

# JUNTA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MAYAGÜEZ-LAS MARIAS

Plan local Cuatrienal 2020-2023

Visión Extratéctica y Objetivos de la Junta Local

Preparado por: *Quality for Business Success (QBS)* y *ALDL Mayagüez Las Marías*

Fecha: 9 de octubre de 2020

# Contenido

## Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local

1.0. Introducción

2.0 Misión y Visión

3.0. Análisis Estratégico

4.0 Objetivos Estratégicos

# 1.0 Introducción

## ALDL Mayaguez Las Marías

ALDL Mayaguez Las Marías es un área local designada por el Gobernador para administrar fondos federales de Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés).

Los objetivos de la Ley WIOA son:

1. **Aumentar el acceso** a las oportunidades para el empleo, la educación, los adiestramientos y los servicios de apoyo que se necesita para tener éxito en mercado laboral para individuos con barreras.
2. **Alinear** las inversiones de la fuerza trabajadora (gente), la educación (conocimiento) y los sistemas de desarrollo económico (fondos) en un enfoque de apoyo comprensible, accesible y de alta calidad dirigido a los sistemas de desarrollo de la fuerza trabajadora.
3. **Mejorar** la calidad y la relevancia del mercado laboral en la inversión de fuerza trabajadora, su educación y los esfuerzos del desarrollo económico para proveerle al trabajador las destrezas y las credenciales necesarias para asegurar y progresar en el empleo con salarios sostenibles y proveerle a los patronos los empleados diestros que necesitan para el éxito en la economía global.
4. **Promover** el mejoramiento en la estructura y la entrega de servicios a través del sistema de desarrollo en la fuerza trabajadora para atender mejor las necesidades de empleo y destrezas de los empleados, patronos y buscadores de empleo.
5. **Aumentar la prosperidad** de empleados y patronos, el crecimiento económico de comunidades, regiones, municipios y la competitividad global de Puerto Rico.

ALDL Mayaguez - Las Marías está integrada por los municipios de Mayaguez y Las Marías.

Este documento presenta el Plan Estratégico de la ALDL Mayaguez - Las Marías.

El plan fue preparado por un equipo de trabajo dirigido por el Sr. Ulises Pabón de la firma Quality for Business Success, LLC. Se constituyó un Equipo de Diseño Estratégico (EDE) con los siguientes integrantes:

José A. Justiniano Rodríguez	Presidente Junta Local
Sandra Díaz Valentin	Secretaria Comité Ejecutivo Junta Local
Hilda Renovales Cruz	Directora Ejecutiva Junta Local
Inés Torres Torres	Oficial de Contrataciones / Enlace con Patronos
Anibal Rodríguez Santiago	Administrador de Sistemas de Información / Planificación
María Rodríguez Rivera	Coordinadora Interagencial de Programas
Eva Cordero Cruz	Consultora de Planificación y Programación

## Metodología

El equipo utilizó un proceso estructurado para llegar a las conclusiones y decisiones documentadas en este plan. La siguiente figura recoge los cinco pasos de la metodología utilizada.



En el paso de preparación, determinamos los integrantes del Equipo de Diseño Estratégico, establecimos el calendario de trabajo y especificamos los materiales de referencia para el proceso. Además, se configuraron las plataformas virtuales de colaboración.

El paso de Análisis Estratégico provocó una reflexión sobre las fortalezas y debilidades de la institución, así como las oportunidades y amenazas del entorno económico y social en que opera la ALDL Mayaguez - Las Marías.

Esta reflexión dio pie a la formulación de una visión de futuro para la ALDL Mayaguez - Las Marías. El equipo actualizó las formulaciones de Visión y Misión.

Con una dirección estratégica clara, el equipo elaboró diez objetivos estratégicos para la ALDL Mayaguez - Las Marías. Para cada objetivo estratégico se detallaron las iniciativas estratégicas necesarias para encaminar y lograr los objetivos.

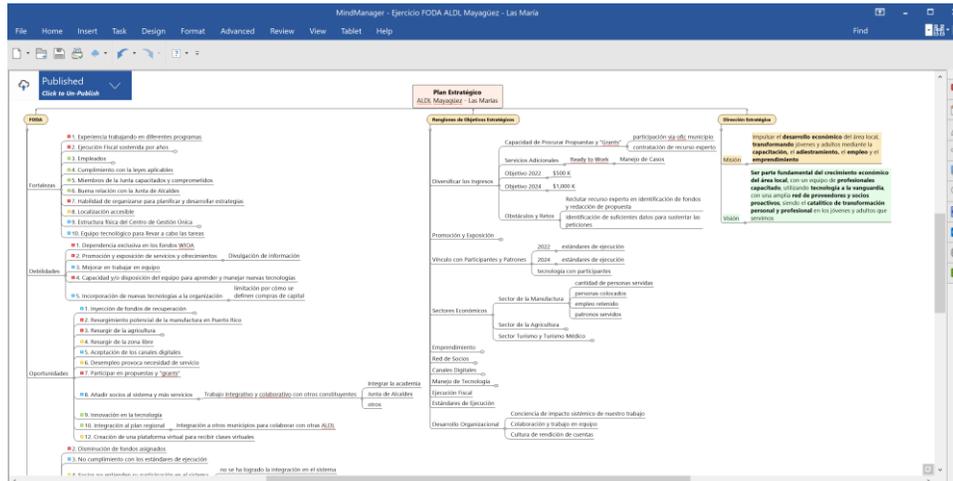
Durante el proceso, se procuró insumo de proveedores, patronos, participantes y empleados. Se consultó, además, con la Junta Local en pleno y con la Junta de Alcaldes.

A lo largo del proceso, se educó al Equipo de Diseño Estratégico en los conceptos y principios de análisis y planificación estratégica.

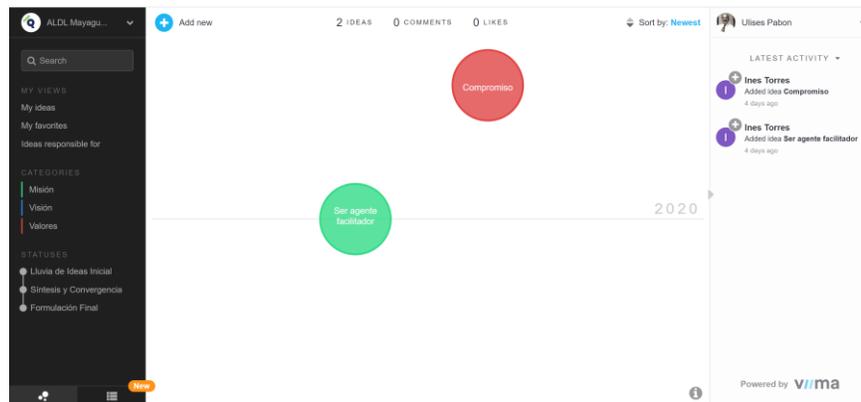
## Plataformas Virtuales para la Colaboración

Utilizamos tres plataformas virtuales para asegurar la colaboración.

1. Plataforma Mind Manager – La plataforma Mind Manager se utilizó para recoger el “brainstorming” de ideas a lo largo del proceso y para sintetizar las conclusiones y decisiones relacionadas a la visión, misión y objetivos estratégicos.



2. Plataforma de Innovación QBS-VIIMA – se creó un salón virtual en el plataforma QBS-VIIMA para llevar a cabo el “brainstorming” de ideas y la colaboración que condujo a la formulación de la nueva visión, misión y valores.



3. Plataforma Survey-Method de QBS – se utilizó la plataforma de SurveyMethod para auscultar el sentir de los patronos, participantes, socios-proveedores y empleados respecto a las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la ALDL Mayaguez - Las Marías.

## 2.0 Misión y Visión

### Definición de Conceptos

La misión y la visión de una empresa son dos instrumentos ejecutivos que le imprimen dirección y criterios de decisión a todos los integrantes de la empresa.

Según se ilustra en la figura a continuación, cada concepto contribuye de forma diferente a la dirección:



### Misión y Visión de la ALDL Mayaguez - Las Marías

#### **Misión**

Impulsar el desarrollo económico del área local, transformando jóvenes y adultos mediante la capacitación, el adiestramiento, el empleo y el emprendimiento.

#### **Visión**

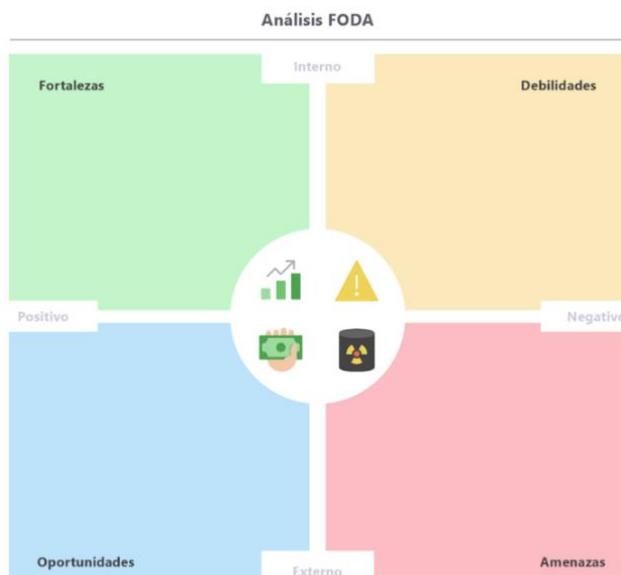
Ser parte fundamental del crecimiento económico del área local, con un equipo de profesionales capacitado, utilizando tecnología a la vanguardia, con una amplia red de patronos, proveedores y socios proactivos, siendo el catalítico de transformación personal y profesional en los jóvenes y adultos que servimos.

### 3.0 Análisis Estratégico

Llevamos a cabo un proceso de análisis estratégico para identificar las fortalezas y debilidades de la organización y las oportunidades y amenazas del entorno socioeconómico de la empresa.

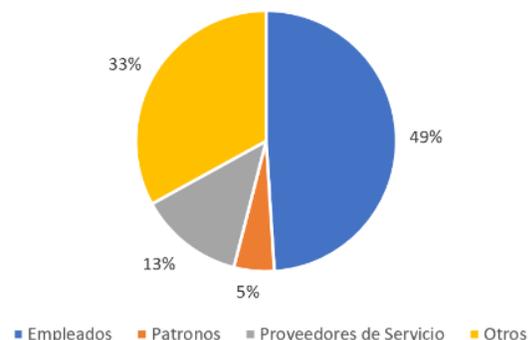
El análisis de fortalezas y debilidades invita a mirar hacia dentro dentro de la organización. Estos dos cuadrantes intentan recoger elementos internos de la empresa, tanto positivas (fortalezas) como negativas (debilidades). Un plan estratégico debe incorporar objetivos y cursos de acción para capitalizar sobre las fortalezas y corregir debilidades que incidan sobre el futuro de la empresa.

El análisis de oportunidades y amenazas invita a mirar hacia afuera de la organización. Estos dos cuadrantes intentan capturar elementos externos a la empresa, tanto positivos (oportunidades) como negativos (amenazas). Un plan estratégico debe incorporar objetivos y cursos de acción que capitalices sobre las oportunidades y manejen las amenazas del entorno en que se encuentra la organización.



A continuación, presentamos la síntesis del análisis de FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).

Los puntos fueron identificados por el Equipo de Diseño Estratégico complementado por un cuestionario enviado a empleados, patronos, proveedores y otros. La gráfica a la derecha presenta la distribución de los participantes que contestaron el cuestionario.



En el listado a continuación, los puntos en negritas (“bold”), son puntos que recibieron mayor énfasis por el equipo de trabajo y basado en los resultados de las encuestas.

#### Fortalezas

- 1. Experiencia trabajando en diferentes programas**
- 2. Ejecución fiscal sostenida por años evidenciado por los indicadores de desempeño**
3. Empleados – dedicación y experiencia, compromiso, servicio y empatía con clientes, conocimiento, disposición a trabajar y a responder a retos
4. Cumplimiento con las leyes aplicables
5. Miembros de la Junta capacitados y comprometidos
6. Buena relación con al Junta de Alcaldes
- 7. Habilidad de organizarse para planificar y desarrollar estrategias**
8. Localización accesible
- 9. Estructura física del Centro de Gestion Única – para empleados y para clientes**
- 10. Equipo tecnológico para llevar a cabo las tareas**

#### Debilidades

- 1. Dependencia exclusiva en los fondos WIOA**
- 2. Promoción y exposición de servicios y ofrecimientos**
3. Mejorar el trabajo en equipo
- 4. Capacidad y/o disposición del equipo a aprender y manejar nuevas tecnologías**
5. Incorporación de nuevas tecnologías a la organización limitada por la definición de compras de capital
6. Necesidad de mejorar el pareo entre el participante y el patrono en que se coloca

#### Oportunidades

- 1. Inyección de fondos de recuperación – María, Terremotos, COVID-19**
- 2. Resurgimiento de la manufactura de Puerto Rico**
- 3. Resurgir del sector de la agricultura – proyectos potenciales del área local, programa comunitario, cooperativas agrícolas**
4. Resurgir de la zona libre
- 5. Aceptación del público al uso de canales digitales**
6. Desempleo como oportunidad de servicio
- 7. Participar en propuestas y grants**
- 8. Crecer en socios y en servicios – mediante trabajo colaborativo con otros constituyentes**
9. Innovación en la tecnología
10. Integración al plan regional – integración con otros municipios para colaborar contras ALDL

11. Creación de una plataforma virtual para ofrecer clases y servicios
12. Oportunidades en la industria gastronómica
13. Visitar escuelas para orientar estudiantes

#### Amenazas

- 1. Disminución en fondos asignados**
- 2. Incumplimiento con los medidas de ejecución**
3. Socios no entienden su participación en el sistema – no se ha logrado una integración plena, dependencia de jefes de agencia
4. Censo 2020 – de no completarse se pueden afectar los fondos asignados a Puerto Rico
- 5. Situación de la economía local – disminución de patronos, desempleo**
6. Fenómenos naturales
- 7. Escasez de herramientas y destrezas en nuestros participantes – falta de medios para utilizar soluciones digitales**
8. Efectos del COVID-19
9. Ausencia de proveedores de servicios para configurar servicios y soluciones

## 4.0 Objetivos Estratégicos

### Contexto de los Objetivos Estratégicos (OE):

Los objetivos de la Ley WIOA son:

1. **Aumentar el acceso** a las oportunidades para el empleo, la educación, los adiestramientos y los servicios de apoyo que se necesitan para alcanzar el éxito en el mercado laboral, particularmente dirigido para aquellos individuos con barreras.
2. **Alinear** las inversiones en la fuerza trabajadora (gente), en la educación (conocimiento) y en los sistemas de desarrollo económico (fondos) con un enfoque de apoyo comprensivo, accesible y de alta calidad.
3. **Mejorar** la calidad y la relevancia del mercado laboral para proveerle al trabajador las destrezas y las credenciales necesarias para su colocación y retención en el empleo, con salarios sostenibles. Proveerles a los patronos los empleados diestros que necesitan para alcanzar el éxito en la economía global.
4. **Mejorar continuamente** los ofrecimientos del CGU a la fuerza trabajadora para dar mejor atención a las necesidades de capacitación y empleo.
5. **Aumentar la prosperidad** de empleados y patronos, el crecimiento económico de comunidades, municipios y regiones y la competitividad global de Puerto Rico.

Dentro de este contexto e incorporando los elementos del análisis estratégico, el Equipo de Diseño Estratégico identificó los siguientes diez objetivos estratégicos:

1. Diversificar los ingresos de la ALDL Mayaguez – Las Marías
2. Robustecer el posicionamiento en el mercado de la ALDL Mayaguez – Las Marías
3. Robustecer los ofrecimientos para asegurar que contribuimos a la transformación de los participatnes y a satisfacer las necesidades de los patronos
4. Contribuir al crecimiento de sectores económicos estratégicos para la región – i.e., el sector de la manufactura, el sector agrícola y el sector del turismo (diversión y médico)
5. Contribuir al desarrollo del emprendimiento en la región
6. Robustecer la red de patronos, proveedores y socios
7. Establecer la infraestructura para ofrecer nuestros servicios por vía de canales digitales
8. Mantener a la ALDL a la vanguardia en tecnología con un personal capacitado en su uso
9. Asegurar el cumplimiento con los estándares de ejecución operacional y fiscal
10. Nutrir una cultura de innovación y colaboración entre los empleados

### Detalle de Objetivos Estratégicos (OE):

Estrategia	OE1. Diversificar los ingresos de la ALDL Mayaguez – Las Marías
Comentario	Este objetivo elimina la dependencia exclusiva en fondos WIOA y ayuda a atemperar la amenaza de una disminución en dichos fondos. La estrategia consiste en aumentar los ingresos de la ALDL por vía del ofrecimiento de servicios adicionales y generando la capacidad de procurar propuestas y “grants”.
Proyectos e Iniciativas	1.1 Reclutar recurso experto en la identificación de fondos y redacción de propuestas 1.2 Crear los mecanismos para la identificación de datos y estadísticas necesarias 1.3 Establecer acuerdos colaborativos y alianzas con otras entidades e instituciones – ejemplos actuales: PRTEC, CCOPR, PRIFB
Metas a junio del 2022	Ingreso adicional no WIOA: \$500K Número de acuerdos colaborativos y alianzas: 2 adicionales
Metas a junio del 2024	Ingreso adicional no WIOA: \$1,000K Número de acuerdos colaborativos y alianzas: 2 adicionales

Estrategia	OE2. Robustecer el posicionamiento en el mercado de la ALDL Mayaguez – Las Marías
Comentario	El Equipo de Diseño Estratégico propone posicionar a la ALDL como la primera opción de selección y reclutamiento de los patronos del área.
Proyectos e Iniciativas	2.1 Establecer un programa de mercadeo dirigido a patronos – promoción, visitas a patronos, etc. 2.2 Establecer los procesos adecuados para asegurar niveles de servicio que los patronos exigen
Metas a junio del 2022	Número de Patronos Servidos: 50 Efectividad Sirviendo Patronos: TBD
Metas a junio del 2024	Número de Patronos Servidos: 75 Efectividad Sirviendo Patronos: TBD

Estrategia	OE3. Robustecer los ofrecimientos para asegurar que contribuimos a la transformación de los participantes y a satisfacer las necesidades de los patronos
Comentario	Contribuir a la transformación de participantes es medular a nuestra misión.
Proyectos e Iniciativas	3.1 Crear vínculos con patronos para identificar necesidades específicas 3.2 Desarrollar ofrecimientos que satisfagan las necesidades identificadas en la iniciativa 3.1 3.3 Medir el desempeño contra los estándares de ejecución
Metas a junio del 2022	Cientes servidos por AJC: 800 por mes Número de Patronos Servidos: 50 Indicadores de Ejecución de la ALDL <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de Empleo Segundo Semestre</li> <li>Tasa de Empleo Cuarto Trimestre</li> <li>Mediana de Salario</li> <li>Tasa de Logro de Credenciales</li> <li>Ganancia Medible de Destrezas</li> </ul>
Metas a junio del 2024	Cientes servidos por AJC: 1200 por mes Número de Patronos Servidos: 75 Indicadores de Ejecución de la ALDL <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de Empleo Segundo Semestre</li> <li>Tasa de Empleo Cuarto Trimestre</li> <li>Mediana de Salario</li> <li>Tasa de Logro de Credenciales</li> <li>Ganancia Medible de Destrezas</li> </ul>

### Indicadores de Ejecución proyectadas para los años programas del 2020 al 2023

<b>ALDL MAYAGUEZ - LAS MARIAS</b>			<b>Ejecución Proyectada</b>			
Indicadores de Ejecución	Metas	Metas	AP	AP	AP	AP
Programa de Adulto	2020	2021	2020	2021	2022	2023
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	60%	62%	61%	63%	64%	65%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	45%	47%	46%	48%	49%	50%
Mediana de Ganancias	\$2,736	\$2,831	\$2,740	\$2,835	\$2,840	\$2,845
Tasa de Logros en Credencial	46%	47%	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	24%	25%	25%	26%	27%	28%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data
Programa de Desplazados						
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	62%	64%	63%	65%	66%	67%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	48%	50%	49%	51%	52%	53%
Mediana de Ganancias	\$3,272	\$3,367	\$3,275	\$3,370	\$3,375	\$3,370
Tasa de Logros en Credencial	50%	51%	51%	52%	53%	54%
Ganancias Medibles en Destrezas	16%	17%	17%	18%	19%	20%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data
Programa de Jóvenes						
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	42%	44%	43%	45%	46%	47%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	42%	44%	43%	45%	46%	47%
Mediana de Ganancias	\$2,736	\$2,831	\$2,740	\$2,835	\$2,840	\$2,845
Tasa de Logros en Credencial	46%	47%	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	29.1%	30.1%	30.0%	31%	32.0%	33%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data

Estrategia	OE4. Contribuir al crecimiento de sectores económicos estratégicos para la región – i.e., el sector de la manufactura, el sector agrícola y el sector del turismo (diversión y médico)
Comentario	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sector de manufactura puede resurgir ante el interés de las empresas de robustecer la cadena de suplidos y mantener la producción en territorio americano <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Patronos de manufactura servidos durante el 2019-2020: 9 patronos (4 del extranjero por vía de AJC)</li> </ul> </li> <li>• El sector de la agricultura está experimentando un resurgir con la participación de jóvenes agricultores <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2019: 162 oportunidades de empleo, 2 colocados</li> </ul> </li> <li>• Turismo es una prioridad de desarrollo económico para el área local <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Patronos en el sector de turismo medico AJC: 2 patronos</li> </ul> </li> </ul>
Proyectos e Iniciativas	<p>4.1 Establecer vínculos con potenciales patronos en los sectores identificados</p> <p>4.2 Contribuir en el posicionamiento del área como centro de excelencia para la manufactura, la agricultura y el turismo</p> <p>4.3 Fortalecer vínculos con las universidades del área, en particular UPR, RUM para impulsar el desarrollo de los tres sectores identificados</p>
Metas a junio del 2022	<p>Número de Patronos Servidos Manufactura: 20 patronos</p> <p>Número de Patronos Servidos Agricultura: 5</p> <p>Número de Patronos Servidos Turismo: 5</p>
Metas a junio del 2024	<p>Número de Patronos Servidos Manufactura: 20 patronos</p> <p>Número de Patronos Servidos Agricultura: 10</p> <p>Número de Patronos Servidos Turismo: 10</p>

Estrategia	OE5. Contribuir al desarrollo del emprendimiento en la región
Comentario	<p>Las PYMES son motor de la economía. Desarrollar el emprendimiento contribuye directamente al crecimiento económico del área local.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Negocios registrados en el 2019: 18</li> </ul>
Proyectos e Iniciativas	<p>5.1 Establecer un proceso de capacitación y desarrollo empresarial</p> <p>5.2 Establecer mecanismos y alianzas para apoyar a los participants en los procesos de permisología necesarios para iniciar un negocio</p> <p>5.3 Expandir la cartera de servicios dirigidos a nuevos empresarios</p>
Metas a junio del 2022	Negocios registrados adicionales: 15 por año (sujeto a disponibilidad de fondos)
Metas a junio del 2024	Negocios registrados adicionales: 15 por año (sujeto a disponibilidad de fondos)

Estrategia	OE6. Robustecer la red de proveedores y socios
Comentario	<p>Nuestro portafolio de ofrecimiento y la calidad de estos es función de nuestra red de proveedores y socios. Desarrollar una red robusta de proveedores y socios es instrumental para robustecer nuestros ofrecimientos en ruta al futuro.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Proveedores validados adiestramiento: 8 instituciones educativas</li> <li>○ Proveedores validados de carrera individualizados: 25 proveedores</li> <li>○ Memorándum de entendimiento: 4</li> <li>○ Acuerdos colaborativos: 3</li> </ul> </li> </ul>
Proyectos e Iniciativas	<p>6.1 Proveer orientación respecto a los requisitos de validación de los programas de adiestramiento</p> <p>6.2 Proveer los mecanismos para asistir a proveedores de servicios para jóvenes a que cumplan con la integración de los 14 elementos o aquellos determinados por la Junta Local</p> <p>6.3 Continuar haciendo esfuerzos para integrar los socios al Centro de Gestión Única</p>
Metas a junio del 2022	<p>Número de proveedores validados: 30 proveedores</p> <p>Número de memorándum de entendimiento: 8</p> <p>Número de acuerdos colaborativos: 6</p>
Metas a junio del 2024	<p>Número de proveedores validados: 30 proveedores</p> <p>Número de memorándum de entendimiento: 8</p> <p>Número de acuerdos colaborativos: 6</p>

Estrategia	OE7. Establecer la infraestructura para ofrecer nuestros servicios por vía de canales digitales
Comentario	Las medidas de distanciamiento social, producto de la pandemia, han acelerado la necesidad de ofrecer servicios por vía de canales digitales. Actualmente, ofrecemos aproximadamente 15% de los servicios de forma virtual – por ejemplo, talleres virtuales, preparación de resúmenes y orientación de servicios
Proyectos e Iniciativas	7.1 Continuar la práctica de crear salones virtuales para ofrecer talleres 7.2 Crear un “business case” para la creación de una solución digital para el ofrecimiento de servicios 7.3 Crear un plan de emigración hacia canales digitales, integrando los socios del AJC
Metas a junio del 2022	Progreso contra el plan de emigración: aprox. 20% % de servicios ofrecidos por vía de canales digitales: 30%
Metas a junio del 2024	Progreso contra el plan de emigración: aprox. 80% % de servicios ofrecidos por vía de canales digitales: 40%

Estrategia	OE8. Mantener a la ALDL a la vanguardia en tecnología con un personal capacitado en su uso.
Comentario	La tecnología ofrece la oportunidad de aumentar la eficiencia y productividad de los procesos de trabajo. Para lograr este impacto, es necesario desplegar las tecnologías adecuadas y asegurar que los empleados puedan utilizar dicha tecnología a cabalidad.
Proyectos e Iniciativas	8.1 Automatizar los procesos de pago a patronos, proveedores de servicio y participantes 8.2 Continuar la práctica de crear salones virtuales para ofrecer talleres 8.3 Actualizar infraestructura de informática a Windows 2019 8.4 Crear un programa de capacitación y certificación para los empleados en el uso de la tecnología
Metas a junio del 2022	% de patronos, proveedores y participantes recibiendo pagos automatizados: 80% Mejoras en eficiencia y productividad: 10% mejoras contra base % Empleados cumplen con destrezas tecnológicas requeridas para el puesto: 85%
Metas a junio del 2024	Mejoras en eficiencia y productividad: 10% mejoras contra base % Empleados cumplen con destrezas tecnológicas requeridas para el puesto: 100%

Estrategia	OE9. Asegurar el cumplimiento con los estándares de ejecución operacional y fiscal
Comentario	El cumplimiento con los estándares de ejecución evidencia la robustez de la ALDL Mayaguez – Las Marías y nuestra contribución al desarrollo económico del área local.
Proyectos e Iniciativas	<p>9.1 Asegurar la entrada de información a la base de datos del PDL</p> <p>9.2 Mantener la práctica de desarrollar y usar un Plan Individual de Empleabilidad o Estrategia Individual de Servicio para cada participante</p> <p>9.3 Establecer mecanismos de integración y agilidad entre las funciones de promotor de empleo, MIS, coordinador interagencial de programas y manejadores de casos.</p> <p>9.4 Robustecer los mecanismos de seguimiento al participante para anticipar situaciones que puedan afectar la retención.</p>

### Indicadores de Ejecución proyectadas para los años programas del 2020 al 2023

<b>ALDL MAYAGUEZ - LAS MARIAS</b>			<b>Ejecución Proyectada</b>			
Indicadores de Ejecución	Metas	Metas	AP	AP	AP	AP
Programa de Adulto	2020	2021	2020	2021	2022	2023
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	60%	62%	61%	63%	64%	65%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	45%	47%	46%	48%	49%	50%
Mediana de Ganancias	\$2,736	\$2,831	\$2,740	\$2,835	\$2,840	\$2,845
Tasa de Logros en Credencial	46%	47%	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	24%	25%	25%	26%	27%	28%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data
Programa de Desplazados						
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	62%	64%	63%	65%	66%	67%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	48%	50%	49%	51%	52%	53%
Mediana de Ganancias	\$3,272	\$3,367	\$3,275	\$3,370	\$3,375	\$3,370
Tasa de Logros en Credencial	50%	51%	51%	52%	53%	54%
Ganancias Medibles en Destrezas	16%	17%	17%	18%	19%	20%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data
Programa de Jóvenes						
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	42%	44%	43%	45%	46%	47%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	42%	44%	43%	45%	46%	47%
Mediana de Ganancias	\$2,736	\$2,831	\$2,740	\$2,835	\$2,840	\$2,845
Tasa de Logros en Credencial	46%	47%	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	29.1%	30.1%	30.0%	31%	32.0%	33%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data

Estrategia	OE10. Nutrir una cultura de innovación y colaboración entre los empleados
Comentario	Innovación y colaboración contribuyen directamente a las metas de colocaciones y de aumento en patronos.
Proyectos e Iniciativas	<p>10.1 Establecer mecanismos de integración y agilidad entre las funciones de promotor de empleo, MIS, coordinador interagencial de programas y manejadores de casos.</p> <p>10.2 Establecer niveles de servicio entre las áreas y departamentos para asegurar el cumplimiento con requisitos y el mejoramiento continuo de los procesos.</p> <p>10.3 Formalizar e institucionalizar la estructura de valores de la ALDL Mayaguez – Las Marías</p>
Metas a junio del 2022	Ver metas de OE3
Metas a junio del 2024	Ver metas de OE3

Plan Local Cuatrienal Años Programas  
2020-2023  
Sistema Operacional

## CONTENIDO

I. Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local

II. Descripción de las Estrategias para la Prestación de Servicios para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazado bajo el Título I de WIOA

III. Comentarios y Revisión Pública

I. Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local

A. Implementación de las Estrategias Locales

1. Visión – referirse a la Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local 2020-2023.

2. Metas de la Junta Local – (Véase Anejo A). Tabla establece una correlación entre las Metas de la Junta Local contenidas en su plan Local Cuatrienal, acorde a la visión establecida para el Plan Regional, tomando en consideración al Plan Estatal Unificado y los Objetivos Estratégicos de este Plan.

3. Metas de Ejecución – Véase Tabla

<b>ALDL MAYAGUEZ - LAS MARIAS</b>			<b>Ejecución Proyectada</b>			
<b>Indicadores de Ejecución</b>	<b>Metas</b>	<b>Metas</b>	<b>AP</b>	<b>AP</b>	<b>AP</b>	<b>AP</b>
<b>Programa de Adulto</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	60%	62%	61%	63%	64%	65%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	45%	47%	46%	48%	49%	50%
Mediana de Ganancias	\$2,736	\$2,831	\$2,740	\$2,835	\$2,840	\$2,845
Tasa de Logros en Credencial	46%	47%	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	24%	25%	25%	26%	27%	28%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data
<b>Programa de Desplazados</b>						
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	62%	64%	63%	65%	66%	67%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	48%	50%	49%	51%	52%	53%
Mediana de Ganancias	\$3,272	\$3,367	\$3,275	\$3,370	\$3,375	\$3,370
Tasa de Logros en Credencial	50%	51%	51%	52%	53%	54%
Ganancias Medibles en Destrezas	16%	17%	17%	18%	19%	20%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data
<b>Programa de Jóvenes</b>						
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	42%	44%	43%	45%	46%	47%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	42%	44%	43%	45%	46%	47%
Mediana de Ganancias	\$2,736	\$2,831	\$2,740	\$2,835	\$2,840	\$2,845
Tasa de Logros en Credencial	46%	47%	47%	48%	49%	50%
Ganancias Medibles en Destrezas	29.1%	30.1%	30.0%	31%	32.0%	33%
Efectividad Sirviendo a Patronos	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data	No Data

4. Metas de Avalúo (“Assessment”) – Véase Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local, 3.0 Análisis Estratégico y 4.0 Objetivos

## Estratégicos

### II. Desarrollo de un Análisis FODA/SWOT

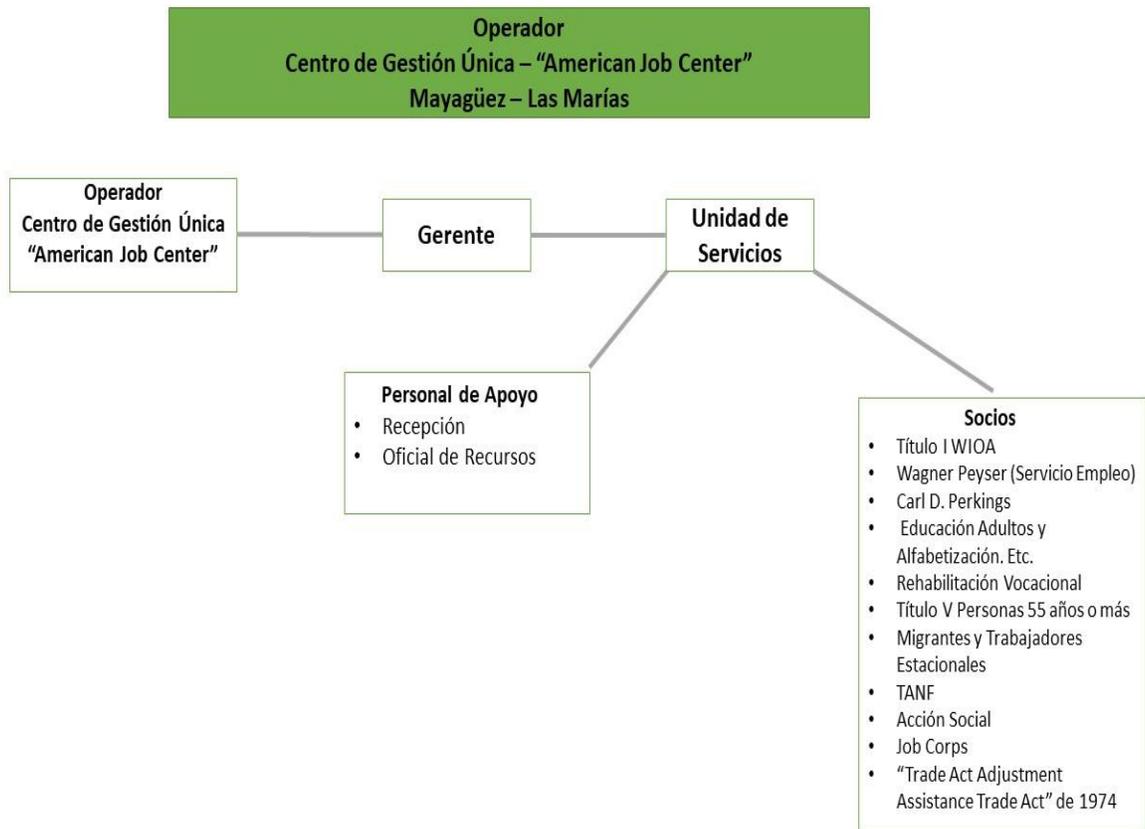
La Junta Local realizó un análisis de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, conocido por sus siglas, FODA (en inglés SWOT). Para detalles sobre los resultados de este análisis, refiérase a la Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local 2020-2023 presentada.

### III. Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local

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

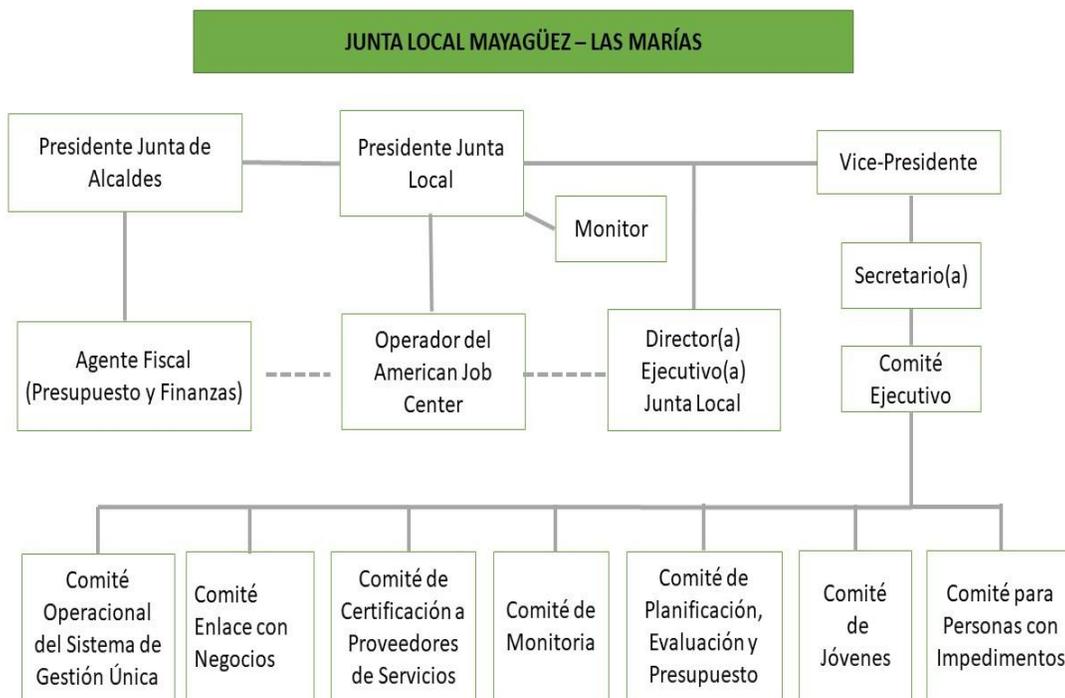
1. Organización- El Área Local de Desarrollo Laboral está compuesta por la Junta de Alcaldes, la Junta Local, el Área de Desarrollo Laboral y el Centro de Gestión Única -AJC, que integra los socios mandatorios y opcionales del Sistema de Gestión Única. (Véase organigrama)





2. Definición de los Roles en el ALDL – (Véase organigrama Junta Local)

3. Junta Local - La Junta Local está compuesta por un Comité Ejecutivo y por los comités que dispone la ley. (Véase organigrama y Composición de la Junta Local, Anejo B).



4. Actividades de la Junta Local- Se incluye descripción del itinerario del Plan de Actividades y Adiestramientos de la Junta Local. (Véase Anejo C – Plan De Metas y Objetivos)

B. Implantación de las Estrategias de la Junta Local

1. Presentación Estrategias Específicas - (Véase Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local)

2. Descripción Estrategias de la Junta - La Junta Local ha adoptado los Memorandos de Entendimiento correspondientes para el proceso de integración de los programas medulares del Sistema de Gestión Única.

De conformidad con las metas establecidas en el Plan Estatal Unificado, se adoptarán las correspondientes políticas públicas, programas y actividades para

evaluar la efectividad de la integración con el nivel estatal. Nos referimos a las metas 1 a la 15 del Plan Estatal Unificado y las estrategias adoptadas.

C. Estrategias de Integración con los Programas Medulares

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

2. Evaluación de Participantes (*Assessment*) - Como parte de las estrategias de servicios que se adoptarán para la administración efectiva del Centro de Gestión Única (*American Job Center*), se establecerá un sistema de evaluación de satisfacción al cliente, de forma independiente, que permita asegurar la calidad de los servicios que se prestan en el Programa de Adultos y Desplazados. De igual forma, a través de la Junta Local, el Comité de Jóvenes, a través de las normas establecidas en la política pública de servicios a los jóvenes, utilizando a los padres de los jóvenes que participan en el programa, se estará evaluando la efectividad y satisfacción de los servicios que se prestan a esta población.

3. Medidas Comunes - El Área Local, a través de la Junta Local, utilizará los niveles de desempeño esperados para la región y para el Área Local,

según establecen los indicadores principales descritos en la Sección 116(b)(2)(A) de WIOA.

4. *(Common Intake)* - Refiérase a la Sección C (1) arriba descrita.

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

6. Referidos para Servicios- Los referidos para servicios se harán a través del CGU y de acuerdo a las estrategias de accesibilidad que se establezcan para los socios medulares y opcionales del CGU. Los mismos pudiesen ser de forma virtual o presencial, así lo disponga la Ley. De igual forma, se utilizarán las políticas públicas establecidas para los servicios de jóvenes, adultos y desplazados y para los servicios de sostén.

7. Referidos para Servicios de Sostén - Esta Área Local adoptó la política pública para servicio de sostén para el Programa de Jóvenes, Adultos y

Trabajadores Desplazados, según lo establecen las secciones (3)(59) y 134(d)(2) y (3) de WIOA, respectivamente.

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

D. Integración de Servicios de los Socios Requeridos y Opcionales del Centro de Gestión Única. Incluyendo los métodos virtuales y presenciales, así lo disponga la ley.

Como Operadores del CGU y la política pública adoptada a esos efectos, se está cumpliendo con un proceso ordenado de integración con los socios medulares. Esta estrategia incluye la adopción de medidas de coordinación de servicios utilizando la tecnología y la revisión y actualización de los sistemas de información de los socios, hasta donde sea viable. Estas se han dado tanto en lo tecnológico (Virtual) como físicamente, con nuestras facilidades del Centro de Gestión Única, creadas bajo las especificaciones de los que es un *"American Job Center"*.

El modelo de Flujo de Servicio en el CGU que se está utilizando para la integración de servicios en el Centro de Gestión Única, es el siguiente:

Proceso de Identificación del Cliente:

- Las citas o turnos serán generadas de forma virtual.
- Verificar al cliente en el PRIS
- Identificar si el cliente es nuevo o es un participante activo o con salida
- Anotar en el control de visita del CGU -AJC. Sistema de Turnos o Citas

Participante:

- Si es participante de un programa, se va a referir a los socios para continuar servicios de acuerdo a su Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local.

Cliente Nuevo:

- Si es cliente nuevo, en la recepción se procesa la información del Perfil en el PRIS
- Orientación inicial del CGU-AJC
  - Información de los socios y programas que tiene el CGU-AJC
- Centro de Recursos
  - Servicios de auto ayuda
- Evaluación Inicial del CGU-AJC
  - Determinar si el cliente está listo para empleo o no está listo
  - Identificar programas y servicios dentro del CGU-AJC que pueden ser apropiados a su necesidad
  - Orientar y predeterminar requisitos de elegibilidad de los programas
- Cliente que está listo para empleo, pasaría a WP para Servicio de Empleo
  - Servicios de Bolsa de Trabajo (“Labor Exchange”), incluyendo el referido a ofertas de empleo
  - Servicios de seguimiento
- Cliente que no está listo para empleo es referido a los socios del CGU, de acuerdo a sus necesidades
  - WIOA (Adultos, Desplazados, Jóvenes), TAA, Rehabilitación Vocacional, Departamento de Educación, Insec, Veteranos, Departamento de Vivienda, Job Corps, entre otros

- Cada Socio va a determinar elegibilidad de acuerdo a los criterios de sus programas
- Salida y Resultados, si el participante logró sus metas y objetivos

Socios del Centro de Gestión Única:

- Programa WIOA
- Programa de Adultos, Programa de Trabajadores Desplazados y Programa de Jóvenes (título I).
- Servicios de Empleo autorizados por “Wagner Peyser”
  - Colocaciones - Relaciones Patronales
  - Programa Agrícola - RESEA
  - Veteranos - Servicios al Estudiante
- Programas de Educación de Adultos y Alfabetización (Título II)
- Rehabilitación Vocacional – Título I de la Ley de Rehabilitación de 1973
- “Temporary Assistance for Needy Families” (TANF)
- Otros Programas
- Job Corps
- Youth Build
- Programa de Americanos Nativos
- Migrantes y Trabajadores Estacionales
- Programa “Community Service Employment Program” del Título V “Older Americans Act”
- Educación profesional y técnica al nivel de post secundaria - Ley Carl D. Perkins
- Actividades “Trade Adjustment Assistance Act”
- Actividades de Adiestramiento y Empleo (“Community Services Block Grant”)
- Actividades de Adiestramiento y Empleo de HUD
- Programas autorizados por el Estado de Compensación por Desempleo
- Sección 212 - Ley Segunda Oportunidad de 2007 – Reintegración de Ofensores

## Jóvenes

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

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

También se alentará a las Juntas Locales a coordinar con otros programas que sirven a la juventud, como son los programas de hogar sustituto y TANF, administrados por el Departamento de la Familia, el Programa de Desarrollo Juvenil, en el DDEC, programas de empleo juvenil administrados por el DTRH, y programas residenciales e iniciativas de base comunitaria. Ver sección VI.I-B(c) (1) y (2), para obtener información adicional sobre los servicios para la juventud.

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

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

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

Según se indica en la comunicación normativa TEGl 3-15, las directrices incorporarán las políticas y planes sobre la cantidad de reembolsos para puestos de trabajo, qué servicios de apoyo deberían incluirse, y términos de duración aplicables a los puestos de transición; así como para identificar los patronos

(públicos, privados o sin fines de lucro) que pueden proporcionar experiencias de calidad para que las personas puedan transitar finalmente a un empleo sin subsidio.

#### Trabajadores Desplazados

La Junta Local implantará normas para aprovechar la permisibilidad de utilizar hasta el 20% de sus fondos para adultos y trabajadores desplazados, con la finalidad de proporcionar capacitación a trabajadores incumbentes para ayudar a evitar posibles despidos de empleados, especialmente de aquellos que suponen un impacto a escala estatal.

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

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

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

F. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos

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

Los servicios a patronos incluyen, entre otros:

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

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

A tono con las normas y estrategias de integración establecidas en el Plan Estatal Unificado, se promoverá activamente la participación de las instituciones educativas en el conjunto de ofrecimientos disponibles para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.

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

La Junta Local ha establecido política pública que permite ampliar y flexibilizar los servicios de adiestramiento, conforme a la política pública de la Ley WIOA. En este particular, el Programa de Aprendizaje Registrado, así como las normas que permiten el uso de las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITAs) para Jóvenes Fuera de la Escuela (16-24 años), las excepciones para el uso de las cuentas ITAs ampliarán los proveedores de servicios de adiestramiento para los programas del Título I, así como para los socios medulares del CGU.

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

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

Este nuevo desarrollo permitirá la combinación de esfuerzos a través del Programa del Título II del Departamento de Educación, Carl D. Perkins, y de los

recursos del TANF para lograr la asistencia y accesos a actividades de adiestramiento para los participantes del Título I y del CGU-AJC.

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

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

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

K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado

La integración de los programas del Título I dentro del Programa de Desarrollo Económico y Comercio está dirigido a integrar la actividad de desarrollo de la fuerza laboral con las actividades de desarrollo económico. Es por esto que, dentro

de los incentivos que se proveen a través de los programas WIOA en esta Área Local, son parte de los programas que tiene el Estado para fomentar estrategias de desarrollo económico local y regional.

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

L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales

1. Descripción del estado de los sistemas operativos

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

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

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

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

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

1. Política para la Prestación de Servicios Centro de Gestión Única
2. Política para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes

3. Política Pública Definición de Barreras para el Programa de Jóvenes
4. Normas Operacionales para el Cumplimiento con los Criterios de Prioridad de Servicios para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
5. Política sobre Autosuficiencia para Determinar Individuos Sub Empleados
6. Política para la Prestación de Servicios de Adiestramiento Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
7. Política para la Otorgación de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITAs)
8. Política y Procedimientos para Adiestramiento en el Empleo (On The Job Training-OJT) y su Enmienda
9. Política para la Prestación de Servicios de Adiestramiento a Trabajadores Incumbentes Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
10. Política para el Desarrollo de la Actividad Programática de Empleos Transicionales Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
11. Política Pública sobre la Prioridad de Servicios a Veteranos y Cónyuges Elegibles)
12. Política para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
13. Reglamento Interno de la Junta Local de Desarrollo Laboral
14. Código de Ética de la Junta Local de Desarrollo Laboral
15. Política Pública y Procedimiento para la Adquisición de los Servicios para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados
16. Procedimiento Actividades de Experiencia de Trabajo e Internados Relacionados a Ocupaciones y Carreras Servicios de Carrera Individualizados Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados y su Primera Enmienda

17. Procedimiento Actividades de Experiencia de Trabajo Programa de Jóvenes Identificación, Evaluación y Selección Proveedores de Servicios/Escenarios de Trabajo y su Primera Enmienda
18. Procedimiento Evaluación Proveedores de Actividades Programa de Jóvenes
19. Criterios Locales sobre la Certificación y Mejoramiento Continuo de los Centros de Gestión Única
20. Política para el Desarrollo de la Actividad de Adiestramiento a la Medida
21. Política General para el Pago de Incentivos Económicos a Participantes del Programa de Jóvenes
22. Políticas y Estrategias para Utilizar Hasta un 10% de los Fondos de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados en Contratos Basados en Ejecución (CBE) "Pay for Performance Contracts"
23. Políticas y Procedimientos para la Actividad de Asistencia en la Búsqueda de Empleo y Relocalización Fuera del Área Laboral bajo los Servicios de Carrera Individualizados
24. Procedimiento Adjudicación y Pago Servicios de Sostén Programa de Jóvenes y sus Enmiendas
25. Procedimiento selección Competitiva del Centro de Gestión Única-American Job Center (CGU-AJC)
26. Procedimiento Evaluación, Selección y Contratación Proveedores de Servicios de Carrera Individualizados Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados
27. Procedimiento Adjudicación y Pago Servicios de Sostén Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados y su Enmienda

28. Política Seguimiento Participantes del Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados
29. Política para Establecer la Definición de un Joven que Vive en una Zona de Alto Nivel de Pobreza
30. Política Excepción del 5% Elegibilidad Criterio de Bajos Ingresos Programa de Jóvenes
31. Procedimiento de Monitoría para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados Bajo el Título I de la Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Laboral (WIOA)
32. Procedimiento para Resolver Querellas de Naturaleza No Criminal y de Igualdad de Oportunidad
33. Reglamento para Establecer las Normas y Procedimientos Relativos a Dietas, Millaje, Viajes de los Miembros de la Junta de Alcaldes, Junta Local, Coordinador WIOA del Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL), Funcionarios y Empleados del Área Local de Desarrollo Laboral (ALDL) Dentro y Fuera de Puerto Rico
34. Procedimiento de Selección Competitiva del Operador del Centro de Gestión Única- American Job Center (CGU-AJC)
35. Procedimiento para Resolver Solicitudes Reconsideración Selección Operador centro de Gestión Única-AJC
36. Política Pública para Dejar Sin Efecto Solicitud de los Registros “SystemFor Award Managemnet” (SAM) así como el “Data Universal Numbering System” (DUNS)
37. Política Pública Selección Proveedores de Servicios Programa de Jóvenes

38. Política Pública Cobro Cuota Radicación de Propuestas Proveedores de Servicios Programa de Jóvenes y Servicios de Carrera Individualizados
39. Política de Reposición de Horas y/o Material por parte de los Participantes de Proyectos Educativos o de Adiestramientos en Destrezas Ocupacionales Pagados con Fondos de la Ley de Inversión para el Desarrollo en la Fuerza Trabajadora (WIA) y/u Otros Fondos
40. Procedimiento para el Otorgamiento de Cuentas Individuales de Adiestramiento
41. Política Pública Publicidad, Transparencia, Apertura y Divulgación Relacionada con las Actividades de la Junta Local de Desarrollo Laboral Mayagüez/Las Marías
42. Política Pública Pago Salarios a Participantes Activos en las Actividades de Adiestramiento en el Empleo (OJT), Canceladas Debido al COVID-19
43. Resolución Junta de Alcaldes y Junta Local para autorizar el Teletrabajo a los Fines de Salvaguardar el Servicio a Nuestros Clientes, Participantes y Patronos  
Política Pública para Autorizar el Teletrabajo para Ofrecer Actividades a Clientes Participantes, Patronos y Proveedores de Servicios
44. Política Pública para Autorizar el Pago de Salarios a los Participantes Activos en las Actividades de Experiencia de Trabajo con Paga, Empleos Transicionales e Internados Cancelados Debido al COVID-19
45. Política Pública para Autorizar Licencia para Situaciones Imprevistas

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

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

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

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

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

- Un informe del nivel ejecución logrado por la jurisdicción en los programas, con respecto al número de participantes servidos;
- Número total de participantes que salieron de cada uno de los programas básicos, incluyendo conteos desagregados por individuos con barreras para el empleo, de los clientes que participaron y salieron de un programa básico;
- Perfil poblacional;
- Número total de participantes y clientes que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento y salieron del programa, para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;
- Niveles alcanzados para los indicadores principales y para los servicios de carrera y de adiestramiento para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;

- Porcentaje de los participantes que obtuvieron empleo sin subsidio, relacionado con el adiestramiento recibido a través de los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados;
- Cantidad de fondos erogados en cada tipo de servicio de carrera y adiestramiento, para el año más reciente del programa y los tres años anteriores;
- Costo promedio por participante para aquellos que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento, durante el último año del programa y los tres años anteriores;
- Porcentaje de la asignación anual que el Estado gasta en costos administrativos;
- y cualquier otra información que facilite la comparación de los programas con los de otras Áreas Locales.

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

O. Datos de los Programas

1. Alineación e Integración de Datos

- a. Integración de la Junta Local para integrar los Sistemas de Manejo de Información (MIS por sus siglas en inglés) - Las medidas de distanciamiento social, producto de la pandemia, han acelerado la necesidad de ofrecer servicios por vía de canales digitales. Actualmente, ofrecemos aproximadamente 15% de los servicios de forma virtual – por ejemplo, talleres virtuales, preparación de resumes y orientación de servicios. Relacionado a los socios, contamos con un Programa de entrada de Datos conocida como PRIS, en la que los socios del Servicio de Empleo y el Título 1, trabajan la entrada de datos de participantes del sistema.

P. Garantías de Privacidad

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

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

Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos

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

R. Atender la accesibilidad del CGU para las personas con discapacidad

El Área Local cumple con los requisitos de prioridad de servicios a las personas con impedimentos dentro de los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados. Las mismas están descritas dentro de política pública relacionada a estos fines. En adición tenemos un Centro de Gestión Única en cumplimiento con la ley ADA. De igual forma, a través de los Memorandos de Entendimiento (MOU) con el Programa de Rehabilitación Vocacional, como parte de los socios medulares del Sistema de Gestión Única, se hacen disponibles mayores oportunidades de acceso a las personas con impedimentos para atenderse a través del CGU en los programas del Título I de WIOA.

S. Atender la accesibilidad del Sistema de Gestión Única para las personas con dominio limitado del inglés

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

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

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

T. Coordinación con los Programas del Plan Estatal Unificado

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

IV. Descripción de las Estrategias para la Prestación de Servicios para los Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazado bajo el Título I de WIOA

Programa de Jóvenes

El diseño de la Estrategia de Servicios a Jóvenes parte del requisito general de que los jóvenes, al igual que los adultos y trabajadores desplazados, pasen por toda la estrategia general de servicios y planificación de carreras. Para lograr una mejor eficiencia en el servicio que les presentamos a los jóvenes, el programa deberá

identificar, como primer paso, si el joven está dentro o fuera de la escuela, de acuerdo a los criterios establecidos por la WIOA.

Los criterios básicos de elegibilidad para los jóvenes son los siguientes:

Fuera de la Escuela - OS	Dentro de la Escuela - IS
Está entre la edad de 16 a 24 años, no asiste a ninguna escuela y tiene una (1) o más barreras.	Está entre la edad de 14 a 21 años, es de bajos ingresos y tiene una (1) o más barreras.

#### Jóvenes Fuera de la Escuela

Según especificado por la Ley, los jóvenes elegibles deben contar con una o más barreras de acuerdo con lo siguiente:

- Es desertor escolar o no completó el cuarto año de Escuela Superior
- Está dentro de la edad compulsoria para escuela, pero no ha asistido en el último trimestre del año escolar
- Tiene un diploma de escuela secundaria o su equivalente, es de bajos ingresos y es deficiente en destrezas básicas, o está aprendiendo inglés.
- Sujeto a Justicia Juvenil o de adultos
- Deambulante, joven escapado de su hogar (“runaway kid”), en hogar sustituto o salió de hogar por edad, fuera del núcleo familiar
- Es joven embarazada o criando
- Individuo con incapacidades

- Económicamente desventajado que requiere asistencia adicional para completar educación o retener un empleo.

#### Jóvenes Dentro de la Escuela

Se considera un joven bajo la categoría de Jóvenes en la Escuela si cumple 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 la Ley Estatal), y no mayor de 21 años;
- 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 41403(6)) de la Ley Federal de Violencia contra las Mujeres del 1994 (42 USC 14043e2(6)), un(a) niño(a) o joven sin hogar (según definido en la Sección 725(2)) de la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar McKinney-Vento (42 USC 1143ª(2)), un(a) joven escapado(a) 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 USC 677), o está dentro de un programa de colocación fuera de su hogar.

#### Elementos y Servicios a Jóvenes bajo la WIOA

Los servicios a ofrecerse a los jóvenes están diseñados para cumplir con la WIOA, que establece un total de 14 elementos como alternativas de servicios, según se mencionan en adelante.

- Manejo de casos
- Tutoría, adiestramiento en destrezas de estudio, instrucción, estrategias de prevención de deserción escolar y estrategias de recuperación.
- Servicios de escuela superior alternativa
- Experiencia de trabajo con o sin paga
- Internados
- Exposición de trabajo
- Programas de pre-aprendizaje
- Empleo de verano
- Adiestramiento en el empleo (OJT)
- Adiestramiento en destrezas ocupacionales, ocupaciones en demanda y con credenciales
- Educación ofrecida concurrentemente con actividades de preparación para la fuerza trabajadora y adiestramientos para una ocupación
- Oportunidades de desarrollo de liderazgo
- Servicios de sostén y apoyo
- Servicio de mentoría por arte de adultos
- Servicios de seguimiento por 12 meses
- Orientación y consejería abarcadora
- Educación en conceptos financieros

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

Ofreceremos énfasis en las actividades de Experiencia de Trabajo como actividades transicionales, ya que es un requisito invertir por lo menos un 20% de los fondos de jóvenes. Para este tipo de actividad estaremos realizando coordinaciones a través de la Junta Local para promover la participación de las industrias y comercios del Área Local, de forma tal que contemos con una extensa lista de patronos que serán parte del Proyecto de Internados en el Sector Privado o de la Experiencia de Trabajo y según requerido, se hará énfasis en trabajar con las entidades clasificadas PyMEs del ALDL Mayagüez – Las Marías.

#### *Estructura Local del Programa de Jóvenes*

La estructura principal del Programa de Jóvenes está diseñada para:

- a. Llevar a cabo una evaluación objetiva de cada joven participante que reúna los requisitos establecidos en la Sección 129 (c) (1) (A) de la WIOA
- b. Incluir una revisión del nivel de destrezas académicas y ocupacionales, así como de otros servicios que necesite cada joven;
- c. Desarrollar una Estrategia de Servicio Individual para cada joven participante que reúna el requisito de la Sección 129 (c) (1) (B) de la WIOA, incluyendo la identificación de una meta profesional y la consideración del resultado de la evaluación objetiva de cada joven.

Ofrecer oportunidades de educación postsecundaria, enlaces entre el aprendizaje académico y ocupacional, preparación para el empleo y una conexión efectiva con

las organizaciones intermediarias que tienen fuertes vínculos con el mercado de empleo y los patronos.

La Junta Local también velará por el cumplimiento de estos requerimientos, de manera que se asegure la vinculación apropiada con las entidades que fomentan la participación de jóvenes elegibles en el Área Local, tal como requiere la Sección 664.400(c) de la Ley.

Tal como los establece la WIOA, todos los Socios requeridos en el Centro de Gestión Única Laboral deben estar disponibles a los participantes jóvenes para el ofrecimiento de los servicios aplicables a los programas que administran. La Junta Local ha desarrollado Memorandos de Entendimiento con cada uno de las entidades requeridas como socios. El Programa de Jóvenes, al ser componente del Centro de Gestión Única, utiliza los servicios de estos socios:

- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
- Departamento de la Familia
- Administración para el Desarrollo Económico de la Familia
- Departamento de la Vivienda
- Departamento de la Vivienda Municipal
- Departamento de Educación
- Administración de Rehabilitación Vocacional

Se realizan alianzas con otras Agencias e Instituciones, incluyendo organizaciones de fe y de base comunitaria, para ofrecer un servicio de calidad a participantes con múltiples barreras y combinar fondos, de ser necesario. Algunas de estas alianzas pueden ser con:

- Coalición Occidental Pro Bienestar de las Personas sin Hogar
- Proyecto CASA
- Proyecto ASPIRA
- Cámara de Comercio
- Policía Municipal de Mayagüez

Se promoverán los Empleos Verdes en las actividades a realizarse durante el Año Programa. Se dará atención y prioridad a jóvenes referidos por el Programa de Rehabilitación Vocacional, según requerido por WIOA.

Por último, se coordinarán esfuerzos para alcanzar los Estándares de Ejecución y asegurarse que los estándares del Programa de Jóvenes cumplan con los elementos requeridos.

El Programa de Jóvenes hará énfasis en que:

- La Estrategia Individual de Servicios se desarrolle de forma que permita la consecución de las metas del Programa de Jóvenes.
- La orientación de patronos, tanto públicos como privados, hacia la oferta de actividades en el empleo relacionadas al desarrollo de oportunidades de liderazgo, incluyendo actividades de comportamiento social, toma de decisiones, trabajo en equipo y otras actividades afines con brindar a los participantes experiencias de trabajo significativas.
- A los jóvenes que participen se les proveerá Servicios de Seguimiento por un mínimo de 12 meses, tal como se requiere en la WIOA. Estos servicios han sido diseñados tomando en cuenta la provisión de actividades breves que sean

significativas y que continúen conectando el aprendizaje académico y ocupacional a través de:

1. Exposición al Empleo
2. Talleres relacionados al desarrollo del liderazgo, trabajos en equipos, toma de decisiones, incluyendo determinación de prioridades y otros.

Resultados Esperados

### *Metas*

La meta principal del Programa de Jóvenes es hacer más efectiva la integración de los jóvenes elegibles presentándoles las necesidades del mercado laboral, según identificadas mediante un proceso de consulta a patronos del Área Local y los servicios comunitarios dirigidos a los jóvenes.

En la selección de los jóvenes participantes se dará énfasis a: jóvenes entre las edades de 18 a 24 años que no hayan completado su Escuela Superior, jóvenes fuera de la escuela, estudiantes en riesgo de dejar la escuela, jóvenes de sectores de alto riesgo, jóvenes de comunidades especiales y residenciales públicos, padres y madres solteros, jóvenes de bajos ingresos, ofensores, jóvenes elegibles que no han participado en el programa, jóvenes que no cumplieron con sus metas y jóvenes deambulantes. Los jóvenes que no presenten los criterios anteriores serán referidos a los programas correspondientes, según su situación. Tanto en las Actividades de Verano como en las Actividades a conducirse durante el año programa, se procurará que los participantes se retengan o regresen a la escuela, para que completen su Cuarto Año. Además, se les ofrecerá orientación en torno

al desarrollo de auto-empresas, la prevención de embarazos y el uso de alcohol y sustancias controladas, entre otras.

El Programa de Jóvenes incluye actividades que promueven el desarrollo de destrezas de ciudadanía y liderazgo a través de oportunidades de servicio comunitario voluntario, mentoría de adultos y seguimiento; y oportunidades dirigidas a la vida de los jóvenes en áreas de extrema pobreza. El Programa de Jóvenes coordina sus actividades a través del Sistema de Gestión Única, de forma que los jóvenes aprendan temprano en su desarrollo cómo acceder a los servicios del CGU y continuar su uso durante sus vidas productivas.

#### METAS JÓVENES DENTRO DE LA ESCUELA

- Meta 1 Proveer a los jóvenes elegibles de información o acceso al mercado de empleos y de las herramientas necesarias para utilizar ésta/e, estableciendo asociaciones estratégicas con patronos, industrias y agencias de desarrollo económico del área.
- Meta 2 Desarrollo general especialmente en las áreas de auto-estima, responsabilidad y ciudadanía.
- Meta 3 Aplicar el principio de aprendizaje “activo” o “aprender haciendo” mediante trabajos basados en el Aprendizaje en Destrezas Ocupacionales y Desarrollo de Oportunidades de Liderazgo, incluyendo actividades de comportamiento social, toma de decisiones, trabajo en equipo y otras actividades afines.
- Meta 4 Mejorar las destrezas educativas de los jóvenes en la escuela, a través de mejorar sus destrezas de estudio y retención en la escuela.
- Meta 5 Dar atención especial a la participación femenina en ocupaciones no tradicionales.

Meta 6 A los jóvenes en seguimiento de actividades de verano se les ofrecerá seguimiento a través de diversas actividades y estrategias.

#### METAS JÓVENES FUERA DE LA ESCUELA

Meta 1 Proveer internados en el sector privado a los jóvenes de 18 a 24 años, con el objetivo de una exposición al trabajo que los pueda dejar colocados.

Meta 2 Proveer a los jóvenes elegibles de información o acceso al mercado de empleos y de las herramientas necesarias para utilizar ésta/e, estableciendo asociaciones estratégicas con patronos, industrias y agencias de desarrollo económico del área.

Meta 3 Mejorar las destrezas educativas de los jóvenes elegibles, en especial aquellos que están desempleados, a la par con una combinación ocupacional.

Meta 4 Mejorar las técnicas de búsqueda de empleo y madurez para retener el empleo antes de referir a un patrono.

Meta 5 Desarrollo general, especialmente en las áreas de auto-estima, responsabilidad y ciudadanía.

Meta 6 Ayudar a completar la escuela secundaria (retención) o la matrícula en programas alternativos o suplementarios (GED) de escuela secundaria.

Meta 7 Aplicar el principio de aprendizaje “activo” o “aprender haciendo”, mediante trabajos basados en el Aprendizaje en Destrezas Ocupacionales y Desarrollo de Oportunidades de Liderazgo, incluyendo actividades de comportamiento social, toma de decisiones, trabajo en equipo y otras actividades afines.

Meta 8 Dar atención especial a la participación femenina en ocupaciones no tradicionales.

#### Estrategia de Manejo de Casos

El Manejo de Casos es un componente en la prestación de servicios para ayudar a los jóvenes a adquirir habilidades y facilitar la transición exitosa a la fuerza laboral. Los Manejadores de Casos son responsables de tareas tales como: la evaluación objetiva, la coordinación de servicios educativos y de empleo, los Servicios de Sostén y brindar seguimiento. Tienen, además, la responsabilidad de documentar los requisitos de WIOA, así como los resultados en los expedientes de los participantes.

Los Manejadores de Casos del Área Local tienen como responsabilidad que todo expediente cuente con los siguientes documentos requeridos por WIOA:

- Documentos de elegibilidad incluyendo la evidencia de residencia, edad, ingresos y barreras para el empleo.
- Prueba de discapacidad ofrecida por el participante voluntariamente, si procede, para la determinación de elegibilidad o acomodo razonable.
- Documentación de todos los servicios.
- Evaluaciones educativas (en inglés), incluida la documentación de alfabetización/aritmética que refleje cualquier deficiencia de las habilidades básicas.
- Documentación del análisis para ofrecer servicios de sostén y cualquier otro servicio de apoyo para asegurar la retención en el programa.
- La Estrategia Individual de Servicios realizada al participante con sus notas efectivas, claras y detalladas, que documenten los servicios ofrecidos y el progreso hecho a través de sus metas.
- Documentación de cualquier referido a los socios del sistema.

- Evidencia de cualquier resultado logrado, incluyendo colocación en empleo, educación postsecundaria y/o adiestramiento, logro de credenciales, ganancias en literacia, si es apropiado.
- Documentación clara estableciendo cuándo el participante salió del Programa, una vez el servicio no haya sido ofrecido por un período de noventa (90) días.

#### Servicios de Seguimiento

Todos los participantes del Programa de Jóvenes recibirán servicios de seguimiento con una duración mínima de doce (12) meses después de la salida del Programa. Los servicios de seguimiento se determinarán de acuerdo a las necesidades individuales de los jóvenes y los objetivos establecidos.

Los servicios de seguimiento disponibles son:

- Llamadas telefónicas o reuniones con el participante
- Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo
- Proyectos de Adiestramiento Técnico
- Referidos a entidades educativas post-secundarias
- Experiencias de Trabajo
- Internado en el Sector Privado
- Adiestramientos Ocupacionales
- Referidos a Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA)
- Referidos al Programa Ley 188 del Departamento de Educación
- Servicios de sostén
- Actividades relacionadas con el trabajo

- Contacto periódico con el patrono – para atender situaciones surgidas y conocer sobre el progreso del participante en el empleo.
- Asistencia en la búsqueda de mejores oportunidades de empleo – para que el participante logre mejorar su nivel de ingreso y alcance la auto suficiencia.

Las actividades de Seguimiento están relacionadas y/o llevarán al cumplimiento de los 14 elementos, tales como:

1. Mejoramiento de logros educativos
  - a. Tutorías
  - b. Adiestramiento en destrezas para estudiar
  - c. Educación para completar escuela secundaria
  - d. Estrategia para prevenir la deserción escolar
  - e. Alternativa para ofrecimientos de escuela secundaria
2. Preparación y/o éxito en el Empleo
  - a. Oportunidad de empleo de verano
  - b. Experiencia de trabajo (con o sin paga)
  - c. Adiestramiento en destrezas ocupacionales
3. Ofrecimiento de servicios para desarrollar el potencial como ciudadanos y líderes
  - a. Desarrollo de Liderato
4. Apoyo a los jóvenes
  - a. Servicios de sostén
  - b. Mentoría por adultos
  - c. Consejería y orientación comprensivos

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

Servicios a Adultos y Trabajadores Desplazados

Los servicios a ofrecerse a adultos y trabajadores desplazados están enmarcados dentro de la política y procedimiento para la determinación de elegibilidad WIOA, que ha sido establecido bajo la WIOA, que se incluye como anejo en este plan. Este contempla los principales requisitos de servicio para la clientela como la de Veteranos y los más necesitados, a los que se les ha dado prioridad.

Requisitos de Elegibilidad

Las actividades y servicios a ofrecerse para Adultos y Trabajadores Desplazados para el año programa 2020-2023 se enmarca dentro del arreglo de servicios permisibles a tono con la Sección 134 de la WIOA. El Centro de Gestión Única y el ente operacional enfatizarán en los Servicios de Carrera, en particular la función de gestor para los patronos privados del área. Enfatizaremos en trabajar con el patrono para lograr colocaciones en empleo, las actividades transicionales de empleo. La clientela será mejorada para la colocación a través de los Servicios Básicos.

Los servicios se ofrecen a la clientela elegible de acuerdo con los criterios de elegibilidad.

Elegibilidad de Adulto

El Programa de Adultos sirve a individuos desde 18 años en adelante. Un adulto en desventaja económica tendrá prioridad en los programas y se define como:

- Un individuo que recibe un ingreso o es miembro de una familia que recibe un ingreso que en relación con el tamaño de la familia no excede del nivel de pobreza o está en el 70% del “lower living standard income level” bajo el nivel de pobreza.

#### Elegibilidad de Trabajador Desplazado

Es un individuo según definido en la Sección 2(15) de la WIOA que, entre otros:

- ha recibido una notificación de despido de su empleo
- es un desempleado elegible, pero ha agotado los beneficios de desempleo
- Se ha añadido para la WIOA a las esposas de miembros activos de las fuerzas armadas del ejército de los Estados Unidos (Sección 101(d) (1) del Título 10 del USC) que han quedado sin empleo como resultado directo de la relocalización del miembro activo.
- También, incluye a las amas de casa desplazadas.

#### Diseño y Organización de Servicios de Carrera

Los Servicios de Carrera son servicios descritos en la Sección 134(C)(2)(A). Estos son servicios de más dedicación y tiempo que se ofrecen a algunos participantes que, luego de pasar por los Servicios Básicos, no lograron conseguir un empleo no subsidiado o han conseguido un empleo, pero requieren, según determinado por un Planificador de Carrera, de servicios adicionales para adquirir destrezas o retener el empleo.

Los Servicios de Carrera disponibles en esta Área Local se ofrecerán a los clientes una vez se cumpla con los requisitos de elegibilidad y participación dispuestos bajo

la WIOA y la política y procedimiento para la determinación de elegibilidad WIOA.

Los servicios de carrera serán aquellos que especifica la Sección 134(C) (2) (A) contemplados bajo las disposiciones antes mencionadas. Estos son los siguientes:

- Determinación inicial de elegibilidad para recibir asistencia bajo los programas.
- Reclutamiento, selección y orientación sobre información de los programas y servicios disponibles a través del CGU.
- Evaluación inicial de niveles de destrezas (literacia, numeraria en inglés), aptitudes, habilidades, y servicios de sostén de acuerdo con necesidades;
- Servicios de intercambio de información laboral:
- Búsqueda de empleo y asistencia para colocación, incluyendo consejería de carreras:
- Información de industrias en demanda por sectores y ocupaciones
- Empleo no tradicional y otros reclutamientos para patronos y negocios en el área local.
- Provisión de referidos a, coordinación de actividades con, otros programas y servicios.
- Información de mercado laboral: vacantes, destrezas necesarias para obtener empleo, requisitos de destrezas y oportunidades de mejoramiento.
- Información sobre beneficios de otros programas: cuidado de niños, servicios médicos, nutrición, otros como TANF, etc.
- Información y asistencia en torno a reclamaciones por compensación por desempleo.

- Asistencia para determinar elegibilidad, asistencia financiera, programas de educación no financiados.

Los servicios de carrera son provistos a través del sistema de prestación de servicios del Centro de Gestión Única, ya sea a nivel de operadores del CGU o servicios por contrato con proveedores de servicios.

Servicios de Carrera planificados bajo el Programa de Adultos

- Servicios de consejería – manejo de casos para participantes
- Servicio de bolsa de trabajo (“Labor Exchange Services”, véase Anejo Plan de Metas y Objetivos), de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(iv).
- Servicios pre-vocacionales de corta duración, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi).
- Experiencia de trabajo e internados conectados a ocupaciones y carreras, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi).
- Actividades de preparación para entrar a la fuerza trabajadora, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi), para individuos que lo ameriten.
- Servicios de alfabetización financiera (educación financiera), de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi).
- Búsqueda de empleo fuera del área y asistencia en la relocalización, de conformidad con la sección (c)(2)(A)(xi).
- Aprendizaje del idioma inglés integrado con programas educativos de adiestramiento, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi).
- Servicios de seguimiento, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi)

- Servicios de sostén, de conformidad con la sección 134(d)(2) todos los clientes elegibles.
- Otros servicios, de conformidad con la sección 134(d)(1)(A)

Servicios de Carreras planificados bajo el Programa de Trabajadores Desplazados:

- Servicios de consejería – manejo de casos para participantes.
- Servicio de bolsa de trabajo (“Labor Exchange Services”, véase Anejo Plan de Metas y Objetivos), de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(iv).
- Servicios pre-vocacionales de corta duración, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi).
- Experiencia de trabajo e internados conectados a ocupaciones y carreras, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi) a individuos en necesidad.
- Actividades de preparación para entrar a la fuerza trabajadora, de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi)
- Servicios de alfabetización financiera (educación financiera), de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(xi).
- Búsqueda de empleo fuera del área y asistencia en la relocalización, de conformidad con la sección (c) (2) (A) (xi).
- Aprendizaje del idioma inglés integrado con programas educativos, de adiestramiento de conformidad con la sección 134(c) (2) (A) (xi).
- Servicios de seguimiento, de conformidad con la sección 134(c) (20(A) (xi).
- Servicios de sostén, de conformidad con la sección 134(d)(2)

## Servicios de Adiestramiento

Los servicios de adiestramiento serán provistos a adultos o trabajadores desplazados que luego de una entrevista, evaluación o asesoría y planificación de carreras por un operador de CGU o socio:

1. No puede o no ha logrado obtener o retener un empleo que lleve a la autosuficiencia o salarios comparables o mayores a su situación previa o empleo anterior.
2. Está en necesidad de adiestramiento para obtener y retener empleo que lo lleve a la autosuficiencia o salarios comparables o mayores a su situación previa o empleo anterior.
3. Tiene destrezas y cualificó para participar y seleccionar un programa de adiestramiento.

Para el ofrecimiento de estos servicios se podría utilizar entrevista, evaluaciones o pruebas recientes de otro programa de adiestramiento.

Los Servicios de Adiestramiento planificados para el Programa de Adultos.

- Adiestramiento en destrezas ocupacionales, incluyendo adiestramiento en empleos no tradicionales, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(i).
- Adiestramiento en el empleo, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(ii).
- Adiestramiento para trabajadores incumbentes, de conformidad con la sección 134(d)(4) y 134(c)(3)(D)(iii) , esta actividad enfocará en trabajadores desplazados.

- Programas que combinan adiestramiento en el lugar de trabajo con instrucción relacionada, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(iv)
- Programas de adiestramientos operados por el sector privado, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(v)
- Aumento en destrezas y readiestramiento, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(vi)
- Adiestramiento en iniciativas empresariales, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(vii)
- Empleos transicionales, de conformidad con la sección 134(d)(5) y 134(c)(3)(D)(viii).
- Adiestramiento de preparación para el empleo en combinación con otros adiestramientos de WIOA, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(ix).
- Educación para adultos y actividades de alfabetización, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x).
- Adiestramiento a la medida, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x) será utilizados de surgir la petición de patronos, mediante cambios.
- Servicios de sostén, de conformidad con la sección 134(d)(2).
- Pagos relacionados con necesidades, de conformidad con la sección 134(d)(3) según solicitud.

Servicios de Adiestramiento planificados bajo el Programa de Trabajadores Desplazados.

- Adiestramiento en destrezas ocupacionales, incluyendo adiestramiento en empleos no tradicionales, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(i).

- Adiestramiento en el empleo, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(ii).
- Adiestramiento para trabajadores incumbentes, de conformidad con la sección 134(d)(4) y 134(c)(3)(D)(iii).
- Programas que combinan adiestramiento en el lugar de trabajo con instrucción relacionada, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(iv)
- Programas de adiestramientos operados por el sector privado de, conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(v)
- Aumento en destrezas y readiestramiento, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(vi)
- Adiestramiento en iniciativas empresariales, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(vii).
- Empleos transicionales, de conformidad con la sección 134(d)(5) y 134(c)(3)(D)(viii).
- Adiestramiento de preparación para el empleo en combinación con otros adiestramientos de WIOA, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(ix).
- Educación para adultos y actividades de alfabetización, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x).
- Adiestramiento a la medida, de conformidad con la sección 134(c)(3)(D)(x) será utilizados si hay patronos que lo soliciten.
- Servicios de sostén, de conformidad con la sección 134(d)(2).
- Pagos relacionados con necesidades de conformidad con la sección 134(d)(3) utilizado de haber clientela.

## Planificación de Carreras y Manejo de Casos para Adultos y Trabajadores

### Desplazados

El Planificador de Carrera es el recurso que constituye el elemento que da integración al servicio que se ofrece a los Adultos y Trabajadores Desplazados. Son éstos los responsables de la Evaluación Objetiva, el Plan de Empleabilidad, la coordinación de los servicios educativos o de empleo, los servicios de sostén, el seguimiento y la entrada de datos al Sistema RETIS. Además, son los responsables de todo lo relativo al expediente de los participantes. El Planificador de Carreras es el especialista que manejará los servicios de adiestramiento a brindarse a los participantes.

Los Servicios de Adiestramiento pueden incluir:

- Adiestramiento ocupacional
- Adiestramiento en el Empleo (OJT)
- Adiestramiento a trabajadores incumbentes
- Programa combinado de educación y trabajo
- Programa de Adiestramiento operado por el sector privado
- Mejoramiento en destrezas y readiestramiento
- Adiestramiento empresarial
- Empleos transicionales
- Job Readiness - destreza para el trabajo
- Educación para adultos y literacia

Se ofrecerán y estarán disponibles los servicios de sostén y los pagos relacionados

con necesidad en las actividades de adiestramiento, según establecido en el procedimiento de servicios de sostén establecido para cumplir con WIOA.

Además de las actividades mediante Registro de Proveedores, existen además actividades por contrato. El Programa de Trabajadores desplazados dará énfasis en promover los servicios a los patronos para mejorar los trabajadores incumbentes que necesitan re adiestrarse y en lo cual podremos invertir hasta un 20% de los fondos del programa. A través de la Junta Local se estará promoviendo y orientando a los patronos del Área Local en particular para trabajar con los pequeños negocios (PyMES).

#### Servicios de Seguimiento

Los servicios de seguimiento serán provistos de forma que se recopile información respecto a las ejecutorias del participante y los servicios recibidos a través del arreglo de servicios WIOA. El área de Manejo de Información (MIS) será responsable del manejo de la información de las salidas y se verificará en los trimestres correspondientes la colocación y retención en el empleo. El Planificador de Carrera brindará seguimiento durante un año luego de la salida a aquellos casos que fueron colocados en empleo, para asegurar que logren la retención en el mismo, y ofreciendo servicios de apoyo, de ser necesarios.

Los Planificadores de Carrera y el personal de MIS trabajarán en conjunto para lograr un seguimiento efectivo que lleve a alcanzar los estándares de ejecución.

#### METAS DE LOS PROGRAMAS DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS

1. Metas del Programa de Adultos

La meta principal a alcanzar con el Plan del Programa de Adultos es procurar una mejor integración de los distintos servicios disponibles en el Área Local para ayudar a los participantes a ser autosuficientes y no depender de ayudas gubernamentales.

Para los años 2020-2024, nuestra estrategia principal es con el Servicio de Empleo y con las actividades e información de los diferentes programas de nuestros socios obligatorios combinados con los nuestros en los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados.

Se intenta que este sistema siga un enfoque a la medida de la clientela, para ayudar a que los participantes tengan acceso a las herramientas que necesitan para manejar sus carreras o vocaciones mediante información y servicios de alta calidad, y ayudarlos a prepararse a ser trabajadores bien adiestrados para competir por las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral de nuestra Área Local. Se enfatizará en los servicios básicos y los servicios intensivos que se realicen con el personal operacional.

El propósito fundamental del Área Local es aumentar la empleabilidad del individuo. Este planteamiento constituye la política pública adoptada por el Área Local Mayagüez-Las Marías sobre el desarrollo de los recursos humanos en el Área Local. En la implantación de esta política, el Área Local trabajará hacia el logro de las metas que se plantean a continuación y que están a tono con las Metas Estatales de Servicios.

## A. Metas Específicas

Meta 1 Proveer un sistema dinámico de servicios por medio de una mejor integración de los socios en el Área Local.

Meta 2 Ayudar en la reducción del desempleo en el Área Local, mediante el desarrollo de las destrezas de empleo significativas que sean necesarias en el mercado laboral y ofrecer adiestramientos en ocupaciones en demanda para desarrollar una fuerza trabajadora de acuerdo a las necesidades de los patronos del Área Local.

Meta 3 Realizar alianzas con otras Agencias e Instituciones, incluyendo organizaciones de fe y de base comunitaria, para ofrecer un servicio de calidad a participantes con múltiples barreras y combinar fondos de ser necesario. Algunas de estas alianzas pueden ser:

- Coalición Occidental Pro Bienestar de las Personas sin Hogar
- Corredor Tecno-económico / PRTEC
- Cámara de Comercio

Meta 4 Contribuir con el Desarrollo Económico del Área Local, proveyendo servicios de calidad a los patronos:

- Servicios de la Unidad de Promoción y Empleo del Área Local
- Visitas mensuales a patronos activos para seguimiento
- Visitas a patronos no activos para orientarlos sobre los servicios de identificar ofertas de empleo
- Servicios de Consejería Ocupacional a participantes
- Foros con la industria del área

- Presentación a SWIA y/o la Cámara de Comercio del Oeste

- Meta 5 Dar atención especial a la participación femenina en ocupaciones no tradicionales.
- Meta 6 Promover la participación de participantes adultos en las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITAs).
- Meta 7 Reducir la dependencia a la asistencia pública entre el segmento poblacional a que estamos enfocados, mediante actividades de empleo que enaltezcan sus destrezas de empleabilidad.
- Meta 8 Alcanzar los Estándares de Ejecución.
- Meta 9 Mejorar la calidad, productividad y competitividad de la fuerza trabajadora en el Área Local, para lograr un crecimiento económico sostenible.
- Meta 10 Crear Actividades Innovadoras conducentes a la colocación y retención de empleo.

#### V. Comentarios y Revisión Pública

En cumplimiento con el *Sunshine Provision*, tanto el Plan Regional 2020-2023, el Plan Local 2020-2023 y la Especificación de Trabajo 2020-2021, estarán disponible para comentarios y revisión pública, en nuestro portal cibernético [www.jlmlm.com](http://www.jlmlm.com).

Firmado por:



---

José A. Justiniano Rodríguez  
Presidente de la Junta Local de Desarrollo Laboral  
Mayagüez Las Marías

Fecha: 9 de octubre del 2020