

TABLA DE CONTENIDO

- I. Visión Estratégica y Objetivo de la Junta Local**
- II. Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local**
- III. Descripción de las Estrategias para la Prestación de Servicios para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazado bajo el Título I de WIOA**
- IV. Comentarios y Revisión Pública**

I. Visión Estratégica y Objetivo de la Junta Local

A. Implantación de las Estrategias Locales

1. Visión

Hacer de “WIOA” un instrumento para convertir al servicio gubernamental en una estructura eficiente, de manera que pueda atender al público de forma más efectiva, a través de un sistema de servicios más comprensivo, integrado y eficaz.

Para esto se crea el “American Job Center” (CGU), con una visión integral en donde tanto los trabajadores como los que buscan empleo y los patronos puedan obtener una gama de servicios para habilitarlos con la capacidad de ser competitivos en un mercado laboral altamente cambiante y de índole globalizado.

Insertar al Centro de Gestión Única en una visión de desarrollo regional para aumentar su competitividad y, por ende, ampliar la gama de servicios a su clientela.

2. Metas de la Junta Local

Acorde con la visión establecida para el Plan Regional, en consideración al Plan Estatal Unificado, la Junta Local establece las siguientes metas:

A. Metas para incorporar los servicios del CGU en el desarrollo económico de la región

Impulsar activamente las metas establecidas en el Plan Estatal Unificado relacionadas a los desarrollos de los servicios y sistemas

del Centro de Gestión Única como parte de la iniciativa de desarrollo económico de la región.

B. Metas de desarrollo de la fuerza laboral

Aumentar dentro del Área de Desarrollo Laboral, el nivel de educación postsecundaria y el acceso a la capacitación en sintonía con las necesidades de la industria y de los solicitantes de empleo, para fomentar la participación en la fuerza laboral, especialmente entre los jóvenes y las personas con barreras para el empleo.

C. Metas del mercado laboral

Estimular dentro del Área de Desarrollo Laboral, la adopción de iniciativas de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales mediante la identificación de oportunidades en el sector público para apoyar sus funciones de convocatoria.

D. Metas de alineación con los socios obligados y opcionales del CGU

Incorporar dentro del Área Local de Desarrollo Laboral, las metas establecidas de alineación dentro del CGU de los socios obligados y opcionales del CGU, utilizando los memorandos de entendimiento (MOU's), a tono con los parámetros del Plan Estatal Unificado.

E. Metas de alineación del sector privado y académico

Involucrar al sector privado y académico de la Alianza Municipal para el Desarrollo Económico (AMDE), en la construcción y mantenimiento del sistema de la fuerza laboral, a través de la facilitación de un marco para la planificación, desarrollo y gobierno de un sistema impulsado por el empleo que se adapte a las necesidades de la industria, de los buscadores de empleo y las personas que enfrentan barreras para el empleo. En fin, se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Orientación de servicios del CGU hacia la atención de las necesidades del patrono.
- Establecer medidas de ejecución para verificar cuán eficientemente se atienden las necesidades del Mercado Laboral.
- Ser proactivo en orientar los servicios del CGU hacia aquellas ocupaciones en mayor demanda.
- Promover un servicio de capacitación abarcador y comprensivo, que le brinde al patrono alternativas de empleados capacitados y altamente adiestrados.

F. Metas de alineación de la Junta Local requeridas para la planificación regional

Adoptar las políticas públicas correspondientes para concertar el sistema de la fuerza laboral mediante el alineamiento de los programas, políticas y servicios con las destrezas y demandas de las industrias, y el desarrollo regional y económico. Entre estas, proveer

recursos operacionales necesarios para llevar a cabo sus funciones de convocatoria bajo WIOA, adoptar un soporte común para adelantar la adopción de planes locales dentro de las metas regionales, los líderes de programas y los funcionarios electos que optimice la integración de los programas, la implantación de estrategias sectoriales, rutas ocupacionales e integrar las metodologías provistas por el USDOL para acelerar la implantación de las mismas.

G. Metas para el uso de la información del mercado y la fuerza laboral estatal

Actualizar y expandir la información del mercado y la fuerza laboral dentro del Área de Desarrollo Laboral, para producir datos de alta calidad, oportunos e integrados que sustentan decisiones de política pública, de patronos y buscadores de empleo, y permiten la comparabilidad con otras jurisdicciones.

H. Metas para garantizar la accesibilidad de servicios en el sistema de los Centros de Gestión Única

Mantener el sistema de los Centros de Gestión Única accesibles, física y programáticamente, para los buscadores de empleo y los patronos, para satisfacer sus necesidades de educación ocupacional y de empleo.

I. Metas de mejoramiento de las instalaciones físicas y sistemas de

información de los Centros de Gestión Única

Planificar las instalaciones de los Centros de Gestión Única para mejorar la experiencia de los clientes, facilitar su uso y la integración operacional de los programas. Para esto se hará lo siguiente:

- Revisar el organigrama del sistema para ser más responsivos en atender las necesidades de la clientela.
- Lograr incorporar el mayor número de socios en el CGU.
- Promover adiestramientos cruzados (“cross training”), para que cada uno de los socios conozca los criterios de elegibilidad de los demás socios.
- Incorporar sistemas tecnológicos amigables que promuevan la autogestión, aún bajo horas no laborables (incluyendo fines de semana).

J. Metas para el mejoramiento de los recursos humanos que brindan servicios en los Centros de Gestión Única

Operar los Centros de Gestión Única con un equipo de personal alerta, preparado y comprometido con la misión del programa.

K. Metas de implantación y uso de tecnologías de información de los Centros de Gestión Única

Actualizar la infraestructura de tecnología de la información a la luz de los nuevos requisitos programáticos.

L. Metas para facilitar el flujo de información y mejorar los procesos de los Centros de Gestión Única

Actualizar el flujo de trabajo de los Centros de Gestión Única para apoyar la integración de operaciones que estén centradas en la prestación de servicios al cliente.

M. Metas de monitoria y vigilancia de los Centros de Gestión Única

El sistema de desarrollo de la fuerza laboral es impulsado por la excelencia de prestación de servicios y el mejoramiento constante.

N. Metas para la preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada, incluyendo la preparación de jóvenes y personas con barreras de empleo y otras poblaciones de prioridad

Adoptar medidas de política pública que ofrezcan prioridad de servicios para las actividades y programas del Título I, dirigidos a aquellas personas de bajos ingresos, personas con barreras, personas con impedimentos, personas con deficiencias en destrezas básicas, desertores escolares y todos aquellos sectores poblacionales identificados como personas en desventaja económica y social por WIOA, TANF y otros programas de servicios federales y estatales.

O. Metas para lograr la mano de obra calificada que necesitan los empleadores y patronos

Integrar dentro de la Junta Local, aquellas iniciativas dirigidas a fomentar las actividades dirigidas al sector privado para mejorar las destrezas ocupacionales y conocimiento técnico de los candidatos a empleo, así como de las personas que están actualmente empleadas, según las necesidades identificadas por ellos.

3. Meta de Evaluación

La Junta Local llevará a cabo una evaluación de la efectividad general del sistema del desarrollo para la fuerza laboral, tomando en consideración la visión y metas estratégicas establecidas en este Plan de cuatro años y conforme a las secciones (b) (1), (2) y (3) de la Ley. Dicha evaluación, y considerando otros datos relevantes, permitirá promover el mejoramiento continuo o de calidad en la prestación de servicios.

La Junta Local desarrollará un procedimiento evaluativo uniforme, que permita medir cada programa y el sistema en conjunto. Tal y como establece la sección 361.800, los Centros de Gestión Única serán certificados considerando su cumplimiento con la eficiencia, accesibilidad física y programática y su mejoramiento continuo y, según dispuesto, dicha evaluación tendrá en cuenta la retroalimentación por parte de los clientes de la red.

Los informes de desempeño cumplirán con los requisitos establecidos en la sección 677.160 de la reglamentación, de conformidad a su aplicación a cada programa básico:

- Nivel de ejecución logrado por la jurisdicción en los programas, con respecto al número de participantes servidos;
- Número de participantes egresados de los programas básicos. Dicha información debe ser desagregada por individuos con barreras para el empleo, de los clientes que participaron y salieron de cada uno de los programas básicos;
- Demografía;

- Número total de participantes y clientes que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento y salieron del programa para el año más reciente y los tres años anteriores;
- Niveles alcanzados por los indicadores principales y para los servicios de carrera y de adiestramiento para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;
- Porcentaje de participantes que obtuvieron un empleo no subsidiado, relacionado al adiestramiento recibido a través de los programas Título 1 – B;
- Desembolsos por cada tipo de carrera y adiestramiento, para el año más reciente y los tres años anteriores;
- Costo promedio por participante para aquellos que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento, durante el último año y los tres años anteriores;
- Porcentaje anual en gastos administrativos
- Cualquier otra información que facilite la evaluación del Centro de Gestión Única

II. Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local

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

1. Organización

El Área Local de Desarrollo Laboral está compuesta por la Junta de Alcaldes, la Junta Local, el Área de Desarrollo Laboral y el Centro de Gestión Única que integra los socios mandatorios y opcionales del Sistema de Gestión Única.

Sin embargo, la política pública de la Junta Local estará enmarcada en los roles que le han sido conferidos por la Ley. Estas son:

- Desarrollar el Plan Estratégico.
- Mantener una vigilancia continua del sistema.
- Manejar y/o participar significativamente en el proceso de selección del operador del Centro de Gestión Única.
- Seleccionar o dar por terminado el operador del CGU.
- Seleccionar los proveedores de servicios, tanto de adulto como de jóvenes.
- Desarrollar y someter el presupuesto para llevar a cabo las actividades bajo Título I de “WIOA” , (véase Anejo I).

2. Junta Local

La Junta Local está compuesta por un comité ejecutivo y por los comités que dispone la ley. (Véase Anejo II)

3. Actividades de la Junta Local

Se incluye descripción del itinerario del plan de actividades y adiestramientos de la Junta Local. (Véase Anejo III)

B. Implantación de las Estrategias de la Junta Local

1. Presentación Estrategias Especificas

Se incluye plan de trabajo de la Junta Local para cumplir con los deberes y responsabilidades establecidas por la Sección 107 y 108 et. als. de WIOA. (Véase Anejo III)

2. Descripción Estrategias de la Junta

La Junta Local Sur Central utilizó el proceso de selección del Operador del Centro de Gestión Única como un instrumento clave para lograr la alineación con los programas medulares y así lograr un sistema integrado de atención al cliente. A través de dicho proceso se incluyó en el aviso público, se contempló una orientación a los interesados a ser operadores y en la selección final el que se tuviera claro que el Operador Seleccionado tendría que asegurar:

- a. La inscripción común de participantes (common intake)
- b. Desarrollo estrategias e iniciativas de divulgación comunes
- c. Servicio universal en la región
- d. Medidas comunes
- e. Identificación de recursos adicionales
- f. Referidos de servicios

Se le requiere al Operador que se suscriba un Memorando de entendimiento (MOU) con cada uno de los socios y como se llevará a cabo un Plan de Adjudicación de costos.

C. Estrategias de Integración con los Programas Medulares

1. Búsqueda de Candidatos

De conformidad con los objetivos establecidos en el Plan Estatal Unificado (Parte III. Elementos Operacionales, pág. 111 y siguiente), en lo referente a las estrategias de sincronización de los programas medulares y las agencias que los administran, se fomentará, entre otras medidas, el uso de la conscripción de los participantes hasta donde sea viable a través de los sistemas de información gerencial. Esta estrategia será incluida dentro de los parámetros de coordinación interagencial de los Memorandos de Entendimiento (MOU's).

Es nuestro interés diversificar nuestros servicios, especialmente con socios requeridos en nuestro Centro de Gestión Única Laboral y así ofrecer una mayor y mejor calidad de servicio a nuestros participantes. El perfil de nuestros participantes es compatible al el de muchas agencias de gobierno, la cual en muchas ocasiones ofrecen los mismos servicios que nuestra agencia.

Se ha estado coordinando la integración de servicios con el Departamento del Trabajo de Coamo, ciudad a donde en noviembre de 2014 mudamos nuestro Centro de Gestión Única y Oficinas Administrativas.

Luego de aunar esfuerzos y varias reuniones con personal del Departamento del Trabajo y otros socios, estamos próximos a cumplir con el proceso de integrarnos en las nuevas facilidades, ubicadas en la calle José I. Quintón del pueblo de Coamo.

Todo esto luego de la debida asesoría, apoyo y aprobación para esta integración, donde, además, estarán integrados los socios: Rehabilitación Vocacional, SAAPE, Veteranos, la presencia de nuestros socios presenciales actuales como Departamento de Educación (clave para la educación secundaria), Insec, PathStone, del Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícolas, también del Departamento del Trabajo (WIA 167). Entre estos servicios, continuaremos dando prioridad al Veterano y a las personas con impedimentos.

El Centro de Gestión Única mantendrá estadísticas del flujo de todos los servicios por Oficina Local relacionados a ejecución y, sobre todo, del referido de participantes que necesitan servicios de socios requeridos en nuestro sistema. A tales efectos, se preparó una tabla que resume los servicios brindados por el propio Centro y las Oficinas de Servicio.

El Proceso e interrelación de cómo han de operar los socios mandatorios en el Centro de Gestión Única están recogidos en los Memorandos de Entendimiento y en el Plan de Adjudicación de Costos presentados en el Anejo IV.

2. Evaluación de Participantes (“*Assessment*”)

Como parte de las estrategias de servicios que se adoptarán para la administración efectiva del Centro de Gestión Única (“*American Job Center*”), se establecerá un sistema de evaluación de satisfacción al cliente, de forma independiente, que permita asegurar la calidad de los servicios que se prestan en el Programa de Adultos y Desplazados. Además, como se puede observar en la Guía de Monitoría y de los Niveles de Ejecución, se incorporan secciones para medir la satisfacción y aprovechamiento de los

clientes. De igual forma, a través de la Junta Local, el Comité de Jóvenes, a través de las normas establecidas en la política pública de servicios a los jóvenes, utilizando a los padres de los jóvenes que participan en el programa, se estará evaluando la efectividad y satisfacción de los servicios que se prestan a esta población.

3. Medidas Comunes

El Área Local, a través de la Junta Local, utilizará los niveles de desempeño esperado, para la región y para el Área Local, según establece los indicadores principales descrito en la Sección 116(b)(2)(A) de WIOA.

4. (“Common Intake”)

Refiérase a la Sección C (1) arriba descrita.

5. Plan de Adjudicación de Costos (“Cost Allocation Plan”)

De conformidad con los parámetros que se establezcan en el Memorando de Entendimiento, cada socio del CGU (American Job Center) habrá de proporcionar una parte para subvencionar los costos de la infraestructura según lo establece el “*Uniform Administrative Requirements, Cost Principles, and Audit Requirements for Federal Awards (Uniform Guidance)*”, 2 CFR part. 200 y siguientes. Específicamente, la aportación proporcional de cada socio, estará basada en una metodología de adjudicación de costos razonables, mediante la cual la infraestructura de costo será subvencionada a base de la proporción individual de cada socio en el uso del CGU, en relación a los beneficios que recibe. La

infraestructura de costo tiene que ser, además, permisible, razonable, necesaria y adjudicable al programa de cada socio. (Véase Anejo IV – MOU – que incluye el Plan de Distribución de Costos).

6. Referidos para Servicios

Los referidos para servicios se harán a través del CGU y de acuerdo a las estrategias de accesibilidad que se establezcan para los socios medulares y opcionales del CGU. De igual forma, se utilizarán las políticas públicas establecidas para los servicios de jóvenes, adultos y desplazados y para los servicios de sostén. (En el Anejo V se describen los procedimientos).

7. Referidos para Servicios de Sostén

Esta Área Local adoptó la política pública para servicio de sostén para el Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, según lo establecen las secciones (3)(59) y 134(d)(2) y (3) de WIOA, respectivamente. (Véase Anejo VI – Copia Procedimiento Servicios de Sostén).

8. Otros

Se habrán de utilizar reuniones periódicas, así como la implantación de nuevas tecnologías que apoyen las iniciativas para mejorar la integración de servicios que se prestan a los clientes del Título I y los clientes de los programas medulares bajo un concepto de “*common core*”.

D. Integración de Servicios de los Socios Requeridos y Opcionales del CGU

Como parte del proceso de selección del Operador del CGU y la política pública adoptada a esos efectos, se habrá de patrocinar un proceso ordenado de integración

con los socios medulares. Esta estrategia incluye la adopción de medidas de coordinación de servicios utilizando la tecnología, la revisión y actualización de los sistemas de información de los socios, hasta donde sea viable. Con el propósito de insertar a todos los socios mandatorios en una mentalidad de equipo, independientemente de los programas a los cuales sirven, se estará trasladando el “American Job Center” a unas facilidades nuevas con espacio suficiente para todos y, a su vez, incorporar nueva tecnología.

El modelo propuesto para la integración de servicios en el Centro de Gestión Única, es el siguiente:

1. El saludo e identificación de nuevos clientes o participantes se completa en una recepción común en la que el personal del operador captura datos control y valida a través del sistema de manejo de casos (SIAC) si el cliente es nuevo o ya recibe servicios bajo algún programa. En caso de lo último, el cliente se refiere directamente al personal que coordina sus servicios. Los solicitantes de Compensación de Seguro de Desempleo, que están citados para recibir servicios de reemplazo, también se refieren directamente a los funcionarios designados. 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 es un nuevo cliente, sus datos demográficos y de registro se cargarán en el SIAC antes de ser guiado para recibir orientación general sobre los servicios disponibles en el Centro de Gestión Única, o al centro de recursos, si optó por utilizar el

centro de recursos integrado para obtener información, ya sea en forma asistida o no asistida.

2. Personal de Wagner-Peyser y Título I se encarga de dirigir las sesiones de grupo para proveer orientación a clientes y ayudarles a comprender de forma general los servicios ofrecidos a través de la red del Centro de Gestión Única.
3. Si el cliente opta por servirse a sí mismo de los recursos disponibles para buscar empleos, preparar resumé, usar el teléfono y otros recursos, será guiado al Centro de Gestión Única. El personal estará disponible para ayudar a los clientes que requieren ayuda en el análisis de las ofertas y la información disponible. Conforme a lo dispuesto bajo la sección 20 CFR 652.20, en cada Centro que sirve a cada Área Local, habrá capacidad para prestar los servicios de bolsa de trabajo para patronos y buscadores de trabajo, a través de las modalidades de autoservicio, servicio de auto-ayuda y servicio técnico asistido por personal.
4. 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 tarea será facilitada, principalmente, por el personal del Servicio de Empleo. Una herramienta de evaluación común se está desarrollando con el fin de dar cuenta de las necesidades de información que requieren todos los programas básicos y socios requeridos de modo que se facilite el servicio conjunto al cliente.

5. Aquellos clientes que no se consideran preparados para el empleo serán referidos al programa adecuado para recibir asistencia. La estructura de referidos es fundamental para la eficacia del sistema y será habilitada por memorandos de entendimiento entre los programas. El personal del Centro de Gestión Única debe tener un conocimiento profundo de las necesidades y servicios de los diversos programas para evaluar eficazmente la elegibilidad de los participantes para los mismos, evitar el tocar puertas equivocadas y la duplicación en relación con la prestación de servicios, al tiempo que asegura el uso eficiente de los recursos del programa y el logro de resultados. Para garantizar que cada uno de los socios conozca en detalle los procedimientos de los demás socios, se darán reuniones de capacitación en donde se ofrecerán adiestramientos cruzados (“cross training”). Posteriormente cada socio expedirá una certificación estableciendo que los técnicos de otros programas están capacitados para orientar a los clientes en torno a su programa.
6. Los socios del sistema ofrecerán los servicios básicos ocupacionales de forma individualizada o a través de cualquier otro servicio permisible que sea requerido por el participante para conseguir o mantener un empleo. Una vez que el participante está listo para el empleo, el programa podría llevar a cabo cualquier actividad de colocación de empleo prevista por el programa o referir al participante al Servicio de Empleo.
7. 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 proporciona un manejador de casos por un período de no menor de 12 meses. Si no se logra la inserción laboral o la retención, el personal Wagner-Peyser determinará qué servicios adicionales, incluidos los servicios de apoyo, podrían ser necesarios para lograr un resultado de empleo.

8. Los servicios se seguirán ofreciendo al participante hasta que se logre su colocación en un empleo no subsidiado, con el fin de cumplir con el propósito de WIOA. Según mencionado, después de la colocación, el seguimiento será ofrecido durante un período no menor a 12 meses, para asegurar la conformidad con las medidas de desempeño. En la sección VI.W-P(a)(1), (a)(2) y (b) del Plan Estatal Unificado 2016-2020, se puede obtener información adicional sobre los servicios facilitados a los solicitantes de empleo en los Centros de Gestión Única.

Jóvenes

La Junta Local se identificará y colaborará con los proveedores nuevos o existentes de servicios para jóvenes, con el fin de incrementar la porción de servicios para jóvenes fuera de la escuela y reconectar a estos jóvenes con la educación y el empleo, aprovechando la directiva de WIOA para utilizar 75 por ciento de los fondos del programa para servir jóvenes fuera de la escuela, entre las edades de 16 y 24 años, que es también una población clave, servida por el Programa de Educación de Adultos y Alfabetización Familiar, (ver Procedimiento de Jóvenes en Anejo V).

Al servir a los jóvenes, el programa de Título I procurará la asistencia de la Alianza de Investigación de Puerto Rico para la Prevención de la Deserción con el objetivo de obtener provecho de señales o sistemas de alerta temprana y orientar sus intervenciones para ayudar a mejorar los resultados para los estudiantes en situación de riesgo. En sus esfuerzos por involucrar a jóvenes fuera de la escuela, tanto el programa de Educación de Adultos y el representante del Departamento de Educación en la Junta Local, serán llamados a reforzar la coordinación con los distritos escolares.

También se alentará a la Junta Local a coordinar con otros programas que sirven a la juventud, como son los programas de hogar sustituto y TANF, administrados por el Departamento de la Familia, el Programa de Desarrollo Juvenil, en el DDEC, programas de empleo juvenil administrados por el DTRH, y programas residenciales e iniciativas de base comunitaria. La sección VI.I-B(c)(1) y (2) del Plan Estatal Unificado 2016-2020, ofrece información adicional sobre los servicios para la juventud.

Los esfuerzos de capacitación para el trabajo, bajo el Título I, se centrarán en la capacitación en el trabajo. El adiestramiento en el empleo (On-the-Job Training”), continúa siendo un método clave para prestar servicios de capacitación para adultos y trabajadores desplazados. La flexibilidad que ofrece WIOA a las áreas locales para aumentar el nivel de reembolso de este tipo de entrenamiento, hasta el 75%, será promovida a través de guía adecuada para expandir esta actividad.

El programa también favorecerá implantación de los programas de Pre-aprendizaje y Aprendizaje Registrado, para ampliar las oportunidades de rutas ocupacionales, con formación centrada en la industria e instrucción formal como mecanismo para apoyar la disponibilidad de mano de obra diestra.

A través de la adopción de guías apropiadas, y como alternativa a la capacitación en el trabajo (*on the job*), el Título I aprovechará la provisión para que las Áreas Locales puedan utilizar hasta 10% de los fondos disponibles para adultos y trabajadores desplazados, para proveer puestos de trabajo transicional a individuos, que consta de experiencias de trabajo subsidiado, por tiempo limitado, en los sectores público, privado o sin fines de lucro, para personas con barreras para empleo que están crónicamente desempleados o tienen un historial de trabajo inconsistente.

Según se indica en la comunicación normativa TEGl 3-15, las directrices incorporarán las políticas y planes sobre la cantidad de reembolsos para puestos de trabajo, qué servicios de apoyo deberían incluirse, y términos de duración aplicables a los puestos de transición; y para identificar los patronos (públicos, privados o sin fines de lucro) que pueden proporcionar experiencias de calidad para que las personas puedan transitar finalmente a un empleo no subsidiados.

Trabajadores Desplazados

La Junta Local implantará normas para aprovechar la permisibilidad de utilizar hasta el 20% de sus fondos para adultos y trabajadores desplazados,

con la finalidad de proporcionar capacitación a trabajadores incumbentes para ayudar a evitar posibles despidos de empleados, especialmente, de aquellos que suponen un impacto a escala estatal. (En el Anejo V se incluye la Política Pública a este respecto).

E. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a Individuos en el CGU

El ofrecimiento de los servicios de los programas básicos del Área Local, así como de los socios medulares que habremos de integrar a través de los Memorandos de Entendimiento (MOU's), estará dirigido a lograr una integración centrada en el cliente. De igual forma, se tomarán las medidas administrativas y operacionales que correspondan, para lograr el mejoramiento continuo que contribuyan a alinear los programas, los proveedores de servicios y el adiestramiento integrado del personal.

Según establece el Plan Estatal Unificado, la Integración de servicios a nivel del CGU estará dirigido por el personal del Título I de WIOA y del Servicio de Empleo, en coordinación con el operador del CGU y los recursos del Título II y el Programa de Rehabilitación Vocacional, los programas requeridos y programas adicionales autorizados a unirse al sistema, que deberán permanecer accesibles.

La Junta Local adoptará medidas de seguimiento continuo al desempeño del Operador Local y en especial velará para que los socios logren la alineación y prestación de servicios de un modo integrado. Se adoptarán medidas administrativas para lograr que los programas especialmente los medulares, integren sus servicios para que haya un solo sistema proveyendo:

- a. Búsqueda de candidatos
- b. Evaluación de participante

- c. Medidas comunes
- d. Inscripción común
- e. Referidos de servicios
- f. Evaluación y otorgación de servicios de sostén
- g. Otros

Dichas medidas administrativas requerirán la búsqueda de mejoramiento continuo de los servicios.

F. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos

A través de las normas adoptadas para la operación del CGU en los Memorandos de Entendimiento (MOU), se atenderán las necesidades de servicios de los patronos, coordinando los ofrecimientos de los programas y los socios medulares, de acuerdo a las necesidades específicas de los patronos y de las PYMES. El servicio de empleo, así como el personal de Título I, habrán de promover unos servicios apropiados para ayudar a los patronos y conocer cuáles son sus necesidades y prioridades de servicios.

Los servicios a patronos incluyen, entre otros:

- Entrevistas y cernimiento de candidatos para elegir personal calificado y diestro para atender su necesidad de trabajadores
- Información del mercado laboral
- Membresía en la Junta Local, 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 niveles locales y regionales

- Uso del Centro de Gestión Única y sus sistemas 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

G. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con las Instituciones Educativas

Mediante el proceso de desarrollo el Registro de Proveedores se establecerá que para contratar con el Programa es necesario que asistan a una orientación de proveedores. Como parte de la orientación se instará a las instituciones de educación técnica y vocacional para que se incorporen como socios del centro del sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora. Además, se fomentará la creación de comités de Instituciones para que estos brinden insumos en torno a desarrollo de adiestramientos que promuevan la creación de empleo.

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

La Junta Local ha establecido política pública que permite ampliar y flexibilizar los servicios de adiestramiento, conforme a la política pública de la Ley WIOA. En este particular, el Programa de Aprendizaje Registrado, así como las normas que permiten el uso de las Cuentas Individuales de Adiestramiento para Jóvenes Fuera

de la Escuela (16-24 años), las excepciones para el uso de las cuentas ITA's ampliarán los proveedores de servicios de adiestramiento para los programas del Título I, así como para los socios medulares del CGU.

Como se estableciera previamente, la Junta Local desarrollará distintos comités, incluyendo la de Instituciones Educativas, para conseguir que a través de su participación como socios colaboradores del sistema promuevan estrategias para fomentar adiestramientos y una educación dirigida a la creación de empleo.

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

A través de las metas establecidas en el Plan Estatal Unificado, esta Área Local en unión con la Junta Local, habrá de beneficiarse de la expansión de los fondos disponibles y el aprovechamiento de fuentes de financiamiento no tradicional para promover el crecimiento de los ofrecimientos a los clientes del Título I.

Este nuevo desarrollo permitirá la combinación de esfuerzos a través del Programa del Título II del Departamento de Educación, Carl D. Perkins y de los recursos del TANF para lograr la asistencia y accesos a actividades de adiestramiento para los participantes del Título I y del CGU.

En coordinación con los socios medulares se identificarán recursos y programas que no se han utilizado de forma efectiva o simplemente no se han gestionado, por carecer de los recursos para ser administradores efectivos de dichos fondos. Se crearán grupos focales para determinar cuáles con los elementos y recursos para viabilizar la obtención de nuevos recursos.

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

La obtención de credenciales post-secundaria es un mecanismo que promueve la integración efectiva al mercado de empleo de los egresados del sistema de gestión única. Es por ello que la Junta Local implantará actividades de alineación, para promover que los servicios de adiestramiento estén dirigidos a la obtención de credenciales, según lo requieren las medidas de ejecución establecidas para los programas de Título I de WIOA.

A tales fines, habremos de adoptar la estrategia establecida en el Plan Estatal Unificado que permite el establecimiento de rutas de carrera para expandir la accesibilidad de credenciales reconocidas en la industria. De esta forma, habremos de proporcionar a los participantes con múltiples puntos de entrada (accesos) para flexibilizar la preparación académica y múltiples puntos de salida (seguimiento) que permitan entrar y salir progresivamente de forma ordenada, en los niveles de servicio planificados que conduzcan a la obtención de las credenciales reconocidas.

Muchas Instituciones postsecundarias no incursionan en los fondos de WIOA porque desconocen el itinerario para la formación del registro y el proceso para participar de los fondos. Además, los sistemas operativos de los Programas son rígidos, convirtiendo la participación bajo dichos fondos en un proceso poco atractivo para las Instituciones. La Junta Local evaluará si se puede flexibilizar el sistema sin entrar en incumplimiento con los requerimientos de la ley. Además, se ampliará la base de otorgación de servicios de sostén para hacer más accesible los servicios de las instituciones postsecundarias.

K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado

La integración de los programas del Título I dentro del Programa de Desarrollo Económico y Comercio está dirigido a integrar la actividad de desarrollo de la fuerza laboral con las actividades de desarrollo económico. Es por esto, que los incentivos que se proveen a través de los programas WIOA en esta Área Local, son parte de los programas que tiene el Estado para fomentar estrategias de desarrollo económico local y regional.

Esta Área Local habrá de promover el uso efectivo de los incentivos económicos que provee WIOA a los patronos como parte de la estrategia de desarrollo económico de la región y de la isla.

Con la estrategia de transferir al PDL a la Oficina de Desarrollo Económico podemos ver claramente la Política Publica implícita de darle un enfoque al uso de los fondos de WIOA hacia la promoción de proyectos y estrategias de desarrollo económico. Dentro de este contexto la Junta Local sur Central estará fomentando que los distintos programas del Área Local estén encaminados a coordinar con las entidades estatales encargadas de certificar la concesión de incentivos para apoyar el desarrollo de nuevas empresas con recursos humanos altamente adiestrados. Por otro lado, y en animo de mitigar el problema que se está generando con la reducción de personal en el gobierno, el Área Local Sur Central estar endosando los proyectos PYMES que se estén desarrollando en la región y a los consorcios Municipales de nuestra jurisdicción.

L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales

1. Descripción del estado de los sistemas operativos

El Área Local cuenta, entre otros, con un CGU que integra los socios medulares y opcionales del Sistema de Gestión Única.

De igual forma, el Área Local tiene un sistema de información gerencial, un sistema financiero (MIP) y un sistema de manejo de caso y atención al cliente que permite ofrecer los servicios requeridos bajo el Título I de WIOA.

En términos tecnológicos, tenemos la capacidad para integrar nuestro servicio con los servicios de los socios medulares y opcionales para incorporar regionalmente las estrategias adoptadas en el Plan Regional con las particularidades del Área Local.

El ALDL Alianza Municipal para el Desarrollo Económico será partícipe de los sistemas operativos y políticos operacionales información actualizada de:

- a. Sistema de Información del Mercado Laboral
- b. Sistema de bases de datos
- c. Sistema para el Manejo de Casos
- d. Banco de Empleos
- e. Sistema de Proveedores de Adiestramiento
- f. El Sistema de Información contable
- g. Portal en línea de reclamación de compensación por desempleo
- h. Sistema de Información de estudiantes que utiliza el sistema de datos de Educación de Adultos de Puerto Rico
- i. Sistema de información de consumidores de Rehabilitación Vocacional

Se mantendrá una coordinación estrecha con las agencias y socios que alimentan estos sistemas operativos para tener data actualizada en beneficio de los clientes, patronos e instituciones educativas y para mantener bien enfocado el desempeño del programa.

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

El Área Local, a través de la Junta Local, ha adoptado los procedimientos, reglamentos y políticas públicas requeridas para la administración del programa del Título I de WIOA. Estas políticas incluyen entre otras:

1. Procedimiento de Monitoria para los Programas De Adultos, Jóvenes y Trabajadores Desplazados Título I WIOA
2. Política y Procedimiento Para Designación y Certificación del Operador del Centro de Gestión Única
3. Política y Procedimiento Selección de Proveedores de Servicios de Actividades para Jóvenes
4. Política y Procedimiento Identificación Proveedores Servicios de Carrera
5. Política Pública de la Junta Local sobre Conflicto de Intereses
6. Criterios Locales sobre la Certificación y Mejoramiento Continuo de los Centros de Gestión Única
7. Política y Procedimiento Elegibilidad Programa de Jóvenes, incluyendo políticas prioridad de servicios a jóvenes
8. Política para Definir Deficiencias Destrezas Básicas para Jóvenes y Adultos

9. Política sobre Definición Criterio de Elegibilidad a un Joven que Requiere Asistencia Adicional
10. Políticas y Estrategias para utilizar hasta un 10% de los Fondos de Jóvenes, Adultos y Desplazados en Contratos Basados en Ejecución (CBE) “Pay For Performance Contracts”
11. Políticas para el Elemento de Experiencias de Trabajo del Programa de Jóvenes, incluyendo las Cuatro Tipo de Categorías de Experiencia de Trabajo
12. Políticas y Procedimientos de Elegibilidad para Servicios de Carrera del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
13. Políticas sobre servicios de sostén para el Programa de Jóvenes
14. Políticas y Procedimientos para Elegibilidad Programa Trabajadores Desplazados
15. Políticas y Procedimientos sobre Prioridad de Servicios en los Fondos para Adultos y Desplazados
16. Políticas sobre autosuficiencia para determinar individuos subempleados
17. Políticas para las Actividades de Experiencias de Trabajo e Internados
18. Políticas y Procedimientos de Elegibilidad para Servicios de Adiestramiento
19. Políticas sobre las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA’S, por sus siglas en inglés)
20. Políticas para la Actividad Adiestramiento en el Empleo, incluyendo Cantidad de Reembolso

21. Políticas para la Actividad Adiestramiento a la Medida “Customized Training Activity” (CTA), incluyendo los Costos Sufragados por los Patronos
22. Políticas para el Programa Local de Trabajadores Incumbentes
23. Políticas para las actividades “Transition Jobs”
24. Políticas sobre Servicios de Sostén para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, incluyendo el Pago Relacionado a Necesidad

N. Evaluación de programas (“Assessment”) y socios del Centro de Gestión Única

La efectividad del marco estratégico será evaluada y probada de acuerdo con los procedimientos establecidos para cada programa y el sistema en conjunto. El Centro de Gestión Única será certificado con atención a su eficiencia, accesibilidad física y programática y mejoramiento continuo, según dispuesto.

Estas evaluaciones tendrán en cuenta la retroalimentación por parte de los clientes de la red de servicios del CGU.

Los informes de desempeño cumplirán con los requisitos establecidos en WIOA.

En la medida en que pudiera ser aplicable para cada programa básico deberá someterse:

- un informe del nivel de ejecución logrado por la jurisdicción en los programas, con respecto al número de participantes servidos;
- número total de participantes que salieron de cada uno de los programas básicos, incluyendo conteos desagregados por individuos con barreras para el empleo;
- perfil poblacional;

- número total de participantes y clientes que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento y salieron del programa para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;
- niveles alcanzados para los indicadores principales y para los servicios de carrera y de adiestramiento para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;
- porcentaje de los participantes que obtuvieron empleo sin subsidio, relacionado con el adiestramiento recibido a través de los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados;
- cantidad de fondos erogados en cada tipo de servicio de carrera y adiestramiento, para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;
- costo promedio por participante para aquellos que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento, durante el último año del programa y los tres años anteriores;
- porcentaje de la asignación anual que el Estado gasta en costos administrativos;
- y cualquier otra información que facilite la comparación de los programas con los de otras áreas locales.

La Junta Local establecerá protocolos de evaluación conducentes al mejoramiento de los servicios y programas, a través de los procesos de selección y certificación.

Conforme a la ley WIOA, la Junta Local viene obligada a velar por el desempeño del Operador del CGU para tener los elementos necesarios en la determinación de si se extenderá el contrato del Operador. Dentro

de este contexto, la Junta llevará constantes Monitorias y auditorias para determinar cuál es el desempeño del operador. Además, utilizando las medidas de ejecución y otras medidas adoptadas por la Junta Local se velará como se ha estado comportando el Título I y los demás programas medulares en la alineación de políticas públicas adoptados los la Junta Local.

O. Datos de los Programas

Conforme a lo dispuesto en la Sección 116 (i)(1) de WIOA, los programas incluidos como parte del CGU, habrán de integrarse mediante un sistema de información gerencial y fiscal para cumplir con las medidas de evaluación requeridas por el Secretario del Trabajo de Estados Unidos y el Secretario de Educación.

Una vez establecidas esas directrices, se habrá de crear un comité de trabajo de la Junta Local, para atender las mismas y establecer la política pública requerida.

La Junta Local en su empeño de que el Centro de Gestión Única sea medidos como una sola unidad de trabajo estará adoptando como estrategia la inscripción común (common intake). Esto implica que los programas medulares tendrán un recogido de datos comunes, documentación común, recopilación de información, referidos, búsqueda de candidatos y producción de información según requerido bajo la sección II b, sistema de ejecución. Además, estará utilizando un instrumento de recogido de datos conocido como el sistema de bancos de talentos dirigidos a recopilar información más específica de los socios, tanto para el beneficio de estos como para documenta el Plan de Adjudicación de costos.

O-2- Evaluación del éxito de los participantes luego de recibir los servicios de los programas

Básicamente, la Junta Local utilizará la data recopilada por el MIS para velar por el progreso de los participantes del Título I. Sin embargo, mediante el sistema de banco de talentos estaremos velando en más

detalle cómo se desempeña el Centro de Gestión Única como un todo y como los socios medulares han logrado incorporarse al Centro.

P. Garantías de Privacidad

El Área Local ha adoptado las normas que garantizan la confidencialidad de la información gubernamental, su acceso y difusión.

De igual forma, el Área Local cumple con los requisitos de “*Equal Employment Opportunity*” (EEO) y No Discriminación de la Sección 188 de WIOA.

Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos

El Área Local adoptó las normas de política pública de prioridad de servicios para veteranos incluidos en *Políticas y Procedimientos sobre Prioridad de Servicios en los Fondos para Adultos y Desplazados*.

R. Atender la accesibilidad del sistema de gestión única para las personas con discapacidad

El Área Local cumple con los requisitos de prioridad de servicios a las personas con impedimentos dentro de los programas de jóvenes, adultos y desplazados. De igual forma, a través de los memorandos de entendimiento (MOU's) con el Programa de Rehabilitación Vocacional, como parte de los socios medulares del Sistema de Gestión Única, se hacen disponibles mayores oportunidades de acceso a las personas con impedimentos para atenderse a través del CGU en los programas del Título I de WIOA.

S. Atender la accesibilidad del sistema gestión única 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.

De igual forma, se adiestra continuamente al personal del Área Local y se mejoran los recursos y materiales disponibles para esta población.

El servicio a las personas con limitaciones en inglés es parte de las prioridades establecidas en las *Políticas y Procedimientos sobre Prioridad de Servicios en los Fondos para Adultos y Desplazados*.

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 Local 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.

En cumplimiento con lo requerido por la Ley “WIOA”, sección 108 (a), sometemos ante su consideración el Plan Local del Área Local Alianza Municipal para el Desarrollo Económico (AMDE), compuesta por los pueblos de Coamo, Juana Díaz, Salinas, Santa Isabel y Villalba. Este Plan se trabajó tomando como base la visión, iniciativas y estrategias desarrolladas a nivel estatal y conforme a los requisitos y reglamentos vigentes y a las guías establecidas por el Programa de Desarrollo Laboral.

Para el presente Plan Local se consideró el insumo de los socios medulares a través de la participación de los miembros de la Junta Local que representan cada uno de los socios. No obstante, a medida que el CGU

vaya operando y los socios medulares y opcionales se integren al sistema se estará recogiendo información valiosa que nos permitirá desarrollar un Plan Local más comprensivo y que se atempere más a las realidades y necesidades locales y regionales. A su vez, con los socios presentes físicamente en el CGU brindara al Planificado la oportunidad de contactar a los socios de forma más seguida y así obtener un insumo más continuo sobre la trayectoria de todos los programas y por ende generar un plan más responsivo a las realidades de los socios.