

## DESCRIPCIÓN DE ESTRATEGIAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE LOS PROGRAMAS

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste, en aras de aumentar la capacidad de servicio para su clientela, tanto participantes como patronos, implementará múltiples estrategias que impactan los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados.

1. Incorporar los servicios del CGU en el desarrollo económico de la región, mediante la exposición de los servicios y actividades.
2. Fomentar el desarrollo de la fuerza laboral ampliando el acceso a la educación post secundaria con énfasis en programas de capacitación que sean cónsonos con las necesidades de la industria y de los clientes y participantes.
  - a. Efectuar análisis de las ocupaciones en demanda, los sectores ocupacionales en crecimiento y otros relacionados, para que en la Lista de Ocupaciones en Demanda se incluyan todas las ocupaciones en demanda, a tono con las necesidades de los patronos.
  - b. Promover la exposición de los jóvenes a las oportunidades de educación post secundaria, mediante la organización de visitas a entidades educativas, ferias de entidades educativas y otras relacionadas
  - c. Proveer las herramientas a los participantes que tienen la preparación académica, pero carecen de destrezas relacionadas con la búsqueda de empleo y otros.
  - d. Coordinar con el Programa de Educación de Adultos para que los participantes que no poseen el diploma de escuela superior lo obtengan y puedan continuar estudios post secundarios.
  - e. Coordinar con el Programa de Educación Vocacional y Tecnológica para ampliar las oportunidades de adiestramiento y capacitación de nuestros participantes elegibles para participar en sus actividades.
  - f. Ofrecer actividades de inmersión en el idioma inglés a los participantes que no lo dominan para que sean competitivos en sus estudios a nivel post secundario.
3. Estimular el desarrollo del mercado laboral mediante el incremento de los servicios que se ofrecen a los patronos, incluyendo incentivos salariales a los efectos de que puedan crear más oportunidades de empleo.
  - a. Continuar participando, activamente, en Asociaciones de Patronos, tales como: Industriales, Centro Unido de Detallistas, Cámara de Comercio, Asociaciones de Comerciantes en el ámbito

Local, Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, entre otros para promover las actividades y servicios que se ofrecen a los patronos, así como conocer sus necesidades en relación con las ocupaciones en demanda y destrezas requeridas.

- b. Participar en el Comité de Patronos, adscrito al Servicio de Empleo, para promover las actividades y servicios que se ofrecen a los patronos, así como conocer sus necesidades en relación con las ocupaciones en demanda y destrezas requeridas.
  - c. Ofrecer talleres de capacitación a los patronos en temas, tales como: Leyes de Personal y otras.
  - d. Que las facilidades del CGU estén disponibles para los patronos para actividades de reclutamiento, adiestramiento y otras relacionadas.
  - e. Ofrecer asistencia técnica al patrono para llenar propuestas relacionadas con los incentivos salariales.
4. Integrar o alinear los socios obligados y opcionales al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral a los efectos de maximizar los servicios y evitar la duplicidad.
- a. Efectuar reuniones individuales y grupales con los Socios a los efectos de integrarlos en el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral.
  - b. Integrar a los socios medulares en los procesos de planificación del Sistema.
  - c. Ofrecer seguimiento a los socios durante su participación en el Sistema.
  - d. Evaluar la ejecución de los socios en relación con su participación en el Sistema y efectuar las recomendaciones que corresponda,
5. Integrar o alinear los sectores privados y académico a fin de que la academia atempere sus currículos y ofrecimientos académicos a base de las necesidades de los patronos y el mercado laboral.
- a. Participar en reuniones a ser convocadas por el Estado con representantes de las industrias existentes y emergentes, el liderato de los sistemas públicos con inherencia en el área, educación superior, desarrollo económico y servicios de apoyo al empleo.
  - b. Involucrar directamente, en el ámbito local, a asociaciones y empresas del sector privado que tengan presencia significativa en Puerto Rico, para trabajar directamente con alianzas regionales y locales en el desarrollo de estrategias sectoriales, incluyendo la elaboración de datos pertinentes y productos de información del mercado de trabajo.

- c. Identificar oportunidades para promover la investigación académica sobre condiciones, enfoques y perspectivas del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.
  
- 6. Que la Junta Local participe activamente en el proceso de planificación regional, así como en la coordinación de actividades dirigidas a promover el desarrollo económico de la Región Sureste, de la cual formamos parte. Alinear los programas, políticas y servicios con las destrezas y demandas de las industrias, y el desarrollo regional y económico de nuestra Región.
  - a. Participar activamente en las reuniones en el Comité organizado para desarrollar el proceso de planificación regional.
  - b. Coordinar y participar en las actividades regionales que redunden en beneficio de los clientes, participantes y patronos.
  - c. Asegurarnos que los programas, políticas y servicios estén alineadas con las destrezas y demandas de las industrias, y el desarrollo regional y económico de la Región.
  
- 7. Mantener actualizada la información del mercado y la fuerza laboral con datos de alta calidad, oportunos e integrados que fundamenten las decisiones de política pública, de patronos y buscadores de empleo.
  - a. Mantener actualizada la información relacionada con el mercado y la fuerza laboral.
  - b. Que los clientes en búsqueda de un empleo tengan acceso a información fidedigna, relacionada con el mercado laboral para que sus decisiones sean unas informadas.
  - c. Que en el CGU haya acceso a programas relacionados con el mercado y la fuerza laboral.
  
- 8. Garantizar la accesibilidad (física y programáticamente) de los servicios en el Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral mejorando el acceso mediante una coordinación efectiva con los socios e implantando sistemas tecnológicos que nos permitan maximizar los servicios.
  - a. Integrar las actividades de la fuerza laboral en el CGU, a los efectos de que la clientela tenga acceso a una gama de servicios, cumpliendo así con los objetivos de la Ley WIOA.

- b. Establecer y coordinar una presencia constante, centrada en el cliente, integrada, relevante y accesible en Internet, para maximizar, integrar y coordinar la utilización de las redes sociales para difundir los beneficios y éxitos del sistema.
  - c. Ampliar los servicios que se puedan ofrecer a través de Internet. Un ejemplo de ello es la determinación inicial de elegibilidad, orientaciones sencillas sobre búsqueda de empleo y otras relacionadas.
  - d. Desarrollar procedimientos que rijan el cumplimiento del CGU, con los requisitos de igualdad de oportunidades y accesibilidad, tanto física como programática.
  - e. Establecer un servicio dedicado a atender las necesidades específicas de los pequeños y medianos comerciantes; promover el uso de las instalaciones o el personal del CGU por empresarios que lo requieran para llevar a cabo cernimiento, selección, entrevistas u otras actividades permisibles.
9. Adaptar las instalaciones físicas y sistemas de información del CGU para facilitar su uso por parte de los clientes, participantes y patronos.
- a. Que las instalaciones del CGU sean atractivas para los clientes, que se facilite su uso y la integración operacional de todos los programas.
  - b. Que las facilidades físicas estén a tono con las necesidades de los patronos para que puedan utilizar las mismas para las actividades autorizadas en la Ley.
10. Ofrecer adiestramiento continuo a los funcionarios del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral a los efectos de que los servicios que ofrezcan sean a tono con las Leyes y Reglamentación aplicable, logrando de esta manera capacitar a la fuerza laboral a base de las necesidades del mercado laboral.
- a. Reorganizar el personal del CGU en equipos funcionales a base de los servicios que prestan.
  - b. Desarrollar y mantener un programa integral de adiestramiento cruzado en coordinación con los socios, que abarque los conocimientos, las destrezas y la motivación requeridas para aumentar la capacidad, experiencia y eficiencia del personal, en el grado que sea requerido, de acuerdo con su función en el flujo de servicio.

- c. Orientar al personal encargado de la entrada de datos sobre la importancia de la validación de datos, los procesos de recopilación, y la importancia de la precisión de informes para el funcionamiento adecuado de todo el sistema.
  - d. Desarrollar y mantener una base de datos de conocimientos en línea para intercambio y difusión de conocimientos entre programas, interpretaciones, normativa e implementación de mejores prácticas en el sistema y los programas socios.
  - e. Orientar al personal que ofrece servicios a los patronos; que esté capacitado para coordinar los servicios a base de sus necesidades.
11. Mediante la identificación de recursos internos y externos, evaluar tecnologías disponibles para agilizar y maximizar los servicios que se ofrecen a clientes, participantes y patronos. Obtener la tecnología adecuada a base de los recursos existentes.
- a. Documentar los procesos para la recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los diversos programas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral.
  - b. Adelantar el intercambio de datos para compartir datos claves y la información básica del cliente con los socios, a fin de facilitar el registro integrado, agilizar la prestación y evitar la duplicidad de servicios.
  - c. Adquirir la tecnología que nos permita maximizar los servicios que se ofrecen a los clientes y participantes.
12. Actualizar, a base de la experiencia, el flujo de procesos que se está utilizando, para agilizar y maximizar los servicios que se ofrecen a clientes, participantes y patronos.
- a. En los MOU'S establecer y delimitar los roles y responsabilidades de los socios incluyendo: establecer un enfoque común del sistema como "puerta principal" de servicios de la fuerza laboral; la integración progresiva del registro de participantes.
  - b. Que los servicios sean provistos por su función, no por programas, incluida la prestación de servicios de apoyo; disponer información básica sobre otros programas en las oficinas de los programas socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso apropiado de los mismos.

- c. Adoptar procesos de evaluación inicial uniformes mediante los programas; utilizar un proceso de clasificación sistemática para evaluar las necesidades y pertinencia de los servicios para participantes; e implementar un flujo secuencial común en las unidades de servicio para la inscripción del cliente, y su progresión hacia el desarrollo de destrezas, contratación y colocación.
  - d. Mantener una unidad de servicio y divulgación del sistema dirigida a patronos, que coordine una voz única en sus comunicaciones con los patronos.
13. Mediante monitorias al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral, asegurarnos que se cumpla con las Leyes y Reglamentos aplicables a los Socios del Sistemas.
- a. Revisar las guías de monitoria vigentes, actualizarlas anualmente.
  - b. Difundir la guía en el sistema para que los programas cumplan con los objetivos del sistema de inversión en la fuerza laboral.
  - c. Efectuar monitorias periódicas para asegurarnos que se cumplen con los objetivos de la reglamentación; si los proveedores cumplen con los requisitos de WIOA; que se cumple con los requisitos de no discrimen e igualdad de oportunidades; con acción correctiva; o sanciones, si no se toman medidas correctivas.
  - d. Utilizar las monitorias para evaluar el cumplimiento del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral.
14. Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) a los efectos de que se integren efectivamente al mercado laboral.
- a. Velar porque en el Sistema de Desarrollo Laboral se ofrezcan todos los servicios de carrera aplicables a los socios del sistema.
  - b. Establecer un sistema de referidos confiable, esto nos permitirá canalizar los servicios que se ofrecen a los participantes y ofrecer seguimiento.
  - c. En relación con el Título I-B de la Ley WIOA ofrecer los servicios de Carrera Individualizados y los de Adiestramiento a base de las necesidades de los participantes. Los servicios estarán centrados en el participante y enfocados en la creación de empleos.
  - d. Ofrecer los servicios de consejería y planificación de carreras adecuados para asegurarnos que los participantes finalicen satisfactoriamente los servicios y actividades que le son ofrecidos.

- e. Referir a los participantes a las ofertas de empleo disponibles.
  - f. Ofrecer seguimiento a los participantes ubicados en empleos no subsidiados para asegurarnos que se mantengan en los empleos.
15. Capacitar a la fuerza trabajadora (jóvenes, adultos y trabajadores desplazados) en ocupaciones en demanda con énfasis en las destrezas que requieren los patronos.
- a. Mantener actualizada la información relacionada con el mercado y la fuerza laboral.
  - b. Asegurarnos que los servicios a ser ofrecidos estén a tono con las necesidades de los patronos.
  - c. En las actividades relacionadas con la preparación para la búsqueda de empleo se enfatizarán las siguientes destrezas:
    - Puntualidad y responsabilidad
    - Capacidad para seguir instrucciones
    - Trabajo en equipo
    - Comunicación oral y escrita
    - Capacidad de aprendizaje

Todos los adiestramientos estarán dirigidos a otorgar credenciales relacionadas con ocupaciones en demanda.

### **Estrategias de Integración con los Programas Medulares dirigidas a implementar las estrategias de la Junta Local**

Conscientes de la necesidad de ofrecer un mejor servicio, continuaremos orientando y capacitando, en relación con los programas y servicios que ofrecen los Socios del Sistema, tanto al personal del Centro como a los representantes y planificadores de carreras.

Se coordinará con cada Socio del Sistema el establecer una agenda de orientación y capacitación donde cada recurso ofrezca la asistencia técnica de sus servicios y los procesos de referimiento relacionados específicamente a los servicios bajo los Programas de Adiestramiento y Empleo que estos ofrecen. El Operador del Centro de Gestión Única continuará ofreciendo asistencia técnica sobre los Servicios bajo Título I-B de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) bajo los Programas: Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.

Continuaremos con el sistema de servicios mediante la red de Internet, de manera que se ofrezcan las oportunidades de acceso a estos por parte de las personas en búsqueda de empleo, así como de los patronos del Área Local.

#### I. Búsqueda de Candidatos

Para el ALDLSureste es de suma importancia el servicio a nuestra clientela y cada día nos mantenemos a la vanguardia de aumentar las oportunidades de empleo, promover la retención, y mejorar las destrezas y oportunidades de nuestros clientes y participantes, así como también de los trabajadores que actualmente se encuentran empleados en nuestra Área Local.

Las necesidades de empleo, adiestramiento y desarrollo ocupacional como limitaciones individuales y sociales son el objetivo principal por el cual trabajaremos. Las necesidades serán atendidas mediante los servicios de carrera básico e individualizado y programas disponibles en el CGU-AJC, donde les proveerá a los clientes y/o participantes atendidos la información, la asistencia en la búsqueda de empleo y adiestramiento que necesitan para el logro y obtención de un empleo. Se proveerá una oportunidad real en el mercado ocupacional a los clientes y a su vez se cubrirá la necesidad de los patronos con recursos humanos altamente capacitados y preparados. Aumentaremos la productividad de los sectores industriales y ocupacionales mediante el mejoramiento de la calidad de la fuerza laboral.

Para estos fines efectuaremos las siguientes actividades relacionadas con la Búsqueda de Candidatos:

- Pautar anuncios en la Prensa y Radio sobre los servicios disponibles de los socios mandatarios en el CGU;
- Divulgación de los servicios y actividades en página web de la Junta Local;
- Divulgación de los servicios y actividades en las redes sociales;
- Participación en eventos masivos como: Convenciones, Ferias de Empleo, Actividades Educativas, Foros Universitarios y otros;
- Establecer acuerdos y organizar eventos con entidades que ofrezcan servicios a nuestra población: Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados; y
- Coordinación de visitas a Municipios, Escuelas, Colegios, Comunidades Especiales, Hospitales y Centros Comerciales, entre otras.



Para el proceso de identificación de candidatos, en lo que a servicios relacionados a patronos se refiere, haremos uso del PRIS. El PRIS es la base de datos del estado y que permite que registremos nuestros participantes, sino que podamos procesar referidos a nuestros socios y que podamos identificar aquellos participantes que pudieran tener las destrezas o cualificaciones que los patronos buscan. De la misma forma, el CGU-AJC de Humacao cuenta con un sistema computarizado en el cual se registra la data del cliente y/o participante sobre las habilidades, destrezas, capacidades, experiencias y educación el cual nos permite preparar la Plantilla Profesional (Resume) y a la misma vez nos permite mantener un banco de recursos de candidatos potenciales en la búsqueda de empleo.

## II. Evaluación de Clientes

El CGU-AJC cuenta con personal capacitado el cual orientara sobre los servicios y evaluara cada una de las necesidades que presente el cliente y/o participante a base de los requisitos y criterios de elegibilidad de cada uno de los Socios del Sistema y los Opcionales para dirigirlo al programa de adiestramiento y empleo elegible para cubrir su necesidad.

Los oficiales de servicios básicos y el personal de servicios de empleo a través de una entrevista con el cliente completarán la solicitud universal, la 511 y la evaluación inicial en el PRIS el cual nos permitirá compartir información detallada del cliente y/o participante con los socios del sistema.

## III. Medidas Comunes

Nos estaremos reuniendo con los Programas Medulares de WIOA, para discutir los procesos que efectúan como parte de la recopilación de datos y el seguimiento que ofrecen a los funcionarios para asegurarnos con el fiel cumplimiento de las mismas.

## IV. "Common Intake"

La Junta Local, en coordinación con el Operador del CGU, se reunirá con los representantes de los Programas medulares para evaluar sus procesos de recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades, adscritos al CGU, como búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, entrevistas, avalúo referidos, entrada de datos, etc. Cuando se recopilen los

datos procederemos a uniformar los procesos, tomando en consideración las normas y reglamentación aplicables a cada uno de los Programas Medulares.

V. Plan de Adjudicación de Costos

La Junta Local es responsable de suscribir un Memorando de Entendimiento (MOU) con los socios del Centro de Gestión Única (CGU). Una de las áreas a considerar en el MOU es la negociación de los costos de operación del CGU. Como parte de los costos, se considerarán los costos de infraestructura y otros adicionales. La contribución de los socios serán los costos permitidos, razonables, necesarios y adjudicables al programa, de conformidad con los principios de costos federales. Los costos de operación, incluyendo los costos de infraestructura atribuibles a cada socio se basarán en el uso proporcional del programa del sistema de prestación de servicios y los beneficios recibidos. La metodología de distribución de costos se describirá en el Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura, que se someterá en conjunto con el MOU.

VI. Referidos para Servicios

Se establecerá una estrecha colaboración entre los socios del sistema para la atención, identificación y referidos de clientes y/o participantes a ser servidos bajo los programas de adiestramiento y empleo que estos administran con el fin de cubrir sus necesidades y poder ser reubicados en un empleo o adiestrados en una ocupación en demanda.

El mismo se hará a base de referidos a través del sistema y/o utilizando el documento de *Referido a Socios / Agencia* del CGU-AJC.

VII. Referidos para Servicios de Apoyo (también conocidos como Servicios de Sostén)

El ALDL Sureste, cuenta con un procedimiento de Servicios de Apoyo o Sostén donde se permite otorgarle, a base de su necesidad, los servicios disponibles y aplicables al participante para que pueda cubrir su necesidad y completar las metas educativas y ocupacionales en la actividad programática, de forma satisfactoria.

El Planificador de Carreras, a base de su Evaluación Objetiva y Planificación de Metas, recomendará cuál de los Servicios de Apoyo o Sostén será otorgado al participante según su necesidad.

Con la unificación de los Programas de los Socios del Sistema podremos compartir estos servicios de sostén para el beneficio de cada cliente y/o participante servido, evitando la duplicidad de los mismos. Estos son:

- Transportación
- Cuido de Niños
- Dietas
- Hospedaje
- Estipendio
- Pago Relacionado con la Necesidad (NRP)
- Licencias y Certificaciones
- Uniformes

### **Estrategias de Integración de los Socios Requeridos y Opcionales en el Centro de Gestión Única**

La integración de los Socios Medulares en el CGU-AJC facilitará al cliente el acceso directo, en un mismo lugar, a los servicios de carrera básicos, servicios de carrera individualizados y así como proveerá acceso a otros programas que administran los socios medulares y obligados relacionados con adiestramiento y empleo, que sirven a una clientela común, tomando en consideración el Memorando de Entendimiento establecido entre los socios. El Operador del CGU-AJC será responsable de integrar los programas y servicios que ofrecen los Socios del Sistema.

Para integrar a los socios al CGU-AJC, es de vital importancia que las entidades en el ámbito estatal reconozcan el sistema de gestión única como la opción principal para satisfacer las necesidades de la fuerza y el mercado laboral. Para ello, en coordinación con el Operador del CGU-AJC, se efectuarán reuniones en el ámbito local para coordinar el proceso de integración. De no ser factible, a este nivel, efectuaremos reuniones con los representantes de los socios en las entidades estatales.

Mantendremos acceso efectivo a los programas y servicios, ya sea con la presencia física de los socios, proporcionar un vínculo directo a través de la tecnología para que el personal del programa pueda

proporcionar información o servicios de forma significativa. Implica conexión directa en el sitio, en un plazo razonable, por teléfono o a través de una comunicación en tiempo real basada en “web”, con un representante del socio que pueda proporcionar información sobre programas o servicios al cliente; y excluye proporcionar un número de teléfono o el sitio para que el participante pueda accederlo o utilizarlo desde su hogar, el suministro de información, folletos o materiales, o adoptar las disposiciones necesarias para el cliente pueda recibir los servicios en otro momento posterior o en un día diferente. Otra de las estrategias será el capacitar a los funcionarios del CGU-AJC para proporcionar información a los clientes en relación con los servicios y actividades disponibles de los socios. Los socios a los que hacemos referencia son los siguientes:

1. Job Corps

Al igual que con todos los socios requeridos, coordinaremos con el programa de Job Corps para la provisión de servicios mediante el desarrollo de un acuerdo (MOU) suscrito entre las Juntas Locales, el Principal Oficial Electo y Jobs Corps. Programa de educación y adiestramiento para el empleo, para jóvenes de alto riesgo y en desventaja económica de 16 a 24 años. Ofrece actividades dirigidas a desarrollar sus destrezas académicas, vocacionales y sociales a fin de que se independicen y obtengan empleos o amplíen su educación.

2. Actividades autorizadas bajo el Título V de la Ley Federal de Americanos de Edad Avanzada de 1965 (42 USC 3056 y siguientes).

Se coordinará para la provisión de servicios mediante el desarrollo de un acuerdo (MOU) suscrito entre las Juntas Locales, el Principal Oficial Electo y el ente que administra los fondos de referencia. Programa diseñado para promover y proveer oportunidades de adiestramiento en servicios de empleo en la comunidad, dirigido a personas de 55 años o más.

3. Programas de educación profesional y técnica a nivel de educación superior autorizada en virtud de la Ley Carl D. Perkins Educación Profesional y Técnica de 2006 (20 USC 2301 y siguientes)

El Departamento de Educación (DE) es la agencia estatal responsable de administrar el programa y supervisa la Educación Vocacional o Técnica (EVT) en el sistema de educación pública, a nivel de educación secundaria y postsecundaria.

Consistente con las condiciones establecidas en un memorando de entendimiento, la información sobre la oferta de cursos de educación superior y las actividades, estarán disponibles para los individuos en todos los Centros de Gestión Única.

El programa coordina con otros programas administrados por el DE, incluyendo los programas de Educación para Adultos y Educación Especial. Las estrategias que se han diseñado para lograr una coordinación eficaz y evitar la duplicidad de servicios incluyen las siguientes:

- Las escuelas del sistema de EVT y los recintos del Instituto Tecnológico, se incluyen en la lista de proveedores de capacitación de, CGU-AJC y coordinan sus servicios y ofertas con el fin de satisfacer las necesidades específicas de los buscadores de empleo y los patronos y aseguran acceso a la EVT.
- Los programas están coordinados con el Programa de Educación para Adultos, con el fin de integrar la educación básica en la formación laboral. Esto beneficiará a los jóvenes fuera de la escuela que no han completado los requisitos de diploma de escuela secundaria y deseen participar en una formación vocacional.
- La disponibilidad de fuentes de asistencia financiera, en especial, las becas Pell, se coordinará con los Centros de Gestión Única para aquellos participantes que cualifiquen y deseen continuar estudios postsecundarios, puedan accederlas.

El DE continuará la promoción de acuerdos de cooperación con el Instituto Tecnológico y de otras instituciones públicas y privadas de educación superior, con el propósito de ofrecer a los estudiantes la oportunidad de completar un título universitario por medio de un currículo secuencial que evite la duplicidad de cursos. Además, el DE continuará ofreciendo el programa de crédito dual en el nivel secundario, mediante el cual, los estudiantes participantes completan un grado asociado en el Instituto Tecnológico de Puerto Rico a través de un currículo secuencial, además de completar el requisito del diploma de la escuela secundaria.

#### 4. Actividades autorizadas bajo el Capítulo 2 del Título II de la Ley Federal de Comercio de 1974 (19 USC 2271 y siguientes)

El objetivo principal del Programa de Asistencia de Ajuste al Comercio (TAA), es ayudar a los trabajadores que han perdido o pueden perder sus puestos de trabajo como resultado de la

competencia de comercio exterior. El programa TAA ofrece una variedad de beneficios y servicios a trabajadores elegibles, incluyendo capacitación para el trabajo, apoyo económico, asignaciones para búsqueda de empleo y reubicación, un crédito tributario para ayudar a pagar los costos de seguro de salud, y un subsidio salarial a los trabajadores de 50 años o más (RTAA). Este programa pretende proporcionar destrezas, credenciales, recursos y apoyo a los trabajadores desplazados, para lograr su pronto reingreso en la fuerza laboral.

El programa TAA está integrado en la prestación de servicios de la Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos (UETDP), del Programa de Desarrollo Laboral, y los CGU-AJC. La UETDP adelanta a las industrias los primeros servicios que precisan y determina si la industria cumple los requisitos para ser certificada dentro del marco del programa TAA. Si fuera elegible, la UETDP orienta al patrono en torno a la solicitud de certificación por parte del Departamento del Trabajo Federal. En el caso de obtener la certificación, la Oficina notificará a los trabajadores los beneficios y servicios disponibles. Este proceso dura unos 30 ó 40 días laborales. Durante este período, los trabajadores desplazados pueden obtener servicios de los Centros de Gestión Única. La mayoría de los trabajadores cumplen con los criterios de elegibilidad para trabajadores desplazados y, por tanto, pueden ingresar en el sistema de los Centros de Gestión Única inmediatamente después del anuncio de un despido. Una evaluación temprana de destrezas mejora las tasas de participación de TAA y permite a los individuos más tiempo para considerar sus opciones, incluso antes de que estos trabajadores puedan ser elegibles para TAA. Una vez que la elegibilidad TAA se haya establecido, cuando el USDOL certifica una petición, y los trabajadores hayan sido informados de que están cubiertos por una certificación, el personal de los Centros de Gestión Única seguirá sirviendo a los trabajadores certificados por TAA que estaban co-inscritos como parte del sistema prestación de servicios al trabajador desplazado, para evitar la duplicación de servicios. La financiación trenzada (“braiding of funds”) entre ambos programas también puede aprovecharse para apoyar el adiestramiento en el empleo para los trabajadores co-inscritos.

La UETDP y los servicios de TAA se integrarán efectivamente y los CGU - AJC, serán el punto principal de admisión y prestación de los beneficios y servicios del programa de TAA a participantes.

#### 5. Actividades autorizadas bajo el Capítulo 41 del Título 38 del Código de Estados Unidos

El Departamento del Trabajo y de Recursos Humanos, a través del *Jobs for Veterans State Grant* (JVSG), ofrece servicios a los miembros en transición del servicio militar, veteranos y sus familias,

proporcionando recursos para ayudar a prepararlos para obtener carreras significativas y optimizar sus oportunidades de empleo.

### ***Programa de Divulgación a Veteranos con Impedimentos (DVOP)***

Se ofrecen servicios a los veteranos y cónyuges elegibles, de acuerdo con sus necesidades. Para llevar a cabo esta reorientación, los especialistas del Programa de Divulgación a Veteranos con Impedimentos (DVOP) prestan servicios únicamente a aquellos veteranos y cónyuges elegibles con mayor necesidad de servicios.

Bajo la sección 38 U.S.C. 4103A(a), un especialista del DVOP facilita la colocación para satisfacer las necesidades de empleo de los veteranos, priorizando el servicio a los veteranos con diversidad funcional, otros veteranos con impedimentos y otras categorías de veteranos, de conformidad con las prioridades establecidas por el USDOL. Las políticas y procedimientos vigentes prohíben expresamente que especialistas del DVOP realicen funciones no relacionadas con veteranos que le resten capacidad para desempeñar sus funciones definidas por ley relacionadas con la satisfacción de las necesidades de empleo de los veteranos elegibles. Además, se llevan a cabo auditorías regulares por el DVET para asegurar el cumplimiento con las limitaciones impuestas a las funciones permisibles de los especialistas del DVOP.

Los especialistas del DVOP también dan el mayor énfasis a prestar asistencia a los veteranos que están en desventaja económica o educativa. Para asegurar que los especialistas del DVOP cumplen con las responsabilidades legales para proporcionar servicios intensivos para estas categorías de veteranos, están obligados a seguir la guía desarrollada por el USDOL para identificar los veteranos priorizados por el estatuto. Un veterano elegible o cónyuge elegible, que es identificado como con barreras significativas para el empleo, se refiere de inmediato a un especialista del DVOP o, en los casos en que un especialista del DVOP no esté disponible, a otro proveedor de servicios de carreras.

Además, tal como exige el USDOL, los veteranos entre 18 y 24 años se refieren a un especialista del DVOP para la prestación de servicios. Los veteranos también reciben servicios de reemplazo bajo un programa de Servicios de Reincorporación y Evaluación de Elegibilidad (RESEA, por sus siglas en idioma inglés) correspondiente al AF 2016. RESEA proporciona servicios de manejo de casos enfocados, incluida la orientación de reemplazo, evaluación individualizada de carrera, y asistencia para buscar empleo.

### ***Representante Local de Empleo para Veteranos (LVER)***

Los LVER realizan las funciones descritas en 38 USC 4104(b), que están relacionadas con actividades de divulgación a la comunidad de patronos y la facilitación dentro del sistema estatal de prestación de servicios de empleo. Los LVER tienen la función de promover entre los empresarios, las asociaciones de patronos y grupos empresariales, las ventajas de emplear veteranos. Siempre que aplique, estos funcionarios se integran al equipo de servicios empresariales del CGU-AJC, y como tal, sirven como miembros activos de ese equipo. Además, los LVER abogan por todos los veteranos atendidos por el sistema ante los negocios, la industria y otras organizaciones comunitarias mediante la participación en diversas actividades.

6. Actividades de empleo y formación llevadas a cabo en virtud de la Ley de Subvención de Servicios Comunitarios (42 USC 9901 y siguientes)

Se coordinarán actividades de adiestramiento y empleo con los operadores locales de los fondos CSBG (“Community Service Block Grant”) para ampliar su oferta de adiestramiento, desarrollo de capacidades y servicios de apoyo en el ámbito local. Este, es un programa que provee asistencia a los estados y comunidades locales para reducir la pobreza, para promover la revitalización de comunidades de bajos ingresos y el apoderamiento de individuos y familias de bajos ingresos para que sean autosuficientes.

7. Actividades de empleo y capacitación llevadas a cabo por el Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD)

Se proporcionará adiestramiento cruzado (“cross-training”) al personal del CGU – AJC sobre los programas de HUD. Se podrán programar actividades destinadas a prestar asistencia a las empresas con fines de lucro para llevar a cabo actividades de desarrollo económico y creación de empleo o retención para beneficiar a personas de ingresos bajos y moderados. Las actividades previstas a nivel estatal y municipal se concentran de ordinario en la provisión de infraestructura. Este es un programa dirigido a residentes de vivienda pública o de proyectos de vivienda promovidos por HUD, a fin de que



logren la autosuficiencia. Proveen servicios de adiestramiento para el trabajo y servicios de apoyo como cuidado de niños, transportación y otros.

8. Programas autorizados por la Ley Estatal de Seguro por Desempleo (de conformidad con la ley federal aplicable)

El propósito principal del Seguro por Desempleo (UI, por sus siglas en inglés) es pagar beneficios a reclamantes y asistirles a reincorporarse al mercado laboral antes de que agoten sus beneficios. La Oficina de Seguridad de Empleo, División de Seguro de Desempleo, apoyará WIOA a través del personal RESEA y destacará un miembro del personal para atender situaciones que puedan surgir con los reclamantes de UI.

El personal de RESEA se asigna al programa como un equipo para la prestación de servicios de reemplazo a los reclamantes de UI seleccionados para participar en el programa RESEA. Un miembro del personal estará disponible para trabajar con el manejo del programa. Este funcionario servirá como punto de contacto para la asistencia técnica en relación con los asuntos, políticas y procedimientos pertinentes al UI.

El enfoque garantizará que los solicitantes atendidos a través RESEA, en los Centros de Gestión Única, cumplan con los requisitos para beneficiarse de las leyes federales, que reciban un nivel adecuado de servicio, estén expuestos a los servicios de reemplazo (RES), incluyendo orientación, evaluación, plan de reemplazo individual, mercado de trabajo, información enfocada en las necesidades del solicitante, referidos a la búsqueda de empleo, servicios adicionales auto dirigidos (talleres de búsqueda de empleo, asistencia en la búsqueda de empleo, orientación laboral y referencias a otros servicios) y la revisión de elegibilidad para continuar recibiendo beneficios (IU ).

El personal de RESEA proporcionará los servicios tradicionales del programa, tales como: la revisión de elegibilidad de UI y referidos para adjudicación. Las responsabilidades incluyen el registrar los solicitantes de UI en el Servicio de Empleo, como exige la ley estatal, el referido de los solicitantes de UI a los consejeros de carrera, según se considere necesario, manejo de casos, entrevista personal uno a uno con el solicitante de UI, talleres de búsqueda de empleo, orientación sobre los servicios disponibles a través de los Centros de Gestión Única, referidos a ofertas de trabajo, de revisión de

elegibilidad de UI y ofrecimiento de información a los participantes sobre el mercado laboral. Estos servicios serán gestionados por el personal de servicio de reempleo y, en su caso, por un consejero de carrera con licencia, allí donde estén disponibles (no todas las oficinas tienen un consejero de carrera en el sitio).

9. Programas autorizados por la Parte A del Título IV de la Ley del Seguro Social (42 USC 601 y ss.), sujeto al subpárrafo (C).

Se fortalecerá la coordinación con el Programa de Ayuda Temporeramente Necesitada (TANF, por sus siglas en inglés) para identificar y aprovechar las oportunidades para entrelazar fondos, para sufragar servicios comunes, y eventualmente transicional hacia el servicio combinado a clientes bajo TANF y los programas socios. Se adiestrará a los funcionarios del CGU- AJC y se establecerá un sistema de referidos para proveer consejería ocupacional, coordinación de servicios de adiestramiento y ofrecer servicios de desarrollo y colocación de empleo para los clientes de TANF.

Se brindará a los clientes de TANF una capacidad mejorada de búsqueda de empleo, el uso de la información del mercado laboral para guiar las decisiones de empleo, adiestramiento y un aumento del nivel de los servicios de consejería individualizada, mientras TANF proporcionará un mecanismo para cumplir con el propósito de servir personas de bajos ingresos, facilitando así, el cumplimiento con los requisitos de la sección 129(a)(3)(a)(ii) y las Directrices de Planificación emitidas por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral.

El TANF es administrado por la Administración para el Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF), entidad adscrita al Departamento de la Familia. Los beneficios se hacen disponibles a las familias compuestas por uno o dos padres (uno con impedimentos), o parientes específicos con niños menores de 18 años que se encuentran bajo su cuidado, o de 18 años que esperan graduar de una escuela secundaria a los 19 años. El niño es elegible siempre que satisfaga los requisitos de asistencia obligatoria a la escuela.

Una evaluación inicial se realiza para determinar las destrezas, experiencia previa de trabajo y la empleabilidad de las personas mayores de 18 años, o menores de 18 años, si se trata de un padre que no ha completado la escuela secundaria o no asiste a la escuela. Sobre la base de la evaluación, juntamente con el participante, se establecerá un plan de responsabilidad individual. Este plan

incluye las responsabilidades de los participantes y de la agencia, los objetivos de empleo, y los servicios y actividades de trabajo necesarios para lograr sus objetivos. Además, describe los servicios de apoyo necesarios, incluyendo transporte, gastos de almuerzo, cuidado de niños, uniformes, libros, herramientas o materiales de adiestramiento.

Las actividades de capacitación y trabajo básicas, en el marco de TANF, son las siguientes:

- **Asistencia de búsqueda y preparación para empleo:** Todo nuevo participante en el programa es inscrito en asistencia para preparación para el empleo. Esta actividad consta de 4 semanas consecutivas en las que los beneficiarios participan en actividades 30 horas a la semana. El personal designado proporciona ayuda para la toma de decisiones, autoestima, actitudes hacia el empleo, elaboración de presupuestos, administración del tiempo, búsqueda de empleo, técnicas de entrevista, evaluaciones de preparación, clases, talleres, adiestramiento individual sobre escritura de resume, o creación de una empresa, entre otras habilidades. El personal también se reúne con los participantes para discutir sus objetivos y proveer asistencia durante su búsqueda de empleo.
- **Programas de servicio comunitario:** El servicio comunitario se considera una actividad de adiestramiento temporera, y proporciona a los participantes destrezas que pueden conducir a empleo, al mismo tiempo que satisfacen una necesidad de la comunidad. Esta actividad está diseñada para aquellos participantes que necesitan aumentar su empleabilidad, debido a que pudieran carecer de formación académica, destrezas ocupacionales o experiencia laboral. La participación en esta actividad implica unirse a un programa estructurado en el que los beneficiarios de TANF realizan trabajos para el beneficio directo de la comunidad bajo el patrocinio de organizaciones públicas o sin fines de lucro. Esta actividad no debe exceder los 12 meses. En caso de que el participante necesite permanecer en la actividad para mejorar sus destrezas, el manejador del caso debe documentar sus necesidades y obtener una aprobación para extender su participación durante un máximo de 6 meses adicionales. Los participantes pueden ser colocados en disciplinas tales como salud, servicios sociales, protección del medio ambiente, educación, desarrollo urbano y rural, bienestar, instalaciones públicas, cuidado de niños, recreación y seguridad pública.
- **Prestación de servicios de cuidado de niños:** Este es un programa estructurado de servicios de cuidado infantil por el cual un participante, para permitir a otro beneficiario de TANF participar en una

actividad de servicio comunitario aprobada, presta servicios de cuidado infantil. El participante que ofrece el servicio debe estar certificado como proveedor de servicios de guardería, tal como requiere el DF.

- **Educación Vocacional:** Es un programa educativo estructurado que está directamente relacionado con la preparación de los participantes para empleo en puestos de trabajo con demanda actual o emergente. Este tipo de adiestramiento proporciona al individuo los conocimientos y las destrezas ocupacionales para obtener empleo. Esta actividad no podrá exceder 12 meses y debe ser ofrecida por instituciones acreditadas. Podría incluir capacitación conducente a un grado avanzado o de bachillerato, pero no podrá exceder el período de 12 meses. Sólo se permitirá esta actividad durante el último año de estudios.
- **Empleo no subsidiado:** Pago de empleo a tiempo completo en el sector privado o público que no está subsidiado por TANF o cualquier otro fondo público. Esta actividad incluye el autoempleo y los participantes podrían llegar a ser empleados por su propio esfuerzo o guiados por el personal designado por la ADSEF.
- **Empleo privado o público subsidiado:** Es empleo remunerado, por el cual un patrono recibe un subsidio de fondos de TANF para compensar el costo de los salarios y los gastos adicionales incurridos para servir a participantes de TANF. El personal designado de TANF usará destrezas de mercadeo para alentar a los patronos a ofrecer oportunidades para estos participantes. Esta actividad no debe exceder las 52 semanas y requiere que el participante trabaje durante un mínimo de 30 horas por semana. El programa reembolsa los salarios pagados a los patronos, los servicios de apoyo (cuidado de niños, transportación y alimentación) y cualesquiera otros gastos necesarios para las actividades de trabajo o de inserción laboral, según evaluado caso por caso.
- **Experiencia laboral:** El propósito de la experiencia de trabajo es mejorar la empleabilidad de aquellos participantes que no pueden encontrar un empleo a tiempo completo sin subsidio. Las colocaciones están diseñadas para preparar a los participantes para obtener un empleo a tiempo completo sin subsidio, al asistirles con desarrollar un historial de trabajo, establecer referencias de empleo y desarrollar y mejorar sus destrezas mercadeables. El participante trabajará mientras recibe beneficios de TANF. El manejador del caso evaluará la capacidad de trabajo de los participantes y, en

consecuencia, colocará y evaluará el desempeño del participante mensualmente. La participación en esta actividad no debe exceder de 12 meses, con excepción de una extensión garantizada para 6 meses adicionales. El proveedor de trabajo firma un acuerdo que incluye el horario del participante, proporciona supervisión diaria y se mantiene en contacto con el manejador de caso para discutir el progreso del participante. Las colocaciones de experiencia de empleo se producen en cualquier comercio, incluyendo negocios, industria, gobierno y organismos no- gubernamentales.

- **Adiestramiento en Empleo (OJT):** En este tipo de adiestramiento, se recibe paga por empleo en el sector público o privado, en el que el patrono proporciona adiestramiento y destrezas esenciales para llevar a cabo un trabajo productivo. Esta capacitación es proporcionada por el patrono y se debe ser documentada a través de un plan de capacitación formal que es evaluado y aprobado por ADSEF, y el cual se incluye en un acuerdo contractual. Además, el patrono debe acordar retener al participante como empleado regular luego del adiestramiento. La duración de esta actividad está atada a las destrezas de los participantes y las necesidades del patrono, pero no excederá de los de 3 meses. El participante debe cumplir con las 30 horas por semana de trabajo requeridas bajo el programa.

Por otra parte, las actividades de adiestramiento y trabajo que se consideran como no básicas bajo TANF son las siguientes:

- **Adiestramiento de destrezas de empleo directamente relacionadas con un trabajo:** Consiste en adiestramiento o educación para destrezas laborales, que son requeridas por un patrono o necesarias para avanzar o adaptarse a la demanda cambiante del lugar de trabajo. Esta actividad también puede incluir adiestramiento para promover destrezas básicas, tales como alfabetización digital para empleo, valores del trabajo, destrezas ocupacionales y transferibles y desarrollo de cartera de trabajo.
- **Educación directamente relacionada con el empleo:** Esta actividad está dirigida a los adultos que no han recibido un diploma de escuela secundaria o examen de equivalencia. y Proporciona educación para adquirir conocimientos o destrezas en relación con un trabajo específico o una oferta de trabajo. Consiste en educación básica de adultos o preparación examen de equivalente reconocido.
- **Asistencia satisfactoria a escuela secundaria:** Esta actividad está dirigida para aquellos participantes que no han obtenido un diploma de escuela secundaria. Para los padres menores, consistirá en la

asistencia regular a la escuela secundaria o un curso conducente a equivalencia, sobre 20 horas de actividad clasificada como básica. Los adultos pueden participar en un curso que conduce a equivalencia, por un máximo de 10 horas semanales, como actividad clasificada como no básica.

## **PROGRAMA DE JÓVENES**

### **I. ESTRATEGIAS PARA LOS CATORCE (14) ELEMENTOS DEL PROGRAMA DE JÓVENES**

La Junta Estatal de Desarrollo Laboral, el 7 de julio de 2020, adoptó la Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes (DDEC-WIOA-02-20). Esta Guía tiene el propósito de describir cada uno de los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes y los resultados que se esperan en relación con estos. De la misma forma, la Guía nos instruye en cuanto a los elementos que han de ser ofrecidos a los jóvenes, de forma obligatoria, ejemplos de actividades y orientación en cuanto a qué jóvenes deben recibir los elementos particulares, entiéndase los no obligatorios.

También, la Junta Estatal de Desarrollo Laboral adoptó la Política Pública WIOA-03-20 sobre la Selección de Proveedores Elegibles de Servicios de Jóvenes. Esta política no solo establece los parámetros del proceso competitivo para la selección de proveedores elegibles, sino la obligatoriedad de contratar a los seleccionados como resultado de la competencia. Esto elimina el concepto de Registro de Proveedores y se adopta la Lista de Proveedores Elegibles de Servicios de Jóvenes.

Conforme la sección 107(d)(10)(B)(i), la Junta Local tiene la obligación de identificar proveedores elegibles por conducto de un proceso competitivo. Cónsono con esta responsabilidad, la Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste aprobó, el 3 de marzo de 2021, la Política Pública sobre la Selección de Proveedores Elegibles del Programa de Jóvenes y en aras de acceder los servicios de proveedores para el Programa de Jóvenes, se han llevado a cabo dos (2) procesos competitivos.

La Junta Local identificará y colaborará con los proveedores de servicios para jóvenes, nuevos o existentes, con el fin de incrementar los servicios para jóvenes fuera de la escuela y reconectar a estos jóvenes con la educación y el empleo.

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 lo 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 una 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 dará atención y prioridad a jóvenes referidos por el Programa de Rehabilitación Vocacional, según requerido por WIOA. También, 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:

- La Estrategia Individual de Servicios para que se desarrolle de forma tal 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.

### **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 Planificadores de Carrera 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 Planificadores de Carrera 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.

Todo el manejo de casos habrá de ofrecerse de conformidad con la Política Pública DDEC-WIOA-08-20, aprobada el 9 de noviembre de 2020 por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral y titulada: *Case Management and Record Keeping Policy*.

### **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 con las necesidades individuales de los jóvenes y los objetivos establecidos.

Los servicios de seguimiento disponibles son, sin limitarse:

- 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. También conocido como Servicios de Sostén
- b. Mentoría por adultos
- c. Consejería y orientación comprensivos

#### **i. JÓVENES EN LA ESCUELA**

De conformidad con la Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes (DDEC-WIOA-02-20), la Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste estará ofreciendo a **todos** los jóvenes en la escuela: Actividades de Preparación y Transición a la educación postsecundaria, Educación en Alfabetización Financiera, Servicios que ofrecen información sobre el Mercado Laboral, Servicios de Seguimiento y Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo. De la misma forma estaremos ofreciendo, de forma obligatoria, el elemento de Tutoría a aquellos jóvenes en la escuela que presente algún tipo de rezago académico, según sugerido en la Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes (DDEC-WIOA-02-20).

#### **ii. JÓVENES FUERA DE LA ESCUELA**

La Junta Local, siguiendo los parámetros de la Guía DDEC-WIOA-02-20 ofrecerá de forma obligatoria a todos los jóvenes fuera de la escuela los elementos de: Educación en Alfabetización Financiera, Servicios que ofrecen información sobre el Mercado Laboral, Servicios de Seguimiento y Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo y Tutoría. Este último fue adoptado por la Junta Local como elemento obligatorio para jóvenes fuera de la escuela, según sugerido en la Guía de Asistencia Técnica de los Elementos del Programa de Jóvenes (DDEC-WIOA-02-20).

### **II. PROGRAMA DE ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS**

Las actividades y servicios por ofrecerse para Adultos y Trabajadores Desplazados para el año programa 2022 se enmarcan dentro del arreglo de servicios permisibles a tono con la Sección 134 de 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.

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

#### **Elegibilidad del 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 del Trabajadores Desplazados**

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 cónyuges 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, del que dependían/dependen económicamente.
- Amas o Amos de Casa (“Homemakers”) que dependían económicamente de un familiar, pero que ya no cuenta con ese sustento económico.

### **Diseño y Organización de Servicios de Carrera Individualizados**

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”), de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(iv).
- Servicios prevocacionales 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 Apoyo, 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”), de conformidad con la sección 134(c)(2)(A)(iv).
- \* Servicios prevocacionales 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 Apoyo, 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 apoyo, 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 Apoyo, de conformidad con la sección 134(d)(2).
- \* Pagos relacionados con necesidades de conformidad con la sección 134(d)(3) utilizado de haber clientela.

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

### **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 PRIS. 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.

Se ofrecerán y estarán disponibles los servicios de apoyo 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 readiestrarse 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 las pequeñas y medianas empresas (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.