

**Planificación Local
2020-2023**

Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral
(WIOA, por sus siglas en inglés)



Área Local de Desarrollo Laboral Caguas-Guayama

Resumen Ejecutivo

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (*WIOA*, por sus siglas en inglés), requiere tres niveles de planificación: la planificación estatal, la planificación regional y la planificación local entre varias áreas locales con un mismo mercado laboral. El Gobernador de Puerto Rico presentó al Departamento del Trabajo federal (US DOL) el Plan Estatal Unificado 2020 el que será utilizado como referencia para la planificación de las áreas locales de desarrollo laboral (ALDL).

La Sección 106 (c) y la Sección (a) de la *WIOA* requiere que las Juntas Locales y las Juntas de Alcaldes inicien un proceso para la elaboración de dos planes: el Plan Local de cuatro años y el Plan Regional en colaboración con otras Juntas Locales dentro de una misma región.

La Alianza Municipal de Servicios Integrados, Inc. (AMSI), como Área Local de Desarrollo Laboral Caguas-Guayama, considerando las condiciones geográficas y del mercado laboral de la Región, presenta su Plan Local 2020-2023 que es cónsono con el Plan Regional del Sureste y el Plan Estatal. Además, en él se integran actividades y estrategias dirigidas a una prestación de servicios coordinados y enfocados hacia la efectividad y la calidad.

I. **Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local**

A. **Implementación de las Estrategias Locales**

La Alianza Municipal de Servicios Integrados, Inc., (AMSI) Área Local de Desarrollo Laboral Caguas-Guayama está compuesta por los Municipios de Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo, Caguas, Cayey, Guayama, Gurabo y Trujillo Alto.

Su **misión** es desarrollar el talento humano para la autosuficiencia y autogestión, así como al patrono, con recursos, servicios innovadores y alianzas, respondiendo a los cambios y tendencias de la economía global. Mediante una planificación estructurada, programas innovadores y diversas alianzas, nuestros participantes tendrán la oportunidad de desarrollar y adquirir más y mejores destrezas que le permitan competir efectivamente en el mercado laboral. En nuestra Área Local de Desarrollo Laboral hemos desarrollado un sistema enfocado hacia el cliente, ofreciendo un servicio de alta calidad para facilitar la empleabilidad y el éxito de aquellos que desean entrar a la fuerza laboral. A través de los Centros de Gestión Única (CGU) y de los socios mandatorios, los clientes adquieren los conocimientos y destrezas necesarias, preparándolos de manera efectiva para entrar al mercado laboral. Como resultado de este proceso, el cliente mejora su calidad de vida aumentando así su autoestima, lo que permite sobrepasar cualquier barrera social y/o económica de la sociedad. Los

patronos reciben un servicio personalizado directamente en sus facilidades. Se aportan incentivos y la asistencia tecnológica que sea necesaria para contribuir al desarrollo económico de nuestro país. Promovemos la creación de pequeñas y medianas empresas, ayudando al desarrollo de nuevas industrias. Además, apoyamos a las industrias establecidas ofreciéndoles los empleados que necesitan con los conocimientos y destrezas requeridas.

1. Visión

La visión estratégica de la Junta Local para el sistema de desarrollo de la fuerza trabajadora es ser la primera alternativa en la prestación de servicios y centro de referencia Global.

2. Metas de la Junta Local

a. Metas para incorporar los servicios del Centro de Gestión Única en el desarrollo económico de la región

Integrar nuestros servicios y aportaciones en la participación de organizaciones y entidades que se fundamentan en la aportación al desarrollo económico. Entre las agrupaciones podemos mencionar; Asociación de Industriales de Puerto Rico, Asociación de Productos de Puerto Rico, Cámara de Comercio de Puerto Rico,

Cámara de Comercio del Sur de Puerto Rico y Centro Unidos de Detallistas y otras que surjan.

Además, AMSI mantendrá alianzas y línea de comunicación con los departamentos de desarrollo económico de los municipios, incorporando los servicios que refuerzan el desarrollo económico regional. Se continuará participando de eventos, actividades y convenciones de industriales, comerciales y profesionales, donde participan los promotores de empleo. En estos se presentan las oportunidades de incorporarnos en otros proyectos de impacto regional.

b. Metas para el desarrollo de la fuerza laboral

La meta de desarrollo económico es alinear el sector público y privado para apoyar el crecimiento de la fuerza laboral y realizar alianzas y estrategias reales para obtener la mayor participación dentro de nuestra región geográfica. El propósito es fomentar e impulsar los empleos innovadores y de gran alcance tecnológico y desarrollar el talento humano para la autosuficiencia y autogestión. Promover efectivamente los diferentes sectores de manera que seamos agentes de cambio dentro de nuestra región. Continuar con las metas y estrategias

dirigidas a cumplir con los nuevos enfoques contemplados en la Ley. El Área Local ha establecido las siguientes metas:

- Agilizar y hacer más flexibles nuestros servicios mediante el establecimiento de un plan estratégico enfocado en satisfacer las necesidades de este tiempo.
- Crear nuevas alianzas que nos permitan ofrecer más y mejores servicios.
- Ofrecer servicios innovadores e integrados a través de los Centros de Gestión Única y los Centros Afiliados de Gestión Única.
- Cumplir con las medidas de ejecución establecidas por el Gobierno Federal.
- Desarrollar proyectos especiales para atender a jóvenes con alguna discapacidad.
- Hacer acercamientos a organizaciones de base de fe y asociaciones comunitarias para promover actividades encaminadas a desarrollar la fuerza laboral.
- Adiestrar a nuestros recursos humanos en la identificación y servicios especializados a la población con necesidades especiales, como por

ejemplo; confinados, veteranos y cónyuges elegibles, sin hogar, personas con impedimento, etc.

- Dirigir nuestros esfuerzos en satisfacer la demanda ocupacional de nuestra región y los pueblos que comprende la AMSI, Inc.
- Fomentar el voluntariado y la participación ciudadana en nuestros participantes mediante la inclusión de doce (12) horas de labor comunitaria compulsorias en todos aquellos proyectos que duren más de 125 horas.
- Maximizar los recursos económicos y humanos mediante el ofrecimiento de adiestramientos de computadoras, de manejo de datos y otros talleres a nuestros colaboradores utilizando recursos internos.
- Ampliar y perfeccionar nuestros servicios en Empleo Directo.
- Dar seguimiento a la participación de nuestros colaboradores en actividades que fomenten el voluntariado y la participación ciudadana.
- Desarrollaremos nuevas estrategias programáticas utilizando el insumo de grupos focales.

- Trabajaremos distintas estrategias enfocadas a aumentar las solicitudes de recursos externos.
- Enfocar más nuestros servicios a los programas de jóvenes fuera de la escuela.
- Fomentar las actividades de Adiestramiento en el Empleo y Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales (*ITA'S*).
- Mantener actualizado nuestro sistema de información programático mediante un seguimiento efectivo a nuestros participantes.
- Integrar todos los servicios de empleo a los Centros de Gestión Única y Centros Afiliados de Gestión Única.
- Optimización de procesos identificados en nuestro plan estratégico.
- Identificar fondos de otras fuentes de ingresos y coordinar alianzas públicas y privadas para la creación de empleos y desarrollo de destrezas empresariales.

c. Metas de desarrollo del mercado laboral

Como parte de la planificación estratégica 2020-2023, proyectamos atraer nuevas industrias y empleos al área local y la región. El Departamento del Trabajo y Recursos

Humanos (DTRH) tiene disponible en su página web información del mercado laboral donde tienen publicaciones tales como: Estadísticas sobre la Fuerza Laboral y Empleo, datos sobre la Tasa de Desempleo, Ocupaciones de Mayor Demanda, Proyección de Demanda y Empleo en la isla. Además del DTRH, contamos con la colaboración de otras fuentes para la recopilación de datos estadísticos certeros y confiables con los cuales podemos realizar una planificación responsable. En un análisis de mercado laboral, tenemos que observar las proyecciones del tipo de industria, las destrezas requeridas a los empleados y los requisitos de los puestos disponibles para así determinar las necesidades de capacitación futuras para esos puestos, identificar la disponibilidad de la mano de obra y explorar las tendencias en los mercados de trabajo. Al conocer los requisitos que requieren los patronos, podemos redirigir la educación de la población y aumentar el nivel de destrezas. Mediante el proceso de evaluación de carreras se puede obtener un perfil más preciso y enfocado a sus necesidades fomentando así la educación para aquellos jóvenes o personas con barreras en el

empleo. El Área Local ha establecido las siguientes metas:

- Dar prioridad a los jóvenes fuera de escuela, donde tengan la oportunidad de desarrollar destrezas de empleo mediante una experiencia de trabajo real, coordinar con el Departamento de Educación (DE) para que puedan completar su educación básica.
- Coordinar servicios y promover los empleos en aquellos jóvenes con impedimentos para que pueda tener acceso a empleos.
- Promover el examen de *College Board* de forma gratuita para que puedan beneficiarse todos los estudiantes matriculados en el sistema público de los grados 11° y 12°.
- Ofrecer los programas de internado en combinación con educación y adiestramiento de forma que los participantes desarrollen las herramientas básicas para la exposición en la fuerza laboral, incluyendo la preparación para hacer un resume, cartas de presentación, búsqueda de empleo y que entiendan las expectativas laborales. Ofrecer a esos jóvenes las destrezas específicas para que pueda ser competitivo dentro del mercado laboral.

- Mejorar significativamente el alcance a las actividades de alfabetización, en el idioma inglés donde puedan adquirir los conocimientos básicos y necesarios para la búsqueda de empleo.
- Estimular el desarrollo laboral mediante coordinaciones con agencias estatales y privadas para promover la creación de nuevos empleos a través de los recursos cualificados del sistema de la fuerza laboral, en particular a esa población de los jóvenes, adultos y trabajadores de manera que tengan una alternativa al momento de buscar empleo y puedan visualizarse como empresario.

d. Metas de alineación con los socios obligados y opcionales del Centro de Gestión Única

Las metas son alineadas a los socios obligados y opcionales de los centros de gestión única para el ofrecimiento de servicios de cada socio, maximizando los recursos para promover la inserción de personas en el sistema y mejorar el intercambio de información en beneficio de los participantes y patronos de la región.

e. Metas para la integración del sector privado y académico

Las metas para integración del sector privado y académico se refuerzan con el fortalecimiento de alianzas con organizaciones, asociaciones o agrupaciones de los sectores representativos, donde se promuevan:

- Mantener mejores prácticas de comunicación con los sectores
- Aumentar la disponibilidad de programas que contribuyen al enriquecimiento de destrezas y conocimiento

f. Meta de alineación de las Juntas Locales requeridas en la planificación regional

Las metas de alineación de las Juntas Locales en la región se fundamentan en:

- Fortalecer las estructuras
- Desarrollar alianzas
- Maximizar la comunicación efectiva
- Promover el intercambio de información
- Capacitar los recursos humanos
- Establecer la medición de progreso estructurada

- Lograr los objetivos establecidos

g. Metas para el uso de la información del mercado (LMI) y la fuerza laboral estatal

La utilización de la información del mercado laboral (LMI) actualizada contribuye a realizar estrategias de planificación más efectivas que abonan al desarrollo de actividades y proyectos con mayor precisión y efectividad en el resultado. Además, esta lleva a aumentar la eficacia en la obtención de los resultados al ofrecer un mejor manejo en la evaluación, intervención e implantación del servicio.

h. Metas para garantizar la accesibilidad de servicios en el sistema de los centros de gestión única

Para garantizar la accesibilidad de los servicios en el sistema de gestión única se contempla:

- Divulgar la información en los diferentes medios, incluyendo las redes sociales y otras aplicaciones legítimas según el desarrollo de la tecnología.
- Participar de eventos, actividades y convenciones de organizaciones de desarrollo económico y de servicios comunitarios.

- Reforzar las destrezas y capacitación de los colaboradores logrando el mejoramiento continuo en el desempeño, cubriendo las necesidades de empleo de las personas, formando una fuerza laboral competente en el desarrollo económico de la región.

i. Metas de mejoramiento de las instalaciones físicas y sistema de información de los CGU

El ALDL, en el mejoramiento de las facilidades físicas y de sistema de información, proyecta afinar los servicios y ofrecimiento a lo siguiente:

- Uniformar nuestras facilidades con la nueva identidad corporativa de AMSI.
- En el área tecnológica y electrónica:
 - Aumentar la velocidad del servicio de internet
 - Establecer sistema de cámaras de seguridad para todas las oficinas
 - Aumentar los servicios tecnológicos con la digitalización de procesos y la transformación digital

j. Metas para el mejoramiento de los recursos humanos que brindan servicios en los CGU

El ALDL tiene como fundamento organizacional el mejoramiento continuo de sus colaboradores, reafirmados en sus valores estratégicos como lo es; Disposición a Aprender, Apoderamiento, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Perseverancia, Calidad de Servicios, Honestidad y Credibilidad. Se proyecta capacitar a los diferentes colaboradores según las necesidades y exigencias requeridas para su desempeño, en los que podemos mencionar; Coordinadores de Desarrollo y Entrenamiento Laboral (*Job Career Coach*) certificados, a los asistentes de recursos tecnológicos, promotores de adiestramiento y empleo, supervisores, gerentes y administradores. Estas prácticas pueden ser extensivas a cada uno de los socios del sistema de gestión única, velando se mejore la calidad del servicio y el bienestar del colaborador.

k. Metas de implantación y uso de tecnologías de información de los CGU

El Centro busca maximizar el uso de la tecnología desde el área de Recursos Tecnológicos donde se establezcan enlaces con diversa información de mercado laboral,

ocupacional, de búsqueda de empleo, preparación de resumes y otras áreas de servicios de apoyo, para facilitar su desempeño en el proceso de servicios de carrera. En adición se establecen servicios y enlaces en línea para la exploración ocupacional y vocacional. En el área de Recepción se tiene una pantalla donde se establece información a los visitantes de orientación de entrevistas coordinadas con patronos y servicios a ofrecer. Para facilitar el acceso a los visitantes se tiene disponible, como servicio adicional gratuito, el sistema de *WiFi* disponible. La AMSI, Inc. mantiene la página electrónica donde presentará información disponible de los centros, servicios y actividades a coordinar. También se tendrá disponible las redes sociales para mantener comunicación directa con las personas sobre eventos de reclutamiento, ofertas disponibles entre otros servicios. Se contempla maximizar el uso de los equipos, existentes como es el equipo multifuncional (escáner, facsímil, reproducción de fotocopia, digitalización y correo electrónico), proyectores, computadoras, teléfonos y salones equipados con pantallas y acceso a internet; así como programas y aplicaciones como es el *Office 365*, que integra aplicaciones de comunicación escrita, envío de

documentos y formularios, reuniones y video-conferencias, como son el *Outlook* y *Teams* entre otros. Además, comenzamos un proceso de digitalización y transformación digital para maximizar efectividad en el servicio y tener mayor alcance en los procesos al ofrecer los servicios.

1. Metas para facilitar el flujo de información y mejorar los procesos de los centros de gestión única

Los centros de gestión única son las áreas de contacto directo con las personas que están en la búsqueda de los servicios que se ofrecen en la AMSI bajo el Título I de la WIOA, así como otros programas e iniciativas que promueven las actividades de adiestramiento y empleo en los municipios que componen el ALDL. Estas gestiones generan la información precisa para alimentar la base de datos establecida de acuerdo al diseño de información establecido en su fase inicial, al igual que en el proceso de manejo y desarrollo en la capacitación de cada persona registrada en el sistema de gestión única. La AMSI, consciente de la importancia y exigencias actuales de la WIOA, establece una estructura más efectiva, dinámica y

eficiente con la reevaluación del personal de los centros, capacitación del personal con certificaciones profesionales y en el mejoramiento continuo de acuerdo a su desempeño y la reestructuración del sistema organizacional estableciendo la División de Validación para establecer los controles del manejo de información y cumplimiento en las actividades y servicios ofrecido en cada uno de los centros...

m. Metas de monitoria y vigilancia de los centros de gestión única

AMSI recipiendaria de fondos bajo el Título I de WIOA, y otros Fondos Delegados por el Departamento del Trabajo Federal a través del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, debe asegurarse del cumplimiento con las leyes y regulaciones federales y estatales. Como entidad de servicio se establecen controles que velan por el fiel cumplimiento de las exigencias actuales de nuestra sociedad y nuestro sistema de gobierno. Es por esto que se establece un área que vele y garantice un servicio de calidad, de excelencia y sana administración y desarrollo de los programas.

Para cumplir con estas exigencias se establece el desarrollo de esta función en el Área de Administración Ejecutiva en la División de Cumplimiento. Esta división es responsable de realizar las tareas de auditoría y monitoria cubriendo todas las áreas de la AMSI. Para que este proceso se cumpla, desarrolla actividades relacionadas con la recopilación, verificación y análisis de la información que resulta de las actividades propias de la institución; apoyadas en las políticas, los procedimientos y directrices impartidas, por la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL).

La Junta Local a través del Comité de Intervenciones será responsable de la vigilancia y el cumplimiento de las funciones de monitoria. Las áreas a considerar para intervenir son: la fiscal, la de recursos humanos, la programática y la de tecnología. La Unidad de Auditoría y Monitoria de la AMSI cumplirá anualmente con los siguientes objetivos básicos:

- Realizar las visitas de campo anuales para examinar el cumplimiento con los requisitos administrativos uniformes y principios de costos promulgados por el gobierno federal.

- Examinar el cumplimiento del Área Local con los roles y responsabilidades establecidas bajo WIOA, su reglamentación y cualquier otra norma, ley, reglamento federal o local aplicable.
- Revisar los sistemas de gestión única y de proveedores de servicios a nivel local para examinar su ejecución, la calidad de los programas y el cumplimiento de los requisitos de WIOA, su reglamentación, las políticas emitidas por la Junta Estatal y cualquier otra ley y reglamento aplicable.
- Examinar el cumplimiento con los requisitos de no discriminación e igualdad de oportunidad en el empleo de la Sección 188 de WIOA 29 U.S.C. S 3248, conforme a los requisitos de monitoria especificados en su reglamentación.
- Realizar monitorias a los programas desarrollados con fondos WIOA, otros fondos federales y estatales; entre otros.
- Investigar casos de incumplimiento por la JL, el (la) Administrador (a) Ejecutivo (a) u otra entidad local o federal según aplique.

n. Metas para la preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada, incluyendo la preparación de

jóvenes y personas con barreras de empleo y otras poblaciones de prioridad

La preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada estarán fomentadas por el desarrollo de:

- Alianzas con entidades y organismos, incluyendo a los socios del sistema de gestión única, que promuevan los servicios para atender las diversas necesidades de la población más necesitada.
- Encaminar a la población identificada en un proceso evaluativo efectivo y activo a la transición al empleo.
- Aumentar el establecimiento de métodos de capacitación electrónico, aumentando el acceso al servicio tecnológico.

o. Metas para lograr la mano de obra calificada que necesitan los patronos

El desarrollo del talento en las competencias de una fuerza laboral calificada armonizada a las necesidades de los patronos representa el fomentar la amplia participación de los diversos sectores representativos del desarrollo económico regional.

Esto contempla lo siguiente:

- Mantener una comunicación efectiva con los sectores representativos de los patronos.
- Aumentar la participación de los diversos programas para calificar la mano de obra.

3. Metas de Ejecución

El ALDL/AMSI establece como niveles de ejecución para los próximos cuatro años de la vigencia del Plan Local 2020-2023, los indicadores establecidos en la Sección 116 (b)(2)(A) de la WIOA, con las siguientes métricas para las actividades contempladas a desarrollar en los programas de adultos, trabajadores desplazados y jóvenes:

Indicadores	Año 2020	Año 2021
Adultos		
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	60%	62%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	45%	47%
Mediana de Ganancias	\$2,880	\$2,980
Tasa de Logro de Credenciales	46%	47%
Ganancias Medibles en Destrezas	24%	25%
Trabajadores Desplazados		
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	62%	64%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	48%	50%
Mediana de Ganancias	\$3,444	\$3,544
Tasa de Logro de Credenciales	50%	51%
Ganancias Medibles en Destrezas	16%	17%
Jóvenes		
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	42%	44%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	42%	44%
Mediana de Ganancias	\$2,880	\$2,980
Tasa de Logro de Credenciales	46%	47%
Ganancias Medibles en Destrezas	29.1%	30.1%

Estos niveles son negociados entre la Región I de USDOL/ETA y Puerto Rico para los programas del Título I de la WIOA. Los niveles de ejecución para los siguientes años (2022 y 2023) se evaluarán según sean presentados o negociados.

4. Metas de Avalúo (*Assesment*)

Los centros de gestión única juegan un papel fundamental en la prestación de servicios integrados para el desarrollo de la fuerza laboral, educativos y de recursos humanos enfocados en el cliente que mejore el acceso a los programas y los resultados de colocación a largo plazo.

El ALDL Caguas Guayama cuenta con ocho distintas facilidades físicas para ofrecer los servicios a jóvenes, los servicios de desarrollo de carreras básicos e individualizados y de adiestramiento a los (las) participantes. Estas facilidades se componen de cuatro centros de gestión única y cuatro centros afiliados de gestión única, que son: el Centro de Gestión Única Caguas-Gurabo-Aguas Buenas, el Centro de Gestión Única Cayey-Aibonito, el Centro de Gestión Única Guayama-Arroyo, el Centro de Gestión Única Trujillo Alto, el Centro Afiliado de Gestión Única de Aguas Buenas, el Centro Afiliado de Gestión

Única de Aibonito, el Centro Afiliado de Gestión Única de Arroyo y el Centro Afiliado de Gestión Única de Gurabo.

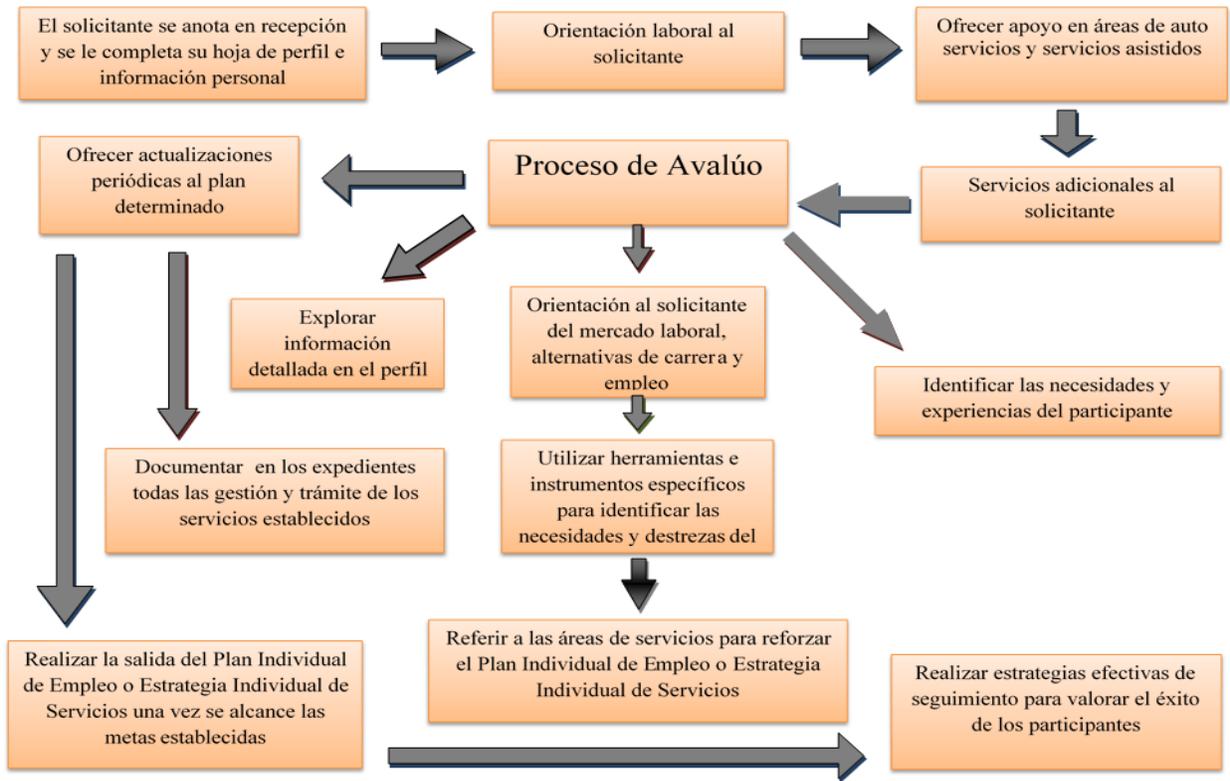
A continuación, presentamos el flujograma de servicios que ilustra cómo se ofrecerán éstos en los centros. El (La) solicitante se anota en el área de servicios iniciales (Recepción), completando una hoja de perfil que detalla las características y se entra la información en el sistema de registro electrónico (este registro no es el registro en WIASRD) por el recurso determinado a realizar dicha función.

Registrado el solicitante, el (la) Asistente de Recursos Tecnológicos orienta al (a la) solicitante sobre los servicios y le ofrece apoyo en las áreas de auto servicios y servicios asistidos. Si el (la) solicitante requiere servicios adicionales se referirá al (a la) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral (*Job Career Coach*). El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral comienza con el proceso de avalúo, enfatizado en la planificación y desarrollo de carreras como agente integrador y de cambios, dirigido a satisfacer las necesidades del mercado laboral como sigue:

- Explora la información detallada en el perfil.

- Orienta al (a la) solicitante sobre el mercado laboral y las alternativas de carreras y empleo identificadas en la región.
- Utiliza las herramientas e instrumentos específicos para identificar las necesidades, realizar una evaluación objetiva, coordinación de servicios establecidos en un plan individual de empleo para facilitar que el (la) participante adquiera habilidades y destrezas para la obtención de un empleo.
- Refiere a las áreas de servicios para reforzar el plan individual de empleo específico al determinarse necesario.
- Identifica las necesidades en un marco integral de formación y experiencias del (de la) participante, que detallan en un plan individualizado específico para reforzar las destrezas y habilidades que los dirige a emplearse en el mercado laboral identificado en la región.

Flujograma de Servicios en los Centros



El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral tiene como elemento principal el ofrecer actualizaciones periódicas al plan determinado y documentar todas las gestiones y trámites de servicios establecidos en el plan individual de empleo también realizan la salida luego de alcanzadas las metas establecidas en el plan individual de

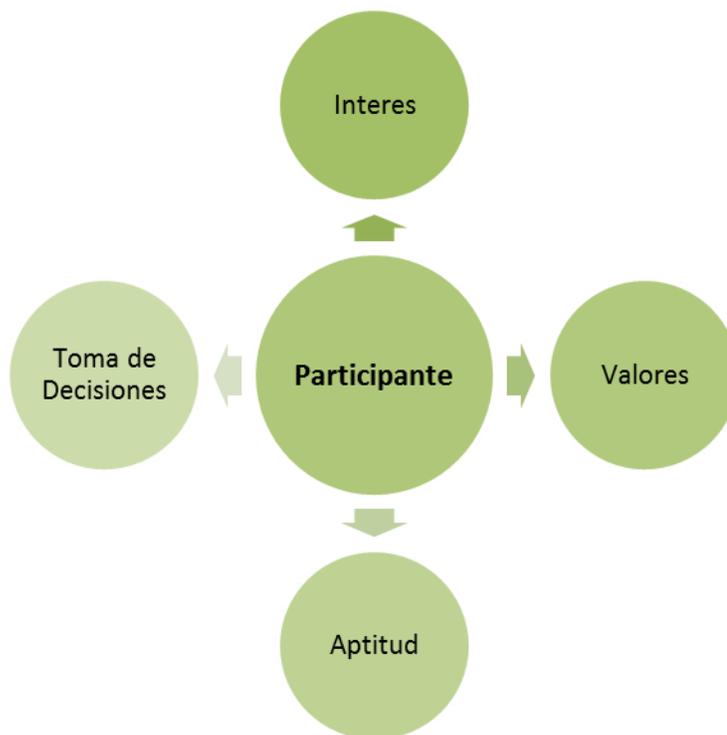
empleo y realiza estrategias efectivas de seguimiento para validar el éxito de los participantes.

Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral

El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral juega un papel fundamental en el proceso del servicio al participante para la adquisición de habilidades y que pueda facilitar una transición exitosa a la fuerza laboral. Según se mencionó anteriormente, el (la) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral será responsable de realizar la evaluación objetiva, determinar la necesidad real de servicios de sostén por parte de los (las) participantes, determinar la necesidad de servicios de adiestramiento y de trabajo y coordinarlos, documentar todos los procesos realizados en el expediente del participante, entre otros.

Los (Las) Coordinadores (ras) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral trabajarán en estrecha coordinación con los participantes para ayudarles a determinar actividades a corto y a largo plazo. El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral también actúa como agente de cambio y es el encargado principal de dar seguimiento y apoyar al participante para que se mantenga exitosamente en la actividad y detecte cualquier condición que afecte el

progreso satisfactorio del participante. El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral podrá desarrollar y mantener acuerdos de colaboración entre el individuo, agencias y comunidad (en coordinación con el (la) Gerente del Centro) y diseñará la evaluación de los recursos de la comunidad disponibles para los participantes, y además, desarrolla una planificación sistemática y comprehensiva de servicios para los individuos. El sistema de avalúo es un proceso de intervención medible, que se establece para identificar y valorar las destrezas, habilidades y talentos del participante, así como las necesidades para reforzar áreas a desarrollar.



El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral se enfoca en el logro de las metas personales utilizando la evaluación de las necesidades específicas del individuo identificando servicios y la forma de accederlos. El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral acompaña al individuo en el proceso y lo ayuda a:

- Identificar sus fortalezas y debilidades.
- Establecer sus prioridades en cuanto a sus necesidades personales y poder transferirlas en un grupo de metas realizables y reales.
- Desarrollar un plan de acción para poder desarrollar sus metas.
- Evaluar los recursos disponibles en cada organización, agencia o institución que puedan ayudarle a alcanzar sus metas.
- Ser independiente.



El Manejo de Caso a nivel del sistema, es una alianza entre el (la) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral, el (la) participante, los socios del Sistema de Gestión Única y las organizaciones de servicios en la comunidad. El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral en este nivel ayuda a la coordinación efectiva de los servicios disponibles para reducir la duplicidad de los mismos. Este manejo es ofrecido en coordinación con diferentes agencias, y acercamientos a grupos de apoyo como comunidades religiosas y asociaciones comunitarias para promover actividades en caminadas a desarrollar la fuerza laboral. Se desarrollarán acuerdos interagenciales con el propósito de:

- Garantizar que estén disponibles los servicios de los socios del sistema, recursos y las organizaciones de servicios en la comunidad para poder trabajar de manera integrada estableciendo enlaces que le permitan el referido y acceso necesario a los servicios.
- Que el (la) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral conozca ampliamente cuáles son los servicios que se ofrecen y cuáles no están disponible.
- Que el (la) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral tenga apoderamiento sobre

cuáles son las instituciones educativas y a dónde va a referir a ese participante para obtener el servicio.

- Poder evaluar algún otro método de evaluación de manera que pueda promover cambios en caso de que los modelos establecidos no sean efectivos en la prestación de servicios de los participantes.

El manejo de caso a nivel del Cliente es un proceso centralizado en el participante, orientado a las metas personales mediante la evaluación de las necesidades específicas y cómo asistirlo para obtener esos servicios en caso de que se detecten barreras institucionales. O sea, el manejo de caso a nivel del sistema nutre al (a la) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral con los recursos necesarios para atender las necesidades del participante.

Los participantes de los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados recibirán servicios de seguimiento por un mínimo de doce meses después de la salida. Los servicios de seguimiento a ser ofrecidos serán de acuerdo a las necesidades individuales y los objetivos establecidos en la Estrategia Individual de Servicios y el Plan Individual de Empleo de cada participante. El seguimiento es otro de los

aspectos críticos de WIOA, en este caso porque es durante el seguimiento que se recopila la información relevante para la ejecución de los programas. El proceso de seguimiento para recopilar información después de la salida y dar apoyo al participante consistirá de cualesquiera o todas de las siguientes estrategias:

- Contactar al participante mediante llamadas telefónicas.
- Contactar al participante a través de las redes sociales.
- Citar al participante para llevar a cabo reuniones en donde se verifique su situación y se discutan posibles opciones (educativas o laborales).
- Realizar visitas al hogar, escenario laboral o educativo.
- Mentoría por parte de un adulto (en el caso de los jóvenes).
- Contactar al patrono de forma regular (cada dos meses mínimos) para verificar el estatus laboral del participante y ofrecer asistencia en caso de que lo amerite (en caso de participantes empleados).
- Grupos de apoyo con pares.
- Asistencia para obtener un mejor empleo.
- Participación en clubes de empleo en los que se ofrezca apoyo y adiestramiento según la necesidad.

Los (Las) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral ofrecerán el seguimiento a los participantes y mantendrán un control efectivo de toda la documentación que se relacione a este proceso. Toda comunicación, reunión, visita o actividad de seguimiento, colocación o programa de educación estará documentada de forma clara, precisa y detallada y se archivará en el expediente del participante.

Los resultados de estas actividades son medibles con informes de progreso constantes, así como informes trimestrales de acuerdo a los parámetros establecidos en los programas, reforzando las áreas que así lo necesiten.

II. Desarrollo de un Análisis FODA (SOWT)

La AMSI, Inc. con el propósito de establecer los elementos estratégicos que enmarcan la dirección de la organización en un análisis de impacto interno y externo, utiliza como herramienta el Análisis FODA Con esta se determinan las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Como resultado se detallan a continuación:

a. Fortalezas

Las fortalezas son los atributos internos de la organización que son útiles para lograr los objetivos.

En estos se identifican:

- Relación efectiva entre la Junta de Alcaldes, ente administrativo y la entidad jurídica
(Incorporación) de la AMSI nos da flexibilidad
- Infraestructura tecnológica de avanzada
- Experiencia en planificación estratégica nos ha permitido desarrollar un modelo de negocios variado en ofrecimientos: AET, BAT, HVRP, Liceo y *Americorps*

Evaluación de análisis:

- Relación efectiva entre Junta de Alcaldes, ente administrativo y la entidad jurídica
(incorporación) de la AMSI nos da flexibilidad.
Existe un reconocimiento acerca de la fortaleza de las relaciones existentes entre AMSI y los demás componentes políticos y empresariales del área local.
- Infraestructura tecnológica de avanzada. Los desarrollos que ha alcanzado AMSI en términos de tecnificación, automatización, manejo de información y redes sociales son reconocidos en el área y en otras áreas locales en Puerto Rico.
- Experiencia en planificación estratégica nos ha permitido desarrollar un modelo de negocios

variado en ofrecimientos: AET, BAT, HVRP, Liceo, AMERICORPS. AMSI tiene un recorrido importante en el manejo de planes estratégicos, lo que le permite contar confiablemente con horizontes que han demostrado capacidad de cambio, madurez en la toma de decisiones, audacia en los propósitos acordados y alcance de horizontes superiores a otras áreas locales en Puerto Rico.

b. Oportunidades

Las oportunidades son las condiciones externas de la organización que son útiles para lograr los objetivos.

En estos se identifican:

- Aumento en una cultura de empresarismo
- Presentar propuestas competitivas
- Despunte de la industria turística

Evaluación de análisis:

- Aumento en la cultura de empresarismo. Como parte del desarrollo existente en los municipios de esta área local, se reconoce que el aumento en el número de PYMES y de empresas de todos los tamaños es posible y tienen impulso, pero al trabajar la cultura de empresarismo entre la

población y los participantes, esta posibilidad se verá aumentada.

- Presentar propuestas competitivas. Como parte del proceso de crecimiento y desarrollo de servicios que tiene AMSI, hacia el futuro se puede trabajar en la presentación de nuevas propuestas competitivas a nivel federal, y para la búsqueda de nuevas oportunidades de acción para competir con el sector privado.
- Despunte de la industria turística. Se reconoce que el desarrollo turístico del centro de Puerto Rico, así como del sur, puede tener un potencial importante para el desarrollo económico, convirtiéndose a nivel de la Región en un baluarte que se puede explotar más firmemente.

c. Debilidades

Las debilidades son las características internas de la organización que son perjudiciales para la consecución de los objetivos. En estos se identifican:

- Limitada coordinación para ofrecer nuestros servicios a los patronos
- No tener autosuficiencia (Dependencia de WIOA)

- Falta de recursos humanos para cumplir la demanda de servicios

Evaluación de análisis:

- Limitada coordinación para ofrecer nuestros servicios a los patronos. A pesar de los avances alcanzados, existen deficiencias y limitaciones para lograr coordinaciones adecuadas entre participantes, patronos, y AMSI para los diferentes servicios prestados.
- No tener autosuficiencia (dependencia de WIOA). Teniendo en cuenta los desarrollos de AMSI en el alcance de mayores niveles de ingreso provenientes de fuentes diferentes a la ley WIOA, aún el nivel existente es considerado una debilidad importante a superar, debido a la inestabilidad que representan para los próximos años estos recursos.
- Falta de recursos humanos para cumplir la demanda de servicios. Se reconoce la existencia de un nivel de necesidades de servicio y de solicitudes por los mismos, que supera las capacidades actuales del personal existente en AMSI para su prestación adecuada.

d. Amenazas

Las amenazas son las condiciones externas de la organización que son perjudiciales para la consecución de los objetivos. En estas se identifican:

- Reducción significativa de fondos WIOA
- Reducción de fondos federales (Asistencia Social)

Evaluación de análisis:

Se prevé que el nivel y el alcance de las reducciones sean de impacto, lo cual deben ser minimizadas con un desarrollo de alianzas, como alternativa para superar estas amenazas. Estas pueden ser minimizadas, maximizando las fortalezas y oportunidades identificadas.

III. Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local

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

La estructura organizacional del ALDL, consiste de una Junta de Alcaldes compuesta por los primeros ejecutivos de los municipios de Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo, Caguas, Cayey, Guayama, Gurabo y Trujillo Alto. La administración de la AMSI está compuesta por las siguientes áreas de trabajo: Área de Asuntos Administrativos, Área de Negocios, Área de Proyectos Especiales, Junta Local WIOA y el Área de Administración Ejecutiva. También contamos con ocho facilidades físicas para ofrecer servicios

directos a la población. Éstos son cuatro Centros de Gestión Única ubicados en Caguas, Cayey, Guayama y Trujillo Alto y cuatro Centros Afiliado de Gestión Única ubicados en Aguas Buenas, Aibonito, Arroyo y Gurabo. La AMSI integra a su estructura los servicios del Programa de Boleto al Trabajo y de la Agencia de Empleos Temporeros que añaden valor a las gestiones que realiza para alcanzar las metas de colocación. La Sección 107 de la Ley dispone que en cada Área Local debe establecerse una Junta Local de Desarrollo Laboral certificada por el Gobernador, para fijar la política pública de su Área Local. La Junta Local de AMSI trabaja en estrecha coordinación con la administración del Área Local. Planifica y promulga las políticas públicas a seguir que den dirección al desarrollo e implantación de procedimientos conforme a la WIOA. La Junta Local es responsable de establecer los procedimientos del AL, así como de realizar cualquier cambio a directrices que lleguen de acuerdo a las reglamentaciones establecidas. Las Políticas Públicas y Procedimientos promulgadas bajo la WIOA por la JL al momento son:

- Actividad programática de Adiestramiento en el Empleo (AER)
- Prioridad en el uso de los fondos del Programa de Adultos
- Prioridad en los servicios a Veteranos (as) y Cónyuges elegibles

- Servicios a miembros del servicio militar y cónyuges elegibles con fondos del Programa de Trabajadores Desplazados
- Establecer la definición del concepto de barrera para asistencia adicional en el Programa de Jóvenes
- Revisión a la Política sobre la Autosuficiencia
- Servicios de Sostén, PRN e Incentivos a Participantes
- Cuentas Individuales de Adiestramiento
- Requisitos del *DUNS Number* y Registro en el *SAM.GOV* para la contratación de Servicios Profesionales y delegaciones de fondos bajo WIOA
- Manuales de Procedimientos Operacionales
 - Políticas Públicas y Reglamentos
 - Controles Internos
 - Controles Programáticos
 - Procedimientos
 - Formularios

Las actividades que desarrolla la JL son las siguientes, entre otras:

- Desarrollo de un plan local y plan regional.
- Realizar análisis sobre el mercado y fuerza laboral.
- Convocar componentes del sistema para desarrollar el plan local, identificando recursos externos para apoyar las actividades de desarrollo laboral.

- Liderar la integración de patronos y otras entidades para promover la representación empresarial en la Junta, promover la utilización del sistema de desarrollo laboral entre los patronos de la región, apoyar el crecimiento económico regional y el desarrollo de actividades que cumplan con necesidades ocupacionales de los patronos, desarrollar estrategias prometedoras para satisfacer las necesidades de destrezas en la industria y sectores.
- Liderar la implementación del desarrollo de carreras con la educación secundaria y post-secundaria.
- Liderar los esfuerzos para identificar, promover y difundir estrategias probadas para atender necesidades de los patronos, los trabajadores e individuos que buscan empleo (incluyendo individuos con barreras para el empleo), incluyendo la provisión de accesibilidad física y programática.
- Desarrollo de estrategias para utilizar la tecnología para maximizar la accesibilidad y la eficacia del sistema local de desarrollo laboral para patronos, trabajadores y solicitantes de empleo.
- Supervisión de los programas para jóvenes, las actividades de empleo y adiestramiento y el Centro de Gestión Única.

- Negociar y acordar los niveles de ejecución local y regional con la Junta de Alcaldes y el Gobernador.
- Seleccionar el operador de los Centros de Gestión Única.
- Seleccionar proveedores de servicio para el Programa de Jóvenes, proveedores de servicios de adiestramiento y de servicios de carrera.
- Coordinación de actividades de educación y adiestramiento, incluyendo educación de adultos y alfabetización bajo la Ley Perkins.
- Aprobación de su presupuesto consistente con la planificación y sus funciones, sujeto a la aprobación de la Junta de Alcaldes.
- Evaluar anualmente la accesibilidad física y programática de los Centros de Gestión Única.
- Preparar y aprobar su presupuesto.
- Seleccionar y nombrar el personal que se estime necesario en el desempeño de sus funciones.
- Aceptar contribuciones y donativos de otras fuentes públicas y privadas.
- Diseñar y establecer los controles fiscales necesarios para la utilización de sus fondos.
- Contratar, de ser necesario, servicios profesionales y consultivos para llevar a cabo sus funciones.

- Contratar una firma externa que audite el uso de los fondos presupuestados para la operación de la Junta.
- Asumir todas aquellas responsabilidades que por Ley se le exigen para la administración de los fondos transferidos por el Gobernador de Puerto Rico, a través del Área Local para sus operaciones.

B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local

Las dimensiones estratégicas determinadas a desarrollar para este periodo de planificación local de la AMSI son las siguientes:

a. Finanzas

Esta estrategia está alieneada, como un elemento esencial para el desarrollo del área laboral. La misma se establece para fomentar la obtención de recursos externos y el generar actividades. A la vez se enlazan a las estrategias regionales y estatales donde se fortalece y robustece el sistema de la fuerza laboral creando alianzas y mejorando la comunicación para aumentar los ofrecimientos de servicios y participación las personas y de los patronos, atendiendo las necesidades laborales.

b. Organización

La gente, es el núcleo para el funcionamiento de todo sistema, estructura o actividades. El tener y contar

con unos recursos capacitados, las estructuras se fortalecen y contribuyen a la transformación del área laboral. Para el logro de esta dimensión estratégica se proyecta el desarrollar de la organización, el aprendizaje y la gente, además de los procesos tecnológicos.

c. Procesos

El desarrollo laboral conlleva establecer estructuras que permitan la integración de todos los elementos asociados al desempeño. Con este enfoque resaltamos el desarrollo de establecer los proceso integrados y uniformes, incluyendo el establecimiento de alianzas para un efectivo desempeño.

d. Gente

El enfoque del sistema de desarrollo laboral estriba en identificar las necesidades y oportunidades que nos lleven a insertarnos en el ofrecimiento de alternativas con proyectos de impacto local y regional. Como áreas a desarrollar se determina implantar la actividad de gestoría para los patronos y emprendedores y el mantener el enfoque de empresarismo como alternativa para el desarrollo económico.

C. Estrategias de Integración con los Programas Medulares

dirigidas a Implementar las estrategias de la Junta Local

Se presentan algunas de las actividades de integración con los programas medulares de la WIOA que tienen como objetivo implementar las estrategias adoptadas por la Junta Local:

- Determinación de elegibilidad inicial - una vez el participante llega a recepción se le completará una hoja de perfil que detalla las características y se entra la información en el registro electrónico.
- Diseminación de Servicios - una vez se comience con la búsqueda de candidatos, se les ofrece una orientación laboral sobre los servicios que se ofrecen en los Centros de Gestión Única, se brinda apoyo en áreas de auto servicios y servicios asistidos.
- Evaluación inicial de los niveles de destrezas - Se realiza una evaluación inicial de las destrezas, incluyendo literaria y numeraria, y dominio del idioma inglés, aptitudes, habilidades, además, se evalúa si tiene algunas deficiencias de destrezas, y la necesidad de servicios de sostén.
- Servicios de asistencia para cambio laboral (*labor exchange services*):
 - Se le incluye dentro los servicios la búsqueda de empleo, la asistencia para la colocación, consejería de carreras, se le brinda la información de las industrias y cuáles son las

ocupaciones de mayor demanda en la región y de empleos no tradicionales.

- Servicios de reclutamiento para patronos – se orienta sobre el reclutamiento de diferentes patronos y cuáles son los requisitos. Se comienza un proceso de planificación de carreras para el análisis y exploración de carreras y el desarrollo del Plan Individual.
- Servicios de referidos y coordinación con otros programas y servicios - se ofrecerá consejería grupal, planificación del desarrollo de carreras, servicios de referidos a los socios requeridos del CGU.
- Manejo de casos - de requerir servicios adicionales se refiere al (a la) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral para comenzar con el proceso de avalúo, enfatizados en la planificación y desarrollo de carreras como agente integrador y de cambio. El (La) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral comenzará a ofrecer los servicios de Desarrollo de Carreras Individual con una evaluación comprensiva y especializada de los niveles de destrezas y hará la determinación de la necesidad de servicios. Se utilizarán las herramientas e instrumentos específicos para determinar las necesidades del participante. Se evaluarán

los niveles de destrezas, habilidades y niveles para la determinación de las deficiencias que pueda presentar el participante, de igual forma las necesidades de servicios de sostén.

- Información de estadísticas del mercado – se les brindará la información más reciente de estadísticas de empleo, del mercado laboral y las ocupaciones de mayor demanda en el área. Además de estar disponible los empleos más recientes con sus requisitos y salarios, que también les serán provistos.
- Proveer información de la ejecución y los costos de los Proveedores Elegibles para Adiestramiento de acuerdo a la Sección 122 de WIOA, proveedores de servicios de educación de adultos descritos en la Sección II de WIOA, proveedores de servicios de educación postsecundaria de ocupaciones técnicas y de desarrollo de carreras, información de educación disponible para el desarrollo de carreras y ocupaciones para desertores escolares, bajo la Carl D. Perkins y proveedores de servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional.
- Se ofrecerá la información necesaria sobre la ejecución e indicadores de ejecución negociados.
- A los clientes que visiten los centros se le proveerá la información sobre la disponibilidad de servicios de sostén y los servicios de asistencia, incluyendo cuidado de niños, asistencia

médica y servicios médicos bajo el Título XIX o XXI de la Ley de Seguro Social; beneficio bajo el programa de asistencia de nutrición suplementaria establecidos bajo la *Food and Nutrition Act* de 2008 (7 U.S.C. 2011 y SS.), asistencia a través del crédito contributivo por ingresos devengados bajo la Sección 32 del Código de Rentas Internas de 1986; la asistencia bajo el programa estatal de asistencia temporal para familias necesitadas, financiado por la parte A del Título IV de la Ley de Seguro Social; y otros servicios de apoyo y transportación disponibles bajo estos programas; y (II) se estarán realizando los referidos de acuerdo a la necesita.

- Se le brindará la asistencia y la información necesaria para aquellos participantes que están en proceso de solicitar las reclamaciones de compensación por desempleo.
- Se establecerá la elegibilidad para los programas de asistencia financiera para programas de adiestramiento y educación que no están financiados bajo la WIOA.
- El ALDL también tendrá disponible información sobre los niveles de desempeño esperados para la jurisdicción en relación con las medidas de ejecución basadas en los indicadores descritos en la Sección 116 (b) (2) (A) de la WIOA. Los niveles de ejecución serán negociados con el estado.

- La Reglamentación de la *WIOA* requiere la preparación de un Plan de Adjudicación de Costos entre los diferentes programas que administra el AL y los requisitos aplicables a los programas federales requieren que los costos permisibles sean atribuibles a un determinado programa y categoría de gastos según los beneficios de dichos costos. El ALDL identificará aquellos colaboradores del área de programa que ofrecen servicios directos a los participantes y capturará el tiempo invertido en esos servicios. La herramienta disponible a través del estado (RETIS) permitirá aplicar el plan de distribución de costos.

La Junta Local del ALDL/AMSI, como propulsores de iniciativas innovadoras y de alianzas para el establecimiento de servicios de capacitación del talento humano e impacto a los patronos, impulsando el desarrollo económico de la región, establece en la agenda entre los temas primarios el establecimiento del Aprendizaje Registrado (*Apprenticeship*). Esta es una actividad que se alinea a las necesidades de las ofertas surgidas en las industrias, desarrollando la capacitación del talento humanos armonizadas a las competencias definidas por la industria.

Contemplado esto, se definen las siguientes estrategias a seguir:

- Establecer la política pública en el ALDL sobre la importancia y beneficio del Aprendizaje Registrado.

- Ampliar la apertura al sector patronal en las diversas industrias identificadas en demanda, abriendo los canales de comunicación y estableciendo alianzas.
- Promover los ofrecimientos de servicios y el beneficio del Aprendizaje Registrado.
- Realizar las exploraciones por medio de foros o grupos focales con representantes de las industrias principales para recibir la información esencial que lleve a fortaleciendo los sectores con la integración de nuestros programas.
- Alinear los resultados obtenidos a los programas medulares establecidos en el Plan Estatal Unificado Aprobado.
- Integrar en la agenda de trabajo a cada uno de los socios del sistema para un marco amplio de impacto.
- La Junta Local contemplará que el programa de Aprendizaje Registrado esté representado en la misma, para llevar un desarrollo efectivo e integrado.

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

Los socios requeridos y opcionales de los CGU están integrados dentro de una misma estructura para evitar la duplicidad de servicios. Éstos son:

SOCIOS	SERVICIOS
AMSI, Inc.	Programas para jóvenes, adultos, trabajadores desplazados y beneficiarios del seguro social por incapacidad.
Departamento del Trabajo	Servicios de Empleo (<i>Wagner Peyser Act</i>), Programa Compensación de Seguro por Desempleo, Programa de Servicio de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (<i>RESEA</i>), Programa para Migrantes y Trabajadores Agrícolas y Servicios de Veteranos.
AARP/SCSEP	Programa Personas Mayores de 55 años.
Job Corps	Programa para jóvenes fuera de la escuela.
PathStone	Programa de adiestramiento y empleo para obreros agrícolas.
Departamento de Educación	Programa de Educación Vocacional para Adultos (Carl D. Perkins) y Programa de Educación y Literacia para Adultos.
Administración de Rehabilitación Vocacional	Programa de Rehabilitación Vocacional
Departamento de la Familia	Programa de Ayuda Temporal para Familias Necesitadas (TANF) y Programa de Asistencia Nutricional.
INSEC	Actividad de Adiestramiento y Empleo (Servicios Comunitarios).
Departamento de la Vivienda	Programa de Adiestramiento y Empleo.

El ALDL, tiene la colaboración de la Administración de Rehabilitación Vocacional y del Servicio de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico como parte de sus socios mandatorio en los CGU. Dentro de su sistema de colaboración podemos aumentar los servicios de desarrollo de la fuerza laboral para satisfacer las necesidades de

servicios de empleo y adiestramiento, para las personas con discapacidad, incluyendo estudiantes y jóvenes con discapacidades. Los centros, a través del proceso de planificación de carreras, refieren a los participantes que tienen la necesidad de los servicios de rehabilitación vocacional, con el propósito que puedan completar sus metas y satisfacer sus necesidades y poder entrar a la fuerza laboral permitiendo así la autosuficiencia.

E. Coordinación, Alineación y Prestación de Servicios a

Individuos en el Centro de Gestión Única

El ALDL en coordinación con los Centros de Gestión Única, estará coordinando actividades de empleo y adiestramiento para promover la integración de otras agencias y organizaciones. Estos servicios a llevarse a cabo son:

- Coordinar programas de extensión cooperativa auspiciados por el Departamento de Agricultura Federal.
- Actividades y talleres de empleo y adiestramiento sobre el uso de la tecnología.
- Promover y establecer un sistema integrado donde se presenten las opciones de empleo que existen dentro del área local. Realizar actividades enfocadas en el desarrollo económico y la capacitación empresarial y el desarrollo de microempresas.
- Promover servicios de alta calidad para llegar a los patronos e industrias y ofrecer servicios innovadores y alianzas.

- Realizar las condiciones necesarias para los programas de empleo y adiestramiento para personas con discapacidades.
- Asistencia Técnica para que los socios y proveedores elegibles puedan aumentar la prestación de servicios a las personas con discapacidad en el área local.

Se tiene programado reuniones semanales entre los supervisores del ALDL y el DTRH/WP para medir el progreso y desarrollo de los servicios a los ciudadanos, midiendo efectividad, calidad y progreso del servicio. Además, se programan reuniones mensuales entre los socios para: conocer y compartir información de los programas y los servicios a ofrecer, medir el progreso de las coordinaciones de los servicios y referidos y coordinar actividades conjuntas e integradas en el Centro y en la comunidad.

F. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos

Los programas de los socios requeridos y opcionales de los CGU coordinarán las siguientes actividades, entre otras, para proveer servicios de calidad a los patronos y satisfacer sus necesidades:

- Prestación de facilidades físicas para que lleven a cabo actividades de reclutamiento y adiestramiento al personal reclutado.
- Refiriendo de candidatos altamente cualificados.
- Diversidad en los servicios a ofrecer.
- Participación en las distintas actividades del ALDL

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

La promoción o solicitud de las propuestas estará basada en las necesidades identificadas por la Junta Local y se utilizarán los siguientes tres métodos:

Publicación de anuncios en los medios de comunicación del País.

En éstos se informará la disponibilidad de fondos e interés en recibir propuestas para ofrecer las distintas actividades programáticas. Se informará sobre la disponibilidad de una guía donde se definen las actividades a ser contratadas, los requisitos de las actividades programáticas de las cuales se solicitan las propuestas y el procedimiento de entrega de propuestas. Ésta estará disponible a través de la Internet www.amsipr.com. Los anuncios se pautarán con diez días de anticipación a la fecha en que se interesa ofrecer los servicios para tener tiempo suficiente para la preparación de las propuestas por parte de los (as) proveedores (as) de servicios. Además, para la evaluación de éstas y la realización de las coordinaciones y el comienzo efectivo de los proyectos. Las fechas principales para esas publicaciones serán en el segundo semestre del año programa anterior al que se ofrecerá el servicio. También se publicarán en cualquier otra fecha en que surja la disponibilidad de fondos o necesidad para ofrecer adiestramientos.

Invitación directa a presentar propuestas utilizando el Registro de Proveedores de Servicios Elegibles (RPSE). Este registro contiene información general sobre los (as) proveedores (as) elegibles y sus ofrecimientos. La invitación directa es una convocatoria individual proveedores (as) de servicios para que presenten propuestas. Estos (as) proveedores (as) tienen que formar parte del Registro de Proveedores de Servicios Elegibles. Estas propuestas deberán estar relacionadas a adiestramientos para ocupaciones que estén en demanda en el Mercado Laboral según determinado por la Junta Local de Desarrollo Laboral (JL) de la AMSI.

Promoción de servicios, a través de reuniones con patronos y proveedores (as) de servicios, visitando las Empresas del Sector Privado, Entidades sin Fines de Lucro y Organizaciones de Base Comunal y de Fe, con el propósito de mercadear los servicios de la AMSI dirigidos a satisfacer las necesidades de nuestros (as) participantes. Para la radicación de propuesta bajo este método, se establece un sistema de radicación totalmente electrónico, que permite mayor efectividad en el proceso y controles en el impacto ambiental con la reducción en la utilización de papel.

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

El ALDL es responsable de desarrollar e implantar las políticas y los procedimientos que sean necesarios para la selección de

proveedores (as) de servicios que; puedan contribuir a que los (as) participantes puedan tener acceso a trabajo, educación, capacitación y servicios de apoyo. Esto para que tengan éxito en el mercado laboral y para que coincidan las destrezas con lo que buscan los patronos y ser calificados para competir en la economía global.

Para cumplir con su responsabilidad, la AMSI, desarrolla el procedimiento para otorgar estos servicios a los (as) participantes que sean elegibles y que participen de los programas y servicios ofrecidos en nuestra Área Local. La AMSI desarrollará diferentes actividades con el propósito de promover el desarrollo integral de estos (as) participantes. A esos efectos y basado en un Análisis de Necesidades del Mercado Laboral, la AMSI, a través de un proceso de competencia, negocia y contrata con proveedores (as) de servicios para el desarrollo de estas actividades. El Registro de Proveedores de Servicios Elegibles de Adiestramiento (RPSE), es un sistema de archivo electrónico de documentación, que contiene la información general sobre proveedores (as) elegibles y sus ofrecimientos de servicios de adiestramiento. Este registro que cumple con el propósito de determinar la capacidad inicial de los (as) solicitantes, además, de proveer igual acceso a todas las organizaciones educativas para presentar sus solicitudes a nivel

estatal. Es actualizado anualmente por la Junta Local y el Programa de Desarrollo Laboral (PDL).

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

Enmarcada la necesidad de los participantes, según el perfil identificado por las intervenciones del personal en los centros de gestión única, se divisan nuevas opciones y alternativas que refuercen o se establezcan con el surgimiento de nuevas opciones de servicios de educación y adiestramiento con el desarrollo de las siguientes estrategias:

- Mantener la comunicación efectiva con entidades educativas, agencias gubernamentales, organizaciones comunitarias, áreas locales de la región y juntas locales y la estatal entre otros.
- Reuniones frecuentes con los socios de los sistemas de gestión única, fortaleciendo la comunicación y el servicio compartiendo información medular al logro de la formación de los objetivos de desarrollo laboral.

J. Aumentar el Acceso a Instituciones Postsecundarias para la obtención de Credenciales

Las estrategias para mejorar el acceso a instituciones postsecundarias es través de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA's, por sus siglas en inglés). El ALDL, es

responsable de implantar las políticas y los procedimientos que sean necesarios para prestar servicios a los (as) individuos que sean elegibles y que participen de los programas y servicios ofrecidos en nuestra Área Local. Para cumplir con esta responsabilidad, el ALDL, tiene procedimientos para establecer un sistema comprensivo para desarrollar programas de capacitación y adiestramiento de los recursos humanos en los municipios que componen el área. La nueva legislación requiere el establecimiento de ITA's como mecanismo de apoderamiento, para que adultos, trabajadores desplazados elegibles y jóvenes de 14 a 24 años fuera de la escuela, puedan seleccionar dónde recibirán el adiestramiento ocupacional según sus intereses y necesidades identificadas por un (a) Coordinador (a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral.

K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado

Las estrategias para establecer por la Junta Local del ALDL, para la coordinación del desarrollo económico establecido por el Estado son:

- Ampliar los canales de comunicación con los departamentos o agencias del gobierno de Puerto Rico que promueven el desarrollo económico, para conocer sobre los programas, servicios y

beneficios, que abonen a las oportunidades del desarrollo de la región.

- Contribuir al fortalecimiento de los sectores críticos identificados, como lo puede ser la manufactura, el turismo, el comercio y la exportación, el cine y las artes visuales, la banca y los seguros entre otros.
- Desarrollar actividades de capacitación que fomenten la transformación de las competencias de innovación y tecnología, permitiendo alcanzar los niveles deseados de inversión local, nacional y extranjera, con la exportación de bienes y servicios.
- Aumentar la participación a las actividades de organismos regionales que promuevan las actividades económicas.

L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales

Los sistemas operativos del ALDL que contribuirán a la implementación de las estrategias de la Junta Local son los siguientes:

1. Descripción del estado de los sistemas operativos:

a. Sistema de información del mercado laboral

La WIOA requiere que la Junta Local determine las ocupaciones para las cuales se estarán solicitando servicios de adiestramiento. Estas ocupaciones deben ser aquellas para las cuales se ha identificado demanda en la región que cubre el ALDL, la cual deberá presentarse al PDL durante el

mes de marzo. La Junta Local que no presente la información ocupacional requerida no podrá recomendar programas de adiestramiento a ser incluidos en la Lista Estatal. La lista de ocupaciones en demanda estará disponible a partir de 1ro de julio de cada año y cubrirá el periodo del año programa para el cual fue aprobado. Estas ocupaciones deben ser cónsonas con el Informe de Proyecciones de Demanda Ocupacional que emite el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Estadísticas.

b. Sistema de Bases de Datos del PRIS

Toda estructura administrativa debe proveer los mecanismos necesarios para el control y buen manejo de sus datos. Los datos que se generan en la AMSI están centralizados en la Nube. La Nube permite un fácil manejo y utilización de la data en forma segura en un sistema automático de Backup programado.

El sistema de registro a implantar para la administrar los datos de los participantes en servicios en las áreas locales de desarrollo laboral se establecen en el sistema *PRIS* (*Participant Report Information System*), establecido por el Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, en cumplimiento de la

Sección 116 (d) (1) de WIOA y las regulaciones relacionadas para su cumplimiento. Este sistema se accede por internet recopilando la información de los participantes servidos donde el personal autorizado en los CGU del ALDL acceden por credenciales individuales como usuarios, en el desempeño de sus labores.

c. Sistemas de comunicación

Las diferentes aplicaciones, como la de Contabilidad “*Micro Information Product (MIP)*” que cuenta con un módulo para el Sistema de Registro de la Propiedad “*Fas Gov*”, la de Distribución del Tiempo “*Microix Time Sheet Module*”, la de Registro de Asistencia “*Digipuncher*”, la del Sistema de Evaluación del Personal; además, de un programa para el Registro de Adiestramientos a Empleados y otro para el Registro de Propuestas, Recibidas, Evaluadas y Aprobadas están ubicados en este espacio de la Nube.

El (La) Especialista en Tecnología y Sistemas de Información del Área de Asuntos Administrativos (AAA) es el (la) encargado(a) de proveer el mantenimiento y soporte técnico para el uso de los sistemas. De haber una avería que no pueda ser resuelta por él (ella), se solicita asistencia al proveedor de servicios de cada sistema en particular.

Estas medidas son parte del Plan de Acción para Proteger el Sistema de Información de la AMSI. En este plan se detallan los pasos a seguir durante una eventualidad que afecte adversamente el funcionamiento del sistema de información, incapacite parcial o totalmente las instalaciones del sistema mecanizado por un período de 24 horas o más o que afecte su funcionamiento y las circunstancias estén fuera de los parámetros normales de operación.

d. Sistemas para el Manejo de Casos, Banco de Empleos, etc. El ALDL cuenta con un banco de empleos que se alimenta de ofertas que presentan sus colaboradores y otros recursos. Ese banco está disponible a través de nuestro sistema interno de comunicación para que el personal asignado pueda hacer el pareo y referido de participantes que cualifican de acuerdo a los requisitos de los patronos. De igual forma, los participantes que visitan los centros pueden, en las áreas de servicios tecnológico, tener acceso a esas ofertas.

e. Sistema de Elegibilidad de Proveedores de Adiestramiento. El ALDL es responsable proveer el acceso a herramientas que permitan a un cliente tomar o guiar su carrera a través de información y servicios de alta calidad, y ayudar a los patronos en la búsqueda de trabajadores diestros.

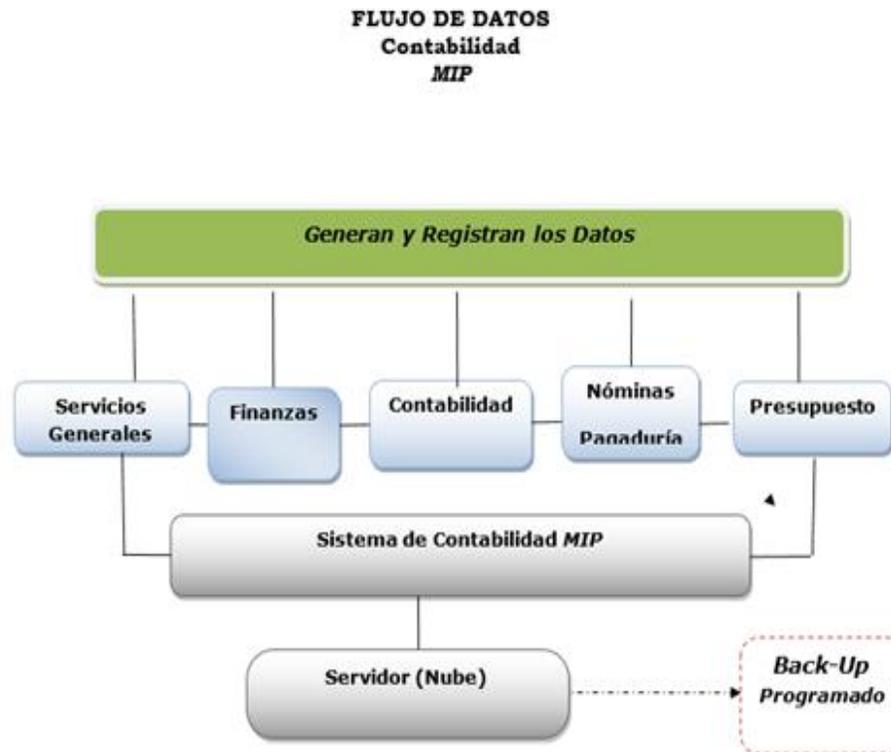
Basado en un análisis de necesidades del mercado laboral y de la clientela elegible, la AMSI anuncia los servicios requeridos y solicita que toda aquella entidad que promueva servicios de adiestramiento y que cumpla con los requisitos de Ley, presente su solicitud ante la Junta Local de Desarrollo de la Fuerza Trabajadora.

La JL someterá las solicitudes al Programa de Desarrollo Laboral para su evaluación y aprobación. De este modo se certificarán las entidades elegibles para participar y pasarán a formar parte del Registro de Proveedores Elegibles de Servicios de Adiestramiento (RPESA). Para cumplir con su responsabilidad, el ALDL desarrolla e implanta las políticas y los procedimientos que sean necesarios para otorgar servicios de adiestramiento y de aprendizaje a los (as) participantes que sean elegibles y que participen de los programas y servicios ofrecidos en el Área Local.

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

El sistema de contabilidad de la AMSI es administrado a través del sistema fiscal "*Micro Information Product*" (*MIP*, por sus siglas en inglés). Este sistema se utiliza para la contabilidad y distribución de los fondos que administra la AMSI, para el registro de las transacciones financieras, para

el proceso de compras y desembolsos, para las cuentas por pagar, para el registro y control del presupuesto y para el registro de la propiedad adquirida por la AMSI, entre otros.



El sistema fiscal MIP es controlado por credenciales para su uso dependiendo del nivel de acceso a la información de cada usuario. Las divisiones que tienen acceso a este sistema son Servicios Generales, Finanzas, Presupuesto y las unidades Nóminas y Pagaduría. En este sistema se encuentra el módulo de “Fas Gov” que es el programa más efectivo para calcular la depreciación de los activos y llevar un buen registro y control de la propiedad adquirida por la AMSI.

g. Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguros por Desempleo.

El servicio de Compensación de Seguros por Desempleo en línea está disponible y accesible desde el área de Recursos Tecnológicos de cada centro de gestión única, como un servicio de autogestión.

h. El Sistema de Información de Estudiantes (*SIS*, por sus siglas en idioma inglés que se utiliza el sistema de datos de Educación de Adultos en Puerto Rico.

Este sistema es de utilidad del personal representativo del Departamento de Educación, donde registran todos los trámites de las gestiones del participante o estudiante y la cual se coordina para solicitar información, según los acuerdos establecidos, estableciendo los debidos controles.

i. La Administración de Rehabilitación Vocacional (*ARV*) mantiene el sistema de información de Consumidores de Rehabilitación Vocacional.

La coordinación con la Administración de Rehabilitación Vocacional es continua y constante, donde se refuerza los enlaces y medio de comunicación efectivos para suplir o coordinar toda la información necesaria a los propósitos

establecidos en el desarrollo de formar una fuerza laboral competente, a las oportunidades identificadas.

j. Bancos de Empleo

El banco de empleo es una de las funciones fundamentales del sistema de desarrollo laboral, para tener ofrecimientos de empleo variados a la demanda de participantes que se encuentran en la búsqueda de empleo y a la vez satisfacer las necesidades de reclutamiento de los patronos. Este servicio se encuentra disponible en las áreas de recursos tecnológicos en cada centro de gestión única, así como en el Portal de la AMSI en la dirección electrónica

www.amsipr.com. Este se alimenta de información que presentan los socios del sistema, aportaciones identificadas por el personal del ALDL o por llamadas de patronos.

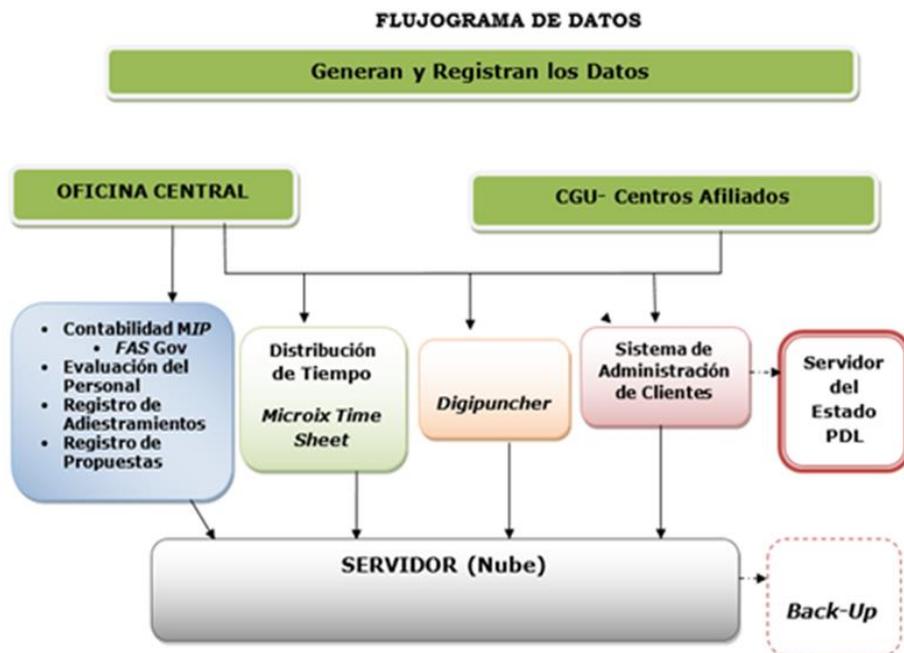
k. Sistema de Intercambio Laboral (*Labor Exchange*).

Los servicios de Intercambio Laboral (*Labor Exchange*), estarán disponibles en los Centros de Gestión Única, para los servicios básicos e individualizados, a través del personal de *Wagner Peyser*. Estos servicios se coordinarán con los socios en los Centros.

l. Proceso de recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades.

1. *Participant Report Information System (PRIS)*.

Los datos iniciales de los participantes se recogen en los Centros de Gestión Única a través del PRIS (*Participant Report Information System*). Este sistema se accede a través de internet y es un sistema administrado por el Programa de Desarrollo Laboral y se utiliza para la entrada y registro de datos sobre los servicios que se le ofrecen a los (as) participantes en la AMSI. Este sistema provee para el registro de la información de los servicios recibidos en las diferentes fases de servicios. El Área de Administración Ejecutiva utiliza la data de los (as) participantes activos por proyecto para ser enviada al Área de Asuntos Administrativos para el proceso de pago a participantes. El PRIS alimenta la información directamente a los servidores del estado de donde generan los informes estatales.



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

El 19 de agosto de 2016, la Administración de Empleo y Adiestramiento (ETA, por sus siglas en inglés), del Departamento del Trabajo Federal publicó el Final Rule 20 CFR Vol. 81 No. 161. Utilizando esta interpretación la Junta Local se guió para comenzar a revisar las políticas y procedimientos de acuerdo a la nueva Reglamentación. De igual forma se utilizan las comunicaciones que emite el PDL. Al comienzo del plan se mencionaron las políticas y procedimientos revisados al momento.

N. Evaluación de programas (*Assesment*) y socios de los centros de gestión única

1. Evaluación de los programas medulares del Plan Estatal Unificado

La JLDL, con el propósito de cumplir con el desempeño de las actividades desarrolladas en los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados contemplados por la WIOA, establece como mecanismo de medición de los indicadores de éxito la revisión constante por medio del seguimiento a participantes, actividades y proveedores de servicios en el cumplimiento de lo acordado y fundamentado en la planificación estatal, regional y local. Estos resultados

son revisados y compartidos realizando los debidos ajustes entre los integrantes del sistema, de ser necesario.

2. Evaluación de los Programas Socios Obligados del CGU

La JLDL mantiene información de progreso por medios de informes trimestrales estructurados, generados por los gerentes de los centros de gestión única, con el propósito de medir el progreso de los objetivos contemplados en la planificación.

3. Utilización de los resultados de la evaluación del CGU

La planificación conlleva revisiones constantes, según el progreso del desempeño de los resultados parciales obtenidos en vías al logro de los objetivos. Estos resultados establecen elementos de criterio evaluativos para revisar las estrategias originales establecidas con el propósito de modificar y realizar los ajustes necesarios para adaptar las estrategias, la planificación de actividades y los servicios, con el fin de lograr los objetivos establecidos.

4. Integración de la Junta Local en evaluaciones y proyectos de investigación

La JLDL de la AMSI es una de cumplimiento y apertura para colaborar en las actividades legítimas a la función ministerial, según las exigencias de las regulaciones federales, estatales y locales. La integración de las

evaluaciones y proyectos de investigación sobre las actividades de los programas serán asignados en forma colaborativa con los recursos aptos y propios, siguiendo los procesos establecidos en la organización. Esto con el propósito de fijar la colaboración precisa en cada una de las actividades de evaluación e investigación concluyendo con el debido informe detallado a los parámetros establecidos, según requeridos.

5. Alineación de Políticas Públicas

La alineación de políticas públicas del Estado, como enlace establecido en un Sistema de Desarrollo Laboral, se implementan en el ALDL de AMSI desde el Área de Administración Ejecutiva en la Unidad de Investigación y Desarrollo, llevando el control, la divulgación y orientación, evitando la duplicidad de esfuerzos y servicios.

O. Datos de los Programas

Los datos que se obtienen por el desarrollo de los programas medulares de la WIOA, fundamentan los ajustes necesarios a implantar para el cumplimiento. La alineación de los datos e integración de los programas de Título I y II de la WIOA, los programas de seguro de desempleo, la educación postsecundaria, los proveedores de servicios y los socios requeridos y opcionales son fuente que generan y complementan servicios contribuyendo a

establecen un área de desarrollo laboral fortalecida y competitiva. El sistema integrado de manejo de información establecido es el *PRIS (Participant Report Information System)*, el cual se establece por el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Programa de Desarrollo Laboral, en cumplimiento con las regulaciones y secciones de la *WIOA*.

La Junta Local de Desarrollo Laboral, con el propósito de lograr una mayor efectividad en el logro de los resultados en el cumplimiento de los objetivos, contempla:

- Facilitar y apoyar los procesos en la orientación y capacitación de los recursos para establecer el sistema integrado de manejo de información según requerido, para maximizar el intercambio eficiente de los datos comunes para apoyar la evaluación y la ejecución del sistema.
- Establecer procedimientos actualizados, atemperados a los parámetros y exigencias actuales que abonen al intercambio de información entre los integrantes de los diversos programas representados en el sistema de gestión única y previniendo la duplicidad de esfuerzos y maximizando los recursos y la utilización de fondos.

- Promover la realización de reuniones frecuentes como medio de control de calidad, midiendo la máxima utilización y efectividad del sistema integrado de manejo de información.
- Aumentar la digitalización de procesos, la transformación digital y el aumento de la velocidad del servicio de internet, son elementos que contribuyen a mejores y efectivos resultados de los programas; así como al sistema de datos según lo requerido por el Estado.
- Establecer un monitoreo frecuente en las actividades desarrolladas en los programas implantados en los centros de gestión única, estas en los cumplimientos de los parámetros establecidos en cada actividad y según los procesos establecidos, alimentando cada gestión en el sistema de datos.

P. Garantías de Privacidad

El ALDL cumple 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. El ALDL cuenta con políticas públicas dirigidas a establecer las normas que se deben seguir para mantener la privacidad a través del buen uso de los sistemas de computadoras y telefónicos, y para manejar y proteger la

información de identificación personal de los participantes contenida en los documentos, expedientes, o sistemas de información

Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos

Según la Guía Número 10-09 del 10 de noviembre del 2009 de Adiestramiento y Empleo, los recipientes y sub-recipientes de fondos del Departamento del Trabajo Federal para el Programa de Adiestramiento y Empleo, están obligados por Ley a proveer prioridad en la prestación de los servicios a los (as) Veteranos (as) y sus cónyuges elegibles. Este requerimiento aplica a todas las actividades disponibles bajo la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), Guía Federal “Training and Employment Guidance Letter (TEGL) 3-15”, entre otros programas. Cuando es requerido por Ley, dar prioridad a un grupo de personas, tal como lo descrito anteriormente, el orden de prioridad es el siguiente:

Primero, a los (as) Veteranos (as) y sus cónyuges elegibles y que también sean beneficiarios de asistencia pública, otros de bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas, pueden recibir prioridad primaria para servicios provistos con fondos del Programa de Adultos.

Segundo, para aquellas personas no cubiertas (que no sean veteranos(as) o sus cónyuges elegibles) incluidas en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos.

Tercero, para veteranos (as) o sus cónyuges elegibles no incluidos (as) en los grupos de prioridad de WIOA.

Cuarto, para aquellas personas no cubiertas fuera de los grupos de prioridad bajo la WIOA.

Al momento de identificar veteranos (as) y cónyuges elegibles, se les ofrecerá orientación sobre los servicios disponibles y a los cuales tienen derecho. Además, de los requisitos de elegibilidad que aplican en todos los programas

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

La Ley Pública Núm. 101-336, “Ley para Ciudadanos con Impedimentos”, conocida como ADA (“The American with Disabilities Act of 1990”), aprobada el 26 de julio de 1990, concede derechos a las personas con discapacidades, así como prohíbe el discrimen a este sector de la población en el empleo, el servicio público, la transportación y telecomunicaciones. Cónsono con dicha política, el ALDL tiene un compromiso social, moral, legal y reglamentario de garantizar la igualdad sin tomar en cuenta la raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física o mental,

por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, información genética, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa, para el reclutamiento, adiestramiento, ascensos, traslados, descensos, retribución, condiciones de empleo y otras oportunidades a todo empleado y/o solicitante a empleo. Es por ello que se adopta un Procedimiento Interno para Acomodo Razonable en el Empleo, en el mejor interés de garantizar y establecer aquellos mecanismos para conceder acomodo razonable en el trabajo a sus Colaboradores (as) y a los(as) aspirantes a empleo con algún tipo de incapacidad.

S. Atender la accesibilidad del sistema de gestión única para personas con dominio limitado del idioma inglés

El idioma principal utilizado en la prestación de servicios en todo el sistema, tanto en forma impresa como oral, es la lengua española.

T. Coordinación con los Programas del Plan Estatal Unificado

La coordinación entre los programas medulares según establecido en el Plan Estatal Unificado conlleva una planificación conjunta con el Departamento de Desarrollo Económico, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Departamento de Educación y la Administración de Rehabilitación Vocacional para el periodo del 2020-2023.

El desarrollo de las coordinaciones detalladas se enfatiza en el alineamiento de la planificación regional, donde se:

- propicia el proceso de la planificación conjunta,
- coordina la presentación de los servicios,
- comparte los costos administrativos, y
- coordina los esfuerzos con agencias de desarrollo económico de la misma región.

Estas coordinaciones pautan un proceso donde se contempla el siguiente método de planificación conjunta con los diferentes programas:

1. Promover el diálogo entre las partes representativas, asegurando un desarrollo de planificación participativa, para comentar y revisar las pautas a seguir de acuerdo a los programas.
2. Garantizar las pautas con acuerdos financieros y programáticos, además de alianzas que fomenten el cumplimiento de los objetivos de los programas, validado por las partes representativas.
3. Delinear los esfuerzos de los recursos necesarios previamente, con el propósito de abonar al fortalecimiento de la estructura de servicios contemplada en el Plan Estatal Unificado con los programas para adultos, trabajadores desplazados, jóvenes, el programa de la ley Wagner-Peyser, el programa de la ley

de educación para adultos y alfabetización familiar y el programa de rehabilitación vocacional.

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

Programa de Jóvenes

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

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

- No está asistiendo a la escuela, de acuerdo a la definición que el estado haya adoptado sobre este término.
- Está entre las edades de 16-24 años en el momento del registro en el Sistema. El joven puede continuar recibiendo servicios posteriores a los 24 años sino ha completado sus metas ocupacionales, ya que requisito de edad aplica en el momento de comenzar a recibir servicios y del registro de sistema.
- Solo en dos de las categorías de Jóvenes Fuera de la Escuela requieren considerar el criterio de bajos Ingresos para ser elegible:
 - Recibió un diploma de escuela secundaria o su equivalente reconocido, el cual se considera un individuo de bajos

recursos y que es deficiente en destrezas básicas o es un aprendiz del idioma inglés;

- Un individuo con bajos ingresos, que requiere ayuda adicional para ingresar o completar un programa educativo o para asegurar o mantener empleo.
- Aquellos jóvenes con edad escolar obligatoria, pero que no han asistido a la escuela en el cuarto trimestre del año escolar más reciente, se considera como un Joven Fuera de la Escuela.
- Cumple con una o más de las siguientes condiciones:
 - Desertor escolar (El término “deserción escolar” se refiere a un individuo que ha abandonado la escuela secundaria y no completó su diploma de escuela superior o su equivalente. El término “deserción escolar” no incluye a personas que han abandonado la educación postsecundaria).
 - Un joven que está en la edad de estar compulsoriamente asistiendo a la escuela, pero no ha asistido a la escuela en el último semestre del año programa escolar.
 - Haya completado un diploma de cuarto año o su equivalente, que sea de bajos recursos económicos y con una de las siguientes barreras:
 - Deficiente en destrezas básicas;
 - En proceso de aprender el idioma inglés;

- Un individuo que esté sujeto al Sistema de Justicia Juvenil o de Adultos;
- Un individuo considerado deambulante; que haya escapado de su casa; esté en un hogar sustituto o esté en edad de abandonar el hogar sustituto; un joven elegible para recibir asistencia bajo la Sección 477 de la Ley del Seguro Social; o un individuo que es colocado constantemente en diferentes hogares sustitutos (*in and out-of-home placement*);
- Una joven que esté embarazada o un joven que esté criando menores;
- Un joven que es un individuo con discapacidades;
- Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para conseguir y retener un empleo.

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

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

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

U.S.C. 677), o está dentro de un programa de colocación fuera de su hogar;

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

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

Determinación del Estatus “En la Escuela”

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

Modelo de Servicios para el Programa de Jóvenes

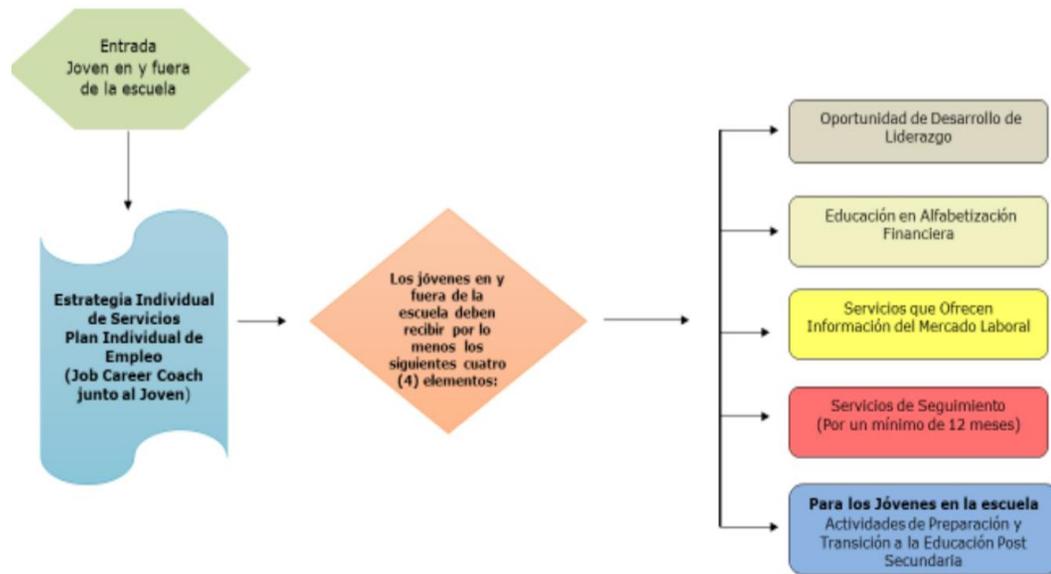
El Modelo de Servicios a ofrecer en la AMSI para los participantes del Programa de Jóvenes en la AMSI está basado en la Política Pública emitida por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) en el comunicado WIOA 03-20.

En este se establece la entrada al programa de los jóvenes fuera y dentro de la escuela por medio del Coordinador de Desarrollo y Entrenamiento Laboral (Job Career Coach) trabajando ambos la Estrategia Individual de Servicios y el Plan Individual de Empleo. Los elementos establecidos para los participantes fuera y dentro de la escuela son:

- Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo
- Educación en Alfabetización Financiera
- Servicios que ofrecen Información del Mercado Laboral
- Servicios de Seguimiento (por un mínimo de 12 meses)

Los participantes dentro de la escuela se le ofrecen un elemento adicional de:

- Actividad de Preparación y Transición a la Educación Post Secundaria



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

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

Elementos del Programa de Jóvenes

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

1. Tutorías, adiestramiento en destrezas de estudios, instrucción, estrategias de prevención de deserción escolar y estrategias de recuperación.

Actividad dirigida a mejorar el aprovechamiento académico de las materias básicas de español, inglés y matemáticas. Esta actividad podrá incluir distintos componentes adicionales: hábitos de estudios, uso de equipo tecnológico, información sobre el mercado laboral y cuáles son los empleos de mayor demanda dentro de la región donde residen y pueblos adyacentes. El propósito es que los participantes desarrollen las destrezas necesarias para completar exitosamente la escuela secundaria. Los participantes que completen el adiestramiento tendrán como meta final completar su escuela superior y la obtención del diploma de cuarto año.

2. Servicios de Escuela Superior Alternativa, servicios de recuperación de deserción escolar

Actividad dirigida a completar la escuela secundaria en donde se expone a estos jóvenes a las materias básicas de español, inglés y matemáticas. Esta actividad puede ser ofrecida en un salón de clases con un proveedor de servicios privado o en coordinación con agencias u organizaciones como: Unidad de Exámenes Libres del Departamento de Educación, *Job Corps* o *Teen Challenge* de la Guardia Nacional, entre otros. Además, esta actividad puede ser enriquecida con otros elementos del programa de Jóvenes. Es

una actividad para jóvenes fuera de la escuela. Tendrá una duración de hasta 1,090 horas. Se establecerán coordinaciones con entidades y proveedores de servicios que hayan cumplido con el registro del programa de jóvenes. Se incorporarán estrategias de seguimiento a los proveedores de servicios para la medición del dominio de destrezas y la aplicación de pruebas de medición. El ALDL administrará pruebas estandarizadas a los jóvenes para evidenciar su deficiencia en destrezas según requiere la Ley. El ALDL Caguas-Guayama utiliza como primera alternativa el referido de participantes interesados en completar su escuela secundaria a distintos programas del Departamento de Educación y otros programas alternos.

3. Experiencia de Trabajo con o sin Paga, incluyendo Internado y Exposición al Trabajo; Programa de Pre-Aprendizaje; Empleo de Verano y Adiestramiento en el Empleo

Actividad dirigida a desarrollar destrezas del mundo laboral. Las experiencias de trabajo ayudarán al joven a que adquiera los conocimientos y las destrezas necesarias para obtener un empleo. Puede desarrollarse en el sector de gobierno, organizaciones sin fines de lucro o la empresa privada. Al momento de diseñar la Experiencia de Trabajo consideraremos la necesidad del joven. La experiencia de trabajo con o sin paga que tenga un componente de

educación académico u ocupacional debe incluir las siguientes cuatro categorías:

- Oportunidades de Experiencia de Empleo y otras oportunidades de empleo disponibles a través del año escolar, incluyendo empleo de verano. Se le estará brindando la oportunidad de adquirir y desarrollar destrezas ocupacionales. La exposición ocupacional será dirigida a experiencia de empleo durante el año escolar o durante el verano.
- Programas de Pre-Aprendizaje (*pre-apprenticeship program*). Se le estará ofreciendo a estos jóvenes actividades educativas, servicios de consejería y orientación en la selección de cursos secundaria y post-secundaria.
- Internado y Exposición al Trabajo. Mediante el internado tendrán la oportunidad de adquirir atributos personales, conocimiento y destrezas para obtener un empleo, además de la exploración de carrera y el desarrollo de las destrezas ocupacionales que son tan importantes.
- Oportunidades de Adiestramiento en el Empleo Mediante esta exposición tendrán la oportunidad de desarrollar las herramientas necesarias que lo dirijan a

aquellas ocupaciones más solicitadas por los patronos y/o empresarios.

Se dirigirán esfuerzos para desarrollar oportunidades de carreras para los jóvenes en industrias de alto crecimiento y de alta demanda.

Se limitará hasta un máximo de 20% de los participantes de la actividad de Internado, sean ubicados en el sector público, entiéndase gobierno municipal, estatal y/o federal.

4. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales

Esta actividad está diseñada para proveerles a los jóvenes las destrezas vocacionales específicas que los dirijan a cumplir las tareas y funciones de una ocupación en diversos niveles. Se considerarán en forma prioritaria aquellos adiestramientos que están en mayor demanda. Se dará énfasis para que los jóvenes alcancen un grado académico o certificado profesional, aumentando la tasa de logro de credenciales y el éxito en el lugar de trabajo de las actividades desarrolladas.

5. Educación que se ofrece de forma concurrente con actividades de preparación para la integración a la fuerza trabajadora y adiestramiento para una ocupación específica o un conglomerado de ocupaciones

Actividad que integra la educación con modelos de adiestramiento combinando la preparación para el empleo, destrezas, habilidades

y conocimiento adquirido a través de diferentes actividades concurrentemente. Mediante la educación se combinan elementos de apoyo, que permiten que los jóvenes puedan explorar y desarrollar destrezas ocupacionales que los dirijan a la fuerza laboral. Las actividades que se realizan serán aquellas dirigidas a empleo (*job driven*) donde la posibilidad de colocación sea basada en ocupaciones de mayor demanda en nuestra Área Local. La prioridad es para jóvenes fuera de la escuela, por lo que este elemento requiere un discernimiento para seleccionar jóvenes adultos.

6. Oportunidad de Desarrollo de Liderazgo

Actividad dirigida a promover responsabilidad, confianza, empleabilidad, auto determinación y otras conductas positivas para promover el desarrollo de liderazgo en los jóvenes. Se desarrollará las capacidades de liderazgo a través de algunas de las siguientes actividades o todas:

- Exposición a oportunidades de educación postsecundaria. Orientación y consejería sobre las diferentes universidades y cómo estos jóvenes pueden hacer una selección asertiva tomando en consideración sus intereses vocacionales.
- Proyectos de aprendizaje dirigidos a ofrecer servicios comunitarios. Fomentar el voluntarismo y la participación ciudadana en nuestros jóvenes mediante la inclusión de doce

(12) horas de labor comunitarias compulsoria. Este tipo de actividad ayuda al desarrollo y mejoramiento de las actitudes en nuestros jóvenes.

- Actividades de Mentoría y Tutorías de Pares. Mediante esta actividad estos jóvenes tendrán la oportunidad de tener un mentor que les provea apoyo, consejería, amistad y buen modelaje. Además, tendrán la tutoría y el apoyo entre pares.
- Se les ofrecerán talleres de trabajo en equipo para que desarrollen destrezas de forma efectiva y trabajo organizacional, incluyendo adiestramiento de liderazgo donde se fomente la comunicación, asignación de roles y normas, definiciones de objetivos y la independencia.
- Talleres en toma de decisiones, incluyendo cómo determinar prioridades. Los jóvenes mediante las actividades ofrecidas tendrán la oportunidad de adquirir los conocimientos sobre la importancia de la toma de decisiones tanto a nivel educativo como a nivel profesional y así poder identificar las prioridades y cómo trabajarlas.

7. Servicios de Sostén

El ALDL tendrá disponibles los servicios de sostén para jóvenes en y fuera de la escuela y se administrarán conforme al Procedimiento para Otorgar Servicios Auxiliares, Pago Relacionados por Necesidad (PRN), e Incentivos a Participantes, así como a los criterios de

elegibilidad para otorgar estos servicios de sostén. Estos servicios son los siguientes:

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

- Se ofrecerán servicios de sostén (hospedaje y vivienda) a aquellos participantes que no puedan viajar diariamente desde su hogar hasta el lugar de adiestramiento o empleo.
- Se ofrecerán servicios de sostén como por ejemplo (asistencia médica, servicios de salud, uniformes u otras herramientas de trabajo) a aquellos participantes que evidencien la necesidad durante el transcurso de su participación y sea certificado por el (la) manejador (a) de casos.

8. Servicios de Mentoría por Adultos

Actividad dirigida a ofrecerles a los jóvenes en y fuera de escuela la oportunidad de tener una persona adulta como mentor y que junto a los padres del joven le provea apoyo, consejería, amistad, buen ejemplo y modelaje. El mentor debe ser una persona con madurez, íntegra, liderazgo, compromiso, disponibilidad y compatibilidad con el participante al que va a proveer estímulo y apoyo. La duración será de por lo menos 12 meses durante su participación en el programa o luego de la salida del mismo. Los requisitos del mentor son:

- Ser mayor de 21 años
- Ser del mismo sexo que el participante
- Tener diploma de escuela superior o su equivalencia (como mínimo)
- Tener el certificado de antecedentes penales negativo

- Presentar tres referencias personales positivas
- Participar de la orientación inicial
- Mantener un contacto frecuente con el participante
- Asistir a las reuniones que sean necesarias
- No puede ser familia inmediata del participante

9. Servicios de seguimiento

El (La) Coordinador(a) de Desarrollo y Entrenamiento Laboral (*Job Career Coach*) establece la estrategia individual de servicios a base del modelo del programa y de las necesidades del participante. Una vez hecho el Plan Individual del participante se le ofrecen diferentes actividades hasta llevarlo a completar sus metas y se le brinda el seguimiento de 12 meses según requerido por la WIOA. Entre los aspectos a considerarse en el seguimiento están:

- Verificar que estén cumpliendo las horas establecidas en la propuesta.
- Que estén recibiendo los servicios de sostén (si aplica)
- Que las actividades se cumplan de acuerdo a lo establecido en la propuesta.
- Si de acuerdo a las estrategias de servicios para el participante, o de las evaluaciones realizadas por el (la) manejador (a), éste (ésta) determina que el participante necesita servicios adicionales para lograr cumplir con sus metas y decide ubicarlo en otra actividad que le permita lograrla.

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

10. Orientación y Consejería Abarcadora

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

11. Educación de Conceptos Financieros

El Área Local estará ofreciendo a los participantes orientación sobre conceptos básicos financieros, con el propósito tomar decisiones al

momento de establecer un presupuesto. A continuación, algunos de los tópicos y orientaciones que les permitirán manejar sus ingresos:

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

12. Adiestramiento en Destrezas Empresariales

El Área Local está consciente de la relevancia que tiene el empresarismo para el desarrollo económico. Tanto es así que es una de las estrategias que estamos desarrollando como parte del Plan Estratégico del ALDL.

Nuestra Área Local identifica a través del Plan Individualizado del participante las actitudes y aptitudes relacionadas al empresarismo.

Dándole prioridad a los jóvenes fuera de escuela, por lo que este elemento requiere un discernimiento para seleccionar jóvenes adultos con un alto potencial hacia los negocios o con ideas nuevas para desarrollarse como empresario. Los adiestramientos que se ofrecerán son

aquellos requeridos por los proveedores de servicio del programa de jóvenes y certificados por la Junta Local, donde se incluyan:

- Destrezas de liderazgo que les permita descubrir sus intereses y talentos y los conduzcan a ser jóvenes empresarios.
- Promover la capacidad de empresas innovadoras y que los jóvenes puedan aportar, en un futuro, al desarrollo económico de Puerto Rico.
- Exponer a los jóvenes a actividades que fomenten en ellos la capacidad empresarial para crear su propio negocio.
- Desarrollar actividades de emprendimiento para que los jóvenes puedan contemplar el auto-empleo o el desarrollo de una empresa como alternativas para el sustento.
- Identificar una idea o concepto viable y adiestrarlo para preparar un plan de negocio con potencial de ser implantado.
- Dirección y seguimiento para lograr fuentes de financiamiento para establecer un negocio, el autoempleo y lograr la aprobación de su plan de negocio.
- Ofrecer seguimiento durante las diferentes etapas del adiestramiento, incluyendo el periodo posterior al inicio de la empresa establecida por el joven participante.
- Servicios combinados de Sostén y Seguimiento, para que el participante logre su meta ocupacional, dirigido a ser un empresario(a).

- Identificar y coordinar con las organizaciones para promover el desarrollo de nuevos negocios, como el Small Business Bureau, cooperativas, el Banco de Desarrollo Económico, entre otros.

Nota de Enmienda:

Esta actividad de desarrollará conforme a la Política Pública para los Servicios de Adiestramiento en Iniciativas Empresariales AMSI, Inc. 2018-P0006.

13. Servicios que proveen información sobre el mercado laboral, empleos con demanda ocupacional, consejería y exploración de carreras

El ALDL proveerá a los jóvenes la información sobre el mercado laboral, industrias y ocupaciones en demanda considerando lo siguiente:

- Desarrollar la competencia, habilidades, destrezas y actitudes demandadas por las empresas a través de varios elementos como:
Orientación a los participantes sobre el mercado laboral; Habilidad para la comunicación; Organización y Planificación; Confianza de uno mismo (auto confianza); Toma de decisiones; liderazgo; Innovación; Capacidad de Aprendizaje Adaptación y Motivación: alcanzar las metas.
- Los servicios van dirigidos a ofrecer información sobre el mercado laboral, industrias, ocupaciones en demanda y empleos en una región. Entre los ejemplos se incluyen la exploración de carreras, así como la concientización y consejería de carreras. El ALDL recopila la información sobre el mercado laboral a través de comunicados que

provee el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Estadística. Esta información es actualizada mensualmente con el propósito de que los participantes tengan las estadísticas más recientes del mercado laboral.

- Las ocupaciones en mayor demanda y las de menor demanda son revisadas todos los años y actualizadas según PR Proyecciones a Corto plazo por Industrias y Ocupaciones, Proyecciones a Largo Plazo por Ocupación. Esta información es dada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Negociado de Estadísticas.
- El Sistema de Elegibilidad, Lista de Proveedores de Servicios de Adiestramiento que se actualiza todos los años, tenemos disponibles los requisitos académicos para que los participantes puedan alcanzar sus metas ocupaciones. Además, mediante comunicado de prensa, se invita a todo Proveedor de Servicios que cumpla con los requisitos de acuerdo a la Guía del Programa de Jóvenes del ALDL a que presente propuestas para desarrollar actividades para el programa. Una vez se presente la propuesta y cumpla con los requisitos pasa a formar parte del Registro de Jóvenes.
- Las redes sociales se han convertido en un hábito para una gran cantidad de personas. El creciente uso de las redes sociales, para la gran mayoría de las personas, ha motivado al ALDL a utilizarlas convencida de que será una herramienta útil para lograr contactos con las personas con las que interactúa. El ALDL, a través de las redes de *Facebook*,

Twitter e Instagram puede llegar a más personas, participantes, y en nuestro caso a los patronos que nos contactan. Los participantes pueden acceder y saber que adiestramiento y/o empleo está disponible.

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

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

Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

Un adulto que desee recibir servicios bajo la *WIOA*, debe cumplir con los siguientes criterios de elegibilidad que ésta establece en la Sección 132

(b) (1) (B) (v) (I):

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

Programa de Trabajadores Desplazados

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

- Tener 18 años de edad o más.
- Si es varón, estar registrado en el Servicio Selectivo Militar conforme a su reglamentación.
- Y además:
- Ha sido cesanteado(a) despedido(a) o ha recibido una notificación de cesantía o de terminación de empleo; y es elegible para o ha agotado el derecho a compensación de seguro por desempleo; o
- Ha sido empleado(a) por tiempo suficiente (por lo menos tres meses) para demostrar, a la entidad apropiada en un Centro de Gestión Única, participación significativa en la fuerza laboral, pero no cualifica para compensación por desempleo por no devengar ingresos suficientes o que ha prestado servicios para un patrono que no estaba cubierto bajo la

ley estatal de compensación por desempleo; y no es probable que regrese a su industria u ocupación previa; o

- Ha sido cesanteado o despedido o ha recibido una notificación de cesantía o despido como resultado de un cierre permanente o una cesantía substancial de una fábrica, facilidad o empresa; y está empleado(a) en una facilidad en donde el patrono ha hecho un anuncio general de que la facilidad cerrará dentro de los próximos ciento ochenta (180) días calendario; o
- Para propósitos de elegibilidad para recibir servicios aparte de los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134 © (3), servicios de carrera descritos en la Sección 134 © (2) (A) (xii), o servicios de sostén, está empleado(a) en una facilidad en donde el patrono ha hecho un anuncio general de que dicha facilidad cerrará; o
- Estaba auto-empleado(a) incluyendo un empleo como agricultor(a), pescador(a) o rancharo(a), pero está desempleado(a) como resultado de las condiciones económicas generales de la comunidad en que reside o por desastres naturales; o
- Es un desplazado(a) de tareas domésticas [amas (os) de casa desplazadas(os)]. Un (una) desplazado(a) de tareas domésticas es una persona que ha provisto servicios sin paga a miembros de la familia en el hogar que; ha dependido del ingreso de otro miembro de la familia, pero ya no cuenta con este ingreso; y (b) está desempleado(a) o

subempleado(a) y experimentando dificultad para obtener un empleo o mejorar en el empleo.

- Es esposo (a) de un (a) miembro de las fuerzas armadas en servicio activo y ha perdido su empleo como resultado de la relocalización o acomodo por cambio de residencia permanente o temporera en las órdenes del (de la) miembro; es esposo (a) dependiente y su ingreso familiar se ha reducido significativamente por despliegue, activación, cambio en la estación, muerte de un miembro determinado “*service connected*” o incapacidad; es desempleado(a) o subempleado (a) y tiene dificultad para obtener un empleo o ascender en un empleo.

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

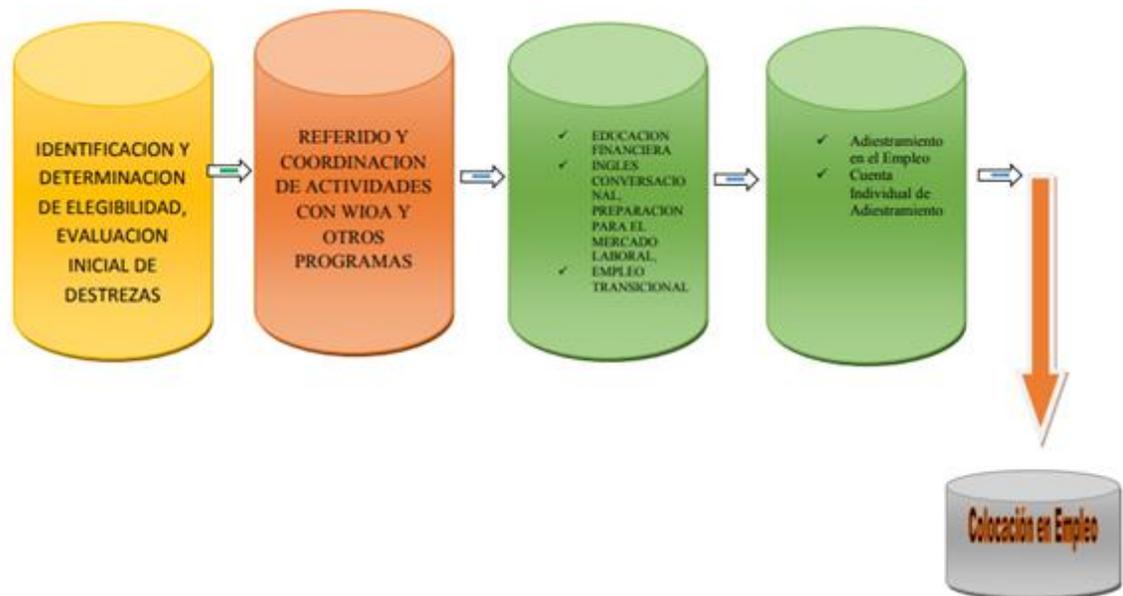
- *Auto Servicio y Servicios Asistidos* – Accesible a todos los solicitantes, información del mercado laboral y exploración de alternativas de ofertas de empleo, club de empleos, entre otros

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

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

Modelo de Servicios para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

La AMSI ha desarrollado un modelo de servicios para el Programa de Adultos y el Programa de Trabajadores Desplazados dirigidos a la colocación en empleo, según se presenta a continuación:



Servicios de Carreras

Servicios Básicos de Desarrollo de Carreras

- Determinación de elegibilidad Inicial- una vez el participante llega a recepción se le completará una hoja de perfil que detalla las características y se entra la información en el registro electrónico.
- Diseminación de Servicios - una vez se comience con la búsqueda de candidato, se le ofrece una orientación laboral sobre los servicios que se ofrecen en el Centro de Gestión Única, se brinda apoyo en áreas de auto servicios y servicios asistidos.

- Evaluación Inicial de los niveles de destrezas-se realiza una evaluación inicial de las destrezas, incluyendo literaria y numeraria, y dominio del idioma inglés, aptitudes, habilidades, además se evalúa si tiene algunas deficiencias de destrezas, y la necesidad de servicios de sostén.
- Servicios de Asistencia para intercambio Laboral (*labor exchange services*):
 - o Se le incluye dentro los servicios la búsqueda de empleo, la asistencia para la colocación, consejería de carreras, se le brinda la información de las industrias y cuáles son las ocupaciones de mayor demanda en la región y de empleos no tradicionales.
- Servicios de Referidos y coordinación con otros programas y servicios - se ofrecerá consejería grupal, planificación del desarrollo de carreras, servicios de referidos a los socios requeridos del CGU.
- Información de estadísticas del mercado – se les brindará la información más reciente de estadísticas de empleo, del mercado laboral y las ocupaciones de mayor demanda en el área. Además, le serán provistos los empleos más recientes con sus requisitos y salarios.
- Proveer información de la ejecución y los costos de los Proveedores Elegibles para Adiestramiento de acuerdo a la Sección 122 de WIOA, proveedores de servicios de educación de adultos descritos en la Sección II de WIOA, proveedores de servicios de educación postsecundaria de ocupaciones técnicas y de desarrollo de carreras,

información de educación disponible para el desarrollo de carreras y ocupaciones para desertores escolares, bajo Carl D. Perkins y proveedores de servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional.

- Se ofrecerá la información necesaria sobre la ejecución e indicadores de ejecución negociados.
- A los clientes que visiten los centros se le proveerá la información sobre la disponibilidad de servicios de sostén y los servicios de asistencia, incluyendo cuidado de niño, asistencia médica y servicios médicos bajo el Título XIX o XXI de la Ley de Seguro Social; beneficio bajo el programa de asistencia de nutrición suplementaria establecidos bajo la *Food and Nutrition ACT OF 2008* (7 U.S.C. 2011 y SS.), asistencia a través del crédito contributivo por ingresos devengados bajo la Sección 32 del Código de Rentas Internas de 1986; la asistencia bajo el programa estatal de asistencia temporal para familias necesitadas, financiado por la parte A del Título IV de la Ley de Seguro Social; y otros servicios de apoyo y transportación disponibles bajo estos programas; y (II) se estarán realizando los referidos de acuerdo a la necesita.
- Se le brindará la asistencia y la información necesaria para aquellos participantes que están en proceso de solicitar las reclamaciones de compensación por desempleo.
- Establecer la elegibilidad para los programas de asistencia financiera para programas de adiestramiento y educación que no están financiados bajo WIOA.

1. Servicios Individualizados de Desarrollo de Carreras

- Evaluación comprensiva y especializada de los niveles de destrezas y se hará la determinación de la necesidad de servicios. Se utilizarán las herramientas e instrumentación específicos para determinar las necesidades del participante. Se evaluará los niveles de destrezas, habilidades y niveles para la determinación de las deficiencias que pueda presentar el participante, Además en el proceso de la entrevista se estarán identificando algunas barreras que el participante presente para ser trabajadas en conjunto para el logro de sus metas de empleo.
- Dentro de la consejería de carreras se estará realizando un análisis y exploración de carreras para determinar de forma efectiva la ocupación que más se adapte a sus destrezas y habilidades dentro del mercado laboral.
- El Desarrollo del Plan Individual de empleo, estará diseñado para que el participante pueda alcanzar sus metas de forma efectiva y autosuficiente.
- Consejería Grupal, dentro de servicios individualizado se estará ofreciendo estos servicios en grupo si fuera necesario como parte de las estrategias de servicios.
- Consejería Individual, se le ofrecerá este servicio de consejería más centralizado en el participante.
- Planificación de Desarrollo de una Carreras, mediante la evaluación y las herramientas e instrumentos que utilizamos se trabaja

con la planificación de carreras dirigida específicamente a sus metas ocupacionales.

- Servicios Pre-Vocacionales, el objetivo es ofrecer una variedad de servicios dirigidas a desarrollar y fortalecer las destrezas suaves (“*soft-skills*”) y destrezas relacionadas a la ocupación establecida en el plan.
- Experiencia de Empleo e Internado, tendrán la oportunidad de destrezas ocupacionales dirigidas a las ocupaciones establecidas en el plan de desarrollo de destrezas.
- Actividades de preparación para entrar a la fuerza laboral, esta actividad se estará ofreciendo para ayudar a los participantes a adquirir una combinación de destrezas necesarias para entrar a la fuerza laboral.
- Servicios de Literaria Financiera (Educación Financiera), se estarán ofreciendo a los participantes orientación sobre conceptos financieros con el propósito de tomar las decisiones al momento de establecer un presupuesto.
- Búsqueda de Empleo fuera del Área Local y Asistencia en la Relocalización, el propósito es realizar una búsqueda de empleo fuera de su área de residencia. Explorar alternativas reales y evaluando factores que le permitan hacer una buena selección en la búsqueda de empleo.
- Aprendizaje del Idioma Inglés integrados con programas educativas de adiestramiento, reforzar el idioma inglés con programas dirigidos a mejorar las destrezas básicas del idioma.

- Servicios de Seguimiento, se estará ofreciendo el seguimiento de 12 meses, según es requerido por WIOA.

2. Servicios de Consejería

a. Determinación de Elegibilidad Inicial

Una vez el solicitante llegue a recepción se le completará una hoja de perfil que detalla las características y se entra la información en el sistema de registro electrónico. El técnico de orientación laboral orienta al solicitante sobre los servicios que se ofrecen en el Centro, se brinda apoyo en áreas de auto servicios y servicios asistidos. De requerir servicios adicionales se refiere al (a la) manejador (a) de casos para comenzar con el proceso de avalúo, enfatizados en la planificación y desarrollo de carreras como agente integrador y de cambios. El (La) Coordinador(a) de Desarrollo y Capacitación Laboral comenzará a ofrecer los servicios de Desarrollo de Carreras Individual con una evaluación comprensiva y especializada de los niveles de destrezas y hará la determinación de la necesidad de servicios. Se utilizarán las herramientas e instrumentos específicos para determinar las necesidades del participante. Se evaluará los niveles de destrezas, habilidades y niveles para la determinación de las deficiencias que pueda presentar el participante, de igual forma las necesidades de servicios de sostén. Se ofrecerá consejería de carreras para un análisis y exploración de carreras y el desarrollo del Plan Individual. Se ofrecerá Consejería Grupal, Planificación del Desarrollo de Carreas, Servicios de referidos a

los socios requeridos del CGU, se les brindará la información más reciente de estadísticas de empleo, del mercado laboral y las ocupaciones de mayor demanda en el área. Además, de estar disponible los empleos más recientes con sus requisitos y salario también se les serán provistos. También se les proveerá información de la ejecución y los costos de los Proveedores Elegibles para Adiestramiento de acuerdo a la Sección 122 de WIOA, proveedores de servicios de educación de adultos descritos en la Sección II de WIOA, proveedores de servicios de educación postsecundaria de ocupaciones técnicas y de desarrollo de carreras, información de educación disponible para el desarrollo de carreras y ocupaciones para desertores escolares, bajo Carl D. Perkins y proveedores de servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional. El ALDL también tendrá disponible información sobre la ejecución relacionada con los indicadores de ejecución negociados. En los centros también se ofrecerá asistencia para establecer la elegibilidad para los programas de asistencia financiera para los programas de adiestramiento y educación postsecundarios que no estén financiados bajo WIOA y se proveerá información y asistencia para completar y presentar las reclamaciones de compensación por desempleo y referirlo de ser necesario.

3. Servicio de Bolsa de Trabajo (*Labor Exchange Services*)

En la Sección 134 (c) (2) (A) (iv) se describen los servicios a ofrecer para la búsqueda de empleo y la asistencia para la colocación, consejería de

carreras, información de industrias y ocupaciones en demandas y de empleo no tradicionales.

a. Los servicios a ofrecer en los CGU es la asistencia en la búsqueda de empleo a través de diferentes fuentes donde estén accesible las ofertas de empleo y que los participantes conozcan cuáles son las ocupaciones de mayor demanda en la región. Se pueden revisar las publicaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del Negociado de Estadísticas sobre:

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

b. Servicios de reclutamiento

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

4. Servicios de Pre-Vocacionales de Corta Duración

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

Destrezas de Aprendizaje- el participante desarrolla y adquiere destrezas y habilidades relacionadas a esa ocupación en particular.

Destrezas de Comunicación- la comunicación efectiva nos ayuda a saber escuchar, como transmitir ideas, cualidades y uso de la voz, además de las destrezas de pensamiento.

Destrezas de Entrevista- la entrevista de empleo es importante para el desarrollo del individuo, cuando se dirige a la búsqueda de empleo.

Destrezas de Puntualidad- los participantes deben conocer la importancia de la puntualidad en su trabajo y cómo esas destrezas ayudan a su crecimiento profesional.

Destrezas de Aseo Personal- el participante desarrollará destrezas de cómo mantener una buena presencia al momento de una entrevista.

Conducta Profesional en el Trabajo- el participante desarrollará las cualidades personales (“destrezas suaves”) que son responsabilidad, sociabilidad, integración y honestidad y como ayuda en la retención del empleo.

5. Experiencia de Trabajo e Internado

Es una actividad de aprendizaje planificada y estructurada que se le ofrece en un área de trabajo por un periodo limitado de tiempo dirigido a desarrollar buenos hábitos y destrezas de empleo para incrementar la empleabilidad del individuo y a la vez lograr la integración al mercado laboral. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos. Puede desarrollarse en sector gobierno, organizaciones sin fines de lucro o en la empresa

privada con o sin paga. La Experiencia de Trabajo e Internado deberá estar dirigida a individuos que nunca han tenido una participación significativa en la fuerza laboral. Para ofrecerse, debe ser justificada a base de una evaluación compresiva y un Plan Individual de Empleo (PIE) preparado por el (la) manejador (a) de casos. Para participar de esta actividad el participante deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Haber recibido servicios de desarrollo de carreras individualizados.
- Identificación de barreras
- Es indispensable que antes de ofrecerle la actividad, se le realice al participante una evaluación compresiva, especializadas y objetiva sobre sus niveles de destrezas y necesidades de servicio.

6. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales

Actividad de adiestramiento dentro de las actividades de preparación para entrar a la fuerza laboral. Está dirigida a ofrecer adiestramiento en una ocupación seleccionada por el participante y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento. La finalidad es el mejoramiento para obtener un empleo. La duración de esta actividad dependerá de lo aprobado en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento.

7. Servicios de Alfabetización Financiera (Educación Financiera)

Esta actividad ofrece servicios dirigidos al participante para que pueda crear sus presupuestos familiares, toma de decisiones financieras con

relación a iniciar planes de ahorro, acerca de la educación, planes de jubilación, vivienda. Se puede ofrecer apoyo sobre las finanzas y ofrecerle los conocimientos necesarios sobre la capacidad financiera al momento de evaluar un producto y cuáles son los pro y contra en la obtención del crédito. Se le darán talleres de manejo del presupuesto, inversiones, organización financiera, y recomendaciones básicas para mantener el crédito.

8. Búsqueda de Empleo Fuera del Área y Relocalización

Esta actividad será ofrecida a adultos y trabajadores desplazados con el propósito de realizar una búsqueda de empleo fuera de su área de residencia. Explorando alternativas reales y evaluando factores que le permitan hacer una buena selección en la búsqueda de empleo. Se ofrecerán talleres sobre la madurez y demanda ocupacional, preparación de resume efectivo, documentos requeridos y donde hacer gestiones de empleo.

9. Aprendizaje del idioma Inglés Integrados con Programas

Educativos de Adiestramiento

El ALDL estará reforzando el idioma inglés con programas dirigidos a mejorar las destrezas básicas del idioma. La finalidad es que el participante desarrolle conceptos básicos de vocabulario, pronunciación y diálogo.

10. Servicios de Seguimiento

El (La) Manejador (a) de Casos establecerá la estrategia individual de servicios a base de las necesidades del participante. Una vez hecho el Plan Individual del participante se le ofrecen diferentes actividades hasta llevarlo a completar sus metas y se le brinda el seguimiento de 12 meses según es requerido por WIOA. Entre los aspectos a considerar en el seguimiento están:

- Que estén recibiendo los servicios de sostén (si aplica)
- Que las actividades se cumplan de acuerdo a lo establecido en la propuesta.
- Si de acuerdo a las estrategias de servicios para el participante, o de las evaluaciones realizadas por el (la) manejador (a) de casos, éste determina que el participante necesita servicios adicionales para lograr cumplir con sus metas y decide ubicarlo en otra actividad que le permita lograrla.
- Si el participante logró completar sus metas, si obtuvo algún credencial, certificación o de contrario fue colocado en un empleo.
- Asistencia para asegurar que el participante consiga un mejor empleo con un mejor salario, logre el desarrollo de una carrera profesional y continúe su educación postsecundaria.
- Que el participante se integre a grupos de apoyo relacionados a empleo.

- Que no hayan pasado 90 días entre el ofrecimiento de una actividad y otra.
- Que se mantenga colocado en empleo.

11. Servicios de Sostén

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

- Se estarán realizando los referidos de servicios a diferentes agencias de acuerdo a las necesidades surgidas al momento de la evaluación.
- Se ofrecerán servicios de sostén (transportación) a aquellos jóvenes que tengan dificultad para llegar al lugar del adiestramiento o empleo. Este servicio se asigna de forma individual y no puede ser asignado en bloque o grupo debido a que la cantidad depende de la distancia entre el destino y el lugar de residencia del participante, según está establecido en el procedimiento para la otorgación de estos servicios.
- Se ofrecerán servicios de sostén (dietas) a aquellos participantes que participen en alguna actividad y la duración sea de más de 5 horas diarias. Este servicio puede ser asignado en bloque o de forma grupal.
- Se ofrecerán servicios de sostén (cuido de niños y otros dependientes) a aquellos participantes que tienen bajo su custodia a

niños. También podrá ser un familiar del participante si el (la) manejador (a) de casos justifica y certifica la necesidad de que este servicio sea provisto.

- Se ofrecerán servicios de sostén (hospedaje y vivienda) a aquellos participantes que no puedan viajar diariamente desde su hogar hasta el lugar de adiestramiento o empleo.
- Se ofrecerán servicios de sostén como por ejemplo (asistencia médica, servicios de salud, uniformes u otras herramientas de trabajo) a aquellos participantes que evidencien la necesidad durante el transcurso de su participación y sea certificado por el (la) manejador (a) de casos.

12. Servicios Adicionales

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

a. Servicios Adicionales

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

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

Servicios de Adiestramiento

Los servicios de adiestramiento estarán disponibles para aquellos participantes que, después de la entrevista inicial, una evaluación objetiva y mediante el manejo de casos, se determine que es incapaz de obtener o retener un empleo por sí mismo que le ayude alcanzar la autosuficiencia u obtener salarios más altos. El (La) manejador (a) de casos determinará mediante evaluaciones qué necesidad específica tiene el participante para recibir los servicios de adiestramiento.

Los servicios de adiestramiento, cuando se determinen apropiados, deben ser proporcionados a través de una Cuenta Individual de Adiestramiento (ITÁS) o a través de un contrato de adiestramiento, según se describe en la sección 10 del TEG- 8-15. Los servicios de adiestramiento deben estar ligados a la demanda de empleos en ALDL, la región de desarrollo económico identificada en la planificación regional, o en el área geográfica en la que el adulto o trabajador desplazado esté dispuesto a viajar o trasladarse. La selección de servicios de

adiestramiento debe realizarse de una manera que maximice la elección del cliente, esté relacionada a ocupaciones en demanda, basada en información del desempeño de los proveedores de adiestramiento y coordinada con otras fuentes de asistencia. Los adiestramientos disponibles serán los siguientes:

1. Adiestramiento de Destrezas Ocupacionales, en Empleos no Tradicionales

Actividad dirigida a ofrecer adiestramiento en una ocupación seleccionada por el participante y ofrecida por una de las instituciones educativas incluidas en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos y a trabajadores desplazados. La duración será conforme a lo aprobado en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos y a trabajadores desplazados. La duración será conforme a lo aprobado en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento.

2. Adiestramiento en el Empleo

Actividad dirigida a ofrecer un adiestramiento mientras el participante realiza un trabajo productivo. El participante debe tener las destrezas básicas requeridas para poder ser adiestrado en la ocupación en la cual va a desempeñarse. Esta actividad puede ser ofrecida a adultos y a trabajadores desplazados y ser desarrollada en la empresa privada o el

sector de gobierno. Al desarrollar esta actividad se considerará el O'Net que establece la descripción y la complejidad de la ocupación en que el participante va a ser adiestrado. El comunicado emitido por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) del 4 de febrero de 2016, presentó la Orden Ejecutiva de la Junta Estatal de Inversión en la Fuerza Laboral, expedida el 25 de junio de 2015, para establecer como Política Pública la Prioridad de Servicios a las Pequeñas y Medianas Empresas, en virtud de la Ley Núm. 62 de 11 de junio de de 2014, conocida como la “Ley de Apoyo a la Microempresa, al Pequeño y Mediano Comerciante”, Artículo 3. Esta Ley fue enmendada por la Ley Núm. 248 de 29 de diciembre de 2015, Artículo 12 (a); el cual dispone que a los fines de dicha Ley, además, estarán disponibles los fondos para adiestramiento de empleados establecidos bajo la WIA o cualquier otra ley que la sustituya (WIOA). Según la Ley Núm. 62 en su Artículo 2 define estos conceptos de la siguiente manera:

Microempresa – negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000.00) cada año, y posee siete (7) empleados o menos.

Pequeños Comerciantes – negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3, 000,000.00) cada año, y que posea veinticinco (25) empleados o menos.

Medianos Comerciantes – negocio o empresa que genera un ingreso bruto menor de diez millones de dólares (\$10, 000,000.00) cada año, y posea cincuenta (50) empleados o menos.

El ALDL:

- Enfocará sus servicios para atender las PyMEs, considerando la reglamentación de WIOA y la necesidad de cumplir con las Medidas de Ejecución entre DOLETA y el DDEC.
- Ofrecerá los servicios del CGU para ayudar en la identificación de candidatos a empleo, entrevistas, referidos y colocación en los nuevos empleos que se crearán por las PyMEs. Como parte de los beneficios que los patronos pueden obtener a través de los servicios que se ofrecen en los Centros de Gestión Única, se pueden mencionar los siguientes:
 - Realizar entrevistas a candidatos de empleo con el propósito de proveerle al patrono la oportunidad de escoger el personal diestro y capacitado que llene sus expectativas.
 - Seleccionar candidatos de acuerdo a sus necesidades.
 - Participación en los diferentes estudios de demanda ocupacional.
 - Ser miembro de la Junta Local, lo que a su vez le permite contribuir en el establecimiento de política pública de los programas de adiestramiento y empleo del Área Local.

- Utilización de los Centros de Gestión Única como medio para diseminar las ofertas de empleo de la empresa que representan.
- Identificar sus necesidades para los nuevos empleos a ser creados en cuanto a:
 - Destrezas requeridas
 - Certificaciones

3. Adiestramiento para trabajadores Incumbentes

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

4. Programas que Combinan Adiestramientos en el Lugar de Trabajo con Instrucción Relacionada

Actividad dirigida a la combinación de adiestramiento en el lugar de trabajo donde los participantes puedan integrar los conocimientos teóricos y ponerlos en práctica en el mundo laboral real. La combinación de este programa permite a los participantes conocer cómo es la dinámica en el lugar de trabajo y conocer mejor los procesos que se

llevan a cabo. Además de tener esa experiencia única de cómo es realmente el mundo laboral, tendrán una experiencia de empleo y el desarrollo de esas destrezas que son necesarias al momento de realizar la búsqueda de empleo. Esta actividad puede ofrecerse a adultos y trabajadores desplazados.

5. Programa de Adiestramientos Operados por el Sector Privado

Actividad dirigida a ofrecer programas de adiestramiento donde el sector privado sea parte esencial del programa, ya que necesitamos que los participantes adquieran conocimiento relacionado a las diferentes industrias y empresas. En este tipo de adiestramiento se tomará en consideración cuáles son las ocupaciones de mayor demanda en el mercado laboral y poderlas integrar en un sistema donde la participación del sector privado sea primordial y necesario para ofrecer este tipo de adiestramiento. Esta actividad se ofrece a adultos y trabajadores desplazados.

6. Aumento de Destrezas y Readiestramiento

Actividad dirigida a adiestrar a un empleado de una empresa que ocupará una nueva posición en donde las tareas a realizar son distintas a las actuales debido a cambios en tecnología, nuevos productos o reorganización que afecten a patronos ya establecidos. La actividad es permitida sí:

- El adiestramiento tendrá la oportunidad de desarrollar nuevas destrezas tecnológicas o de producción de acuerdo a la manufactura de la industria.
- El salario devengado por el empleado en la ocupación actual no le permite la autosuficiencia.
- El patrono se compromete a retener el empleado luego de concluido el adiestramiento.
- El adiestramiento tendrá el efecto de mantener el empleado luego de concluido el adiestramiento.
- El adiestramiento tendrá el efecto de mantener al participante empleado, con mejores destrezas y salarios.
- Esta actividad puede ser ofrecida a adultos, trabajadores desplazados y trabajadores incumbentes.

7. Adiestramiento en Iniciativas Empresariales

Actividad dirigida a capacitar participantes o grupos de participantes con las herramientas necesarias para crear, desarrollar y operar una empresa. Ante la escasez de empleos y oportunidades reales para alcanzar la autosuficiencia surge la alternativa de ser su propio jefe. Crear una empresa que ofrezca un servicio o producto en demanda es una alternativa viable que tiene un beneficio multiplicador, al crear empleos, aumentando el capital e impactando positivamente la comunidad.

8. Empleo Transicionales

Actividad dirigida a proteger los empleos tradicionales, ya que a los participantes tener pocas destrezas con relación a nuevas tecnologías puede existir el riesgo de perder sus empleos. Esta actividad tiene como propósito aumentar las destrezas ocupacionales de los empleos tradicionales, ya que a medida que evoluciona la tecnología debemos evolucionar y desarrollarnos en nuestros trabajos y en la forma en que los realizamos. Conocer cuáles son las tecnologías disponibles y cómo pueden ser de ayuda para beneficio del participante y de la empresa.

9. Adiestramiento de Preparación para el Empleo

Actividad dirigida a desarrollar destrezas y habilidades que le permita al participante integrarse a la fuerza laboral. Tendrá la oportunidad de tener los conocimientos necesarios para comenzar a trabajar con las destrezas específica de un empleo; como los son la comunicación efectiva, destrezas de aprendizaje, destrezas de entrevista y el desarrollo de las destrezas suaves.

10. Educación para Adultos y Actividades de Alfabetización

Actividad conducente a proveer a los participantes de las destrezas básicas para que puedan obtener el diploma de cuarto año y adiestrarse en una ocupación que lo requiera. La duración será conforme a lo aprobado en el Sistema de Elegibilidad de la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento.

11. Adiestramiento a la Medida

Actividad diseñada siguiendo los requerimientos especiales de un patrono (incluyendo un grupo de patronos), con el compromiso de ese patrono de emplear, y en el caso de trabajadores incumbentes, de continuar empleando al participante una vez completado satisfactoriamente el adiestramiento. Esta actividad puede ser desarrollada en sector gobierno o empresa privada. También puede ser permitida para empleados incumbentes cuando:

- el salario devengado por el empleado no le permite la autosuficiencia.
- el adiestramiento está relacionado con la introducción de nueva tecnología, nuevos procedimientos y ascensos hacia nuevos trabajos que requieren destrezas adicionales u otros propósitos.

Aclaración sobre el Concepto de Estatus de Empleo

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

- Individuos que trabajan a medio tiempo (part-time), y están buscando empleo a tiempo completo;
- Personas que tienen un empleo, donde la posición que ocupan, están por debajo de sus capacidades y adiestramiento;

- Personas empleadas que cumplan con los criterios de bajos ingresos según establece la sección 3(36) WIOA; y
- Las personas que trabajan, pero sus ingresos no son suficientes comparados con sus empleos anteriores. Además, aquellos individuos que están subempleados y cumplen con la definición de bajos ingresos, pueden recibir servicios de carreras y adiestramiento con carácter prioritario.

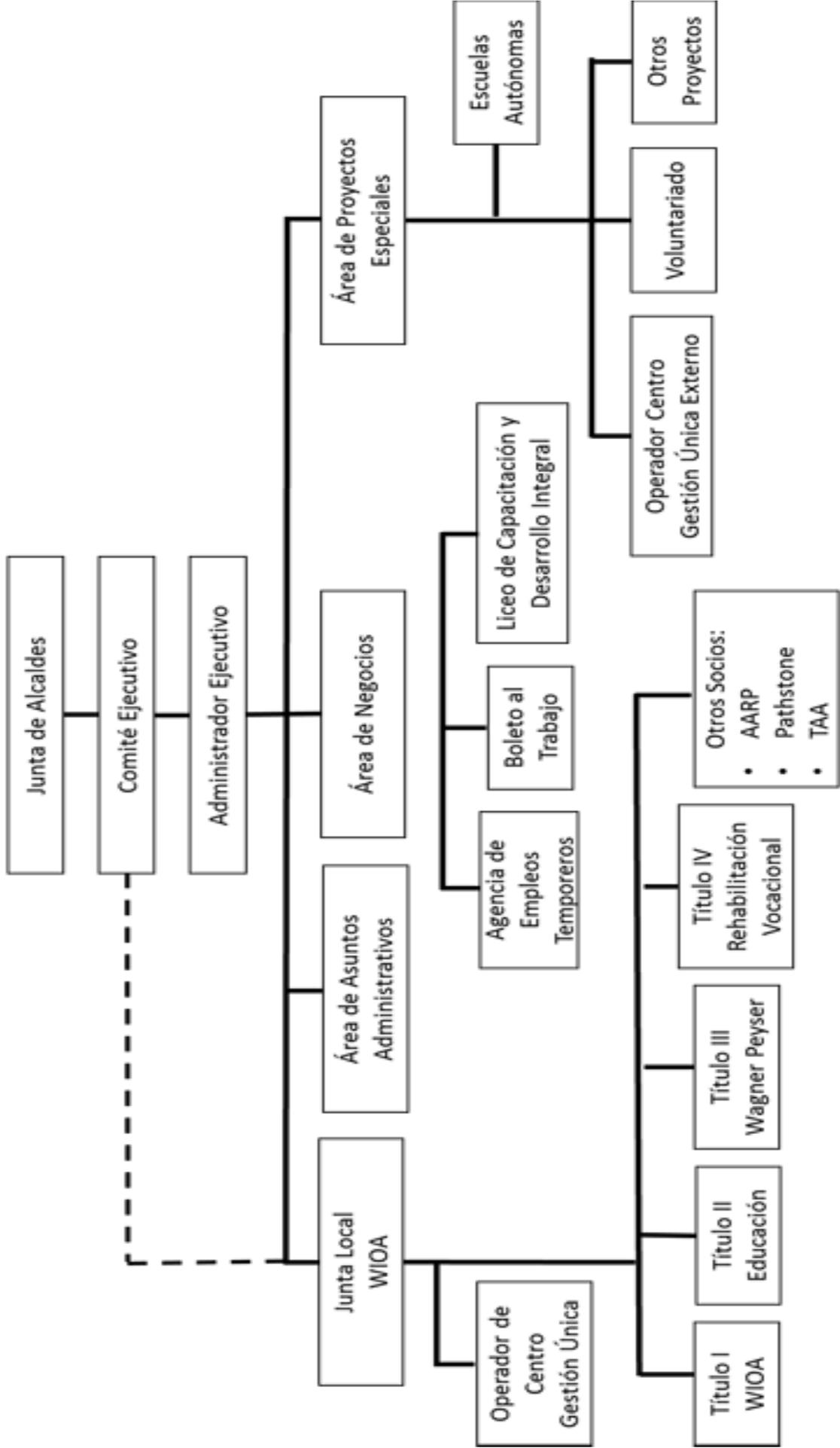
V. Comentarios y Revisión Pública

En cumplimiento con el *Sunshine Provision*, dispuesto en la reglamentación federal, el 17 de julio de 2020 se publicó en un periódico de circulación general la disponibilidad de las Especificaciones de Trabajo para la revisión y comentarios públicos. De esta, no se recibieron solicitud para la revisión. De igual manera se publicará en un periódico de circulación general la disponibilidad del Plan Estratégico para la revisión y comentarios.

Anejos

Estructura Organizacional AMSI, Inc.

501 (c) (3)



**Composición Junta Local de Desarrollo Laboral
Alianza Municipal de Servicios Integrados, Inc.**

Privado/Industria/Comercio	
Nombre	Tipo de Organización
Dr. Alberto R. Costa Berríos	Servicios Dentales PYME
Lcdo. Alex Rivera Longchamps	Legales PYME
Dra. Carmen Zoraida Claudio	Educación Elemental y Secundaria
Lcdo. Francisco D. Rivera Maldonado	Servicios Legales PYME
Prof. Humberto Malavé Núñez	Consultor y Profesor Empresarial
Sr. Jorge Luis Cosme Oyola	Joyería PYME
Dr. José A. Rivera Ortiz	Servicios Médicos
Sr. José R. Serrano Morales	Farmacia de Comunidad
Dr. Julio Marrero Guadalupe	Servicios de Salud
Sr. Julio Rivera Dávila	Transporte
Ing. Luis Vázquez	Servicios de Consultoría e Ingeniería PyME
Ing. Oscar Jiménez Mártir	Servicios de Desarrollo Empresarial y Educativo
Sra. Victoria Cintrón de Azize	Servicios de Asesoría y Gestoría

Fuerza Laboral	
Nombre	Tipo de Organización
Sra. Carmen S. González Flores	Sindical
Sra. Lola Yglesias Quiñonez	Base Comunitaria
Sra. María M. Rodríguez Cartagena	Sindical
Sra. Yolanda I. González Laboy	Base Comunitaria
Sr. Arturo J. Castrodad Rodríguez	Proveedor Educación Secundario

Entidades Gubernamentales, Desarrollo Económico y Comunitaria	
Nombre	Tipo de Organización
Dr. Ángel D. Toledo Ramírez	Movimiento para el Alcance de Vida Independiente
Sra. Damaris Nolasco Green	Departamento del Trabajo Programa Wagner Peyser
Sra. Zamia Baerga Torres	Desarrollo Económico
Vacante	Administración de Rehabilitación Vocacional

Pericia y Experiencia (Carta Circular WIOA-2-2015, definiciones 6 Comités Permanentes)	
Nombre	Tipo de Organización
Sr. Joaquín Santiago Santos	Comité Gestión Única, Comité para Personas con Impedimento y Comité Planificación Estratégica
Sr. Jorge A. Colón Colón	Comité Planificación Estratégica
Sra. Lilliam D. Rodríguez	Comité Evaluador de Propuestas
Srta. Mayra Lee Franco Colón	Consejo de Jóvenes
Sra. Sherly Inchausty Bermúdez	Comité Ejecutivo
Sra. Sol Walkiria Galarza Nazario	Consejo de Jóvenes
Sr. Víctor Coriano Reyes	Comité de Intervenciones

Indicadores Negociados con DOLETA 2020-2021

A continuación, las metas negociadas entre la Región I de USDOL/ETA y Puerto Rico para los programas del Título I de WIOA.

Indicador de ejecución	Año 2020	Año 2021
Adultos		
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	60%	62%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	45%	47%
Mediana de Ganancias	\$2,880	\$2,980
Tasa de Logro de Credenciales	46%	47%
Ganancias Medibles en Destrezas	24%	25%
Efectividad Sirviendo Patronos		
Trabajadores Desplazados		
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	62%	64%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	48%	50%
Mediana de Ganancias	\$3,444	\$3,544
Tasa de Logro de Credenciales	50%	51%
Ganancia Medibles en Destrezas	16%	17%
Efectividad Sirviendo Patronos		
Jóvenes		
Tasa de Empleo al Segundo Trimestre	42%	44%
Tasa de Empleo al Cuarto Trimestre	42%	44%
Mediana de Ganancias	\$2,880	\$2,980
Tasa de logro de Credenciales	46%	47%
Ganancia Medibles en Destrezas	29.1%	30.1%
Efectividad Sirviendo Patronos		