



JUNTA LOCAL

DE DESARROLLO LABORAL

LA MONTAÑA



PLAN LOCAL

Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral Años

**“Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA)”
2020-2023**

Radicación: 8 de octubre de 2020



JUNTA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
LA MONTAÑA

americanjobcenter

8 de octubre de 2020

Sra. Natasha Vazqueztell Cordero
Directora
Programa Desarrollo Laboral
P. O. Box 192159
San Juan, P.R. 00919-2159

Estimada señora Vazqueztell Cordero:

Reciba un saludo de parte del personal que labora para el Área Local de Desarrollo Laboral – La Montaña y en el mío propio.

Nos permitimos presentarle el Plan Local, del Área Local 2020 - 2023 para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados bajo el “Workforce Innovation and Opportunity Act” (WIOA, por sus siglas en ingles).

Agradecemos su consideración favorable, nos reiteramos a sus órdenes.

Cordialmente,


Alma Rivera Torres
Presidenta Interina
Junta Local de Desarrollo Laboral



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

Se certifica que el Plan Local del Área Local 2020 – 2023 de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados bajo el “Workforce Innovation and Opportunity Act” (WIOA, por sus siglas en inglés) del Área Local de Desarrollo Laboral – La Montaña, fue preparado en colaboración entre la Junta de Alcaldes y la Junta Local de Desarrollo Laboral, en conformidad con los Requisitos de la Guía del Plan Regional y Local emitida por el Programa de Desarrollo laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

Para que así conste, se firma el mismo hoy 8 de octubre de 2020.


Hon. Jesús E. Colón Berlingeri
Presidente
Junta de Alcaldes


Alma Rivera Torres
Presidenta Interina
Junta Local de Desarrollo Laboral

CONTENIDO

I. VISIÓN ESTRATÉGICA Y OBJETIVOS DE LA JUNTA LOCAL.....	1
A. Implementación de las Estrategias Locales	1
1. Visión	1
2. Metas de la Junta Local	1
3. Metas de Ejecución	3
4. Metas de Avalúo ("Assesment").....	4
II. DESARROLLO DE UN ANALISIS FODA (SWOT)	5
III. SISTEMA OPERACIONAL Y POLÍTICA PÚBLICA DE LA JUNTA LOCAL	8
A. Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora y la Junta Local	8
1. Organización	8
2. Junta Local.....	8
3. Actividades de la Junta Local.....	10
B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local.....	12
1. Centros Gestión Única parte de la Región.....	12
2. Desarrollo de la Fuerza Laboral.....	12
3. Desarrollo del Mercado Laboral	13
4. Integración Socios Obligados y Opcionales.....	13
5. Integración del Sector Privado y Académico	14
6. Participación Activa en la Planificación Regional.....	14
7. Información Inteligente del Mercado y la Fuerza Laboral	15
8. Garantizar la accesibilidad	15
9. Instalaciones y Sistemas de Información Accesibles.....	16
10. Adiestramientos Continuos	16
11. Disponibilidad de Tecnología	17
12. Mejoramiento del Flujo de Procesos	17
13. Cumplimiento Gubernamental	18
14. Capacitación de la fuerza trabajadora hacia el Mercado Laboral	18
15. Capacitación de la fuerza trabajadora en Ocupaciones de Demanda.....	19
C. Estrategias de Integración con los Programas Medulares dirigidas a implementar las estrategias de la Junta Local	19
1. Aplicabilidad y Uso de la Documentación	19
2. Estandarización del Proceso de Búsqueda de Candidatos	19
3. Plan de Adjudicación de Costos	20
4. Recopilación de Datos y Seguimiento	20
D. Integración de Servicios de los Socios Requeridos y Opcionales del CGU	20
1. Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzos	20
E. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a Individuos en el CGU	20
1. Servicios integrados del Servicio de Empleo y Título I en el CGU	20
2. Programa de Jóvenes	22
3. Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados.....	22
4. Programas de Educación de Adultos y Alfabetización (Título II)	23
5. Servicios de Rehabilitación Vocacional	24
F. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos	25
G. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con las Instituciones Educativas	26
H. Integración de los Programas Medulares y Socios del CGU con los Proveedores de Servicios de Adiestramiento.....	27
I. Identificación de Recursos Adicionales para Aumentar el Acceso a Servicios de Educación y Adiestramiento.....	28

J. Aumentar el Acceso a Instituciones Postsecundarias para la obtención de Credenciales	28
K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado	29
L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales	30
1. Descripción del estado de los sistemas operativos:	30
M. Políticas de la Junta Local que apoyen la implementación de estrategias	35
N. Evaluación de programas ("Assesment") y socios del CGU	35
1. Evaluación de los programas medulares del Plan Estatal Unificado	35
2. Evaluación de los Programas Socios Obligados del CGU	37
3. Utilización de los resultados de la evaluación del CGU	37
4. Integración de la Junta Local en evaluaciones y proyectos de investigación	37
5. Alineación de Políticas Públicas	37
O. Datos de los Programas	37
1. Alineación e Integración de Datos	37
2. Evaluación del éxito de los participantes luego de recibir los servicios de los programas	39
3. Uso de datos del Registro de Salarios (Wage Record Data) del Seguro por Desempleo (UI).	39
P. Garantías de Privacidad	40
Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos	40
R. Atender la accesibilidad del sistema de gestión única para las personas con discapacidad	41
S. Atender la accesibilidad del sistema gestión única para las personas con dominio limitado del idioma inglés.....	41
T. Coordinación con los Programas del Plan Estatal Unificado.....	41
 IV. DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LOS PROGRAMAS DE JÓVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS, BAJO EL TÍTULO I -B DE WIOA.....	 41

I. VISIÓN ESTRATÉGICA Y OBJETIVOS DE LA JUNTA LOCAL

A. Implementación de las Estrategias Locales

1. Visión

La visión de la Junta Local de Desarrollo Laboral (Junta Local¹) está dirigida a que el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral enfocado en el ofrecimiento de servicios ágiles, eficientes y efectivos en beneficio de los patronos y participantes dentro de los Mercados Empresariales y Laborales.

Promover y 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).

Fomentar, fortalecer y contribuir al desarrollo económico de los municipios mediante los patronos pertenecientes al Área Local (Territorio).

2. Metas de la Junta Local

- Incorporar los servicios del Centro de Gestión Única (CGU) en el desarrollo económico de del área local, mediante la exposición de los servicios y actividades.
- Dirigir los servicios hacia la preparación y desarrollo de competencias de la fuerza trabajadora a base de las necesidades de los patronos.
- 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.
- 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.
- 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.
- Integrar o alinear los sectores privado y académico afin de que la academia atempere sus currículos y ofrecimientos académicos a base de las necesidades de los patronos y el mercado laboral.
- Participar activamente en el proceso de planificación del área local, así como en la coordinación de actividades dirigidas a promover el desarrollo económico de la Región Norte Central, de la cual formamos parte.

¹ Miembros de la Junta Local y Equipo Administrativo Operacional

- Alinear los programas, políticas y servicios con las destrezas y demandas de las industrias, y el desarrollo regional y económico de nuestra área local.
- 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.
- 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.
- Adaptar las instalaciones físicas y sistemas de información del CGU para facilitar su uso por parte de los clientes, participantes y patronos.
- 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.
- 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 sujeto a la identificación de recursos internos y externos disponibles.
- 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.
- Asegurar el cumplimiento de las Leyes y Reglamentos aplicables a los Socios del Sistemas mediante monitorias al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral.
- Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) a los efectos de que se integre efectivamente al mercado laboral.
- 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 asociado con los Medidas de Ejecución para los Programas Medulares de WIOA

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

Programas	AP 2020 Nivel Propuesto / Esperado	PY 2020 Negociado / Nivel Ajustado	AP 2021 Nivel Propuesto / Esperado	AP 2021 Negociado / Nivel Ajustado
Adultos	57%	57%	59%	57%
Trabajadores Desplazados	59%	59%	61%	59%
Jóvenes	40%	40%	42%	40%

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

Programas	AP 2020 Nivel Propuesto / Esperado	PY 2020 Negociado / Nivel Ajustado	AP 2021 Nivel Propuesto / Esperado	AP 2021 Negociado / Nivel Ajustado
Adultos	43%	42%	45%	43%
Trabajadores Desplazados	46%	44.5%	48%	46%
Jóvenes	40%	38.5%	42%	40%

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

Programas	AP 2020 Nivel Propuesto / Esperado	PY 2020 Negociado / Nivel Ajustado	AP 2021 Nivel Propuesto / Esperado	AP 2021 Negociado / Nivel Ajustado
Adultos	\$2,736	\$2,448	\$2,831	\$2,736
Trabajadores Desplazados	\$3,272	\$2,927	\$3,367	\$3,272
Jóvenes	\$2,736	\$2,448	\$2,831	\$2,736

Tabla 4: Tasa de Logro de Credenciales

Programas	AP 2020 Nivel Propuesto / Esperado	PY 2020 Negociado / Nivel Ajustado	AP 2021 Nivel Propuesto / Esperado	AP 2021 Negociado / Nivel Ajustado
Adultos	44%	42%	45%	44%
Trabajadores Desplazados	48%	47%	48%	48%
Jóvenes	44%	42%	45%	44%

Tabla 5: Mejoramiento de Destrezas Medibles

Programas	AP 2020 Nivel Propuesto / Esperado	PY 2020 Negociado / Nivel Ajustado	AP 2021 Nivel Propuesto / Esperado	AP 2021 Negociado / Nivel Ajustado
Adultos	23%	23%	24%	23%
Trabajadores Desplazados	15.5%	14.5%	16.5%	15.5%
Jóvenes	27.5%	27.5%	28.5%	27.5%

4. Metas de Avalúo ("Assesment")

- La Junta Local evaluará la efectividad y 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. DESARROLLO DE UN ANALISIS FODA (SWOT)

Nuestra Junta Local en conjunto con los CGU's estamos enfocados en la filosofía de mejoramiento continuo para garantizar el buen funcionamiento de nuestras operaciones, colaboraciones, y servicios para los clientes (patrones y participantes).

El análisis FODA realizado está compuesto por factores internos y externos que impactan directa o indirectamente nuestra Junta Local, a nivel administrativo, operacional y servicios.

El análisis de las fortalezas internas nos indica las áreas o virtudes organizacionales y operacionales que debemos mantener (fortalecer). En la misma manera, que el análisis de nuestras debilidades, reflejan las áreas de oportunidad a mejorar.

Por otro lado, los análisis de las oportunidades y amenazas externas tienen impactos significativos en el buen funcionamiento de la organización, como en el cumplimiento de nuestro plan estratégico.

Los ejercicios para realizar el análisis el FODA nos ayudan a capturar los insumos de los miembros de la Junta Local. La investigación de las experiencias, expectativas e interés percibido por los miembros de las Juntas en relación con los comportamientos y tendencias de los municipios, patrones y participantes asociados con el desarrollo económico, mercadeo empresarial y mercadeo laboral es de suma importancia.

El objetivo es capturar sugerencias, recomendaciones, inquietudes, áreas de oportunidad y la visión de los miembros para el desarrollo de estrategias para el área local. La meta es el análisis de la información obtenida para nutrir la formulación de las estrategias, iniciativas, proyectos y/o programas a desarrollar este plan. A tales efectos, presentamos los resultados del grupo focal.

Análisis FODA: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

Junta Local de Desarrollo Laboral / Centro de Gestión Única	
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso, actitudes positivas y motivación las áreas de trabajo y clientes • Centralizada y accesible de las oficinas administrativas y servicio • Claridad en los procesos de servicios • Instalaciones modernas para ofrecer servicios • Oficinas y salones espaciosos (distanciamiento social) • Tecnologías disponibles para servicio • Buen funcionamiento de las áreas administrativas, operacionales y servicios • Capital humano capacitado y actitud de servicios al cliente • Integración, Alineamiento y unificación entre los miembros de la Junta Local • Disponibilidad de presupuesto para atender los sectores de servicios
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer servicios de orientación, adiestramiento y capacitación mediante plataformas, programas o aplicaciones de aprendizaje en línea
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de infraestructura para mejorar los servicios a participantes y patronos • Falta de automatización y tecnología para la identificación, segmentación, revisión, búsqueda y discernimiento de los perfiles de los participantes • Delineamiento entre estrategias o tácticas de servicios a nivel Estatal, Regional y Local • Falta de estrategias para capitalizar en el mercado laboral de manera más competitivo • Necesidad de tecnología disponible asociada con los servicios para patronos y participantes • Necesidad del posicionamiento de los CGU en el área local. Falta de terminar la migración de sistemas • Falta de compromiso, colaboración y alineamiento entre la Junta Local y Socios Medulares. • Tecnología, procesos, sistemas y administración deficiente para responder a situaciones de emergencias (huracanes, terremotos y pandemia) • Falta de recursos económicos, humanos, equipos y tecnologías para atender los clientes. • Falta de conocimiento de la Junta Local en los mercados empresarial emergentes. • Diversidad en la topografía - dificulta accesibilidad y prestación de servicios. • Falta de estrategias de mercadeo (promoción y publicidad) para promover los servicios. • Mejorar los procesos, documentación y tiempo de servicio.
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> • Situación económica basado en los impactos de emergencias de salud (pandemia) y desastres naturales (Huracanes, tormentas y terremotos). • Reclutadores privados. • Falta de interés de los patronos y participantes. • Cambios continuos de las políticas públicas estatales y federales. • Percepción patronal en la complejidad para obtener servicios (fondos / documentación).

Patronos	
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad de servicios para todos los sectores y tipos de industrias. • Servicio directo para los patronos.
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Alta demanda en selección y reclutamiento de empleados. • Comienzo de operaciones de los negocios. • Inicios de estabilidad económica en los negocios.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de servicios a los patronos. • Servicios de una manera integrada, enfocado en la generación de beneficios tangibles. • Reducir documentación requerida (solicitada) a los patronos. • Incorporar tecnología disponible asociada con los servicios a Patronos. Simplificar los procesos de servicios de los patronos. • Patronos con falta de conocimiento de los servicios, por ende, necesidad de integrar estrategias de mercadeo, promoción y publicidad de los servicios de las JLDL's (CGU) y Socios Medulares. • Tecnología Deficiente
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> • Reinicio de las operaciones de los negocios (reaperturas) • Aumento en cantidad de empresas cerradas por la pandemia (Órdenes Ejecutivas del Gobierno). Situación económica basado en los impactos de emergencias de salud (pandemia) y desastres naturales (Huracanes, tormentas y terremotos). • Beneficios e incentivos gubernamentales a nivel federal y estatal (Desempleo regular y desempleo PUA).

Participantes	
Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso para la búsqueda de empleo. • Servicios integrados y completos a los participantes. • Diversidad de oportunidades de empleo. • Variedad y disponibilidad de adiestramientos para la capacitación y desarrollo de los participantes.
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Capitalizar la población desempleada y desplazada para integrarlas en un ambiente laboral productivo. • Mejorar en el ofrecimiento de readiestramiento y consejería. • Mejorar la identificación y preparación de los perfiles de los participantes.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnología Deficiente
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> • Perfiles de los participantes con bajos niveles de competencias (conocimientos, experiencias, habilidades, destrezas y actitudes), los cuales no son candidatos potenciales para las necesidades de los patronos. • Falta de empleados por beneficios de desempleo regular y PUA • Continua emigración afecta la disponibilidad de participantes con perfiles adecuados para cumplir las necesidades de los patronos. • Beneficios e incentivos gubernamentales a nivel federal y estatal (Desempleo regular y desempleo PUA).

III. SISTEMA OPERACIONAL Y POLÍTICA PÚBLICA 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 de la Junta Local La Montaña 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 Barranquitas, Cidra, Corozal, Naranjito y Orocovis.

Estos delegan los fondos en el Consorcio La Montaña: ente creado al amparo de la Ley de Municipios Autónomos, según enmendada.

En el Centro de Gestión Única ubicado en el municipio de Barranquitas se ofrecen los servicios aplicables a los socios del Sistema.

2. Junta Local

- 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 lo antes mencionados está compuesta por los siguientes representantes:

- 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.
- Representantes de la Fuerza Laboral (4 miembros) - Estos representantes fueron nominados por las federaciones laborales locales.
- Representantes de Entidades Administradoras de Actividades de Educación y Adiestramiento (2 miembros) - Representantes con conocimiento en actividades de educación y literaria para adultos.
- 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.

- **Funcionamiento Interno**

La Junta Local seleccionó 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 Ley WIOA y la Sección 679.370 de la Reglamentación Interpretativa de la Ley WIOA.

- **La Lista de los Miembros de la Junta Local y afiliación organizacional**

SECTOR PRIVADO		
#	Nombre y Posición	Empresa o Entidad
1	Mayra Velázquez López, Presidenta	Cooperativa de Ahorro y Crédito Cidreña
2	Alma Rivera Torres, Propietaria	Almacén Rivera – Unión de Mayoristas
3	Edward Rivera Rivera, Propietario	Imprenta
4	Ángel Nieves Rodríguez, Propietario	Arrowhead
5	Elena M. Ortiz Ramos, Propietaria	Elena Gulf Service Station
6	Héctor L. Rosario Torres, Propietario	Sorbos Bar and Restaurant
7	Xiomara Santos Soto, Propietaria	Santos Office Supply
8	Miguel A. Ortiz Santos, Presidente Ejecutivo	Credicentro Coop
9	Ramón J. Rivera Rivera, Presidente	Cellular Innovation
10	Jorge R. Rivera Ortega, Propietario	Rivera's Commercial, Inc.

ASOCIACIONES LABORALES Y COMUNITARIAS		
#	Nombre y Posición	Empresa o Entidad
1	Andrés Rodríguez Gutiérrez, Director Distrito Cayey-Ponce	CREA
2	Antonio Ramos Rodríguez, Coordinador Central V	INSEC
3	Neftalí Ortiz Santos, Director	COPS
4	Joel J. Ortiz López, Planta Filtros Sergio Cuevas Joel J. Ortiz López	AAA

SECTOR EDUCATIVO		
#	Nombre y Posición	Empresa o Entidad
1	Víctor Santiago Rosado, Director de Recursos Humanos	Universidad Interamericana Recinto de Barranquitas
2	Gisela Padilla Rivera, Secretaria Auxiliar Educ. Alternativa	Departamento de Educación

REPRESENTANTES GUBERNAMENTALES, DESARROLLO ECONÓMICO Y COMUNITARIO		
#	Nombre y Posición	Empresa o Entidad
1	Wanda I. Huertas Torres, Coord. Comunicaciones	Comisión Desarrollo Cooperativo
2	Carmen M. Soto Escalera, Gerente Prog. de Empleo	Departamento del Trabajo
3	Ada Santiago, Supervisora	Rehabilitación Vocacional

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.

- Realizar reuniones de la Junta Local en pleno para discutir Informes, evaluaciones, estrategias y otros relacionados.
- Realizar 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.
- Realizar 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.

- Realizar 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.
- Realizar reuniones con el Monitor adscrito a la Junta Local en relación con su Plan de Trabajo, Informes de Monitoria y otros relacionados.
- Realizar 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.
- Realizar reuniones, individuales y grupales, con la Academia a los efectos de promover su participación en el Sistema.
- Realizar 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.
- Participar 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.
- Analizar datos y estudios relacionados con el desarrollo del mercado y la fuerza laboral.
- 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.
- Participar en reuniones relacionadas con la negociación de las medidas de ejecución.
- 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 adoptará la Junta Local en relación con las metas descritas anteriormente con las siguientes:

1. Centros Gestión Única parte de la Región

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. Desarrollo de la Fuerza Laboral

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.

- Coordinar con entidades de educación superior y post secundaria a los efectos de que conformen la Lista Estatal de Proveedores de Adiestramiento. Esto incidirá en que los participantes tendrán un menú más amplio para seleccionar la entidad en que interesan estudiar.
- 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.
- 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.
- Proveer las herramientas a los participantes que tienen la preparación académica, pero carecen de destrezas relacionadas con la búsqueda de empleo y otros.
- 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.
- 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.
- Ofrecer actividades de inmersión en el idioma inglés a los participantes que no lo dominan para que sean competitivos en sus estudios a nivel post secundario.

3. Desarrollo del Mercado Laboral

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.

- 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.
- 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.
- Ofrecer talleres de capacitación a los patronos en temas tales como: Leyes de Personal y otras.
- Ofrecer las facilidades del CGU estén disponibles para los patronos para actividades de reclutamiento, adiestramiento y otras relacionadas.
- Ofrecer asistencia técnica al patrono para llenar propuestas relacionadas con los incentivos salariales.

4. Integración Socios Obligados y Opcionales

Integrar, alinear y unificar los esfuerzos de los socios obligados y opcionales al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral a los efectos de maximizar los servicios y evitar la duplicidad.

- Efectuar reuniones individuales y grupales con los Socios a los efectos de integrarlos en el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral.
- Integrar a los socios medulares en los procesos de planificación del Sistema.
- Ofrecer seguimiento a los socios durante su participación en el Sistema.
- Evaluar la ejecución de los socios en relación con su participación en el Sistema y efectuar las recomendaciones que corresponda.

5. Integración del Sector Privado y Académico

Integrar, alinear y unificar los esfuerzos de 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.

- 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.
- 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.
- Identificar oportunidades para promover la investigación académica sobre condiciones, enfoques y perspectivas del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.

6. Participación Activa en la Planificación Regional

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.

- Participar activamente en las reuniones en el Comité organizado para desarrollar el proceso de planificación regional.
- Coordinar y participar en las actividades regionales que redunden en beneficio de los clientes, participantes y patronos.
- Asegurar 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. Información Inteligente del Mercado y la Fuerza Laboral

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.

- Mantener actualizada la información relacionada con el mercado y la fuerza laboral.
- Proveer servicios a los clientes en búsqueda de un empleo tengan acceso a información, fidedigna, relacionada con el mercado laboral para que sus decisiones sean unas informadas.
- Facilitar el acceso a programas relacionados con el mercado y la fuerza laboral por el CGU.

8. Garantizar la accesibilidad

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.

- 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.
- 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.
- 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.
- Desarrollar procedimientos que rijan el cumplimiento del CGU, con los requisitos de igualdad de oportunidades y accesibilidad, tanto física como programática.
- 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. Instalaciones y Sistemas de Información Accesibles

Adaptar las instalaciones físicas y sistemas de información del CGU para facilitar su uso por parte de los clientes, participantes y patronos.

- Que las instalaciones del CGU sean atractivas para los clientes, que se facilite su uso y la integración operacional de todos los programas.
- 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. Adiestramientos Continuos

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.

- Reorganizar el personal del CGU en equipos funcionales a base de los servicios que prestan.
- 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.
- 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.
- 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.
- Orientar al personal que ofrece servicios a los patronos; que esté capacitado para coordinar los servicios a base de sus necesidades.

11. Disponibilidad de Tecnología

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.

- 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.
- Adelantar el intercambio de datos para compartir datos claves 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.
- Adquirir la tecnología que nos permita maximizar los servicios que se ofrecen a los clientes y participantes.

12. Mejoramiento del Flujo de Procesos

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.

- Establecer y delimitar los roles y responsabilidades en los MOU'S con 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.
- Asegurar los servicios son provistos por su función, no por programas, incluida la prestación de servicios de apoyo; disponer de información básica sobre los programas de otros socios en las oficinas; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso apropiado de los mismos.
- 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.
- Implementar un flujo secuencial común en las unidades de servicio para la inscripción del cliente.
- Asegurar la progresión hacia el desarrollo de destrezas, contratación y colocación de los participantes.
- Mantener una unidad de servicio y divulgación del sistema dirigida a patronos, que coordine una voz única en sus comunicaciones con los patronos.

13. Cumplimiento Gubernamental

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.

- Revisar las guías de monitoria vigentes, actualizarlas anualmente.
- Difundir la guía en el sistema para que los programas cumplan con los objetivos del sistema de inversión en la fuerza laboral.
- 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.
- Utilizar las monitorias para evaluar el cumplimiento del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral.

14. Capacitación de la fuerza trabajadora hacia el Mercado Laboral

Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) a los efectos de que se integre efectivamente al mercado laboral.

- Velar porque en el Sistema de Desarrollo Laboral se ofrezcan todos los servicios de carrera aplicables a los socios del sistema.
- Establecer un sistema de referidos confiables, esto nos permitirá canalizar los servicios que se ofrecen a los participantes y ofrecer seguimiento.
- Ofrecer los servicios² de Carrera Individualizados y los de Adiestramiento a base de las necesidades de los participantes. Los servicios estarán centrados en el participante y enfocados en la creación de empleos.
- 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.
- Referir a los participantes a las ofertas de empleo disponibles.
- Ofrecer seguimiento a los participantes ubicados en empleos no subsidiados para asegurarnos que se mantengan en los empleos.

² En relación con el Título I-B de la Ley WIOA

15. Capacitación de la fuerza trabajadora en Ocupaciones de Demanda

Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) en ocupaciones en demanda con énfasis en las destrezas que requieren los patronos.

- Mantener actualizada la información relacionada con el mercado y la fuerza laboral.
- Asegurarnos que los servicios a ser ofrecidos estén a tono con las necesidades de los patronos.
- En las actividades relacionadas con la preparación para la búsqueda de empleo se enfatizarán las siguientes destrezas:
 - Puntualidad y responsabilidad
 - Capacidad para seguir instrucciones
 - Trabajo en equipo
 - Comunicación oral y escrita
 - Capacidad de aprendizaje
- 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. Aplicabilidad y Uso de la Documentación

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. Estandarización del Proceso de Búsqueda de Candidatos

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. Plan de Adjudicación de Costos

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. Recopilación de Datos y Seguimiento

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 estas.

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

1. Integración, Alineamiento y Unificación de Esfuerzos

Las actividades mencionadas en las secciones anteriores 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 CGU

La prestación de los servicios de los programas medulares y de los restantes socios requeridos se orientará 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 efectuados ajustes. El flujo general de servicios para buscadores de empleo que visitan el CGU se describe en los siguientes pasos:

- Saludar e identificar nuevos clientes o participantes se completa en una recepción común en la que el personal del operador recopila datos y valida mediante PRIS/SMC 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.
- Manejas a los solicitantes de Compensación de Seguro de Desempleo, que están citados para recibir servicios de reemplazo, se refieren directamente a los funcionarios designados.

- Facilitar acceso a 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 registrarán en PRIS y SMC 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Los socios del sistema ofrecerán los servicios básicos ocupacionales, de forma individualizada o mediante cualquier otra modalidad, permisible, que requiera el participante para conseguir o mantener un empleo. Una vez que el participante está listo para el empleo, el programa podría llevar a cabo una actividad de colocación de empleo o referir al participante al Servicio de Empleo.
- 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 determinará los servicios adicionales, incluidos los servicios de apoyo, necesarios para lograr la meta de empleo.

- 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 período no inferior 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 serán 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 centrarán en la capacitación en el trabajo. El adiestramiento en el empleo, continúa 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 determinarán tomando en consideración las necesidades individuales de los participantes, así como la disponibilidad de recursos. Además, se enfatizará 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 (Título II)**

El Sistema de Desarrollo Laboral se complementará con las actividades de los Programas de Educación de Adultos y Alfabetización (Título II). Los programas del Título II apoyarán 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;
- **Medir** su rendimiento utilizando las normas del programa de inglés y las medidas de desempeño establecidas para inglés como segundo idioma.
- **Tener** 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 les otorgará 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 continuará 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 continuará 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 apoyará a los negocios al funcionar como centro para reclutamiento, entrevista y colocación de empleos. La red prestará los servicios tecnológicos, el personal y los servicios básicos que sean necesarios para ayudar a las empresas y la industria sus procesos de reclutamiento de personal.

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 realiza los siguientes pasos:

- Determina de forma expedita la elegibilidad de individuos como miembros de alguno de los grupos especificados.
- Expide de forma expedita certificaciones, denegatorias, o notificaciones de invalidez para el crédito.
- Mantiene un sistema para supervisar periódicamente las actividades e iniciará 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 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 Ley 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)(B) 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 efectuará, 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 inglés).
- 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 recopilará información sobre desempeño para determinar si los proveedores cumplen con los criterios establecidos. Los proveedores que cumplan con los criterios se considerarán 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, facilitará recopilar datos suministrados por las instituciones educativas, con el propósito de retroalimentar los sistemas educativos y de fuerza laboral.

Identificar oportunidades de financiaciones competitivas adicionales o subutilizadas que puedan beneficiar a cualquiera de los componentes del sistema de desarrollo laboral. Con este objetivo presente, se evaluará 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 Postsecundarias para la obtención de Credenciales

El Área Local de Desarrollo Laboral - La Montaña 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 - La Montaña 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 - La Montaña 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-5.

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 Operacionales Locales

1. Descripción del estado de los sistemas operativos:

El Área Local - La Montaña 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 2020. 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, incluyendo el banco local de talentos manejado en nuestro sistema SMC.

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 entre otros. La implementación de tecnología nueva dependerá de las estrategias establecidas por el PDL; así como la actualización de estos conforme a WIOA.

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 CGU, 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.

- Sistemas de Información de Mercado Laboral (LM)

El sistema de información del mercado laboral y la fuerza laboral (WLMI, por sus siglas en idioma inglés), establecido bajo la sección 49I-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/>.

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 2020, 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.

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.

- **Sistemas de Bases de Datos**

El Sistema de Manejo de Casos – WIOA (SMC) es el sistema de manejo de casos para la red de nuestra JLDL-La Montaña. El mismo se complementa con el sistema central del PRIS, que se utiliza para la recopilación de datos, la presentación de informes y el manejo de casos con base en los PIRL, publicados por DOLETA, 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.

Ambos sistemas, guardan la información del cliente, basados en el formato PRIS, incluyendo un nivel mínimo de datos que deben ser recopilados para evidenciar el cumplimiento con los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- **Sistemas de Comunicación**

Toda comunicación es realizada a través de los sistemas electrónicos existentes. Los referidos y el manejo de casos se trabaja a través del SMC y los datos estadísticos a reportar en el formato PILS se incluyen en el sistema PRIS. Ambos sistemas trabajan en paralelo para garantizar la confiabilidad de los datos.

- **Sistemas para el Manejo de Casos, Bancos de Empleo, etc.**

En el sistema SMC recopilamos datos de los participantes que nos ayudan a complementar la información del manejo de casos y ofertas de empleo, cumpliendo las necesidades de nuestra JL y a su vez se complementa con el PRIS que es un sistema en línea donde se recopilan datos, para cumplir con el formato PIRL, así como, el informe de Desempeño del Programa de Asistencia por Ajuste Comercial y las estructuras de datos del Servicio de Empleo.

Se identificaron unas mejoras necesarias en el sistema PRIS que fueron informadas al PDL y que entendemos son necesarias para lograr la eficiencia del mismo y la calidad de los datos recopilados e informados a DOLETA.

Por otro lado, y como complemento al PRIS, nuestro sistema local SMC 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, antes, durante y después de la actividad y participación en WIOA, 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 PRIS 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.

- 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.

- El Sistema de Información Contable (MIP, por sus siglas en inglés)

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 bancarias en o 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 "FasGov". 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.

- 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.

- 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 estará implementando en nuestro Centro de Gestión Única una vez el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) haya realizado las gestiones para unificar el Sistema.

- 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.

- Bancos de Empleo / Sistema de Intercambio Laboral (Labor Exchange)

puertorico.usnlx.com 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 dónde 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 órdenes de empleo por el sistema de una agencia estatal mientras no cuente con un código SOC/ O*NET válido asignado.

Tras su registro en **puertorico.usnlx.com**, 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.

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:

- 001 - Prioridad-Programa-Adultos-Trabajadores-Desplazados
- 002 - Definir-Asistencia-Adicional
- 003 - Procedimiento Sostén para Jóvenes (Rev 30-Ago-2017)
- 004 - Procedimiento Sostén para Adultos y Trabajadores Desplazados (Rev 23-Jun-2017)
- 005 - Sub-Empleados
- 006 - Prestación-Servicios-Adiestramiento
- 007 – Determinación Elegibilidad de Jóvenes (Rev 13-Jul-2018)
- 008 – Determinación Elegibilidad de Adultos y TD (Rev 13-Jul-2018)
- 009 – Determinación Empleos-Transicionales (Rev 13-Julio-2018)
- 010 - Otorgación Cuentas Ita's
- 011 – Prestación de Servicios Adiestramiento-Trabajadores-Incumbentes
- 012 – Prestación de Servicios Centro Gestión Única
- 013 - Política Publica Adiestramiento en el Empleo OJT
- 013A – Adendum Política Publica Adiestramiento en el Empleo OJT
- 014 – Evaluación, Selección, Contratación y Tramitar Prop. Proveedores de Servicio (Rev 2-Ago-2020)
- 016 – Elemento Experiencia de Trabajo-Jóvenes
- 017 – Procedimiento Experiencia de Trabajo e Internados
- 018 – Procedimiento Seguimiento Participante Jóvenes
- 019 - Procedimiento Seguimiento Participante Adultos y Trabajadores Desplazados
- 020 – Asistencia Búsqueda de Empleo y Relocalización

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, establecerán metas de ejecución para cada cuatrimestre y Año Programa, de las cuales habrán de rendir informes cuatrimestrales.

El Operador y la Red de Proveedores serán responsables no solo del cumplimiento de las métricas de ejecución establecidas por el Departamento 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/Matrículas 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 serán 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 servicios.

4. Integración de la Junta Local en evaluaciones 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 enviará copia a PDL de todas las evaluaciones que se realicen en el ámbito local para que puedan ser utilizadas como parte de las estrategias 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

JLDL La Montaña hará uso del Sistema Manejo de Caso WIOA (SMC) en conjunto con el Sistema PRIS que permite tener la integración de con el programa Wagner-Peyser y otros socios medulares.

Con el uso de esta herramienta la Junta Local se asegura que los servicios ofrecidos en el área local sean coordinados y así evitar la duplicidad de servicios con otros programas maximizando los recursos del área local y de los demás programas participantes.

El uso de ambos sistemas nos permite mejorar la prestación de servicio a los individuos y aunque no es de beneficio tener dos herramientas, el uso de ambas plataformas, se ve necesaria hasta que podamos tener una sola que permita cumplir con las necesidades locales y específicas. Con esto podremos, desarrollar estrategias para lograr el cumplimiento de los requisitos de ejecución programática y validar el cumplimiento de nuestras metas locales.

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

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

El Sistema de Manejo de Información utilizado en el Área Local, es uno diseñado y autorizado para su uso por PDL. Dado esto, esperaremos 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.

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

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.

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.

Constitución de comités permanente en la Junta Local quienes se dedicarán a atender a jóvenes, adultos con baja destrezas y personas con impedimentos.

- 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.

La Junta Local y el Operador del CGU, participaran activamente en reuniones, con el Estado, en la identificación de necesidades, recopilación de datos y otros para mejorar la prestación de servicios. Se evaluará lo existente y se emitirán las recomendaciones que corresponda a base de las necesidades del Área Local

- 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).

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, solicitará informes mensuales al Ente Administrador de los Fondos y evaluará los informes trimestrales sometidos por PDL. Efectuará recomendaciones y se asegurará que se cumplan con las mismas.

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

La JLDL - La Montaña 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 implementará 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 adiestramiento 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 regla propuesta sobre informes de desempeño.

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

Actualmente Áreas Locales no se les permite el intercambio de registro de salarios oficiales, la JLDL La Montaña utilizará el sistema que provea el estado con los registros de compensación del servicio del Seguro de Desempleo (UI, por sus siglas en idioma inglés). Estos constituyen

la fuente primaria de datos de salarios para corroborar las colocaciones no subsidiadas.

En SMC, también se guardan los 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 el PRIS pueda tener acceso a toda la información de salarios oficiales incluyendo el Sistema de Intercambio de Registros de Compensación ("Wage Record Interchange" o WRIS por sus siglas en idioma inglés).

P. Garantías de Privacidad

En la Junta Local nos aseguraremos que se salvaguarde la confidencialidad de la información de identificación personal de cualquier archivo de educación, incluyendo las circunstancias relacionadas con el consentimiento previo, y cumplir con las disposiciones de la Ley Federal de Privacidad y Derechos Educativos de la Familia (FERPA, por sus siglas en idioma inglés).

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 única para las personas con dominio limitado del idioma inglés

En el caso particular de nuestra Área Local el idioma oficial es el español. De visitar nuestras facilidades, personas que no dominen el idioma español, nos aseguraremos que se le ofrezcan los servicios aplicables.

T. Coordinación con los Programas del Plan Estatal Unificado

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

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

La Especificación de Trabajo correspondiente al Año Programa 2020 fue aprobada por PDL. De ser necesario se efectuarán modificaciones según establecido en la Guía de Planificación aprobada por PDL.

ⁱ Se podrán establecer otras estrategias según se vaya evaluando las iniciativas, actividades y servicios que se ofrecen en el sistema.