



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL

NORESTE

A proud partner of the [americanjobcenter](#) network

Canóvanas

Ceiba

Culebra

Fajardo

Loíza

Luquillo

Naguabo

Río Grande

Vieques

SERVICIOS A PATRONOS

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



SERVICIOS A PATRONOS

- Servicios de calidad, gratuitos a nuestros patronos.
- Servicios en el proceso de entrevistas de candidatos a ser reclutados.
- Referir candidatos con las destrezas que requiere la ocupación.
- Divulgar sus ofertas de empleo.
- Incentivos Salariales.
- Administración de Pruebas.
- Uso de facilidades con equipo tecnológico.
- Sesiones de orientación para nuevos empleados.



SERVICIOS A PATRONOS

- Orientación sobre las Leyes Laborales.
- Algunos servicios de Carrera, especialmente las actividades de Intercambio Laboral (Labor Exchange Services).
- Actividades relacionadas al sector empresarial incluyendo ferias de empleo.
- Desarrollo e implementación de estrategias del sector de la industria (incluyendo estrategias que implican asociaciones de la industria, alianzas regionales, destrezas de la industria y asociaciones sectoriales)
- Información personalizada del mercado laboral, industrias y sectores.
- Servicios personalizados a los patronos.
- Otros servicios según la necesidad del patrono.



SERVICIOS A PATRONOS

- **Centro de Gestión Única Laboral Externo(Unidad Móvil):** La misma podrá ser utilizada como Centro de Servicios a patronos. Debe estar equipado con computadoras, acceso a internet, LCD TV, impresora, fax, material de oficina y oficinas privadas. En la misma pueden ofrecer talleres, orientación, pruebas, entrevistas, preparación de resumé y otros. Personal especializado que trabaje directamente con el Patrono.
- **Salones de Entrevistas, Reuniones, Adiestramientos, Tutorías (CGU)**
 - Administración de Pruebas Ocupacionales -Para poder crear un perfil que incluya destrezas, intereses ocupacionales, las fortalezas y las debilidades de cada cliente.
 - Talleres, cursos y/o seminarios
 - Disponibilidad de tecnología asistida para personas con impedimentos.



SERVICIOS A PATRONOS

▪ Centro de Recursos (CGU)

- Ofertas de Empleo de los Patronos
- Computadoras, impresoras, fotocopias, fax, internet, LCD TV
- Banco de Recursos y Talento de los clientes
- Información del mercado Laboral, estadísticas, actividades, ejecución
- Salones de conferencias para ofrecer adiestramientos
- Administración de Pruebas Ocupacionales para candidatos a empleo



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **SERVICIOS DE INTERCAMBIO LABORAL (Labor Exchange)**

- Son los principales servicios proporcionados por personal de Wagner Peyser, caen bajo los Servicios de Carrera básicos. Al igual que éste, todos los servicios básicos e individualizados de carrera deben estar disponibles por el personal de WP en coordinación con otros socios del centro.
- El personal de ES debe brindar servicios a los reclamantes del Seguro por Desempleo (UI) y llevar a cabo otras funciones del programa UI, que incluyen:
 - Coordinación de los Servicios de Carrera básicos, en especial servicios de intercambio laboral;
 - Buscar los reclamantes del seguro por desempleo para ayudarlos en la búsqueda de empleo y hacer referidos a oportunidades de empleo;
 - Administrar las pruebas de trabajos requeridas por el estado, incluyendo, obtención/documentar información relevante para la evaluación de elegibilidad y proporcionar asistencia de búsqueda de empleo y referidos al empleo;



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **SERVICIOS DE INTERCAMBIO LABORAL (Labor Exchange)**

- Proveer referidos y ayudar a completar los formularios de solicitud para servicios y programas de adiestramiento y educación, incluyendo pero no limitado a Becas Pell, GI Bill, Post 9/11 Veterans Educational Assistance, WIOA, asistencia para educación superior y Rehabilitación Vocacional;
- Búsqueda de Candidatos, entrada al sistema (intake) y orientación sobre la información y servicios disponibles a través de los AJC;
- Proveer información y ofrecer asistencia para completar las reclamaciones de desempleo (UI), incluyendo una asistencia significativa a personas (incluidos individuos con limitaciones de idioma u otras barreras de acceso al programa), que buscan asistencia en la presentación de una reclamación.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ EXPERIENCIA DE TRABAJO

- Es una experiencia de trabajo en un lugar de trabajo diseñado para promover a los participantes una exposición a nuevas carreras, desarrollar habilidades previas al empleo y destrezas, desarrollar conocimientos ocupacionales y competencias técnicas para individuos que tienen experiencia reciente pero requieren exposición adicional para pasar a una nueva industria u ocupación.
- La misma puede ser con paga o sin paga y se puede efectuar en los sectores privados con o sin fines de lucro o en el sector público.
- El participante se le debe administrar una evaluación sobre sus niveles de destrezas y necesidades de servicios. Esta evaluación debe incluir, entre otras, las limitaciones del participante concernidas con relaciones interpersonales, destrezas de trabajo en equipo, destrezas ocupacionales y otras áreas relacionadas.
- La duración de la actividad se determinara tomando en consideración las necesidades individuales de cada participantes y las destrezas básicas que ha de adquirir en la misma.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ EXPERIENCIA DE TRABAJO

- La Junta Estatal ha establecido como política pública la prioridad de servicios a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), por lo que la prestación de servicios en los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, debe ser con carácter prioritario a este sector de la economía. **Por lo cual, en la partida de Experiencia de Trabajo, los fondos de esta categoría se limita hasta un máximo de 20% sean para el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal, para la totalidad de los servicios permitidos bajo esta actividad.**
- Las Actividades de Experiencia de Trabajo deberán ser planificadas con el Salario Mínimo Federal por hora.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **EXPERIENCIA DE TRABAJO (Programa de Jóvenes)**

- La Sección 129(c)(4) de WIOA y la Sección 681.590(a) de la Reglamentación Final, establece la prioridad para ofrecer experiencia de trabajo a los jóvenes, estableciendo el requisito de que un mínimo de 20% de los gastos de los fondos en la Categoría de Programa, debe ser destinado este elemento.
- La Sección 20 CFR 681.600, establece que las experiencias de trabajo deben incluir un componente de educación académica y profesional. El componente educativo puede ocurrir simultáneamente o secuencialmente con la experiencia de trabajo. El componente de educación académica y ocupacional puede ocurrir dentro o fuera del lugar de trabajo. El patrono puede proporcionar el componente académico y ocupacional o los mimos pueden proporcionarse por separado en el salón de clases o por otros medios que la Junta Local establezca.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

▪ **EXPERIENCIA DE TRABAJO (Programa de Jóvenes)**

- El componente de educación académica y ocupacional, se refiere al aprendizaje contextual o teórico que acompaña a una experiencia de trabajo. Incluye la información necesaria para entender y trabajar en determinadas industrias y ocupaciones. Por ejemplo, si un joven está en una experiencia de trabajo en un hospital, la educación ocupacional podría estar relacionada con los deberes de los diferentes tipos de ocupaciones dentro de un hospital.

▪ **Categorías de Experiencia de Trabajo**

Las experiencias de trabajo con o sin paga que tengan un componente de educación académica u ocupacional deben 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
- Programas de Pre-Aprendizaje (Pre-apprenticeship programs)
- Internados y Exposición al Trabajo (Job Shadowing)
- Oportunidades de Adiestramiento en el Empleo (On-the-Job Training)



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

- **Exposición al Trabajo (Job Shadowing) (Programa de Jóvenes)**
 - Es un tipo de experiencia de trabajo, en el cual los jóvenes aprenden sobre un trabajo, literalmente caminando como una sombra, durante la jornada de trabajo de un trabajador competente. La misma es una exposición temporal, en la que los jóvenes pueden percibir de primera mano, el ambiente de trabajo, las destrezas de empleabilidad y las habilidades requeridas en una ocupación, observándolas en la práctica de un trabajador. Una exposición al trabajo puede ser en cualquier industria o negocio, así como de unas pocas horas, un día, una semana o más. Está diseñada para aumentar el conocimiento de una carrera, ayudar a moldear el comportamiento de los jóvenes a través de personas exitosas y puede considerarse como una entrevista informativa ampliada.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **INTERNADO**

- Es una experiencia en el lugar de trabajo diseñada para promover a los participantes una exposición a carreras iniciales o renovadas y desarrollar conocimientos ocupacionales y habilidades técnicas para las personas que están en una transición de la educación o adiestramiento a una nueva industria u ocupación pero carecen de experiencia para obtener empleo a un nivel inicial en el campo correspondiente.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ DIFERENCIA ENTRE INTERNADO Y EXPERIENCIA DE TRABAJO

- **Experiencia de Trabajo** - Un candidato ideal para la experiencia de trabajo es un individuo con una barrera (o barreras) en el empleo que busca un trabajo a largo plazo en una industria u ocupación en particular, pero no lo hace tener la experiencia requerida para calificar en el empleo de nivel inicial en el campo. No se requiere que el individuo tenga un diploma de escuela secundaria.
- **Internado** - Un candidato ideal para un internado es un buscador de carreras que recientemente concluyó o concluirá pronto un programa educativo o un adiestramiento, que incluye una Cuenta individual de Adiestramiento (ITA) o adiestramiento en destrezas laborales específicas en una industria en particular, pero que posee una gran necesidad de experiencia práctica en el trabajo para calificar para un empleo a nivel inicial que esta relacionado con el adiestramiento o la educación. Para un internado, la persona debería como política publica tener un diploma de escuela secundaria o su equivalente.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (On the Job Training)**

- El Adiestramiento en el Empleo (OJT por sus siglas en inglés) sigue siendo un método clave para prestar servicios de adiestramiento para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes.
- Es una opción de adiestramiento que le brinda al Patrono la oportunidad de adiestrar nuevos empleados (Participantes) en las destrezas y conocimientos específicos esenciales para un pleno y adecuado desempeño en el trabajo. El OJT es un adiestramiento estructurado provisto por un patrono del sector público o privado con o sin de lucro.
- Esta limitado en duración, tomando en consideración la ocupación en que se está adiestrando al participante, el contenido del adiestramiento, la experiencia previa del participante y la estrategia de servicio de este último.
- Los estados y áreas locales puedan proporcionar hasta un 50% de la tasa de salario del participante a los patronos por los costos de adiestramiento, mientras el empleado es participante en el programa.
- Las Actividades de OJT deberán ser planificadas con el Salario Mínimo Federal por hora.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

- **ADIESTRAMIENTO EN EL EMPLEO (On the Job Training)**
- Además, el estado y áreas locales tienen la flexibilidad bajo WIOA, para aumentar el nivel de reembolso a los patronos hasta un 75 por ciento teniendo en cuenta los siguientes factores:
 - Las características de los participantes, teniendo en cuenta si son "personas con barreras para el empleo" como se define en la Sección 3(24);
 - El tamaño del patrono, con énfasis en pequeñas y medianas empresas que a menudo tienen más obstáculos para la participación con tasas de reembolso bajas;
 - La calidad de oportunidades de adiestramiento que ofrece el patrono y oportunidades de promoción, por ejemplo, si el OJT es para una ocupación en demanda y conducirá a una credencial reconocida en la industria; y;
 - Otros factores que el estado o las juntas locales determinen apropiado tales como: el número de empleados que participan en los niveles de adiestramiento, salarios y beneficios de los empleados (beneficios pre y post de la participación) y relación del adiestramiento para la competitividad de la participante.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA**

- Está diseñado para satisfacer las necesidades de un patrono o grupo de patronos.
- Con el compromiso de que el empleador contrate al individuo una vez complete exitosamente el adiestramiento.
- La Reglamentación Final, proporciona a la Junta Local la flexibilidad para asegurar que el adiestramiento a la medida cumpla con las necesidades únicas de las personas que buscan trabajo y los patronos.
- El empleador debe pagar una parte significativa de los gastos de adiestramiento, según sea determinado por la Junta Local. La Junta Local debe desarrollar política pública para determinar el pago del patrono, para cubrir "una parte significativa de los gastos de adiestramiento", tomando en consideración los siguientes elementos: el tamaño de la empresa o industria; el número de empleados que participaran en el adiestramiento; los salarios y beneficios de los empleados (vigentes y anticipados al completar el adiestramiento); relación del adiestramiento para mantener o aumentar la competitividad de un participante; así como otras oportunidades de adiestramiento y de mejoramiento profesional que provee el patrono.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO A LA MEDIDA**

- El adiestramiento puede estar dirigidos a individuos empleados o desempleados. En el caso de los individuos empleados se considerará si su salario no es autosuficiente, según la política pública establecida por la Junta Local.
- El Patrono aportará lo siguiente:
 - No menos de un 10% para empresas con 50 empleados o menos;
 - No menos de un 25% para empresas con 51 a 100 empleados;
 - Patronos de 101 empleados o más aportaran al 50%.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ EMPLEOS TRANSICIONALES

- Los Empleos Transicionales son un nuevo tipo de servicio permitido bajo WIOA. Las plazas de trabajo transicionales son experiencias de trabajo de duración limitada, que son subsidiados y que se pueden desarrollar en los sectores públicos, privados o sin fines de lucro.
- Para aquellas personas con barreras para el empleo, que están crónicamente desempleados o tienen un historial de trabajo inconsistente, las cuales se pueden combinar con Servicios de Carrera y Servicios de Sostén.
- El objetivo del empleo transicional es que el individuo pueda establecer un historial de trabajo y desarrollar las habilidades necesarias para lograr la colocación y retención en un empleo no subsidiado.
- A diferencia del Adiestramiento en el Empleo, no hay ninguna obligación de que el individuo se mantenga en su trabajo de transición, después de completada la actividad, independientemente de su éxito y resultados como trabajador.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

▪ EMPLEOS TRANSICIONALES

- Se podrá utilizar hasta un 10 por ciento de sus fondos de Adultos y Trabajadores Desplazados, para ofrecer empleos transicionales.
- Se limita hasta un máximo de 20% de los fondos asignados en esta actividad, sea para desarrollar empleos transicionales en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO TRABAJADORES INCUMBENTES**

- El adiestramiento esta dirigido a aumentar la competitividad del empleado o el patrono.
- La actividad está diseñada para satisfacer los requisitos especiales de un patrono o un grupo de patronos para retener empleados diestros o evitar el despido de empleados asistiéndolos a que obtengan las destrezas necesarias para que retengan un empleo.
- Aumentar los niveles de destrezas ocupacionales de los empleados, de modo que pueden ser promovidos dentro de la empresa y para crear oportunidades de “backup” para los patronos.
- Se lleva a cabo con el compromiso del patrono para retener o prevenir el despido de los trabajadores incumbentes adiestrados.
- No pueden utilizarse para adiestrar a nuevos reclutamientos.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO TRABAJADORES INCUMBENTES**

- Las Juntas Locales pueden utilizar hasta el 20 por ciento de sus fondos de adultos y trabajadores desplazados, para adiestramientos trabajadores incumbentes.
- Las Juntas Locales deben determinar la elegibilidad para participar de adiestramiento para trabajadores incumbentes, con el propósito de aumentar la competitividad del empleado y de la empresa, teniendo en cuenta los siguientes factores:
 - Las características de los participantes en el programa, en particular individuos con barreras para el empleo;
 - La pertinencia del adiestramiento para mejorar la competitividad de un participante y el patrono;



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ ADIESTRAMIENTO TRABAJADORES INCUMBENTES

- Otros factores que el estado o las Juntas Locales pueden determinar apropiado:
 - El número de empleados que participan en los adiestramientos.
 - Salarios y beneficios de los empleados (considerando las ganancias de pre- y post-participación).
 - La existencia de otras oportunidades de adiestramiento y ascensos y promoción por parte del patrono.
 - Credenciales y destrezas que se obtienen como resultado del adiestramiento.
 - Despidos que se evitan como resultado del adiestramiento.
 - La utilización de este adiestramiento como parte de una estrategia amplia de desarrollo de carreras y desarrollo sectorial (*larger sector and/or career pathway strategy*).
 - Tamaño del empleador.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO TRABAJADORES INCUMBENTES**

- Para un patrono recibir fondos IWT, las personas que reciben adiestramiento debe ser:
 - Empleado;
 - cumplir con los requisitos de la Fair Labor Standards Act, para una relación patrono-empleado;
 - Requisito de Historial de Empleo - el empleado debe tener un historial laboral establecido con el empleador de 6 meses o más (que puede incluir el tiempo como un empleado temporal o bajo contrato, mientras realiza un trabajo para un patrono que recibe fondos de IWT).
- Hay una excepción al requisito de seis meses, es que en caso de que se proporcione adiestramiento de trabajadores incumbentes a un grupo de empleados, en el que no todos los empleados en el grupo tiene un historial laboral establecido con el empleador por seis meses o más, pero la mayoría de los empleados adiestrados si cumplen con el requisito de historial laboral de seis meses requerido.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO TRABAJADORES INCUMBENTES**

- Un trabajador incumbente no tiene que cumplir con los requisitos de elegibilidad para los servicios de carrera y de adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados bajo WIOA, a menos que también este registrado como participante en uno de los programas.
- También puede ser utilizado para trabajadores subempleados, como individuos que buscan un empleo a tiempo completo, pero están trabajando a tiempo parcial por razones económicas. El uso de este tipo de adiestramiento, puede centrarse en el aumento de destrezas para buscar puestos más cualificados de la industria y el aumento en los ingresos, a través de más horas de trabajo o un aumento de sueldo.
- Los patronos están obligados a pagar parte del costo de los adiestramiento a los participantes en adiestramiento para trabajadores incumbentes y pueden hacerlo través de dinero en efectivo o pagos en especie (in-kind).



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADIESTRAMIENTO TRABAJADORES INCUMBENTES**

- Bajo la Sección 70 134(d)(4)(D) de WIOA, la cantidad mínima de aportación por parte del patrono, dependerá del tamaño de la empresa o negocio:
 - Por lo menos el 10 por ciento de los costos para los patronos con 50 empleados o menos;
 - Por lo menos el 25 por ciento de los costos para los patronos con 51 a 100 empleados; y
 - El 50 por ciento de los costos para los patronos con más de 100 empleados.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

■ **ADiestRAMIENTO EN DESTREZAS EMPRESARIALES**

- Esta actividad busca desarrollar los conceptos básicos para iniciar y operar un pequeño negocio, desarrollando las habilidades asociadas con el emprendimiento. Tales habilidades pueden incluir, pero no se limitan a:
 - tomar la iniciativa para establecer un negocio;
 - de forma creativa, buscar e identificar oportunidades de negocios;
 - desarrollar presupuestos y proyectar los recursos necesarios para operar un negocio;
 - comprender las diferentes opciones para la adquisición de capital, las ventajas y desventajas asociadas con cada opción;
 - comunicarse y mercadear de manera efectiva, a sí mismos y sus ideas de negocio.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

- **APRENDIZAJE REGISTRADO** (*Registered Apprenticeship (RA)*)
 - RA es un componente importante de los servicios de adiestramiento y empleo, que el sistema de la fuerza trabajadora puede ofrecer a sus clientes. ETA anima a las áreas locales a utilizar el RA y a utilizarse más a menudo para el desarrollo de carreras para personas que buscan trabajo y como una estrategia dirigida al trabajo (job-driven), así como para atender las necesidades de los empresarios y las industrias.
 - Cada estado tiene una oficina de *Registered Apprenticeship*, la cual en Puerto Rico esta localizada en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Las Juntas Locales y los CGU-AJC deben trabajar en coordinación con la oficina estatal para implementar el RA.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

- **APRENDIZAJE REGISTRADO** (*Registered Apprenticeship (RA)*)
 - El TEGL 19-16 desglosa varias maneras en que pueden usarse los servicios de adiestramiento en conjunto con estos programas de RA:
 - Se puede desarrollar una ITA para que un participante reciba adiestramiento mediante un RA;
 - Contrato de un Adiestramiento en el Empleo (OJT) - El OJT se hace con el patrono o patrocinador del programa de RA, e incluye ambas, educación teórica en el aula, como instrucción en el área de trabajo;
 - Una combinación de una ITA, para cubrir la fase teórica en el aula, junto con un OJT para cubrir parte del aprendizaje en el trabajo y
 - Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes - Se puede usar el RA para el mejoramiento de destrezas (*upskilling*) de aprendices o trabajadores de temporada (*journey workers*), que ya tienen experiencia previa con el programa de RA.



ACTIVIDADES RELACIONADAS A EMPLEO

CONTACTANOS!

