cualquier otro que sea necesario.

IV. Comentarios y Revisión Pública

Se publicará en un periódico de circulación general la disponibilidad, para revisión y comentarios públicos, del Plan Estratégico y la Especificación de Trabajo en cumplimiento con el Sunshine Provision, dispuesto en la reglamentación federal, luego de la presentación ante el Programa de Desarrollo Laboral.

Hon. Jesús G. Márquez Rodríguez
Presidente
Junta Normativa de Alcaldes
Área Local Desarrollo Laboral Noreste

Fecha