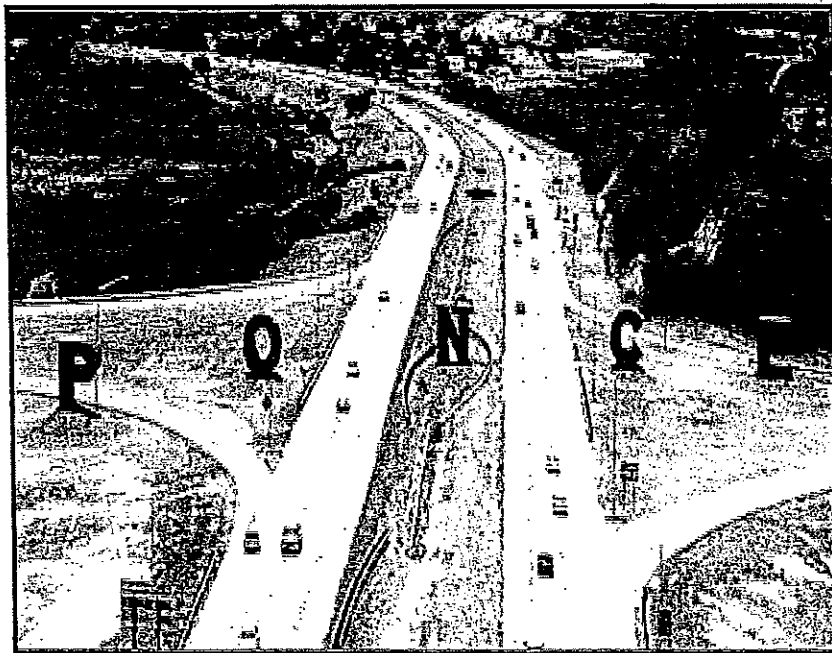


ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
PONCE

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL- PONCE WIOA

PLAN LOCAL
(ENMENDADO)
2016-2020



LEY DE OPORTUNIDADES Y DE INNOVACIÓN DE LA FUERZA LABORAL/WIOA

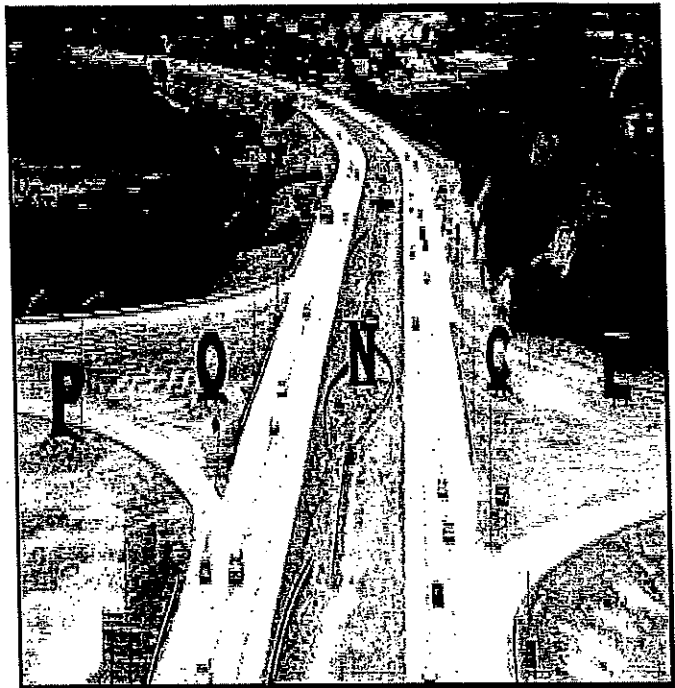
AGOSTO 2017

Síntesis

El Área Local de Desarrollo Laboral- Ponce tiene el propósito el identificar y promocional estrategias de desarrollo en la fuerza laboral que impacten positivamente en el bienestar del desarrollo económico de la Ciudad Señorial Ponce.

Este Plan Local fue desarrollado cónsono al Plan Estatal Unificado y el Plan Regional de acuerdo a las regulaciones de la Ley Pública 113-128 del 22 de julio de 2014, "Workforce Innovation & Opportunity Act/WIOA".

El Área Local- Ponce está trabajando para concretar y unir todos los esfuerzos posibles para desarrollar una fuerza laboral competitiva enfocada en un desarrollo económico saludable para beneficio de la ciudadanía de Ponce. Para ello se pretende conformar un proceso de planificación en el cual se estudiará recursos innovadores para servir mejor las necesidades de los clientes y a la vez satisfacer las demandas económicas de Ponce. Este incluye el Programa de Adultos, el Programa de Trabajadores Desplazados, el Programa de Jóvenes, el Programa de la Ley Wagner Peyser, el Programa de la Ley de Educación y Alfabetización de Adultos y el Programa de Rehabilitación Vocacional:



Introducción

En medio del debacle financiero de Puerto Rico y la situación que arrastra por años el gobierno estatal y municipal, incluyendo algunas entidades privadas del sector comercial de la Isla, es momento de reinventar en los procesos de toma de decisiones que sean de acción inmediata para enfrentar la crisis actual. Uno de los factores que influyeron durante éstos últimos tiempos en la crisis actual fue la eliminación de la sección 936, que permitía a Puerto Rico incentivar económicamente a las empresas estadounidense al excluirla de la tributación federal, no habido una política económica del Estado para inyectar economía en los municipios. Por otro lado, el endeudamiento gubernamental ha ocasionado la situación fiscal en la que se encuentra el Banco Gubernamental de Fomento (BGF) al no tener liquidez para responder a los compromisos de pagos de la deuda de P.R. y, llevará a los municipios en un momento dado a tener que reducir los gastos dramáticamente y posiblemente en algunos casos, cerrar operaciones con la probabilidad de que siga aumentado la tasa de desempleo en algunos municipios del país. Es por ello que la realidad económica nuestro país es urgente, evaluando día a día las noticias, artículos y estadísticas que muestra la situación actual de nuestro país.

El desempleo, el nivel de pobreza, la baja escolaridad y la población con impedimento son los factores mayores con los que hay que lidiar en el Área Local de Desarrollo – Ponce. No hay duda que el desempleo es uno de los mayores problemas que ha confrontado la economía de Puerto Rico a través de los años debido a los periodos de recesión por los que atravesado el país.

Es por ello se presenta en sección de análisis de situación actual del Área Local de Ponce, señalando los indicadores económicos de la zona sur, que sirve de base para la toma de decisiones al establecer el mínimo de ingresos como criterio de elegibilidad para los clientes que nos visitan, establecer las ocupaciones en demanda, identificar los proveedores de servicios para las actividades en el Sector Privado y las organizaciones comunitarias y base de fe. Por otro lado darse la tarea de capacitar y educar a la comunidad sobre las ventajas y las oportunidades que representan desarrollar las capacidades.

Por tal razón, el Área local de Ponce presenta al Programa de Desarrollo Laboral (PDL) el Plan Local a cónsono con los programas medulares del Plan Unificado y el Plan Regional, así como con los demás programas de los socios requeridos y opcionales del sistema. De igual forma, continúan las iniciativas regionales establecidas por la nueva Ley WIOA que prometen un desarrollo económico sostenido para beneficio de los participantes del Programa, los Patronos e Instituciones educativas.

Desde esa perspectiva y tomando en consideración datos estadísticos y recomendaciones de expertos en la materia. Se presenta el Plan Local 2016-2020 enfocado a restablecer el desarrollo económico saludable para la zona de Ponce y como meta principal promover el empleo en el casco urbano a través de corporaciones municipales y trabajando en equipo con la colaboración

TABLA DE CONTENIDO PLAN LOCAL

I.	VISIÓN ESTRATÉGICA Y OBJETIVOS.....	1
	A. Implementación de las Estrategias Locales	
	1. Visión	
	2. Metas de la Junta Local	
	a. Metas para el Desarrollo Económico de la Región	
	b. Metas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral	
	c. Metas de Desarrollo del Mercado Laboral	
	d. Metas de Alineación con los Socios Obligados y opcionales del CGU	
	e. Metas para la Integración del Sector Privado y Académico	
	f. Meta de Alineación de las Juntas Locales requeridas en la Planificación Regional	
	g. Metas para el uso de la Información del Mercado (LMI) y la Fuerza Laboral Estatal	
	h. Metas para garantizar la Accesibilidad de Servicios en el Sistema del Centro de Gestión Única	
	i. Metas de mejoramiento de las Instalaciones Físicas y Sistemas de Información de los Centro de Gestión Única	
	j. Metas para el mejoramiento de los Recursos Humanos que brindan servicios en los Centro de Gestión Única	
	k. Metas de Implantación y uso de Tecnologías de Información de los Centro de Gestión Única	
	l. Metas para facilitar el Flujo de Información y mejorar los procesos de los Centro de Gestión Única	
	m. Metas de Monitoria y Vigilancia de los Centro de Gestión Única	
	n. Metas para la preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada, incluyendo la preparación de jóvenes y personas con barreras de empleo y otras poblaciones de prioridad	
	o. Metas para lograr la mano de obra calificada que necesitan los empleadores y patronos	
	3. Metas de Ejecución	
	4. Metas de Avalúo	
II.	SISTEMA OPERACIONAL Y POLÍTICA PÚBLICA DE LA JUNTA LOCAL	2
	A. Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora y la Junta Local	
	1. Organización	
	2. Junta Local	
	3. Actividades de la Junta Local	

- h. El Sistema de Información de Estudiantes (SIS, por sus siglas en idioma inglés), que utiliza el sistema de datos de Educación de Adultos de Puerto Rico
- i. La Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV) mantiene el Sistema de Información de Consumidores de Rehabilitación Vocacional
- j. Bancos de Empleo
- k. Sistema de Intercambio Laboral (Labor Exchange)
- l. Sistema Integrado Administración de Clientes (SIAC)
- m. Procesos de recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades, incluidos en el CGU,, como búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, referidos y data entry etc.

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

N. Evaluación de programas (Assesment) y socios del Centro de Gestión Única

- 1. Evaluación de los programas medulares del Plan Estatal Unificado
- 2. Evaluación de los Programas Socios Obligados del CGU
- 3. Utilización de los resultados de la evaluación del CGU
- 4. Integración de la Junta Local en evaluaciones y proyectos de investigación
- 5. Alineación de Políticas Públicas

O. Datos de los Programas

- 1. Alineación e Integración de Datos
 - a. Descripción de los planes de la Junta Local para integrar los Sistema de Manejo de Información (MIS por sus siglas en inglés)
 - b. Descripción de los planes de la Junta Local para integrar los sistema de datos para facilitar la prestación de servicios de participación
 - c. Explicación cómo la Junta Local asistirá al Gobernador en la alineación de uso de la tecnología y sistemas de datos
 - d. Descripción de los planes del ALDL para desarrollar y producir los informes requeridos bajo la Sección 116, sistema de ejecución
- 2. Evaluación del éxito de los participantes luego de recibir los servicios de los programas
- 3. Uso de datos del Registro de Salarios (Wage Record Data) del Seguro por Desempleo (UI)

P. Garantías de Privacidad

Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veteranos

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

S. Atender la accesibilidad del sistema gestión única para las personas con dominio limitado del Inglés

T. Coordinación con los Programas del Plan Estatal Unificado

III.	DESCRIPCIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA LOS PROGRAMAS DE JÓVENES, ADULTOS Y TRABAJADORES DESPLAZADOS, BAJO EL TÍTULO I DE WIOA	3
IV.	COMENTARIOS Y REVISIÓN PÚBLICA	4
V.	REFERENCIAS UTILIZADAS PARA EL ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL	5
VI.	ANEJOS	6
	➤ Organigrama Centro Gestión Única	
	➤ Cuestionario de Satisfacción	
	➤ Aviso Público Programa de Jóvenes 2016-2017	
	➤ Aviso Público Revisión Plan Estratégico	

Desarrollo del Plan Local de Ponce

I. Visión Estratégica y Objetivos de la Junta Local

A. Implementación de las Estrategias

Las estrategias están enfocadas en el desarrollo económico e integral en el Área Local Desarrollo Laboral de Ponce. El objetivo está dirigido en obtener una economía estable y competitiva en la zona sur de Ponce, ofreciendo servicios completos e integrados con programa modulares del Plan Unificado, utilizando los indicadores económicos del Área Local Desarrollo Laboral de Ponce para que sirvan de base y establecer el mínimo de ingresos como criterios de elegibilidad para los clientes; establecer las ocupaciones en demanda. Identificando y aumentar los proveedores de servicios para actividades en el sector privado y organizaciones comunitarias y de base de fe. Realizar los trabajos en forma efectiva para el mejoramiento de todos los sectores públicos como el Proyecto trascendental como el Puerto de las Américas, remodelar el Aeropuerto Mercedita, desarrollar el Turismo, el crecimiento de industria local enfocadas en empleos de alta tecnología y a la vanguardia; y de expansión del mercado con exportaciones domesticas hacia los E.U. y América latina. Alcanzar un desarrollo económico sostenido para beneficiar a la población de Ponce, en especial a los participantes del Programa WIOA y garantizar la calidad y compromiso del Área Local Desarrollo de Ponce.

1. Visión del Área Local de Ponce

Nuestra visión es transformar el sistema de desarrollo económico creando un modelo socioeconómico que integre los socios del Centro de Gestión Única, impulsando la excelencia en la prestación de servicios, satisfaciendo la necesidad de los patronos y empresas privadas de nuestra Área Local. Ser la primera alternativa en la prestación de servicios y centro de referencia a clientes, patronos e industrias. Reducir la dependencia social e incrementar la productividad y la competitividad del mercado laboral.

2. METAS DE LA JUNTA LOCAL

a. Meta de Desarrollo Económico

Apoyar el crecimiento de los sectores estratégicos de desarrollo económico en el Área Local de Ponce con una fuerza laboral impulsada por avances en tecnología e innovación.

b. Meta de fuerza Desarrollo Laboral

Aumentar el nivel de educación postsecundaria y el acceso a la capacitación en sintonía a las necesidades del mercado y de los

solicitantes de empleo, para fomentar la participación en la fuerza laboral de Ponce, especialmente entre los jóvenes las personas con barreras para el empleo.

c. Meta del Mercado Laboral

Activar la expansión del empleo privado, especialmente para los jóvenes, como un medio para contra restar las limitaciones fiscales impuesta sobre el sector público.

d. Metas de Alineación con los Socios Obligados de CGU

Establecer proceso sistemático en los servicios de socios obligados del CGU. Implementar y mantener una estructura de gobierno eficaz ágil y no redundante para apuntalar el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de Ponce. Maximizar los fondos disponibles y apalancar fuentes de fondos no tradicionales para apoyar el mejoramiento del sistema.

e. Metas para la integración de Sector Privado y Académico

Involucrar a las personas trabajadoras privadas en las construcción y mantenimiento del sistema de la fuerza laboral de Ponce a través de la facilitación de un marco para la planificación, desarrollo y gobierno de un sistema impulsado por el empleo que se adapte a las necesidades de las empresas e industrias locales, de los buscadores de empleo y las personas que enfrentan barreras para el empleo.

f. Meta de alineación de la Junta Local requeridas en la planificación Regional

Dirigir la Junta Local hacia concertar el sistema de la fuerza laboral mediante el alineamiento de los programas, políticas y servicios con las destrezas, demanda de las industrias, empresas y el desarrollo área de Ponce y económico.

g. Meta de Información del Mercado y la Fuerza Laboral Estatal

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

h. Meta de accesibilidad del sistema del Centro de Gestión de Gestión Única

Mantener el sistema del Centro de Gestión Única del Área local de Ponce accesibles, física y programáticamente para buscadores de empleo y los patronos, para satisfacer las necesidades de educación ocupacional y de empleo.

i. Meta de las Instalación del Sistema del Centro de Gestión Única

Planificar las instalaciones del Centro de Gestión Única para mejorar la experiencia de los clientes, facilitar su uso y la integración operacional de los programas.

j. Meta del Personal del Sistema del Centro de Gestión Única

Operar el CGU con el equipo de personal alerta, preparado y comprometido con la misión del programa.

k. Meta de implantación y uso tecnología de información del Centro de Gestión Única

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

l. Metas para facilitar el flujo de información y mejorar los procesos del CGU

Actualizar el flujo de trabajo del Centro de Gestión Única para apoyar la integración de operaciones que estén centradas en la prestación de servicio al cliente.

m. Metas de monitoria y vigilancia del Centro de Gestión Única

Nuestra Área Local de Ponce cuenta con los controles internos adecuados establecidos por el Centro, además de los establecidos por la Junta Local WDB tales como: el Manual de Auditoría Interna y los Procedimientos aprobados para las monitorias y vigilancia de nuestro Centro Gestión Única. Como entidad de servicio se establecen controles que velan por el fiel cumplimiento de las exigencias actuales de nuestra sociedad y nuestro sistema de gobierno. Es por estos que se establece un área que vele y garantice un servicio de calidad, excelencia y sana administración y desarrollo de los programas. Para cumplir con estas exigencias el Área Local cuenta con el personal en el área de auditoría y monitoria. Ellos tienen la responsabilidad de realizar auditorías y monitorias para asegurar una eficiente utilización de los recursos y manejo de los fondos asignados, realizar monitorias que midan la ejecución, desarrollo operacional y programático. La Junta Local a través de intervenciones será responsable

de la vigilancia y el cumplimiento de las funciones de monitorias. Las áreas a considerar para intervenir son: Fiscal, Recursos Humanos, Programática y la de Tecnología.

El área de auditoria y monitorias cumplirá anualmente con los siguientes objetivos básicos:

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

En el área de monitorias es velar que el Centro Gestión Única haya cumplido con la integración de los servicios de empleo de la Ley Wagner Peyser y que se estén ofreciendo todos los servicios de dicha Ley a la clientela que visita el Área Local. Y por último vigilar que el Centro Gestión Única también cumpla con las prioridades establecidas en la Ley WIOA relacionadas a los veteranos y sus esposas.

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

Ofrecer una evaluación especializada de consejería a participantes el cual pueden proporcionar información y orientación a clientes sobre oportunidades de empleo, las tendencias y otros recursos de la comunidad que pueden beneficiar a los solicitantes de empleo. Garantizar el acceso a

la fuerza laboral a personas con barreras de empleo. Identificar e integrar forma activa a participantes con impedimentos leves en clases regulares de educación de adultos. Garantizar la igualdad de acceso y promover activamente los programas de formación y empleo no tradicional. Servir a personas con impedimentos a fin de preparar e integrarlo en la fuerza laboral.

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

Identificar las necesidades del sector industrial y las empresas de Ponce.
Identificar Oportunidades de empleo para las personas capacitadas.
Implementar estrategias locales que sean utilizados para mejorar el sistema de desarrollo de la fuerza laboral cómo incorporar las PyMEs. Mercadear el sistema con programas Departamento Desarrollo Económico y Comercio.

3. Metas de Ejecución

Tabla 1 Empleo segundo trimestre luego de la salida, se proyecta una medida de ejecución en el Programa Adulto, Trabajadores Desplazados y Jóvenes aumento en el porcentaje del nivel esperado a comparación a lo propuesto.

Tabla 2 Empleo cuarto trimestre luego de la salida, según se mueva el desarrollo económico en el Área Local de Ponce se espera que el porcentaje del nivel esperado para el 2020 vaya en aumento.

Tabla 3 Ganancias promedios segundo trimestre luego de la salida, a medida que se mueva los empleos, las ganancias promedio según el nivel propuesto a lo esperado vaya en aumento.

Tabla 4 Tasa de logros credenciales, según el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce trabaje efectivamente con los referidos a adiestramiento técnicos, el nivel propuesto y esperado ira en aumentando, todo esto considerando las carreras en demandas.

Tabla 5 Mejoramiento de Destrezas medibles, se espera que el nivel propuesto y esperado presente un pequeño aumento.

Tabla 6 Efectividad en servicios a los patronos, la proyección a los cuatro años se espera que el porcentaje de nivel propuesto y esperado se reduzca un poco presentando un mínimo cambio.

Tablas de Proyección de Medidas de Ejecución para los Programas Medulares de WIOA a continuación:

Medidas de Ejecución para los Programas Medulares de WIOA

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

Programa	AP 2016 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2017 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2018 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2019 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2020 Nivel Propuesto/Esperado
Adultos	35 % / 35 %	34 % / 36 %	50% / 50.8 %	55.9 %/ 63.9 %	70.1 % / 76.5 %
Trabajadores Desplazados	61 % / 63 %	54.8 % / 64 %	58% / 50.2 %	71.5 % / 72 %	69.8 % / 70.1 %
Jóvenes	41 % / 41 %	42 % / 42 %	52.1 % / 53.6 %	54.5 %/ 56 %	57.1 %/ 58 %
Educación para Adultos	34 % / 34 %	36 % / 38 %	47.1 % / 49.2 %	50.2 %/ 50.5 %	55.9 %/ 59 %
Wagner-Peyser	/	/	/	/	/
Rehabilitación Vocacional	/	/	/	/	/

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

Programa	AP 2016 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2017 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2018 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2019 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2020 Nivel Propuesto/Esperado
Adultos	30 % / 34 %	35 % / 35.5 %	36 % / 37 %	38 % / 39.8 %	43 % / 43.5 %
Trabajadores Desplazados	38.1 % / 42 %	40 % / 42 %	40 % / 41 %	42 % / 44 %	46.1 % / 47.8 %
Jóvenes	52 % / 55 %	54 % / 56 %	25.5 % / 54 %	55 % / 55 %	59 % / 59 %
Educación para Adultos	41 % / 43 %	40 % / 45 %	45 % / 47.5 %	48 % / 48.5 %	49 % / 49 %
Wagner-Peyser	/	/	/	/	/
Rehabilitación Vocacional	/	/	/	/	/

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

Programa	AP 2016 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2017 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2018 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2019 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2020 Nivel Propuesto/Esperado
Adultos	\$2,400 / \$2,400	\$2,300 / \$2,500	\$2,600 / \$2,600	\$4,800 / \$5,700	\$6,300 / \$6,650
Trabajadores Desplazados	\$2,600 / \$3,000	\$3,000 / \$3,050	\$4,200 / \$5,050	\$6,100 / \$6,800	\$6,850 / \$7,300
Jóvenes	\$2,000 / \$2,200	\$2,100 / \$2,400	\$2,250 / \$2,500	\$2,500 / \$2,680	\$3,250 / \$3,800
Educación para Adultos	\$2,300 / \$2,500	\$2,750 / \$3,700	\$4,000 / \$4,350	\$4,300 / \$4,850	\$5,050 / \$5,650
Wagner-Peyser	/	/	/	/	/
Rehabilitación Vocacional	/	/	/	/	/

Tabla 4: Tasa de Logro de Credenciales

Programa	AP 2016 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2017 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2018 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2019 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2020 Nivel Propuesto/Esperado
Adultos	60 % / 64 %	62 % / 65 %	59 % / 60 %	61 % / 63 %	64 % / 65 %
Trabajadores Desplazados	58 % / 58 %	58 % / 59 %	58 % / 60 %	63 % / 65 %	62 % / 65 %
Jóvenes	32 % / 32 %	33 % / 33 %	42 % / 44 %	48 % / 56 %	48 % / 56 %
Educación para Adultos	45 % / 47 %	50 % / 58 %	58 % / 60 %	59 % / 61 %	60 % / 63 %
Wagner-Peyser	/	/	/	/	/
Rehabilitación Vocacional	/	/	/	/	/

Tabla 5: Mejoramiento de Destrezas Medibles

Programa	AP 2016 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2017 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2018 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2019 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2020 Nivel Propuesto/Esperado
Adultos	60 % / 62 %	61 % / 63 %	58 % / 60 %	61 % / 65 %	63 % / 65 %
Trabajadores Desplazados	56 % / 58 %	59 % / 59 %	55 % / 59 %	56 % / 61 %	59 % / 62 %
Jóvenes	34 % / 35 %	36 % / 38 %	39 % / 41 %	37 % / 41 %	41 % / 44 %
Educación para Adultos	37 % / 39 %	40 % / 41 %	51 % / 53 %	54 % / 55 %	56 % / 58 %
Wagner-Peyser	/	/	/	/	/
Rehabilitación Vocacional	/	/	/	/	/

Tabla 6: Efectividad en Servicios a los Patronos

Programa	AP 2016 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2017 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2018 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2019 Nivel Propuesto/Esperado	AP 2020 Nivel Propuesto/Esperado
Adultos	90 % / 93 %	87 % / 90 %	90 % / 95 %	92 % / 94 %	90 % / 92 %
Trabajadores Desplazados	87 % / 89 %	87 % / 88 %	92 % / 92 %	86 % / 92 %	83 % / 87 %
Jóvenes	91 % / 92 %	90 % / 91 %	83 % / 85 %	87 % / 90 %	90 % / 90 %
Educación para Adultos	88 % / 90 %	87 % / 87 %	85 % / 86 %	83 % / 87 %	83 % / 88 %
Wagner-Peyser	/	/	/	/	/
Rehabilitación Vocacional	/	/	/	/	/

4. Metas de Avalúo (Assesment)

Las evaluaciones tiene el propósito de medir los programas en su mejoramiento de los servicios del Área Local. Los mecanismos de medición serán formulados para medir el desempeño de las estrategias sectoriales y de metas ocupacionales de acuerdo con los procedimientos establecidos para cada programa y el sistema en conjunto. Los resultados e información obtenidos en la evaluación ayudan al Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce a manejar los servicios con responsabilidad, desarrollando estrategias para el mejoramiento de los servicios del Programa con el CGU. Se espera reducir el tiempo de prestación de servicio, mejorar la accesibilidad a la información e instalaciones físicas, ampliar los servicios de apoyo entre otros.

Por otro lado la evaluación es una herramienta de medición que nos sirve de base para identificar los indicadores económicos a considerar que nos permiten establecer el mínimo de ingreso como criterios de elegibilidad para los clientes y establecer las ocupaciones en demanda, aumentando los proveedores de servicios para actividades en el sector privado y organizaciones comunitarias de base de fe.

Algunas metas a considerar son : identificar los recursos de su entidad según la responsabilidad y actividad realizada, aumentar el nivel educación post secundaria, insertar lenguaje y requisitos que apoyen programas de aprendizaje, cumplir con los niveles de ejecución de los programas, con respecto a número servido de participantes, alcanzar los niveles de ejecución 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, identificación cual es el porcentaje de los participantes que obtuvieron empleo sin subsidio, relacionado con el adiestramiento a través del Programa de Título 1-B y establecer el costo promedio para aquellos que recibieron servicios de carrera y de adiestramiento durante el último año programa y los tres años anteriores.

Las evaluaciones suministradas en el Área Local Desarrollo Laboral, las misma se encuentra en la partes de los anejos.

II. Sistema Operacional y Política Pública de la Junta Local

La Sección 107 de la Ley de Innovación y Oportunidad para el Desarrollo de la Fuerza Trabajadora (WIOA) faculta a la Junta Local (WDB) para establecer la política Pública a seguir en el Área Local de Desarrollo Laboral implementar la Ley. Los Fondos para cubrir estos gastos operacionales forman parte de la partida de la Administración y Programa asignados mediante fórmula por el Gobierno Federal bajo la Ley WIOA al Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce.

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

La Ley de Innovación y Oportunidad de la fuerza trabajadora (Workforce Innovation and Opportunity Act –WIOA) en su sección 107 establece funciones y responsabilidades de la Junta Local de Desarrollo Laboral (WDB) entre estos el Plan Local de Inversión que establece actividades y servicios a ofrecerse en el sistema a nivel Local así como también establecer las políticas públicas del Área Local de Desarrollo Laboral del Municipio Autónomo de Ponce en adelante denominado ALDL de Ponce.

1. Organización

La Junta Local está organizada en su mayoría por miembros que pertenecen al Sector Empresarial y oficiales de las Instituciones Educativas. El Presidente de la Junta Local tiene que ser un representante de este sector de acuerdo a las reglamentaciones de WIOA. El Presidente designa un comité de trabajo para cumplir con las diferentes responsabilidades requeridas por Ley. Ver anejos, listados de composición de la Junta Local Ponce WDB.

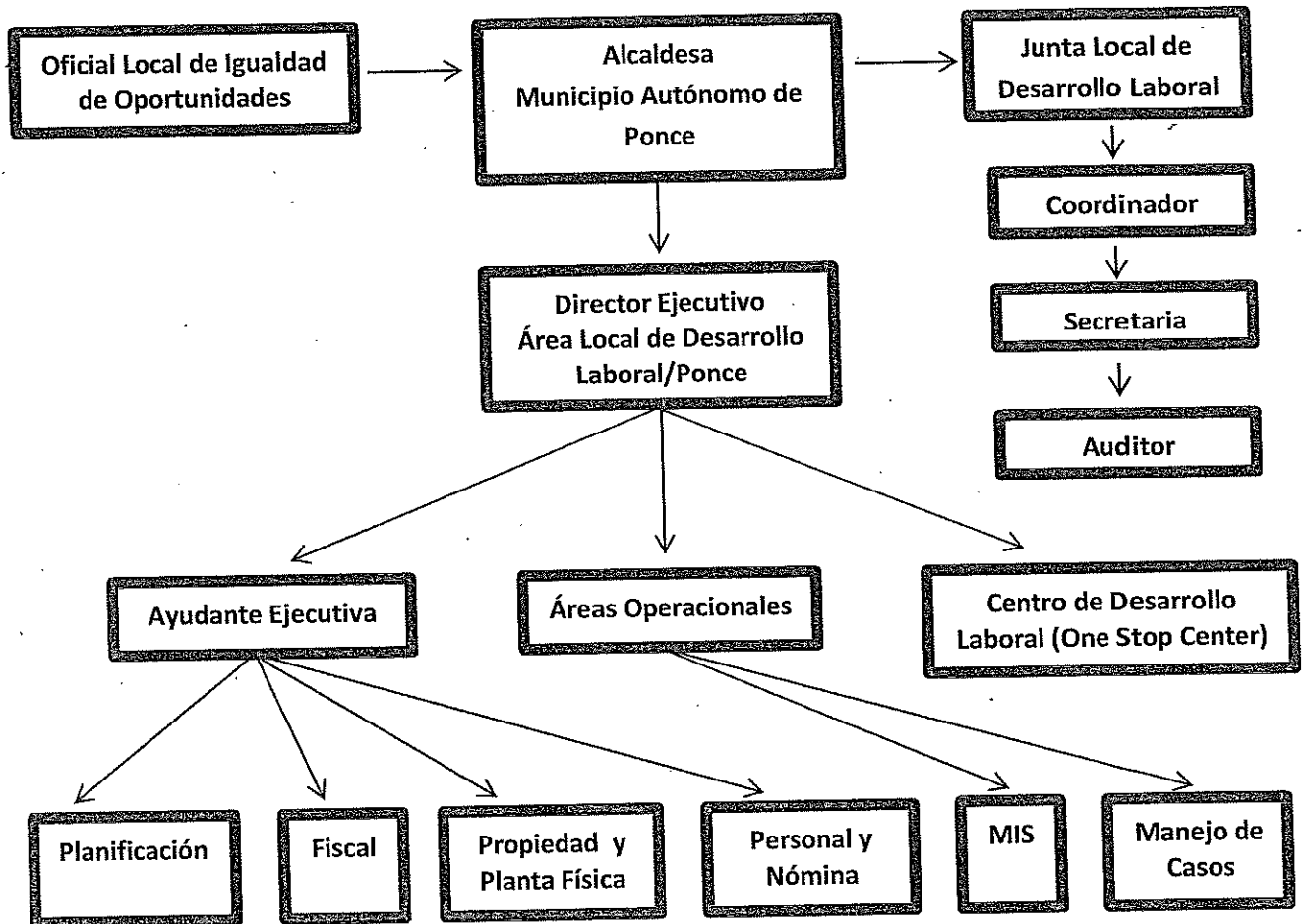
El sistema de prestación de servicios a nivel local está alineado a los programas básicos en conjunto a los socios requeridos CGU. Basado en una integración enfocada en el cliente con un mejoramiento continuo, apoyado en guías adecuadas que contribuyen a una integración entre los programas, la Junta Local, el operador del CGU y los proveedores de servicios.

El sistema del Centro de Gestión Única contará con el personal del servicio de Empleo y Título I, con apoyo directo del operador CGU y todos los programas adicionales requeridos por Ley como Wagner Peyser, Rehabilitación Vocacional, Departamento de Educación entre otros.

Se incluye organigrama del Centro Gestión Única en la partes de los anejos.

La estructura organizacional de la Junta se presenta en el Diagrama de Organización de la siguiente manera:

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INTERNA



2. Junta Local

DESCRIBIR COMPOSICIÓN DE LA JUNTA ESTATAL

La Junta Estatal implementará sus funciones bajo la sección 101(d) de WIOA provea una descripción de la estructura operacional de la Junta y sus procesos decisionales para asegurar que dichas funciones se llevan a cabo. La Junta Estatal fue habilitada localmente mediante la Ley 171-2014 y la OE-2014-064, para promover la planificación y coordinación de los programas de empleo y adiestramiento de forma integral a nivel estatal. El DDEC debe proporcionar apoyo a la Junta, a través de su Programa de Desarrollo Laboral, que también administra el Título I de WIOA y el TAA. La Junta tiene responsabilidades de planificación y coordinación relacionadas con el apoyo federal recibido a través WIOA y otros programas de desarrollo laboral.

EL FUNCIONAMIENTO INTERNO

- Desarrollar, implementar la modificación del Plan estatal
- Establece la revisión política de programa a nivel estatal y recomendaciones sobre las medidas que deben ser tomadas, para alinear los programas de desarrollo de la fuerza laboral de una manera que apoye un sistema de desarrollo de la fuerza laboral abarcador y coordinado por el Estado.
- Revisar y formular observaciones sobre los Planes del Estado para programas y actividades de los socios de gestión única que no son programas básicos.
- Coordinar mejor, alinear la duplicación entre los programas y actividades llevadas a cabo a través del sistema.
- Desarrollar estrategias para apoyar el uso de las rutas ocupacionales con el fin proporcionar a las personas, incluidos los adultos con bajas destrezas, los jóvenes y las personas con barreras para el empleo, con las actividades de Inversión en la fuerza laboral, educación y servicios de apoyo para obtener o mantener empleo.
- Desarrollar estrategias para el alcance efectivo y un mejor acceso para los individuos y los patronos que podrán beneficiarse del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.
- Designar las Áreas Locales bajo la sección 106(a) y los principales funcionarios.
- Desarrollar y mejorar continuamente el sistema de gestión única en las Áreas Locales y Socios.
- Apoyar la prestación efectiva de servicios a los trabajadores, las personas en búsqueda de empleo y patrono.
- Desarrollar estrategias para la capacitación del personal de los programas respaldados bajo el sistema.

- Elaborar y actualizar las medidas de desempeño del Estado incluyendo los niveles ajustado para evaluar la efectividad de los mismos.
- Identificar y difundir la información sobre las mejores prácticas.
- Revisar las políticas a nivel estatal que afecten la prestación de servicios coordinados a través del sistema.
- Mejorar a nivel tecnológico las facilidades para facilitar el acceso y mejorar la calidad de los servicios y actividades de CGU.
- Desarrollar estrategias de alineación de los sistemas de tecnología y datos a través de los programas de socios del CGU.
- Desarrollar fórmula de asignación para la distribución de los fondos para actividades y empleo.
- Preparar informes anuales.
- Desarrollar un sistema de información del mercado de trabajo.
- Desarrollar otras políticas que puedan promover los objetivos de todo el Estado para mejorar el desempeño del sistema.

A continuación otras actividades de la Junta para beneficio del Programa:

- Coordinar con asociaciones y con las organizaciones comunitarias o con base de fe para ofrecer a los participantes, servicios de apoyo. Planificar ferias de empleo.
- Promover y proteger los programas de empleos y la capacitación para los veteranos.
- Llevar a cabo investigaciones relacionadas con la atención de las necesidades de educación y empleo. Llevar a cabo evaluaciones y asistir al Área Local.
- Apoyo al desarrollo de programas alternativos, apoyo a la prestación de carrera y educación financiera. Difundir la lista de proveedores elegibles para jóvenes.
- Prestación de servicio de Respuesta Rápida, actividad de monitoria, seguimiento y control.
- Asistencia técnica al Área Local que no cumple con las medidas de ejecución.
- Desarrollar estrategias para servir eficazmente a las personas con barreras para el empleo, estableciendo política pública de acuerdo a los requerimientos de la Ley WIOA.

EL PROCESO DE DESARROLLO DE POLITICA PÚBLICAY FUNCIONES DE LA JUNTA

- Desarrollar el Plan Estratégico Anual y sus modificaciones, analizar las ocupaciones en mayor demanda, negocia las medidas de ejecución entre otros, y presta vigilancia (monitoria, evaluación, auditoría) a las actividades que realiza el sistema.
 - En colocación con la Alcaldesa selecciona el operador del Centro de Gestión Única.
 - Identificar proveedores elegibles para ofrecer servicios intensivos y adiestramiento para los programas de Adulto y Trabajadores Desplazados.
 - Estable acuerdos y negocia las medidas de ejecución con la Alcaldesa y el Programa Desarrollo Laboral.
 - Asiste al Programa Desarrollo en el desarrollo de un sistema de estadísticas de empleo.
 - Apoya a los patronos con servicios relacionados a sus necesidades.
 - Dar seguimiento al funcionamiento integrado del sistema Local.
 - Desarrollar actividades de desarrollo económico y hacer contactos con los patronos para promover la participación del sector privado en la inversión para el desarrollo de la fuerza trabajadora.
- A continuación los comités de la Junta:

DESIGNACION DE LOS COMITÉS PERMANENTES DE LA JUNTA LOCAL

COMITÉ DE JOVENES

Christian Pagan Mercado (x) Presidente
Yolanda Burgos Montes (X)
Luayda E. Ortiz Orsini (x)
Yadira Sánchez Cortes
Michelle Ortiz López
María Cristina Zayas (x)

COMITÉ OPERACIONAL CENTRO DEL SISTEMA DE GESTION UNICA

Edgar R. Vázquez Colón (x) Presidente
Iván Figueroa González (x)
Ing. Luis G Rodríguez Fernández (x)
José Bibiloni del Rio (x)

SOCIOS (CGU)
SOCIOS (CGU)
SOCIOS (CGU)

COMITÉ PERSONAS CON IMPEDIMENTOS

Yolanda Burgos Montes (X) Presidente
Ramón L. Negrón Torres (x)
Candy León Ribas (x)
María J. Banchs Cabrera
SOCIOS (CGU)

COMITÉ DE PLANES Y PROPUESTAS

David Southgate (x) Presidente
Ramón L. Negrón Torres (x)
Zulma L. Rivera Santos (x)
Ing. Alvin Tollinchi Delgado (x)
Raúl Borrero Cuello (x)
Prof. Dalmid Correa Gonzalez (x)

COMITÉ EMPRESARIAL

Raúl Borrero Cuello (x) Presidente
Dilia Rodríguez Besosa (x)
Lcdo. Carlos B. Pagán Rivera, CPA (x)
Luayda E. Ortiz Orsini (x)
Zulma L. Rivera Santos (x)
Ramón L. Negrón Torres (x)
Christian Pagan Mercado (x)
Nydia Rivera Matos
José A. Ruiz Arzola (x)
Glorymar Morales Rivera
Nancy Mejias Gonzalez
Ing. Alvin Tollinchi Delgado (x)
Prof. Dalmid Correa Gonzalez (x)

3. Actividades de la Junta Local

La Junta Local en sus reuniones en pleno cada dos meses promueve la participación de sus miembros ofreciendo cross training entre ellos; en donde se le ofrece información escrita relacionada a la nueva Ley WIOA. También desarrolla seminarios continuos de capacitación dirigidos a sus miembros para su debido apoderamiento de las funciones y deberes bajo la nueva Ley WIOA. Se mantiene comunicación informativa de interés vía correo electrónico con los miembros de la Junta. La Junta tiene la responsabilidad de establecer un programa de adiestramiento y seminarios para todo el personal que labora

en el Centro Gestión Única, que estos ofrezcan un servicio al participante que acelere el paso al mundo del trabajo.

La Junta Local de Ponce realizará algunas Actividades de Desarrollo Económico dirigida a los pequeños y medianos comerciantes, empresarios, industriales y público en general de la zona sur la cual ayuda a los miembros a llevar a cabo sus efectivamente y al desarrollo del área que servimos.

B. Implementación de las Estrategias de la Junta Local

Implementación de las estrategias se ha tomado en consideración el desarrollo económico de la región específicamente el área de Ponce como indicadores que sirvan de base para establecer los criterios de elegibilidad para clientes, establecer ocupaciones en demanda que este a la vanguardia de las necesidades del mercado.

1. Estrategias que implementará la Junta Local de Ponce incluyendo las asociaciones con la industria o con industrias en demanda, ocupaciones y Desarrollo de Carrera (Pathway).

Estrategias de Desarrollo Económico

- a. Llevar a cabo gradualmente la nuevas reglamentación de la Ley WIOA implantadas bajo el liderato del DDEC, alentar la coordinación entre la Junta Local con el Programa de Desarrollo Laboral para fomentar las oportunidades de empleo, mediante promociones de empresas privadas orientadas por Agencias de gubernamentales.
- b. Promover las medidas de oposición de despidos e intervenir en los procesos previstos que conduzcan al cierre o reubicación de los lugares de empleos, asegurando que el sistema conserve el empleo en todas las áreas establecidas. Colaborar con las actividades de respuesta rápida del PDL con la orientación y ayuda en el cierre de negocio o empresa. Ofrecer a empresarios que carecen de espacio las facilidades físicas de los salones de conferencias de la Junta y del Programa.

Estrategias de Fuerza Desarrollo Laboral

- a. Dar prioridad a los servicios y la coordinación entre los programas básicos y programas socios para ampliar la educación, experiencia de trabajo y resultados de empleo para jóvenes fuera de la escuela.
- b. Promover activamente los servicios de transición pre empleo para los jóvenes con impedimentos.
- c. Expandir la exposición temprana de los jóvenes en la escuela a la gama de oportunidades de carreras y de educación superior disponibles a través del sistema de la fuerza laboral.

- d. Continuar proporcionando el examen de College Board de forma gratuita a todos los estudiantes matriculados en el sistema público región de Ponce en los grados 11 y 12.
- e. Mejorar la coordinación con los programas de internado residencial que combina la educación, el adiestramiento y la preparación laboral, consejería y servicios de apoyo para beneficiar a los jóvenes más vulnerables en el área de Ponce.
- f. Implementar el Programa de Aprendizaje Registrado.
- g. Coordinar con el Consejo Estatal de Educación Vocacional y Técnica del DE, el DTRH y la industria, el ofrecimiento de educación para ocupaciones de alta demanda, altas destrezas y tecnológicamente avanzadas.
- h. Atender la necesidad, capacitar sobre destrezas de empleabilidad, especialmente en relación con la preparación de un buen resume, la búsqueda de empleo y entender las expectativas laborales, así como para adquirir destrezas de vida, incluyendo la administración del hogar, la educación financiero, conciliar las responsabilidades del trabajo y la crianza de los hijos, y competencias relacionadas.
- i. Mejorar el alcance de las actividades alfabetización en el idioma Inglés en toda la población de buscadores de empleo que precisen destrezas en el idioma inglés.

Estrategias del Mercado Laboral

- a. Coordinar con entidades estatales encargadas de certificar la concesión de incentivos contributivos estatales para facilitar su cumplimiento con mandatos relacionados de creación de empleo a través de los recursos calificados del sistema de la fuerza laboral, especialmente, de los trabajadores más jóvenes y las personas con impedimentos.
- b. Mejorar la disponibilidad de información del Mercado laboral sobre autoempleo y promover el emprendimiento y la expansión de las PYMES entre adultos elegibles, los trabajadores desplazados y la juventud, como una alternativa posible, viable y gratificante para el empleo.

Estrategias de Alineación del Sector Privado y Académico

- a. Convocar a los representantes de la industria, empresarios existente de Ponce y emergentes claves para trabajar de manera sistemática, con la utilización del Centro de Gestión Única del Área Local Desarrollo de Ponce; a través de formuladores de políticas para ayudar a la Junta en el desarrollo de apoyo a las estrategias sectoriales y los caminos ocupacionales.
- b. Aprovechar el liderato del DDEC para convocar las organizaciones representativas sector económico como industrias entre otros, para apoyar a la Junta Local a entrelazar las actividades de desarrollo de la fuerza laboral Ponce.
- c. Involucrar directamente a asociaciones y empresas ponceñas que tenga presencia significativa en trabajar con alianzas regionales y locales en el desarrollo de

- estrategias sectoriales, incluyendo la elaboración de datos pertinentes y productos de información del mercado.
- d. Identificar oportunidades para promover la investigación académica sobre condiciones, enfoques y perspectivas del sistema de desarrollo de la fuerza laboral.
 - e. Establecer un servicio dedicado a las necesidades específicas de PyMEs y promover el uso de las instalaciones o el personal del Centro de Gestión Única de Ponce, por empresarios que requieran de los servicios para llevar a cabo cernimiento, selección, entrevistas u otras actividades permisibles.

Estrategias de Alineación de la Junta

- a. Equipar la Junta Estatal con los recursos operacionales necesarios para llevar a cabo sus funciones de convocatoria bajo WIOA.
- b. Adoptar un soporte común para adelantar la adopción del Plan Local y Regional por parte de las Juntas locales, los líderes de programas y los funcionarios electos que optimice la integración de los programas y la implementación de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales.
- c. Adoptar y adaptar las metodologías provistas por el USDOL para acelerar la implementación de estrategias sectoriales y rutas ocupacionales.

Estrategias de Información del Mercado y la Fuerza Laboral

- a. Garantizar la disponibilidad y acceso a información y orientación necesarias para tomar decisiones informadas sobre adiestramiento y carreras (incluido STEM) como acceso a servicio de educación, capacitación y apoyo que necesita para competir en los mercados de trabajo actual y futuros.
- b. Equipar a la Junta Estatal para ejecutar la función de planificar sobre programas básicos, socios del sistema entre otras; la accesibilidad, confiabilidad, escalabilidad, interoperabilidad y documentación de los sistema de la fuerza laboral recopilación y producción de datos; y a concertar la presencia del sistema en la Internet.
- c. Mantener una presencia activa en el Sistema de Intercambio de registro salariales (WRIS y WRIS2) y colaborar con los productores federales de información de la fuerza laboral para asegurar que Puerto Rico sea incluido en sus productos y publicidad de datos con el fin de facilitar los procesos de planificación bajo WIOA y la comparabilidad.
- d. Asegurar la coordinación continua entre la Junta Estatal y el Negociado de Estadísticas del DTRH para suministrar datos actualizados, fiables y accesibles a todas las partes interesadas en el sistema de la fuerza laboral.
- e. Implementar y estandarizar la prestación de informes de nivel ejecutivo sobre resultados de educación y empleo a través de los programas de la fuerza laboral dirigidos a los encargados de formular políticas públicas.

2. Estrategias de Junta Local para alinearse con los programas medulares y lograr un sistema integrado.

Estrategias de Alineación con los Socios Obligados y opcionales del CGU

- a. Obtener y asegurar el apoyo continuo y la participación de las agencias del gobierno estatal en la formación de alianzas de varios sectores y aprovechar fuentes discrecionales de fondos para financiar educación, adiestramiento, empleo y actividades de apoyo.
- b. Insertar en el Área de Ponce rutas ocupacionales, programas de aprendizaje, programas de adiestramiento para trabajadores incumbentes a nivel estatal, entre otras actividades.
- c. Activar la participación de servicios vocacionales al comité de empresarismo y otras entidades de coordinación, existente con el fin de ampliar la gama de empresas que proporcionen oportunidades de empleo a las personas con impedimentos.
- d. Fomentar en el Área local de Ponce medidas de reducción de impuestos y otros beneficios, para compensar a las empresas y los patronos que patrocinen la implementación de las estrategias local a través de su utilización de los recursos y servicios proporcionados por el sistema de fuerza laboral.
- e. Proveer capacitación y adiestramiento a socios del sistema CGU sobre la implementación de las estrategias sectoriales, el análisis del mercado, integración de patronos, crear alianzas y el diseño de rutas ocupacionales y programas de adiestramiento pertinentes para la empresa, entre otros.
- f. Aprovechar el desarrollo de iniciativas bajo los programas de Título II para adelantar implementación rutas ocupacionales a través de las necesidades del mercado, educativas, de adiestramiento y servicios de apoyo de jóvenes y adultos.
- g. Desarrollar indicadores y herramientas de medición, informes y mecanismo de difusión para evaluar los resultados de la implementación de estrategias del Área local y rutas ocupacionales.

Estrategias de Accesibilidad del sistema del Centro de Gestión Única

- a. Reconocer el sistema del Centro de Gestión Única de Ponce como la principal opción para acceder a servicios integrales de desarrollo de la fuerza laboral.
- b. Desplegar la estructura acuerdos de entendimientos (MOUs) necesaria para integrar las instalaciones y programación de actividades de la fuerza laboral a ser realizadas en el centro principal y sitios afiliados, enfatizando la complementariedad e integridad de los servicios en la zona de Ponce, incluyendo las zonas rurales.
- c. Designar un grupo de trabajo en el cual se pueda establecer y coordinar asistencia al cliente constante sobre el sistema de desarrollo de la fuerza laboral y para maximizar,

- integrar y coordinar la utilización de las redes sociales con el propósito de llegar a la juventud y difundir los beneficios y la efectividad del sistema.
- d. Crear una identidad y mensaje común para el sistema de la fuerza laboral que brinde apoyo al mercadear los servicios CGU a clientes atípicos, solicitantes altamente calificados y así atraer una gama de patronos.
 - e. Desarrollar criterios y procedimientos en el CGU de Ponce con los requisitos de igualdad de oportunidades y accesibilidad tanto física como programática partiendo de las guías emitidas por el USDOL (ODEP).

Estrategias de Personal del Sistema del Centro de Gestión Única

- a. Reorganizar el personal del CGU en equipos funcionales.
- b. Desarrollar y mantener un programa integral de adiestramiento cruzado acordado entre socios del programa que abarque los conocimientos, las destrezas y la motivación requerida para aumentar la capacidad experiencia y eficiencia del personal en el grado que sea requerido de acuerdo con su función en el flujo de servicios.
- c. Capacitar al personal encargado de las funciones de 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 correcto funcionamiento de todo el sistema.
- d. Desarrollar y mantener en Área local de Ponce 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. Disponibilidad de personal capacitado para coordinar los servicios que sean apropiados, actividades a través de los programas de los socios del Centro de Gestión Única y para aumentar la conciencia empresarial sobre estrategias sectoriales.

Estrategia del Flujo de Procesos del Sistema del Centro de Gestión Única

- a. Establecer una infraestructura de acuerdos (MOU's) para establecer y delimitar los roles y responsabilidades de los programas socios incluyendo: establecer un enfoque común del sistema como entrada de servicios de la fuerza laboral; la integración progresiva del registro de participantes; garantizar que los servicios son provistos por su función, no por programas, incluida la prestación de servicio de apoyo; disponer información básica sobre otros programas en las oficinas de los programas de socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso apropiado de los mismos; adoptar procesos de evaluación inicial uniformes a través de 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.

- b. Mantener una unidad de servicios y divulgación del sistema dirigida a patronos, que coordine una voz única para la red del Centro de Gestión Única en sus comunicaciones con los patronos.
- c. Aprovechar los recursos de la CCE para proporcionar servicios personalizados a negocios.

Estrategias de la Instalación del Sistema de los Centro de Gestión Única

Desarrollar una estrategia de diseño unificada para las instalación del Centro de Gestión Única, una vez se complete la integración inicial de personal y usuarios, que integre criterios con respecto a la ubicación de instalaciones en relación con los servicios y su accesibilidad así como las relaciones entre los programas y cualidades ambientales entre otras consideraciones.

Estrategias de las Tecnologías de Información del Centro de Gestión Única

1. Documentar la recopilación de información, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los varios programas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral y componer la hoja de ruta para orientar la implementación de soluciones en el manejo de caso, el intercambio de información entre los sistema de respaldo, y cambios en las operaciones de los programas, incluyendo el ingreso, co-inscripción, clasificación e informes de desempeño.
2. Adelantar el intercambio de datos mediante la creación de APIs para compartir datos clave y la información básica del cliente a través de los programas socios, a fin de facilitar el registro integrado, agilizar la prestación y evitar casos duplicados de servicio en el área local de Ponce.
3. Estabilizar las aplicaciones de manejo de caso (SIAC, CRIS, SIS) mediante la ampliación de su capacidad para reunir datos sobre los indicadores de desempeño y producir informes trimestrales y anuales sobre los programas básicos de acuerdo con los requerimientos de la reglamentación propuesta.

Estrategias de Monitoria del Sistema del Centro Gestión Única

1. Revisar las guías de monitoria vigentes actual y repetir dicha actividad anualmente y difundirlas a través del sistema para asegurar que los programas cumplan con los objetivos del sistema de inversión en la fuerza laboral, incluyendo: mecanismos de inspección, si la calidad y los resultados del programa 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.

C. Estrategias de Integración con los Programas Medulares dirigidas a implementar las estrategias de la Junta Local.

1. Búsqueda de candidatos

Establecer un esfuerzo eficaz de divulgación y búsqueda de candidatos en la Región, mediante esfuerzo común de las dos ALDL, en la cual se pueda identificar los clientes conforme a los requisitos de los patronos, brindando también apoyo en la programación de las entrevistas con los patronos. Se establecerá divulgación de todos los servicios disponibles del Centro de Gestión Única del ALDL de Ponce con las regiones, referente a aumentar la inscripción de clientes, intercambio de información sobre el mercado de empleo, adiestramientos, servicios de apoyo, recursos relacionados con empleos disponibles, establecimiento de un proceso de comunicación entre los Centros de Gestión Única de las ALDL de la Región, para establecer revisión periódicamente sobre los servicios de calidad que se ofrecen a los clientes en el Área Laboral Desarrollo de Ponce.

2. Evaluación de Participantes

Los participantes del programa luego de los servicios pasaran a una evaluación para determinar las destrezas del trabajo y preparación. Esta debe medir los niveles de independencia, integración, inclusión y productividad alcanzada por el participante.

3. Medidas comunes

Las ALDL, las Juntas Locales y los principales oficiales electos de la Región establecerán una infraestructura de acuerdos (MOU's) para establecer roles y responsabilidades de los socios de programas, incluyendo; el establecimiento de un enfoque común del sistema de servicios de la fuerza laboral, la integración de un registro de participantes, garantizar que los servicios sean provisto por su función, no por programas, prestación de servicios de apoyo, brindar información básica sobre otros programas de la oficina de los socios; asegurar el conocimiento del personal sobre los referidos y el uso de los mismos; adoptar procesos de evaluación uniforme a través de los programas; implementar un proceso de clasificación sistemática para evaluar las necesidades y pertinencia de los servicios para los participantes; implementar una secuencia en los tipos de servicios para la inscripción del cliente y su progreso de desarrollo de destrezas, contratación y colocación, crear una unidad de servicios y divulgación sistema dirigida a patronos y aprovechar los recursos de CEE para proporcionar servicios personalizados a negocios.

4. La Inscripción Común de los Participantes (Commom intake)

Se establecerá un proceso para documentar la recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los clientes en los diversos programas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral de Ponce a través de los socios de las ALDL de

la Región, con el fin facilitar el registro integrado. Teniendo en consideración un manejo de caso con capacidad para reunir datos sobre indicadores de desempeño que puedan producir informes trimestrales y anuales sobre programas básicos, de acuerdo con los requisitos de la reglamentación propuesta.

5. Plan de Adjudicación de Costo (Cost Allocation Plan)

El ALDL de Ponce desarrollara unos Acuerdos de Colaboración o Memorando de Entendimiento donde se detallaran los deberes y responsabilidades de cada parte concerniente. Incluirá el desarrollo de un Plan de Adjudicación de Costos.

6. Referidos de Servicios

El Centro de Gestión Única de Ponce está diseñado para la participación de patronos, clase trabajadora, instituciones educativas y comunidad en general. La sección 678.500 de la Reglamentación WIOA, dispone el diseño de un Acuerdo de Colaboración, que incluye a los socios medulares. A los mismos socios les corresponde estar representados en el Sistema de Servicios Integrados para ofrecer los servicios básicos carreras de orientación y consejería según lo requiere la Ley WIOA y que corresponde a cada uno de ellos según el programa que representan. El ALDL de Ponce hará referidos mutuamente a los clientes que así se determine y sea necesario. Utilizando un formulario de referido uniforme.

7. Referidos para Servicios de Sostén

El propósito de los servicios de sostén es reducir las barreras económicas que limitan la participación efectiva de los clientes tanto Adultos, Trabajadores Desplazados, como Jóvenes de forma tal que estos puedan completar su participación en el adiestramiento o actividad en la que están nombrados. Algunos de los servicios de sostén son; dieta, transportación, alojamiento, cuidado de niños y envejecientes, servicios de salud y medicinas y estipendios o incentivos (pago relacionado por necesidad, NRP). El ADLD de Ponce podrá referir clientes de un ALDL a otro para servicios de sostén siempre y cuando haya fondos disponibles. Utilizando un formulario de referido uniforme.

8. Otros

Las Juntas locales de las ALDL de la Región en la medida que sea posible deberán aprovechar otras inversiones federales (de estar disponible) que propendan a mejorar el acceso a programas de desarrollo laboral en las instituciones educativas buscando oportunidades de financiamiento competitivo adicional que puedan beneficiar a cualquier de los componentes del sistema de desarrollo laboral, entre otras subvenciones y programas que representen oportunidades adicionales. También las Juntas Locales en

cuanto a los gobiernos locales podrán alentar a los principales oficiales electos a implantar medidas de reducción de impuestos municipales y conceder otros beneficios para incentivar a las empresas y patronos para la creación de nuevos empleos en la Región. Las aportaciones locales se definirán como cualquier gasto o contribución no federal que se utilice para apoyar los programas incluyendo efectivo y las contribuciones en especies.

D. Integración de Servicios de los Socios Requeridos y opcionales de CGU

El Área Local de Ponce presenta un plan que mantenga un acceso efectivo a los programas y servicios de los socios requeridos en el Centro de Gestión Única con el personal del Programa capacitado y con presencia física, y con el programa de socio en el centro para proporcionar información a los clientes acerca de los programas, servicios y actividades disponibles a través de programas socios con conexión directa en el sitio por teléfono o el sitio web que se pueda acceder.

Programa de Socios requeridos y autorizados bajo el Título I de WIOA, se incluye Wagner Peyser, Departamento de Educación y Rehabilitación Vocacional. La coordinación e integración de los servicios para los participantes en los Centro de Gestión Única tiene el propósito de promover actividades conjuntas de capacitación para involucrar a la comunidad empresarial en las iniciativas que identifican a trabajadores de edad calificados. La integración de servicios promueve la eficiencia al cliente y evita duplicidad de los servicios a través de colaboración internos de programas básicos y la red del Centro de Gestión Única de Ponce esperando beneficiar de un nivel más intenso de búsqueda de empleo con los referidos al programa de reemplazo y evaluación de elegibilidad en coordinación con programas de Rehabilitación Vocacional del Seguro por Desempleo y el Programa de Compensación de Seguro por Desempleo, el servicio de empleo, Veterano, Depto. de la Familia, Job Corp, Oficina Procurador de las Personas Edad Avanzada y Retirada, Proveedores de Educación con base comunitaria que garantice al Área Local de Ponce la igualdad de acceso y promueve activamente los programas de formación y empleo no tradicional.

El Área Local Desarrollo Laboral de Ponce configurará su Centro de Gestión Única con los siguientes socios en el cual se trabajaran con acuerdo (MOU) requeridos. El organigrama del Centro Gestión Única se presenta en la partes de los anejos.

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

Las actividades descritas en el Área Local de Ponce están conforme a los requisitos aplicables a cada programa. La prestación de los servicios de los programas básicos y de los socios requeridos se orientará a tono a la necesidad del cliente y enfocada en su mejoramiento continuo. Los servicios servicio están apoyadas por guías que alinean los

programas, la Junta, El operador y proveedores. Es decir, la calidad de los servicios se basa en ofrecer a los clientes de la región sur un proceso estructurado y enfocado por áreas funcionales en el caso Área Local de Ponce la integración del servicio está liderada por un personal servicio de empleo y Título I, en coordinación del operador del Centro y con los recursos del Título II y el Programa de Rehabilitación Vocacional, programas requeridos como Depto. de la Familia, Programas SBA(programas de empleo y capacitación de la Administración de pequeños negocios), Path zone, Depto. Educación entre otros tal como lo establece la sección 361.305.

En caso de que el cliente sea un joven; se identifica la necesidad y se colabora con algún proveedor nuevo o existente de servicio para incrementar los servicios si este fuera un joven fuera de la escuela, a través de la Ley WIOA para reconectarlo con la educación y el empleo, a esta población clave por el Programa de Educación de Adulto y Alfabetización; si este fuera el caso.

Por otro lado, si los esfuerzos de capacitación para el trabajo, se diera en un adulto. La Ley WIOA tiene la flexibilidad en el Área Locales. El programa favorece la implementación de los programas de Pre-aprendizaje y aprendizaje registrado para ampliar las oportunidades ocupacionales con una formación centrada en la industria como mecanismo para apoyar la disponibilidad de la mano de obra.

El Área Local de Ponce a través de política pública puede proveer puesto de trabajo transicional a individuos, que consta de experiencia de trabajo subsidiado, por tiempo limitado, en el sector público, privado o sin fines de lucro, para personas con barreras para empleo que están crónicamente desempleados o tienen un historial de trabajo inconsistente. Se le puede ofrecer servicios de apoyo. Y para los trabajadores desplazados, con la política pública en el Área Local de Ponce. Se le puede ofrecer capacitación a trabajadores incúmbete para ayudar a evitar posibles despidos de empleados, especialmente de aquellos que suponen un impacto. De igual manera se favorecerá la capacitación a la medida con el fin de satisfacer las necesidades especiales de un patrono o grupo de patrono. En estos caso el Título II, Programa de Educación de Adulto con parte de la red del Centro de Gestión Única puede contribuir a que los participantes logren un diploma de escuela secundaria; transiten a la educación post secundaria y adiestramiento integrados. El Departamento de Educación ha establecido como prioridad convertir a los participantes en bilingües. El objetivo es desarrollar las destrezas y conocimientos necesarios a fin de que los participantes puedan obtener, retener o mejorar su empleo. Los servicios que ofrecerá el Área Local de Ponce para buscadores de empleo en el Centro Gestión Única se trabajará utilizando el modelo de flujo general comenzando con:

- Saludo e identificación, el operador identifica y válida la información a través de un manejo de caso y refiere directamente al personal que coordina los servicios,

por otro lado los buscadores de empleo se sirven con prontitud por el personal de servicio de empleo asignado a esta tarea funcional.

- El personal de Wagner Peyser y Título I se encarga de dirigir para proveer orientación a clientes y ayudarlos a comprender de forma general, los servicios ofrecidos a través de la red Centro Gestión Única.
- Si el cliente opta por servirse a sí mismo de los recursos disponibles para buscar empleos, preparar resume, usar el teléfono y otros recursos, será guiado al Centro de Gestión Única. El personal disponible para ayudar a los clientes con ayuda en el análisis de las ofertas y la información disponibles.
- Los solicitantes de empleo deben pasar por una evaluación para determinar sus destrezas de trabajo y preparación. La evaluación es una herramienta con el fin de dar cuenta de las necesidades de información que requieren todos los programas básicos y socios requeridos de modo que se facilite el servicio conjunto al cliente.
- Aquellos clientes que no se encuentre preparado para el empleo se refiere al programa adecuado para recibir asistencia. El personal capacitado evaluará eficazmente la elegibilidad de los participantes para los mismos y evita tocar puertas equivocadas y la duplicación de la prestación de servicios y asegura el uso eficiente de los recursos del programa y el logro de resultados.
- Se ofrecerán los servicios básicos ocupacionales, de forma individualizada o a través de cualquier otro servicio permisible que sea requerido por el participante para conseguir o mantener un empleo una vez listo para el empleo el programa podría llevar a cabo cualquier actividad de colocación de empleo prevista por el programa o referir al participante al servicio de empleo.
- Si se considera para empleo, se conduce a recibir los servicios de trabajo, incluyendo referidos a empleo y el seguimiento tras la colocación y se le proporcionar un manejador de caso por un período de no menor de 12 meses, si no logra la retención, el personal Wagner Peyser determinará qué servicios adicionales, incluyendo los de apoyo podrían ser necesario para lograr un resultado de empleo.
- Los servicios seguirán disponibles a los participantes hasta que obtenga la colocación de un empleo sin subsidio con el fin de cumplir con el propósito de WIOA. Después de una colocación el período de seguimiento será ofrecido por un período no menor de 12 meses.

F. Coordinación, Integración y Prestación de Servicios a Patronos

Tomando en consideración el análisis de situación actual de la Región Sur de Puerto Rico, se ha trabajado en coordinación con el sector privado para restablecer el desarrollo económico saludable para la zona de Ponce y promover el empleo, pero para ello hay que trabajar en equipo con la colaboración de las empresas privadas. En ese sentido la prioridad

es atender las necesidades de negocios específicos de PyMES y patronos; que a su vez el Área Local le provea el uso de las instalaciones y personal del Centro de Gestión Única entre patronos que lo requieran para llevar a cabo entrevista entre otras cosas, siendo un centro competitivo con promotores de empleo para planificar y ejecutar actividades de forma coordinada. Es importante señalar que el centro está estructurado de manera organizado para satisfacer las necesidades no solo del cliente, sino como de patronos con necesidad de reclutamiento de personal capacitado, entrevista y colocación de empleo.

En la prestación de servicios a patronos se incluye:

- Entrevista y selección de candidatos altamente calificados y diestro para atender la necesidad.
- Promover información del mercado laboral
- La Junta Local a través del comité de empresarismo o asociaciones del sector privado entre otras, crear políticas públicas para adiestramientos y empleo de la fuerza laboral a nivel local.
- Utilización del Centro de Gestión Única para divulgar ofertas de empleo.
- Ofrecer incentivos, subsidios y servicios de apoyo, certificaciones a los empleados que requieran para ser empleados. Estos estarán disponibles al momento de solicitarlo.

Además de los servicios técnicos prestados a patronos, la integración del DTRH permite el acceso a otros servicios como crédito contributivo por oportunidad de empleo(WOTC) es un incentivo federal concedido a patronos del sector privado a cambio de que recluten personas de doce grupos poblacionales que enfrentan barreras significativas para empleo. Este programa se facilita el acceso de las personas específicas a buenos puestos de trabajo y a que se muevan de la dependencia económica hacia la autosuficiencia.

Por otro lado, la Junta Estatal de Inversión en la Fuerza Laboral expidió el 25 de junio de 2015, la Orden Ejecutiva de la Junta Estatal de Inversión en la Fuerza Laboral para establecer como Política Pública que los Fondos a otorgarse bajo las Leyes WIA y WIOA sean prioritariamente dirigidos a los Jóvenes que están fuera de la escuela, manteniendo también como objetivos de sus beneficios a personas desplazadas, desempleados y adultos mayores de 55 años a través de las pequeñas y medianas empresas según la Ley 62 de junio de 2014. Por ende el Área Local debe enfocar sus servicios para atender las PyMES, considerando la reglamentación de WIOA y la necesidad de cumplir con las medidas de ejecución entre DOLETA y el DDEC.

Durante los últimos años el Programa ha servido pequeñas empresas como las siguientes:

TABLA DE MICROEMPRESAS ÁREA LOCAL DE DESARROLLO DE PONCE

MICROEMPRESAS	EMPLEADOS DE LA EMPRESA ANTES DE CONTRATO DE AREA LOCAL	PARTICIPANTES	INVERSION
Policlínica Familiar del sur (2013)	0	4	\$ 22,004.50
WI pet Store INC (2013)	2	9	\$ 39,585.00
Pizzalato	0	16	\$ 88,136.40
Proscenium	0	4	\$ 13,050.00
Fundación Biblioteca Hernández Colón(2015)	4	5	\$ 25,665.00
El Carrucho (2015)	0	2	\$ 3,480.00
Crepe Makers	0	19	\$ 58,723.60
BB Music Store	0	8	\$ 32,470.00
TOTAL	6	67	\$ 283,114.50

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

Como parte del mejoramiento en brindar a los participantes las herramientas para el fortalecimiento de los servicios del Área Local de Ponce y evitar la duplicidad de los servicios, el Área Local cuenta con alianza en el sector educativo de la zona sur, especialmente con el Departamento de Educación, que cuenta con educacional vocacional y técnica para adoptar un marco común para apoyar la implantación de rutas ocupacionales, según se establezca el caso de esta manera se pueda alinear los sistemas de educación y de la fuerza laboral.

Por otro lado al trabajar con la colaboración con instituciones educativas, incluyendo las universidades de la región el Área Local de Ponce puede ofrecer los servicios de orientación entre otros que le viabilicen la oportunidad al cliente diversidad de opciones educativas que involucren a los proveedores educativos y adiestramientos para tener una implementación exitosa del Programa de Aprendizaje Registrado.

El Área Local cuenta con los servicios para estudiantes con impedimentos, Ley 51-1996, los cuales son elegibles para recibir servicios, se gradúen del sistema y atender las necesidades

de desarrollo laboral de la población en la región Sur en ocupaciones con gran demanda que requiere destrezas medias o altas implique el uso de la alta tecnología avanzada.

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

El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce es la unidad que opera la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA). En el caso del Municipio Autónomo de Ponce existe un Área Local que responde a la Junta Local y a la Alcaldesa del Municipio Autónomo de Ponce que es la Presidenta de la Junta de Alcaldes. Entre las funciones administrativas es ofrecer servicio de apoyo al área programática en cuanto a la planificación, presupuesto, finanzas, personal entre otros y en la parte operacional proveer las herramientas necesarias al Área Local para brindar los mejores servicios a los participantes que le permitan alcanzar las metas establecidas y cumplir con los reglamentos que establece la Ley WIOA, así el Área Local de Ponce pueda ofrecer un Centro de Gestión Única realmente competitivo y retador para el sector económico de la zona, evaluando y creando políticas públicas acorde a la necesidades existente que presentan los indicadores que marca una economía inestable en Ponce. Las estrategias adoptadas incluyen la participación de algunos proveedores de servicios de adiestramientos los cuales son registrados en la lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento, como socios colaboradores para la creación de empleo que vayan a la vanguardia a la necesidad industrial, local entre otros.

Los procedimientos requiere que la Junta Local analice el impacto de factores económicos, geográficos y demográficos y las características de las poblaciones atendidas por los proveedores, incluyendo al acceso a los servicios, determina las ocupaciones para las que se solicita los servicios de adiestramiento, los cuales son ocupaciones en demanda en la región geográfica en este caso Ponce, mantener el proceso de determinación de elegibilidad inicial de proveedores abierto durante todo el año, establece los criterios de elegibilidad, los requisitos y los niveles mínimo de desempeño para los proveedores de adiestramientos adicionales a lo exigido por la Junta Estatal donde se aplique en el área específica, salvaguardar la confidencialidad de la información de identificación personal de cualquier archivo de educación, invitar a las instituciones educativas públicas y privadas, y organizaciones comunitarias a presentar solicitudes para la determinación de elegibilidad inicial como proveedores de adiestramiento para ocupaciones en demanda, promover la inclusión automática en la Lista Estatal de Proveedores y adoptar procedimientos relativos a re adiestramiento en el empleo, adiestramiento a la medida, a empleos transicional. Por último el operador del sistema de Gestión Única debe recopilar la información del desempeño y determinar si los proveedores cumplen con los criterios establecidos. A continuación el listado de proveedores certificados por la Junta Local:

Programa de Desarrollo Laboral
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

Programas Recomendados para Inclusión en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento

Ponce

Año Programa 2016

Programa	O*NET	Duración	Fondos Título IV	Costo	Proveedor	Municipio	Elegibilidad	Nuevo	% Ret. Adiestr.	% Empl.	Sueldo Prom. Inicial	% Empl.	% Ret. Empleo	Sueldo Prom. Inicial	Logro Cert. Licencia	Logro Grado Acad.	WIA	
Guardia de Seguridad	33-9032.00	480 HRS	NO	\$4,638.29	Academia Ponceña Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$3,480.00	100						100
Chef Profesional	35-2014.00	1125 HRS	SI	\$8,742.75	Academia Serrant Ponce	Ponce	Continua	NO		71	\$3,480.00	71						100
Machinist/Tool Maker	51-4111.00	800 HRS	SI	\$7,249.00	Academia Serrant Ponce	Ponce	Continua	NO		70	\$2,153.00	86						100
Repostería y Panadería	51-3011.01	900 HRS	SI	\$6,995.00	Academia Serrant Ponce	Ponce	Inicial	NO		74	\$2,153.00	78						100
Carnicero y Tabajero	51-3021.00	400 HRS	NO	\$4,500.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$3,000.00	100						100
Carnicero y Tabajero	51-3021.00	400 HRS	NO	\$4,500.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$3,000.00	100						100
Administrador Asst. Industria de Bebidas y Alimentos	35-3021.00	885 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$3,000.00	100						100
Administrador Asst. Industria de Bebidas y Alimentos	35-3021.00	885 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$3,000.00	100						100
Técnico Operaciones de Seguridad, Inteligencia, Investigaciones y Prevención de Pérdidas	33-9032.00	885 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$3,000.00	100						100
Técnico Operaciones de Seguridad, Inteligencia, Investigaciones y Prevención de Pérdidas	33-9032.00	885 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Inicial	NO		100	\$3,000.00	100						100
Administrador en Venta, Publicidad y Mercadeo	41-3099.00	885 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$5,000.00	100						100
Administrador en Venta, Publicidad y Mercadeo	41-3099.00	885 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Continua	NO		100	\$5,000.00	100						100

Programa de Desarrollo Laboral
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
Programas Recomendados para Inclusión en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento
Ponce
Año Programa 2016

Programa	O*NET	Duración	Fondos Título IV	Costo	Proveedor	Municipio	Elegibilidad	Nuevo	% Ref. Adiestr.	% Empl.	Sueldo Prom. Inicial	% Empl.	% Ret. Empleo	WIA		
														Sueldo Prom. Inicial	Logro Cert. Licencia	Logro Grado Acad.
Técnico de Registro, Inventario, Despacho, Distribución y Manejo de Mercancía, Logística Marítima y Transportación	43-5071.00	885 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Inicial	NO		100	\$5,000.00	100				100
Técnico de Registro, Inventario, Despacho, Distribución y Manejo de Mercancía, Logística Marítima y Transportación	43-5071.00	1110 HRS	NO	\$7,000.00	American Business and Technical College, Inc.	Ponce	Inicial	NO		100	\$3,000.00	100				100
Tecnología en Electromecánica Automotriz Avanzada	47-3024.00	800 HRS	SI	\$7,491.00	Automeca Technical College	Ponce	Continua	NO		30	\$10,088.00	71				54
Tecnología en Mecánica Automotriz Avanzada	49-3023.00	1500 HRS	SI	\$11,242.00	Automeca Technical College	Ponce	Inicial	SI		30	\$10,088.00	68				62
Tecnología Diesel y Sistemas Avanzados	49-3031.00	1600 HRS	SI	\$11,242.00	Automeca Technical College	Ponce	Inicial	SI		30	\$10,088.00	74				61
Tecnología en Refrigeración y Aire Acondicionado Automotriz	49-9021.02	1101 HRS	SI	\$7,491.00	Automeca Technical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$10,088.00	77				88
Guardia de Seguridad	33-9032.00	420 HRS	NO	\$4,000.00	Beautech Express Academy	Ponce	Continua	NO	90				77		100	
Panadería y Repostería Internacional	51-3011.01	58 CRS	SI	\$13,091.49	Escuela Hotelera de San Juan Recinto de Mayaguez	Mayaguez	Continua	NO		70	\$3,480.00	70				82
Especialista en Artes Culinarias	35-2014.00	59 CRS	SI	\$12,628.00	Escuela Hotelera de San Juan Recinto de Mayaguez	Mayaguez	Inicial	NO		79	\$3,480.00	79				88
Administración de Oficina Médica y Facturación	43-6014.00	46 CRS	SI	\$9,420.00	Instituto Educativo Premier	Ponce	Inicial	NO		70	\$2,153.00	70				29
Grado Asociado en Ciencias Aplicadas en Emergencias Médicas	29-2041.00	77 CRS	SI	\$17,477.50	Ponce Paramedical College	Ponce	Continua	NO		70	\$3,770.00	70				32

Programa de Desarrollo Laboral
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

Programas Recomendados para Inclusión en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento

Ponce

Año Programa 2016

Programa	O'NET	Duración	Fondos Título IV	Costo	Proveedor	Municipio	Elegibilidad	Nuevo	% Rel. Adiestr.	% Empl.	Sueldo Prom. Inicial	% Empl.	% Rel. Empleo	WIA		
														Sueldo Prom. Inicial	Logro Cert. Licencia	Logro Grado Acad.
Grado Asociado en Ciencias Aplicadas en Tecnología Radiológica	29-2034.02	87 CRS	SI	\$18,235.50	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Asistente en Cuidado Infantil y Preescolar	39-9011.00	43 CRS	SI	\$10,579.00	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Asistente Dental con Funciones Expandidas	31-9091.00	57 CRS	SI	\$14,009.10	Ponce Paramedical College	Ponce	Continua	NO		48	\$3,770.00	48				55
Técnico de Farmacia	29-2052.00	53 CRS	SI	\$14,025.99	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Asistente Administrativo en la Salud	43-6014.00	58 CRS	SI	\$13,526.25	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Técnico en Emergencias Médicas	29-2041.00	58 CRS	SI	\$14,471.50	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Terapia del Masaje Profesional	31-9011.00	44 CRS	SI	\$10,950.00	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Técnico en Entrenamiento y Acondicionamiento Físico	39-9031.00	43 CRS	SI	\$10,908.00	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Asistente en Educación para Personas con Condiciones Especiales	25-9041.00	44 CRS	SI	\$11,121.00	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Chef Profesional	35-2014.00	44 CRS	SI	\$10,302.50	Ponce Paramedical College	Ponce	Inicial	NO		30	\$2,153.00	25				30
Gerencia Funeraria y Embalsamamiento	39-4011.00	58 CRS	SI	\$13,565.50	Ponce Paramedical College	Ponce	Continua	NO		29	\$3,770.00	29				59
Asistente de Salud con Funciones Expandidas	39-9021.00	1800 HRS	SI	\$13,989.44	Trinity College of Puerto Rico	Ponce	Continua	NO		90	\$2,153.00	90				55
Grado Asociado en Sistema de Oficina con Record Médico	29-2071.00	68 CRS	SI	\$15,014.35	Trinity College of Puerto Rico	Ponce	Continua	NO		70	\$2,153.00	65				65
Enfermería Práctica	29-2061.00	1800 HRS	SI	\$13,359.46	Trinity College of Puerto Rico	Ponce	Continua	NO		81	\$2,153.00	75				65

Programa de Desarrollo Laboral
 Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
Programas Recomendados para Inclusión en la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento
 Ponce
 Año Programa 2016

Programa	O*NET	Duración	Fondos Título IV	Costo	Proveedor	Municipio	Elegibilidad	Nuevo	% Ret. Adiestr.	% Empl.	Sueldo Prom. Inicial	% Empl.	% Ret. Empleo	Sueldo Prom. Inicial	WIA	
															Logro Cert. Licencia	Logro Grado Acad.
Grado Asociado en Enfermería	29-1111.00	74 CRS	SI	\$16,249.66	Trinity College of Puerto Rico	Ponce	Continua	NO		78	\$2,153.00	70				65

Sometido por:

 Nombre del Presidente de la Junta Local

 Firma del Presidente de la Junta Local

I. Identificación de Recursos Adicionales para aumentar el acceso a servicios de Educación y Adiestramiento

El Título II y Carl D. Perkins permite combinar los esfuerzos y recursos disponibles para avanzar en su implementación y contribuir así ampliar la flexibilidad del sistema educativo superior. La colaboración con el Departamento de la Familia se añade al sistema de la fuerza laboral ya que cuenta con recursos disponibles para servicio de educación vocacional de TANF bajo el Programa de vales para Educación y Adiestramiento (Chaffe) lo que representa oportunidades adicionales para atender las necesidades laborales de las personas de bajos ingresos y los jóvenes. Esta coordinación establecida es para aprovechar los recursos y así apoyar el sistema. Por otro lado la colaboración del Consejo Educación Puerto Rico facilita recopilar datos suministrados por las instituciones educativas bajo diversos mandatos federales y locales, con el propósito de retroalimentar los sistemas educativo y la fuerza laboral.

El Área Local de Ponce considerará los recursos de los Socios requeridos para apoyar la prestación de servicios integrados, a través de acuerdos financieros y no financiero los cuales en su contenido de detalle debe ser resuelto a nivel local con la participación de otros organismos y los socios de los Centro de Gestión Única, a través de Acuerdos (MOUs). Lo que se pretende como estrategia de Área Local de Ponce es aprovechar otras inversiones federales que propendan a mejorar el acceso a Programas de Desarrollo Laboral en las instituciones educativas es dotar a la Junta Estatal con la función de identificar y buscar oportunidades de financiación competitivas adicionales o subutilizadas que puedan beneficiar a cualquiera de los componentes del sistema de desarrollo laboral que representa oportunidades adicionales.

La Junta Local a través de los oficiales tiene la oportunidad a implantar medidas de reducción de impuestos municipales y conceder otros beneficios para incentivar a las empresas y patronos que patrocinan la implantación de rutas ocupacionales.

Por otra parte el sistema financiero del sistema laboral (MIP) requiere que el Área Local cuantifique la contribución del Municipio en dichas áreas y Centro de Gestión Única. La aportación del Área Local se define como cualquier gasto o contribución no federal que sea utilizado para apoyar los programas, se incluye efectivo y las contribuciones en especie.

Como parte del proceso de la planificación: El Área Local de Desarrollo Laboral – Ponce estamos en espera del documento oficial del estado con las fórmulas para las aportaciones a los Centros de Gestión Única por lo tanto no se presenta la Proyección de las aportaciones a los Centro de Gestión Única, Proyección de la cantidad en efectivo que sería aportada, Información sobre el efectivo y contribuciones en especie, Relación con las contribuciones

es especie, Descripción de cómo estas se calculan y la evidencia que se utilizará para documentar las mismas.

J. Aumentar el Acceso a Instituciones Post Secundaria para la Obtención de Credenciales

Como parte de brindar el acceso de información conducente a la obtención de credenciales de instituciones post secundaria, bajo la Ley WIOA, el Área Local de Desarrollo Laboral llevará a cabo actividades de alineación en la cual se puedan involucrar a los proveedores de educación y capacitación de la región sur para implementar estrategias que faciliten el acceso a las credenciales de educación superior que incluye certificados o licencias requeridas por la industria.

Parte de las estrategias consiste en mantener un enlace directo y efectivo con los coordinadores de las diferentes instituciones educativas, tanto Universidades como Institutos de Educación Técnica entre otros de la región que le puedan ofrecer una diversidad de cursos tanto cortos, como a largo tiempo dirigidas en carreras de alta demanda. Datos estadísticos indica que Puerto Rico la oferta de educación ha ido en crecimiento durante la última década, con la educación de nivel medio siendo el segmento con la expansión más grande. Es decir que el 2014 el número de graduados con título de bachillerato para esas instituciones aumentó levemente a 27,590, sin embargo el número de los que se graduó con menos grado (asociados o menos) subió a 24,709.

Considerando datos estadísticos, la administración ha trabajado con un proyecto de Ley para establecer el "Programa de Aprendizaje de Puerto Rico adscrito DTRH con el propósito de estimular y ayudar a la industria a desarrollar y mejorar los programas de aprendizaje y adiestramiento enfocadas a producir trabajadores diestros. El Aprendizaje Registro se considera como una ruta ocupacional para los solicitantes de empleo y capacitación en el empleo (on the job) para patronos.

Por ende se pretende que el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce aproveche la flexibilidad que ofrece el Programa de Aprendizaje Registrado en el cual los patrocinadores de aprendizaje tiene la elegibilidad automática como proveedores de adiestramiento bajo el Título 1-B con el objetivo de expandir las oportunidades relacionados a empleo incluyendo la promoción de prestación de servicio a través de: proporcionar capacitación en el lugar trabajo, patronos que descansa en una institución post secundaria, escuela técnica o proveedor educativo bajo el Título II, programas de adiestramiento conjunto para aprendizaje; manejados conjuntamente con Patronos y sindicatos, intermediarios que sirven como patrocinadores del Programa y asumen la responsabilidad por la administración del

Programa de Aprendizaje aportando sus conocimientos para desarrollo curricular como Instituciones Educativas, Asociaciones Industriales y Organizaciones de base comunitaria. La estrategia consiste proporcionar a los participantes con múltiples puntos de entrada para flexibilizar la preparación académica y permitir entrar y salir de la progresión con el fin de concluir a la obtención de las credenciales reconocidas por la industria.

K. Coordinación con Estrategias de Desarrollo Económico del Estado

La reorganización dispuesta por la Ley 171-2014, que transfirió el PDL del DTRH al DDEC promoverá la integración de las actividades de la fuerza de trabajo y desarrollo económico según WIOA. La transferencia permite las amplias oportunidades de colaboración con las unidades departamentales a disposición para el Área Local de Desarrollo de Ponce la cual se incluyen en Centro de Contratación Federal (FECC), la red de apoyo empresario de ventanilla única manejada por la CCE, Oficina de Incentivos Industriales, el Programa de Desarrollo de la Juventud y el Centro Regional de EB-5. Por otro lado se podrán promover activamente para ampliar los beneficios de HUBZones a los patronos y las empresas. Los mecanismos establecidos para el establecimiento de alianzas con asociaciones industriales y organización de conglomerados industriales pueden ser puestos a la disposición de la Junta Estatal para el avance de estrategias sectoriales.

La estrategia será la dirigida a coordinar con las entidades estatales encargadas de certificar la concesión de incentivos fiscales en el marco de diversos programas estatales, con la finalidad de facilitar el cumplimiento con sus mandatos de creación de empleo a través de los bancos de mano de obra calificada del sistema de desarrollo de la fuerza laboral, en particular ayudar a facilitar el acceso a empleo de los más jóvenes y las personas con impedimentos.

Con la reducción del gobierno ha dado lugar al desarrollo de política pública que favorece la expansión del empleo en el sector privado, el empleo por cuenta propia y el espíritu empresarial. Todos los programas básicos, y un número significativo de programas requeridos adicionales y estatales fuera del Plan, ofrecen servicios y actividades de apoyo para el desarrollo de la fuerza laboral de las PYMES.

A continuación Leyes de Incentivos contributivos condicionadas a promoción de empleo.

TABLA INCENTIVOS CONTRIBUTIVOS CONDICIONADOS A PROMOCIÓN DE EMPLEO

LEY	CONDICIONES
Sec. 5(a), Ley 72-1962, Ley para la Reglamentación de la industria Lechera	Los incentivos disponibles bajo la Ley están sujetos a evidencia de promoción de empleos
Ley 168-1968, Ley de Exenciones Contributiva Hospitales	Los incentivos disponibles bajo la Ley están sujetos a evidencia de promoción de empleos
Ley 47-1987, Ley de Coparticipación del Sector Público y Privado para la Nueva Operación de Vivienda	Los incentivos disponibles bajo la Ley están sujetos a evidencia de promoción de empleos
SEC. 5.43(a), Ley 83-1991, Ley del Centro para la Recaudación de Ingresos Municipales	Exención de contribución sobre la propiedad para actividades que generen nuevos empleos agrícolas
Sec. 2-A(a), Act 225-1995, Ley de Incentivos Agrícolas	Las actividades subsidiadas deben crear empleo agrícola
Sec. 2(a) Act 165-1996, Programa de Vivienda de Alquiler para Personas de Mayor Edad de Bajos Ingresos	Los proyectos de alquiler que reciben incentivos deben crear nuevos empleos
Sec.1(a), Act73-2008, Ley de Incentivos Industriales	La actividad industrial que recibe incentivos debe crear nuevos empleos
Sec. 1A(a), Act 74-2010, Ley de Desarrollo Turístico	La actividad turística que recibe incentivos debe crear nuevos empleos
Art.2.17(a)(1), Act 83-2010, Fondo de Energía Verde	Todos los beneficiarios deben proveer garantías de creación de empleos para poder recibir fondos
Act 1-2013, Ley de Empleos Ahora	Todos los beneficios están sujetos a parámetros de creación de empleos

Fuente: Ley 187-2015

L. Sistemas y Políticas Operacionales Locales

Descripción de los sistemas y políticas operacionales que apoyan las estrategias y los sistemas operativos del ALDL.

Descripción de los sistemas operativo: El sistema operativo contempla nutrir de información sobre análisis económico que sea una herramienta esencial para la planificación del sistema operativo en el cual el Estado provee varios sistemas de Información accesible para las Áreas Locales. A continuación los sistemas disponibles:

- Sistema de Información de Mercado Laboral (LMI)

El Área Local Desarrollo Laboral de Ponce cuenta con el sistema de información del mercado laboral y la fuerza laboral (WLM1), sus siglas en idioma inglés establecido bajo la sección 491-2 de la Ley Wagner Peyser administrado y mantenido por el DTRH. Ellos mantienen un Negociado de Estadísticas Laborales, una de Investigación sobre destrezas ocupacionales y administra la encuesta de empleo y salarios y la encuesta de empleo no agrícola además de otras encuestas especiales, estudios e investigaciones.

El DTRH mantiene un sistema de (WLM1) totalmente accesible para múltiple grupos de clientes, incluidos los buscadores de empleo, patronos y establecen política pública. Las proyecciones para empleo por ocupación se mantiene a largo plazo (10 años) y corto plazo (2 años) así como desagregada para unidades su estatales. Las jurisdicciones utilizan el sistema de información de empleos y compensación Local (LEWIS) del USDOL para derivar patronos de personal para las proyecciones. Están disponibles en <http://www.MercadoLaboral.pr.gov/>.

- **Sistema de Base de Datos**

El Estado cuenta con los requisitos de la base de datos de información de la fuerza laboral (WIDb) en el cual para Junio 2016 habrá completado la transición a la versión 2.6, de esta manera asegurando la comparabilidad de datos con otras jurisdicciones de los Estados con relación a proyecciones de empleo, salario, información sobre licencias ocupacionales, datos procedentes de fuentes nacionales sobre programas educativos, localizados de los centros de educación y adiestramiento e información de contacto para todos los patronos.

El Área Local Desarrollo Laboral de Ponce tiene acceso disponible cuando lo requiera el programa a través de los sitios en la internet del USDOL, entre otros se incluye los siguientes productos: tales como encuesta de hogares, encuesta de ofertas de empleo y rotación laboral, estadísticas dinámica empresarial, empleo múltiple, trabajadores con salario mínimo, encuesta nacional de compensación salario, renta personal, evaluación de alfabetización de adultos y estimaciones estatales y locales de bajo nivel de alfabetización del USDOL, informe anual de manufactura, encuesta anual de empleados del gobierno y estadísticas de no patronos.

El objetivo de la base de datos establecer los mecanismos de organización, políticas, procedimientos, sistemas y de recursos humanos necesarios para perpetuar su utilización por los interesados en todos los niveles. El estado está punto de completar la implementación de la iniciativa del sistema longitudinal de datos (SLDS) para los niveles k-12 en toda la jurisdicción. El sistema integra datos de sistema de información de estadísticas estudiantes del DE (SIE) que recoge la información de todos los estudiantes matriculados en el sistema de educación pública, el sistema de

información financiera (SIFDE), datos del programa de educación especial, datos sobre estudiantes con limitaciones en idioma español entre otros datos.

El Programa de Educación para adultos está integrado el comité de dirección de datos y coordina la integración de los datos recogidos en el sistema y que facilitará el acceso a los datos del programa y mejorará las capacidades para la presentación y análisis de los datos necesarios para apoyar el proceso decisional. Y el Consejo de Educación recoge, analiza y difunde datos detallados sobre instituciones de educación superior. Los datos están disponibles en [http. // cepr.cespr.org/ceprd/index.asp](http://cepr.cespr.org/ceprd/index.asp).

- **Sistema de Comunicación**

Actualmente el Área Local de Desarrollo Laboral – Ponce cuenta con el sistema de comunicación de SIAC. Este sistema es uno en línea para la recopilación de datos, la presentación de informes y el manejo de caso con base en los protocolos WIASRD publicados por la ETA, el Informe de desempeño del programa de asistencia por ajuste comercial y las estructuras de datos del servicio de empleo. Con este sistema se puede identificar las fechas en que los participantes completaron servicios; y la capacidad para permitir que el personal pueda consultar al sistema para evaluar la confiabilidad e integridad de los datos. El sistema mantiene la información del cliente, incluyendo, un nivel mínimo de datos que deben ser recopilados para evidenciar el cumplimiento con los requisitos de igualdad de oportunidad y no discriminación.

Por otro lado este sistema (SIAC) el Estado le están incorporando algunos cambios provisionales con el fin de cumplir con los requisitos WIOA.

El Área Local de Desarrollo Laboral- Ponce cuenta con otro sistema de comunicación, el cual se utiliza para verificar la elegibilidad a los proveedores de adiestramiento (SELEP) es un sistema en línea para simplificar y estandarizar la determinación de elegibilidad de las entidades y programas educativos que interesan formar parte de la Lista Estatal de Proveedores de Adiestramiento. El sistema permite a los proveedores interesados, completar sus aplicaciones en línea para ingresar en la lista. Al mismo tiempo, y de acuerdo con los procedimientos de cada Área Local, los proveedores deben presentar documentación de apoyo para sus aplicaciones a través del sistema. También él mismo proporciona información sobre el status de las solicitudes y determinaciones relacionadas. Permite que El Área Local pueda publicar las ocupaciones en demanda para su zona geográfica y remitir los datos relacionados a la Junta Estatal; y la Ley WIOA requiere actualizar la aplicación para cumplir con la publicación de los datos de proveedores.

En cuanto al sistema de información contable (MIP) el Área Local de Desarrollo de Ponce cuenta con el mismo. Este es utilizado para mantener los datos de contabilidad de los fondos federales asignados bajo WIOA en el cual el PDL se encarga de verificar los datos financieros del Área local. El sistema en su data mantiene los desembolsos a los participantes y proveedores y los conceptos de gastos administrativo y operacional. El Área Local de Ponce debe proporcionar los datos requeridos por el sistema, independientemente del uso de sistemas propios de información financiera.

- **Sistema para el Manejo de Casos, Banco de Empleos.**

Según se indica Ítem anterior, el SIAC es el sistema de manejo de caso para la red de Centro de Gestión Única. El Área Local de Desarrollo cuenta con este sistema para el manejo de caso. Las manejadoras de casos recopilan la información a través del WIASRD. Con este sistema el manejo de caso puede ser más documentado y trabajado que le permiten tener más accesibilidad a información, trabajando los casos individualmente, estableciendo las metas en el cual estar enfocadas en alcanzar. Y a medida que pase el tiempo el mismo será depurado para ofrecer un servicio de excelencia a todo aquel cliente que solicite los servicios del Programa.

Toda Área Local debe contar con su Banco de Empleo; nuestra Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce tiene un compromiso con la zona sur, en brindar a la ciudadanía varias alternativas en el mercado laboral, pero para esto tiene que existir buena comunicación con el Sector privado, identificando las necesidades de las mismos e identificando la necesidad del mercado; para luego brindar las oportunidades de empleos a los clientes. Actualmente el Área Local de Ponce cuenta con los mecanismos necesarios para presentar una promoción agresiva al sector privado ya que este cuenta con muy buena comunicación con los mismos.

El Estado a través de la agencia DTRH cuenta con su Banco de Empleo (PR.JOBS) este recurso, accesible para patronos y buscadores de empleo en general, se proporciona de forma gratuita bajo la plataforma de empleo directo, como parte de un acuerdo con NASWA, la cual es una herramienta a las agencias estatales que prestan servicio a la fuerza trabajadora.

Se pretende con estos sistemas se pueda llegar más a los patronos en líneas y publiquen ofertas de empleo disponible y reclutar candidatos elegibles y los solicitantes de empleo puedan buscar ofertas de trabajo y solicitar. En el Job Central se utiliza el codificador O*NET para asignar códigos ocupacionales. El Área Local tiene acceso al mismo.

- **Sistema de Elegibilidad de Proveedores de Adiestramiento (SELEP)**

Según se indicó en el Ítem C del sistema de comunicación, Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce cuenta con el sistema de elegibilidad de proveedores. El mismo se utiliza para verificar la elegibilidad a los proveedores, el cual es un sistema en línea para simplificar y estandarizar la determinación de elegibilidad de las entidades y programas educativos que interesen formar parte de la Lista Estatal de Proveedores de adiestramiento. Para más detalles del sistema ver sección anterior Ítem C (sistema de comunicación)

- **El Sistema de Información Contable (MIP, por sus siglas en Inglés)**
Según se indicó en el Ítem C del sistema de comunicación, Área Local de Desarrollo Laboral- Ponce cuenta con el sistema de información contable (MIP) en el área de unidad fiscal. Este es utilizado por el PDL para mantener los datos de contabilidad de los fondos federales asignados bajo WIOA a las Área Locales. Con este sistema la unidad fiscal lleva el control de los gastos según planificado y por otro lado, proporcionar los datos requeridos por el sistema, independiente del uso de sistema propio de información financiera. Ir a la sección anterior Ítem C (sistema de comunicación).
- **Portal en Línea de Reclamación de Compensación de Seguro por Desempleo**
Actualmente el Área Local de Desarrollo Laboral –Ponce no cuenta con este sistema que permite la presentación en línea de una reclamación compensación de seguro por desempleo. Esperamos que a medida que se vayan integrados los socios del CGU se pueda incorporar el mismo. Las reclamaciones se pueden aceptar por teléfono a través del (787)945-7900 que está disponible durante las horas de trabajo regular.
- **El Sistema de Información de Estudiantes (SIS, por su siglas en idioma inglés) que utiliza el Sistema de Datos de Educación de Adultos de Puerto Rico**
Actualmente el Área Local de Desarrollo Laboral – Ponce no cuenta con este sistema que está diseñado para ayudar a los proveedores con la recopilación análisis y utilización de datos para identificar e implementar estrategias para alcanzar los niveles esperados de rendimiento. Esta aplicación en línea permite la creación simultánea y administración de localizaciones independientes entre sí, tiene un protocolo de seguridad integrado y está convenientemente diseñada por módulos. Se espera que a medida que se vayan integrados los socios del CGU se pueda incorporar el mismo.
- **La Administración Rehabilitación Vocacional (ARV) mantiene el sistema de información de consumidores de Rehabilitación Vocacional (CRIS).** La ARV es la agencia estatal encargada de administrar el programa de servicios de

rehabilitación vocacional para personas con impedimentos que resulten elegibles, a tenor con los criterios establecidos en la Ley Pública 93-112, según enmendada, conocida como Ley de Rehabilitación de 1973. Un profesional cualificado por ARV determina que el impedimento físico o mental del solicitante constituye o resulta en un impedimento substancial para empleo. La Administración Rehabilitación Vocacional mantiene el sistema información (CRIS) de datos sobre los servicios prestados a solicitantes y consumidores; así como los datos necesarios para preparar los Informes Federales y Estatales. Las capacidades de manejo de casos del sistema se ha actualizado para recopilar datos sobre servicios de transición pre-empleo de estudiantes con impedimentos.

- **Bancos de Empleos**

Se hace referencia al Ítem D

- **Sistema de Intercambio Laboral (Labor Exchange)**

El sistema de Intercambio Laboral de WP (en SIAC) no se beneficia de las más 900 oportunidades de empleos publicados diariamente en PR.JOBS. Sin embargo se propone mejorar el sistema para descargar el contenido de PR JOBS en el sistema de Intercambio Laboral (SIAC) y viceversa para llegar a un mayor número de solicitante de empleo. Una vez el Estado complete la integración, el Área local de Ponce prevé aprovechar las ofertas de PR JOBS en ocupaciones de alto nivel técnico en las industrias clave en P.R. El cual mejorará la correlación de los solicitantes de empleo con las oportunidades de empleo disponibles. Con este sistema se debe integrar PR JOBS y SIAC, de modo que todas las ofertas públicas en PR JOBS estén disponibles para ser utilizadas por SIAC. Se espera que el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce se incorpore al sistema tan pronto este configurado en su totalidad en el CGU.

- **Sistema Integrado Administración (SIAC)**

El sistema SIAC se basa en los requisitos de informes y mantenimiento de archivos contenidos en los manuales y documentación WIASD/ ES/ TAPR que están diseñado para fortalecer las diferentes formas de informar desempeño de programas al USDOL mediante la utilización de una sola estructura racionalizada de informes. Esta estructura integral se apoya en un conjunto de formatos de informes trimestrales uniformes para la captura de datos sobre los servicios a patronos y personas que buscan empleo en los programas, incluyendo un informe especial sobre los servicios a los veteranos. Este incluye información sobre características demográficas de los participantes, los tipos de servicios recibidos y los resultados de desempeño con medidas comunes definidas consistentemente a través de programa. También se utiliza para responder más rápida y eficazmente a las necesidades de manejo de

información por parte de la ETA, el Congreso y el público en general. El Área Local Desarrollo Laboral de Ponce cuenta con el sistema integrado. Los componentes del sistema son: Informes trimestrales sobre los servicios a clientes que buscan empleo, Datos normalizados de archivo, Informes de Participantes bajo la Ley de Comercio (TAPR).

- **Proceso de Recopilación de Datos y de Información para todos los programas y actividades, incluidos en el CGU, como búsqueda de candidatos, evaluación común, expediente, intake, assesment, referidos, data entry, etc.**

Se hace referencia al Ítem L, dónde se explica el sistema SIAC como unos de los procesos de recopilación de datos y de información para todos los programas y actividades incluidos en el CGU.

Otro de los procesos de recopilación se utiliza el Sistema de Información Estudiantil (SIE, por sus siglas en inglés). Es uno de recogida de datos para la crear informes del Programa de Educación de Adultos. El mismo está diseñado para ayudar a los proveedores con la recopilación, análisis y utilización de datos para identificar e implementar estrategias que les ayudan para alcanzar los niveles esperados de desempeño.

Por último, los servicios de rehabilitación vocacional es parte de esos procesos de recopilación de datos. El sistema de datos de la ARV captura datos para completar el informe RSA-911, y otros informes federales y locales. El sistema CRIS en el sistema de la ARV, será sometido a ajustes en su programación, para dar cabida a las medidas de desempeño que WIOA estableció para el programa. Actualmente el sistema CRIS no está integrado con los sistemas de otros programas básicos que componen el Sistema de Centro Gestión Única.

El Área Local de Desarrollo Laboral no cuenta que ese sistema solo cuenta con el SIAC, pero tan pronto se establezca el CGU en todas sus partes y el Estado provea el sistema ARV, eventualmente se integrará el sistema al programa.

M. Políticas de la Junta Local que apoyen la Implementación de Estrategias

El Área Local de Desarrollo Laboral presenta políticas públicas que establece la Guía de Planificación la cual procura garantizar el cumplimiento de las políticas y los objetivos de ETA. Como requisito de ésta para la asignación de fondos para las áreas locales a los Programas para Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. Con estas se espera atender las necesidades de servicio de las poblaciones ampliando los criterios a considerar y minorías específicas, así como las de los solicitantes de empleo y patronos. Por otro lado las políticas de Adjudicación de costos para el funcionamiento CGU el Área Local de Ponce

está en espera por la fórmula de Adjudicación de Costo, el Área Local de Desarrollo de Ponce las presenta tan pronto sea posible.

Las políticas públicas del Área Local de Desarrollo de Ponce se presentaron en los anejos de la Especificación de Trabajo 2016-17 al PDL.

N. (1) Evaluación de Programas (assessment y socios del CGU)

El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, tomando en consideración los porcentajes proyectados de las medidas de ejecución presentadas en el Ítem 3 (metas de ejecución) descritos en la sección 116(b) de WIOA, El Área Local Ponce está en el proceso de iniciar la elaboración de una evaluación a los programas medulares del Plan Estatal Unificado los cuales son Programas de Adulto, Trabajadores Desplazados, Jóvenes, Wagner Peyser y Rehabilitación Vocacional. Se espera que esta pueda medir la ejecución de los programas. Con el insumo de los resultados de la evaluación, el programa espera que sirva para el mejoramiento de los programas, brindando calidad de servicios tanto a cliente como proveedores y patronos.

Para la elaboración de la evaluación el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce, tendrá en su consideración los siguientes en cuanto al desempeño de las medidas:

- El porcentaje de participantes del Programa que mantiene en empleo no subsidiado durante el segundo trimestre luego de su salida del Programa.
- El porcentaje de participantes del programa que mantienen un empleo no subsidiado durante el cuarto trimestre luego de su salida del programa.
- La mediana de ingresos de los participantes del programa que mantienen un empleo no subsidiado durante el segundo trimestre, luego de su salida del programa.
- El porcentaje de participantes del Programa que durante un año del programa, se encuentran en un programa de educación o adiestramiento que conduce a una credencial post secundaria reconocida o empleo y que están obteniendo ganancias medibles en las destrezas conducentes a dicha credencial o empleo.
- Los indicadores de efectividad de servicio a patronos, según establecido en WIOA.

(2) Evaluación de los Programas Socios Obligados del CGU

Actualmente el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce está trabajando con la integración de los Socios Obligados del CGU, tan pronto el mismo este configurado en todas sus partes, algunos miembros de la Junta Local y el operador del CGU trabaja en coordinación la elaboración de una evaluación que pueda medir los servicios tomando en cuenta los objetivos establecidos en la planificación local y regional. Con la información que se pueda recoger de la misma, se espera sirva para el mejoramiento de los programas del CGU.

(3) Utilización de los Resultados de la Evaluación del CGU

El Área Local de Ponce tomando en consideración los resultados de las evaluaciones las cuales son trabajadas y enfocadas en las metas y objetivos que sean medibles al momento de presentar un plan estratégico completo y enfocado en el desarrollo económico del Área sur (Ponce). Con estos resultados el Área Local de Ponce pueda medir la eficacia de los proveedores beneficiarios de los fondos para el mejoramiento de las actividades y se pueda realizar un plan de acción correctiva en los servicios.

Por ende, el programa está trabajando con las evaluaciones tomando en consideración las estrategias para todos los programas. De esa manera se espera que los resultados de los mismos sirvan para modificar la planificación estratégica.

(4) Integración de la Junta Local en evaluaciones y proyectos de investigación

Varias actividades de la Junta Local están enfocadas en el desarrollo económico y el mercado laboral de Ponce. Una de esas actividades es realizar estudios de necesidades de educación y empleo en la zona que sirvan para implantación de programas y estrategias diseñadas para satisfacer las necesidades. Pero para realizar estudios la Junta Local debe integrar las evaluaciones y los proyectos de investigación para desarrollar otras políticas que puedan promover los objetivos para mejorar el desempeño del sistema, identificar proveedores elegibles para los servicios, negociar las medidas de ejecución con la Alcaldesa y el PDL, apoyar a los patronos con servicios relacionados a sus necesidades y por último implantar actividades de desarrollo económico y capacitación de los trabajadores.

El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce trabajará en coordinación con los proyectos de las evaluaciones previstas por el Departamento del Trabajo Federal y el Departamento de Educación Federal de E.U., bajo WIOA.

(5) Alineación de Políticas Públicas

Nuestra Área Local cónsona con el sistema operacional y las políticas públicas de apoyo a las estrategias estatales, cumple con los acuerdos de las regulaciones del CFR 20 662.300 del reglamento federal, que dispone el otorgamiento de un acuerdo "Memorandum of understanding/MOU", entre agencias y/o dependencias gubernamentales, para los Servicios de Empleo, Servicios para los reclamantes del Seguro por Desempleo, Integración del nuevo proceso de reclamación de seguro por Desempeño, Coordinación del Plan "Works Opportunity Tax Credit/WOTEC", Coordinación con el Programa "National Labor Exchange Initiative" y Job Central/Acuerdo Colaborativo. Es decir, el Área Local atempera los procedimientos y políticas a cónsono al Plan Estatal Unificado, alineando las políticas del Estado y que el

mismo apoye un sistema de desarrollo de la fuerza laboral abarcador y coordinado con el Estado.

O. Datos de los Programas

1. Alineación e Integración de Datos

Actualmente el Área Local de Ponce cuenta con la infraestructura de tecnología para el requisito programático. La sección 116(i)(1) exige que los programas básicos, Juntas Locales y los funcionarios electos establezcan y operen un sistema de información fiscal y de rendición de cuentas basado en los directrices establecidas por los Secretarios Federales del Trabajo y Educación pero para ello hay que esperar las guías relacionadas para establecer la alineación e integración de datos. El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce cumplirá con el sistema de información fiscal y contabilidad que especifique el USDOL.

- **Describir los planes de la Junta Local para integrar los Sistemas de MIS.** El sistema SIAC es un sistema en línea para la recopilación de datos, el cual mantiene información del cliente, que puede ser integrados a los programas medulares y se pueda maximar el intercambio de información eficiente de datos comunes y de esta manera tener una mejor ejecución en el proceso de alinear el mismo. El Estado están incorporando algunos cambios provisionales con el fin de cumplir con los requisitos WIOA, y de esa manera el Área Local de Ponce se pueda beneficiar del mismo.
- **Describir los planes Junta Local para integrar los sistemas de datos.** Partiendo de la premisa de que el Estado finalice con la alineación e integración de datos con el mejoramiento del sistema SIAC con los programas medulares e socios del CGU. El Área Local de Ponce podría canalizar los servicios a los clientes más directo dependiendo de las necesidades que estos presenten al momento de solicitar los servicios. Se estará utilizando un proceso sistemático en el cual se identifique la necesidad real de los participantes y de esta manera se evita la duplicidad de los servicios del programa.
- **Explicar cómo la Junta Local asistirá al Gobernador en la alineación del uso de la tecnología.** El Estado nos provee varias aplicaciones de manejo de caso (SIAC, CRI, SIS) el cual le permite al Área Local de Ponce reunir datos sobre los indicadores de desempeño y producir informes trimestrales y anuales sobre los programas básicos. También al actualizar la infraestura tecnológica nos permite como Área Local expandir información del mercado laboral y la fuerza laboral, y que a su vez dicha información sustente las políticas a patronos, proveedores y al programa para permitir la comparabilidad de otras jurisdicciones.

Es decir que desde el momento que el cliente llega al CGU se valida en el sistema y pasa por el proceso recogida de datos, documentación, referidos, búsqueda de candidatos, para mejorar la prestación de los servicios incluyendo a

trabajadores desplazados y personas con impedimentos que vayan en búsqueda de satisfacer sus necesidades a nivel de adiestramiento laboral entre otras. Y por otro lado tener disponible la información del mercado laboral sobre autoempleo.

- **Describir los planes del ALDL para desarrollar y producir los informes requeridos bajo la Sección 116, sistema de ejecución.** El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce estará trabajando en el desarrollo e informes requeridos bajo sección 116, sistema de ejecución (sección 116 (d)(2) de WIOA). Con esto se pretende que los programas básicos ajusten sus sistemas de manejo de caso con el fin de recopilar datos para el sistema de rendición de cuentas rendimientos bajo WIOA. El Área Local de Ponce utilizará el sistema SIAC para trabajar con el sistema de ejecución, a través de la recopilación de datos de los participantes que entren al sistema bajo el programa WIOA.

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

El Área Local de Desarrollo Laboral- Ponce mediante las medidas de ejecución que establece el estado, estará midiendo a través de evaluaciones que el Área Local le proveerá a participantes como proveedores a patronos para evaluar la ejecución de las actividades al que fueron recomendados por el manejador de caso, tomando en consideración las metas establecidas en el manejo de caso. EL Área Local se mantendrá en continuo seguimiento posterior a la salida para verla por ejecución de los mismos. Y se estarían realizando informes finales de la ejecución de proyectos. También se trabajará con la redacción de historias de éxito de los participantes que sea registrado en el sistema del Programa. Por otro lado, tomando en consideración los resultados de la evaluación se recomendará indicadores adicionales de ejecución para incorporarse en el Plan.

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

El Área Local de Desarrollo de Ponce depende de lo que determine el Estado para poder cumplir con los requisitos de utilizar los resultados de los registro trimestrales de salarios para validar las medidas de ejecución, pero al que Puerto Rico requiera entrada manual de datos, no incluye los datos más reciente de los patronos. Es por el cual el sistema de manejo de caso de los Centro Gestión Única (SIAC) se introduce comentarios como parte del manejo de casos para determinar el empleo y la retención de los participantes. Sin embargo, los datos suplementarios obtenidos a través de las notas que no se incluyen como parte de la determinación de ingreso promedio.

P. Garantías de Privacidad

El Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce establecerá las garantías de privacidad que presenta el Estado en el Plan Unificado. La jurisdicción cumple con la sección 444 de la Ley Federal GEPA, la sección 2(c)(2) de la Ley de Rehabilitación de 1973, la sección 491-2(a)(2) de la Ley Wagner- Peyser, las disposiciones contenidas en 2 CFR 200.303, Guía Uniforme de la OMB Federal y cualquier otra disposición aplicable. También cumple con todas las disposiciones locales pertinentes, incluidos aquellas identificadas por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico referente al acceso, la difusión y la confidencialidad de la información gubernamental. Guías adicionales serán emitidas con base en las recomendaciones de USDOL (ODEP) sobre "Prácticas prometedoras para lograr el acceso universal y la igualdad de oportunidades: referencias para la sección 188.

Q. Prioridad de Prestación de Servicios para Veterano

En Área Local de Desarrollo de Ponce cuenta con el procedimiento para establecer prioridad de servicios a los veteranos número WDB-15-005 para cumplir con la Ley de Preferencia de Veterano. La norma establecida para que a los veteranos y/o cónyuges se les dé la prioridad en los diferentes servicios bajo la Ley WIOA del Municipio Autónomo de Ponce será según se detalla a continuación:

- En todas ofertas de empleo directo en el Centro Gestión Única o en ofertas nuevas de empleo y/o adiestramiento serán anunciadas al público en general, luego de veinticuatro (24) horas. De modo que los veteranos y/o sus cónyuges elegibles tengan la oportunidad a que sean referidos primeros a las entrevistas en dichas ofertas.
- En toda publicación o aviso se indicará que los veteranos tienen prioridad a dichas ofertas.

Por lo tanto el Área Local Desarrollo Laboral de Ponce está comprometida con esta población. La Ley Federal de Empleo para Veterano (PL 107-288), promulgado en el 7 de noviembre de 2002, ordena revisar y mejorar los servicios de empleo, colocación y adiestramiento que se ofrecen a los veteranos.

El Programa tomando en cuenta lo establecido por Ley federal está obligado a proveer servicio preferente a los veteranos serán capacitados sobre el proceso, incluyendo aquellos que prestan servicios bajo los siguientes programas o actividades: Programa de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes bajo el Título 1 de WIOA; Ley Wagner- Peyser, Ley de Comercio; Subvenciones de Emergencia Nacional; Programa de Empleo en Servicio Comunitario para Personas de Mayor Edad (SCSEP), por sus siglas en idioma inglés) Programa Nacional de Empleo de Trabajadores Agrícolas (NFJP, por sus siglas en idioma inglés); las Subvenciones H-1B para capacitación en destrezas técnicas; Job Corp; proyectos demostrativos bajo WIOA; subvenciones para el sistema de información del mercado laboral; actividades de investigación y

desarrollo; manejo de los sistemas o aplicaciones en la red de los Centros de Gestión Única y servicios con base en internet que utilizan la tecnología para ayudar a los individuos con el acceso a los recursos disponibles para su desarrollo laboral.

El procedimiento para cumplir la Ley de Preferenciales de Veteranos es el siguiente:

- Al llegar al CGU se le llena el perfil y luego se le refiere al coordinador de Asuntos del Veterano.
- El Coordinador recopila los datos en el formulario número WIOA 15- 005
- El Coordinador le informe que tiene preferencia entre otros clientes que compiten por el puesto y son los primeros a referir a ofertas de empleo.
- Se le orienta a los manejadores de caso por la preferencia de los casos de veteranos.
- El Coordinador de Asuntos del Veterano informará a la oficina de Procurador del Veterano.

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

Considerando las prioridades para alcanzar las ejecuciones de los participantes, se debe tomar en consideración varios factores, en especial lo que el mercado laboral está indicando a través de las estadísticas. Es por ello que el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce cuenta con la accesibilidad del sistema de gestión única para atender a las personas con discapacidad a través del Coordinador de Rehabilitación Vocacional. Ya que este (ARV) continúa colaborando con otras organizaciones privadas con y sin fines de lucro para garantizar la disponibilidad de servicio de empleo sostenido y el desarrollo de servicios de apoyo extendido a los consumidores con impedimentos más significativos. Pero para esto el Programa debe tener acuerdos contractuales con varios programas de Rehabilitación de la Comunidad (PRC) a través de toda la isla. El ARV provee también servicios de asistencia tecnológica a los solicitantes/ consumidores elegibles que requieren dichos servicios. La misma cuenta con:

- Procedimientos, normativas y manuales para la prestación de servicios de asistencia tecnológica.
- Consejero en Rehabilitación Vocacional para realizar evaluación de necesidades de asistencia tecnológica, recomendación y prescripción de equipo, entrega y adiestramiento en el uso del equipo y asistencia técnica.
- Unidad de Asistencia Tecnológica matriz en el Centro de Evaluación y Ajuste Ponce.
- Equipo de Asistencia Tecnológica como: acceso a la computadora, comunicológica, ayuda alterna para déficit cognoscitivo, vida independiente, controles ambientales y visuales.
- Clínica audiológica (Región de Arecibo, Caguas y San Juan)
- Profesionales especializados y certificados en asistencia tecnológica que prestan estos servicios.

- Oportunidades de desarrollo profesional para mantener al día los conocimientos de los recursos humanos que prestan servicios de asistencia tecnológica.

La prestación de servicios para esta población por los componentes de WIOA:

- Coordinar la participación del personal de la ARV en los Centros Gestión Única (CGU) para canalizar apropiadamente las necesidades de aquellas personas con impedimentos que solicitan información y/o servicios en tales centros.
- Identificar posibles referidos a los servicios de la ARV
- Ofrecer al personal de los CGU orientación sobre diversos temas de interés que sean solicitados relacionados con las personas con impedimentos.
- Participar activamente en las ferias de empleo coordinadas por los CGU.
- Intercambio de redes de empleo/patrono.

S. Atender la Accesibilidad del Sistema Gestión Única para las personas con dominio limitado

El idioma utilizado en la prestación de servicios en todo el sistema, tanto en forma impresa como oral, es la lengua española. El Centro de Gestión Única cuenta con personal capacitado y bilingüe para orientar al cliente que presente necesidad con limitación en el dominio del idioma inglés. El manejador de caso del Centro de Gestión Única identifica a través de la evaluación objetiva la limitación del cliente en el idioma inglés. El cliente se referirá al Departamento de Educación, para que el cliente pueda participar del Programa de Educación de Adultos donde se le proveerá las clases de inglés conversacional que ofrece las escuelas y el Centro de Educación de Adultos a través de toda la isla. El objetivo es que el cliente pueda desarrollar las destrezas y conocimientos necesarios a fin de que los participantes puedan obtener, retener o mejorar su empleo. Por otro lado, la literatura de los servicios del Centro está impresas en el español y de igual manera la página web de los socios le provee la alternativa del idioma español.

T. Coordinación con los Programas del Plan Estatal Unificado

La Junta Estatal mantiene un comité de Planificación Estrategia que implantará, supervisará y revisará siempre que sea requerido, el Plan Estatal unificado. También dirigirá y alineará con el Plan Estatal, los procesos de planificación local y regional a través de guías de conformidad con los artículos 106 y 108 WIOA. De esa manera la División de Planificación de la PDL asistirá a todas las Áreas Locales para la elaboración del Plan Local y Regional y el equipo conformado por los programas que trabajaron con la preparación del Plan Estatal Unificado.

III. Descripción de las estrategias para la prestación de servicios para los programas de Jóvenes, Adultos, y Trabajadores Desplazados, bajo el Título I de WIOA

ESPECIFICACIÓN DE TRABAJO

PROGRAMA JÓVENES

WIOA fue firmada como Ley el 22 de julio de 2014. WIOA está diseñada para ayudar a las personas que buscan empleo, tener acceso a empleo, educación, adiestramiento y servicios de sostén para triunfar en el mercado laboral y para conectar empleadores con trabajadores diestros en lo que ellos necesitan para competir en una economía global. La sección 129(a)(4)(A) de WIOA indica que la implementación operacional del Programa de Jóvenes bajo WIOA requiere un mínimo de 75% de los fondos se gaste en actividades para jóvenes fuera de la escuela (OSY). Por lo tanto Área Local Desarrollo Laboral de Ponce, asegurará que el Programa de Jóvenes proporcione servicios que estén alineados con los objetivos de ejecución de ETA (TEGL 23-24).

Los criterios de elegibilidad a considerar para jóvenes fuera y dentro de la escuela en la sección 129(a)(1)(B), 129(a)(1)(c) presenta los indicadores bajo la nueva Ley de oportunidades y de Innovación de la fuerza laboral.

Bajo la WIOA, un joven fuera de la escuela (OSY) es un individuo que:

- a) No está asistiendo a ninguna escuela (según definido en la Ley Estatal)
- b) No menor de 16 años ni mayor de 24 al momento del registro. La elegibilidad está basada en la edad al momento del registro. El TEGL 8-15 clarifica que los participantes pueden continuar recibiendo servicios más allá de los 24 años una vez estos estén registrado en el Programa.
- c) Una o más de los siguientes:
 1. Desertor escolar
 2. Un joven que este dentro de la edad para la asistencia compulsoria a la escuela y no ha asistido a esta durante el último trimestre.
 3. Graduado de escuela superior o su equivalente, bajos ingresos y con deficiencia en destrezas básicas o English language learner.
 4. Un individuo que está sujeto al sistema judicial juvenil o de adultos.
 5. Un individuo sin hogar, fugitivo, que está en un hogar temporero o ha pasado de la edad para estar en el mismo, individuo elegible para asistencia bajo la sección 477 del Seguro Social o un individuo ubicado fuera de su hogar.
 6. Embarazada o padres adolescentes
 7. Discapacitado
 8. Un individuo que requiere asistencia adicional para entrar o completar un programa educacional o para retener el empleo. (WIOA secciones 3 (46) y 129(a) (1) (B)).

El término "Desertor Escolar" se refiere a una persona que desertó de una escuela superior y no completó su diploma de escuela superior y no completó su diploma de escuela superior o su equivalente. Este término no incluye a las personas que desertaron de una institución post secundaria. En el TEGL 8-15 clarifica que para propósitos del Título 1 de WIOA, Doleta no

considera como escuela los proveedores de Educación para Adultos, bajo el Título II de WIOA, los programas de "Youthbuild" y "Job Corps".

Por otro lado, los nuevos criterios de elegibilidad para los jóvenes en la escuela (ISY) es un joven in school que debe estar asistiendo a la escuela, no menor de 14 años ni mayor de 21 años, de bajos ingresos, y tener una o más de las siguientes barreras según provista en la sección 129(a)1(C) (iv) de WIOA:

1. Deficientes en destrezas básicas
2. Aprendiz del idioma inglés
3. Ofensor
4. Sin hogar o fugitivo, en un hogar temporero o que haya cumplido la edad para estar fuera de un hogar temporero
5. Embarazada o padres adolescentes
6. Un joven con incapacidad
7. Un individuo que requiera asistencia adicional para completar un programa educacional o asegurar o mantener un empleo

Es importante mencionar que la sección 129(a)(2) establece que el término individuo de bajos ingresos incluye a jóvenes que vivan en un área geográfica considerada de alta pobreza. El TEGL 8-15 clarifica dado a que la edad de elegibilidad es basada al momento del registro, los participantes pueden continuar recibiendo servicios más allá de los 21 años, una vez registrados.

Descripción de las Estrategias para el Programa de Jóvenes

Desarrollaremos estrategias que van acorde a las necesidades de los participantes y que le ayuden a la implementación de nuevas actividades para el Programa de Jóvenes y que reflejen las siguientes prioridades de servicios a jóvenes:

- Establecer estrategias enfocadas en el desarrollo de habilidades y destrezas a jóvenes dentro y fuera, para fortalecer su autoestima en el crecimiento laboral.
- Desarrollar estrategias más efectivas en la Divulgación y Búsqueda de candidatos que le permita a los jóvenes acceder a los servicios del Programa.
- Brindar orientación a jóvenes que lo encaminen a completar las metas con la asistencia de un manejador de caso que lo lleve de la mano y ofrecer las herramientas necesarias para completar los objetivos, por medio de una evaluación objetiva y de la estrategia individual de servicio.
- Evaluar de manera responsable a los jóvenes y determinar la participación por medio de los criterios de elegibilidad del Programa de Jóvenes tomando en consideración la Política Pública establecida por la Junta Local. (sección 129(a)(3)(B))
- Aumentar el logro y calidad de las credenciales a jóvenes dentro y fuera de la escuela alineándolas con empleos en alta demanda. (sección 129(c)(2)(D))
- Seleccionar proveedores o patronos cualificados disponibles para brindar los servicios a las actividades de jóvenes. (sección 107(10)(B)). De esta manera se prepara a la transición hacia una educación, adiestramiento post secundario y aumentar las destrezas de

empleabilidad con conceptos financieros. Y por otro lado establecer el Job Driven en los jóvenes adultos fuera de la escuela en la empresa privada.

- Establecer alianzas con Socios Obligados para asistir las necesidades y las prioridades a jóvenes fuera de la escuela con las herramientas necesarias para completar el cuarto año e integrar al mundo laboral. (sección 129(a)(4)(A))
- Cumplir con las medidas de ejecución de jóvenes dentro y fuera de la escuela y fortalecer las alianzas para liberar los recursos y oportunidades. (sección (129(c)(1)(i-iv))
- Tener disponibles los 14 elementos jóvenes al momento de ser solicitados. (sección 129(c)(2)(A)). Rastrear mediante seguimiento mensual las actividades planificadas de experiencia de trabajo 20% con la unidad del Programa de Jóvenes y unidad fiscal.
- Ofrecer seguimiento a cotejar que las actividades brindadas a los participantes estén tanto en el expediente físico como el electrónico (SIAC).

Considerando las siguientes prioridades para alcanzar las ejecuciones de los participantes, las aptitudes y actitudes son importantes para cumplir con los mismos. Es por ello que al momento de ser evaluados por el manejador de caso se debe tomar en consideración los factores de cómo se está moviendo la economía en la zona sur.

Tomando en consideración las estrategias establecidas se presenta las siguientes actividades para el Programa de Jóvenes dentro y fuera de la escuela.

JÓVENES 2017

ACTIVIDADES	IN SCHOOL	OUT SCHOOL	TOTAL PARTICIPANTES	HORAS
Tutorías (Inglés Conversacional)	1	10	11	100
Educación Secundaria	0	13	13	810
Wex Verano	87	0	87	20
Wex Verano	0	238	238	40
Wex e Inter Ocupa Lim Regular	17	40	57	150
Wex OJT	0	5	5	720
Exp Trabajo/Aprend acad/ TUTORÍAS	0	17	17	250
Destrezas Ocup Entremeses otros	32	61	93	100
Destrezas Ocup screenes	0	30	30	100
Destrezas Ocup (ITA)	0	8	8	700
Desarrollo Liderazgo	9	11	20	35
Mentorías	15	10	25	50
Educ Conceptos financieros	2	23	25	35
Adiest. Empresarial	0	25	25	35
Adiest Intro a la Vida Univ	10	9	19	35
Total	173	500	673	

ESPECIFICACIÓN DE TRABAJO PROGRAMA DE ADULTOS

Descripción de los Servicios del Programa de Adultos

NARRATIVO

El Área Local de Ponce ha diseñado la Especificación de Trabajo en actividades y servicios que provee en los CGU según establece la sección 680.140(Federal Register). Tenemos que señalar que para lograr los cambios en la fuerza laboral hay que afrontar nuevos retos e indicar cuáles son las ocupaciones de gran demanda encaminando a la población laboral a una visión de transformación y tratar de mover a los participantes del Programa WIOA al logro de un empleo (job-driven) con la dirección de oportunidades e innovación al cambio, siempre tomando en consideración los interés de los mismo desafiando la recesión y la competencia, presentando una nueva esperanza a la economía Local.

La Especificación de Trabajo del Programa de Adultos se ha planificado tomando en consideración las políticas públicas de ETA y la Guía de Planificación 2016-17 y directrices del Programa de Desarrollo Laboral a temperadas a las especificaciones de la nueva Ley de Oportunidades e Innovación de la fuerza laboral(WIOA)

Estrategias para el servicio del Programa de Adulto

Parte de nuestro compromiso como Área Local de Ponce es presentar varias estrategias que se puedan utilizar para fomentar el desarrollo de destrezas ocupacionales creando en los participantes madurez profesional y a nivel empresarial en las actividades que involucran activamente. Es por ello que debemos tener alianzas que permitan y viabilicen al trabajador adulto sin experiencia o poca experiencia a integrarse al campo laboral. Por ende describimos varias estrategias a considerar en la especificación de trabajo:

- Integrar al Programa a la Cámara de Comercio con el objetivo de fomentarle a los participantes otros medios de integrarse nuevamente al campo laboral o aquel sin experiencia desarrolle destrezas que le permitan obtener un empleo.
- Orientar a los Comercios Locales sobre los servicios que ofrece WIOA e integrar las ideas presentadas por el comité empresarial de la Junta Local a los nuevos patronos.
- Integrar o estimular a las grandes industrias a través de orientaciones de servicios que les permita visualizar que el Programa es una opción para encontrar empleados capacitados o en proceso de capacitación que contribuyen al bienestar social y económico del País.

- Fomentar o integrar alianzas con Instituciones, Cooperativas, Corporaciones y entidades que nos apoyen en una nueva visión estimulando a crear nuevos negocios sustentables y productivos.
- Fomentar a través de las Universidades o Instituciones Educativas, las ventajas de adquirir nuevos conocimientos y formación a través de estudios para los cambios que se presenten a nivel Industrial, servicio y tecnología.
- Fomentar a establecer alianzas con el Depto. de Agricultura y dueños de fincas para que el recurso humano pueda apoyarle o desarrollar nueva tecnología industrial.
- A través de apoyo, orientaciones, desarrollar métodos para que las grandes y pequeñas industrias como la Baxter entre otras que puedan volver a considerar o que tenga una visión, que la estabilidad en empleo va atada a la competencia y que el recurso humano es la clave. Que programas como WIOA puedan apoyarle a implantar nueva tecnología y nuestros participantes formen parte de ese recurso.
- Desarrollar y promover destrezas empresariales y mejorar el idioma Inglés para competir en el campo laboral, en especial en el área de la farmacéutica.
- Atender las necesidades de los patronos, compañías entre otros para dirigir a nuestros participantes al trabajo (Job-Driven) así llevarlo al desarrollo de carreras para todo el que busca trabajo e incorporar las PyMEs.
- Utilizar experiencias de trabajo aquellas participantes que no han tenido una buena experiencia laboral, desarrollándose sus destrezas ocupacionales y luego transferirlo a un adiestramiento en el empleo para que los mismos puedan obtener su colocación.
- Aumentar los niveles de destrezas ocupacionales a los trabajadores incumbentes de modo que puedan ser promovidos dentro de la empresas y crear oportunidades de "back up" para los patronos.
- Promover empleos transicionales en que los participantes puedan desarrollar las habilidades para la colocación y retención en un empleo no subsidiado a diferencia de un adiestramiento en el empleo no hay ninguna obligación de que el participante se mantenga en su trabajo de transición, después de completada la actividad.

El Departamento del Trabajo Federal ha propuesto clasificar los servicios de desarrollo básico de carreras y adiestramiento, según establece la sección 134(d) de la Ley WIOA.

Tomando en consideración las estrategias establecidas se presenta las siguientes actividades para el Programa de Adultos.

ACTIVIDADES 2016-17

ACTIVIDADES	NUM PARTICIPANTES ADULTOS
EXP TRABAJO	5
APRENDIZAJE IDIOMA INGLÉS	2
ITAS	12
OJT	86
ADIENT TRAB INCUMBENTES	15
ADIENT INICIATIVAS EMPRESARIALES	16
EMPLEOS TRANSICIONALES	4
EDUC SEC ADULTOS	33
ADIENT A LA MEDIDA	0
TOTAL	173

PROGRAMA DE TRABAJADORES DESPLAZADOS

Descripción de los Servicios de Trabajadores Desplazados

NARRATIVO

El Área Local de Ponce ha diseñado la Especificación de Trabajo en actividades y servicios que provee en los CGU según establece la sección 680.140 (Federal Register). Tenemos que señalar que para lograr los cambios en la fuerza laboral hay que afrontar nuevos retos e indicar cuales son las ocupaciones de gran demanda encaminando a la población laboral a una visión de transformación y tratar de mover a los participantes del Programa WIOA a la dirección de oportunidades e innovación al cambio, siempre tomando en consideración los interés de los mismos y del mercado laboral a través de la industria e comercio, desafiando la recesión y la competencia, presentando una nueva esperanza a la economía del País.

La Especificación de Trabajo del Programa de Trabajadores Desplazados la hemos planificado tomando en consideración las políticas públicas de ETA, TEGE 3- 15 de julio de 2015, la Guía de Planificación 2015-16 y directrices de la Programa de Desarrollo Laboral.

El proceso de determinación de elegibilidad para el Programa de Trabajadores Desplazados de la sección 3 (15) de WIOA se enfoca en los beneficiarios de Asistencia Pública, otras personas de bajos ingresos y deficientes en destrezas básicas. Teniendo acceso a programas y actividades que ofrece el CGU. La Ley y el Memorial establecen las bases para clasificar a un individuo como un Trabajador Desplazado. Los criterios específicos para determinar a un individuo como Trabajador Desplazado son:

- A) (i) Despedido(a) o ha recibido notificación de despido, de un empleo; (ii) (I) elegible o agotador(a) de Seguro por Desempleo; o (II) Con empleo por una duración suficiente para demostrar relación con la fuerza laboral, pero no es elegible para seguro por desempleo debido a ganancias insuficientes o que ha prestado servicios para un patrono que no está cubierto por la Ley Estatal de Seguro por Desempleo; y (iii) No es probable que regrese a industria u ocupación previa;
- B) (i) Despedido(a), o ha recibido una notificación de despido, como resultado de un cierre permanente, o un evento de despidos significativos; (ii) Empleado(a) en una facilidad en la

cual se ha notificado un anuncio general de cierre dentro de 180 días; o (iii) Para propósitos de elegibilidad, recibir otros servicios aparte de los servicios de adiestramientos, servicios de carrera o servicios de sostén, si se está empleado(a) en una facilidad donde un patrono ha hecho un anuncio general de cierre;

C) Empleado(a) por su cuenta (incluyendo empleo como agricultor(a) o pescador(a) pero está desempleado(a) como resultado de las condiciones económicas generales en la comunidad en la cual se reside o por desastres naturales;

D) Desplazado(a) por tareas domésticas;

Para propósitos de elegibilidad para recibir servicios aparte de los servicios de adiestramiento, servicios intensivos o servicios de sostén, está empleado (a) en una facilidad en donde el patrono ha hecho un anuncio de que dicha facilidad cerrará; ó

E) Cónyuge de un(a) miembro de las fuerzas armadas en servicio activo y ha experimentado una pérdida de empleo como resultado directo de una relocalización para acomodarlo un cambio permanente en la estación de servicio; o (ii) Cónyuge de un(a) miembro de las fuerzas armadas que cumple con el criterio de desempleado(a) u subempleados(a) y está experimentando dificultad para obtener o ir mejorando en un empleo.

Un(a) desplazado(a) por tareas domésticas sección 3(16) de WIOA es una persona que ha provisto servicios sin paga a miembros de su familia y quién;

- A. (i). Ha dependido del ingreso de otro miembro de la familia y en este momento no cuenta con este ingreso; o (ii). Es cónyuge de un(a) miembro de las fuerzas armadas en servicio activo y cuyo ingreso familiar se ha reducido significativamente, debido a un despliegue militar, o un llamado a servicio activo, un cambio permanente a otra base, muerte o incapacidad relacionada al servicio militar; y
- B. Desempleado(a) o subempleado(a) y experimentando dificultad en obtener un empleo o avanzar en uno.

Estrategias para el Servicio del Programa Trabajadores Desplazados

Parte de nuestro compromiso como Área Local de Ponce es presentar varias estrategias que se puedan utilizar para fomentar el desarrollo de destrezas ocupacionales creando en los

participantes madurez profesional y a nivel empresarial en las actividades que involucran activamente. Es por ello que debemos tener alianzas que permitan y viabilicen al trabajador desplazado sin experiencia o poca experiencia a integrarse al campo laboral. Por ende describimos varias estrategias a considerar en la especificación de trabajo:

- Integrar al Programa a la Cámara de Comercio con el objetivo de fomentarle a los participantes otros medios de integrarse nuevamente al campo laboral o aquel sin experiencia desarrolle destrezas que le permitan obtener un empleo.
- Orientar a los Comercios Locales sobre los servicios que ofrece WIOA e integrar las ideas presentadas por el comité empresarial de la Junta Local a los nuevos patronos.
- Integrar o estimular a las grandes industrias a través de orientaciones de servicios que les permita visualizar que el Programa es una opción para encontrar empleados capacitados o en proceso de capacitación que contribuyen al bienestar social y económico del País.
- Fomentar o integrar alianzas con Instituciones, Cooperativas, Corporaciones y entidades que nos apoyen en una nueva visión estimulando a crear nuevos negocios sustentables y productivos.
- Fomentar a través de las Universidades o Instituciones Educativas, las ventajas de adquirir nuevos conocimientos y formación a través de estudios para los cambios que se presenten a nivel Industrial, servicio y tecnología.
- Fomentar a establecer alianzas con el Depto. de Agricultura y dueños de fincas para que el recurso humano pueda apoyarle o desarrollar nueva tecnología industrial.
- A través de apoyo, orientaciones, desarrollar métodos para que las grandes y pequeñas industrias como la Baxter entre otras que puedan volver a considerar o que tenga una visión, que la estabilidad en empleo va atada a la competencia y que el recurso humano es la clave. Que programas como WIOA puedan apoyarle a implantar nueva tecnología y nuestros participantes formen parte de ese recurso.
- Desarrollar y promover destrezas empresariales y mejorar el idioma Inglés para competir en el campo laboral, en especial en el área de la farmacéutica.
- Atender las necesidades de los patronos, compañías entre otros para dirigir a nuestros participantes al trabajo (Job-Driven) así llevarlo al desarrollo de carreras para todo el que busca trabajo e incorporar las PyMEs.
- Utilizar experiencias de trabajo aquellas participantes que no han tenido una buena experiencia laboral, desarrollándose sus destrezas ocupacionales y luego transferirlo a un adiestramiento en el empleo para que los mismos puedan obtener su colocación.
- Aumentar los niveles de destrezas ocupacionales a los trabajadores incumbentes de modo que puedan ser promovidos dentro de la empresas y crear oportunidades de "back up" para los patronos.
- Promover empleos transicionales en que los participantes puedan desarrollar las habilidades para la colocación y retención en un empleo no subsidiado a diferencia de un adiestramiento en el empleo no hay ninguna obligación de que el participante se mantenga en su trabajo de transición, después de completada la actividad.

Tomando en consideración las estrategias establecidas se presenta las siguientes actividades para el Programa de Trabajadores Desplazados.

ACTIVIDADES 2016-17

ACTIVIDADES	NUM PARTICIPANTES TRAB DESPLAZADOS
EXP TRABAJO	3
APRENDIZAJE IDIOMA INGLÉS	15
ITAS	20
OJT	92
ADIENT TRAB INCUMBENTES	3
ADIENT INICIATIVAS EMPRESARIALES	4
EMPLEOS TRANSICIONALES	25
EDUC SEC ADULTOS	2
ADIENT A LA MEDIDA	0
TOTAL	164

IV. Comentarios y Revisión Pública

El ALDL publicará el aviso público en la semana del 22 al 28 de diciembre de 2016, en el periódico de circulación de Primera Hora la disponibilidad para revisión y comentario público, del Plan Estratégico y la Especificación de Trabajo en cumplimiento, dispuesto en la reglamentación federal. El Plan Estratégico y la Especificación de Trabajo está disponible para la revisión y comentario públicos, esto en cumplimiento con el Sunshine Provision, dispuesto en la reglamentación federal. Los interesados podrán pasar a ver nuestro Plan Local en horas laborables, a partir del mes de diciembre, en el ALDL de Ponce y el Centro de Gestión Única en la Calle Isabel 61-63 en Ponce, P.R Teléfono (787) 840-2900.

Se les brindó información a los miembros de la Junta Local en la reunión del Pleno el día 19 de octubre de 2016 y 15 de febrero de 2017. Ver evidencias en la parte de los anejos.

Luego del período de revisar el Plan Estratégico no hubo comentarios al respecto.

Copia de Aviso Público del Plan Local en la partes de los anejos.

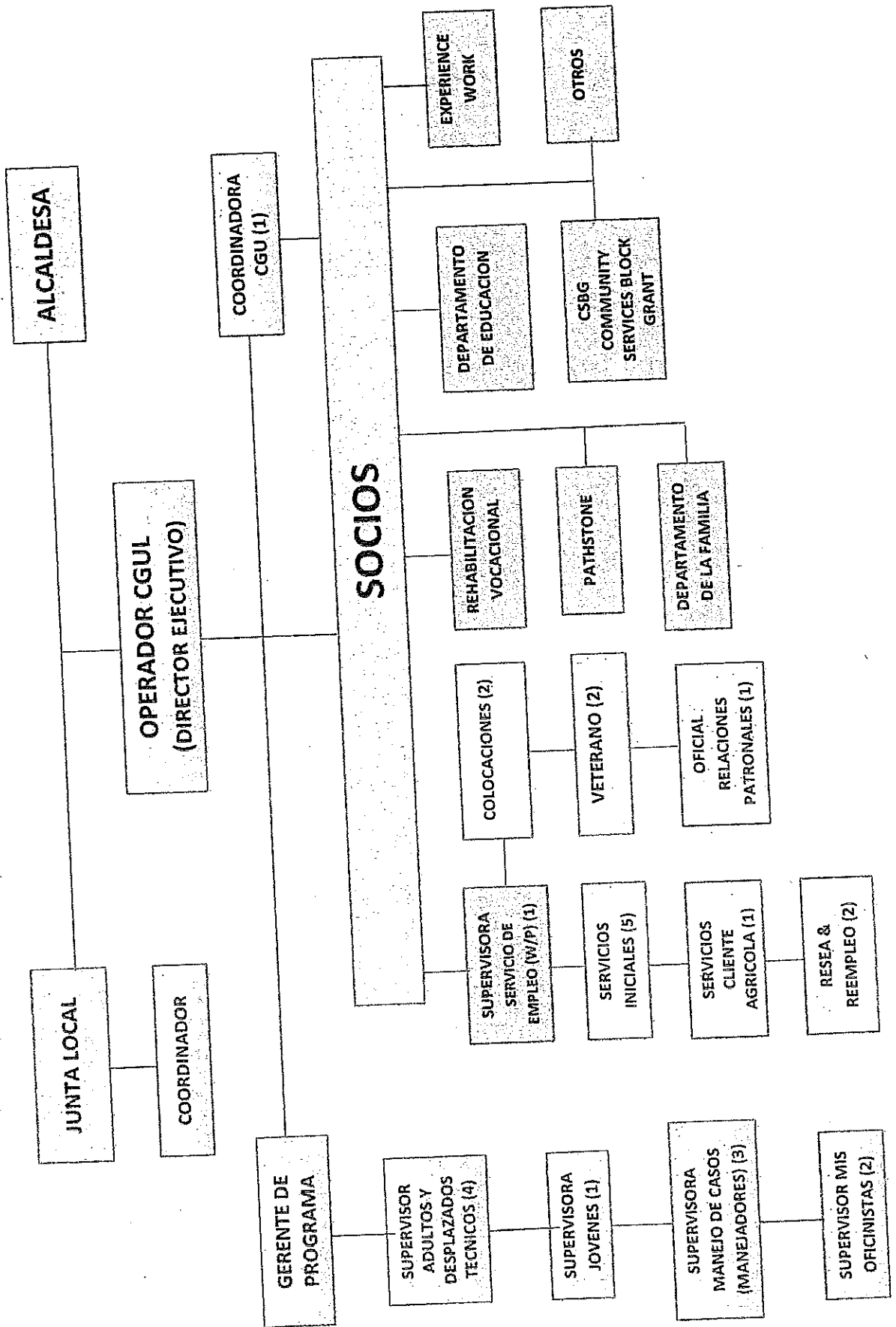
Referencias utilizadas para el análisis del mercado laboral:

- El Plan Estatal Unificado y Plan Regional
- Mapa de designación de áreas regionales de desarrollo económico WIOA
- Apéndice Estadístico/ Informe Económico
- CEPR: PLEDUC, Año Académico 2014-2015

ANEJOS

- **Organigrama Centro Gestión Única**
- **Composición Junta Local**
- **Cuestionario de Satisfacción**
- **Aviso Público Revisión Plan Estratégico 2016-2020**
- **Hoja de Comentarios Plan Local**
- **Copia de reunión del Pleno y presentación.**
- **Aviso Público del Programa de Jóvenes 2016-2017**

**ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL PONCE
ORGANIGRAMA CENTRO GESTIÓN ÚNICA**



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
COMPOSICIÓN JUNTA LOCAL
Área Local - Junta Local de Ponce
Ley de Oportunidades y de Innovación para la Fuerza Trabajadora (WIOA)
al 26 de octubre de 2016

I. Representantes de Negocios: Privado / Industria / Comercio

Nombre y Posición del Representante	Empresa o Entidad que Representa	Tipo Organización	Dirección / Teléfono / Fax o email	Fecha del
				Nombramiento Vencimiento de Términos
1 Jaime L. Santiago Canet, Ph.D. Catedrático Presidente Junta Local	Pontificia Universidad de PR	Privada	2250 Boulevard Luis A. Ferré Suite 589 Ponce, PR 00717-9992 Tel. (787)841-2000 Fax (787)651-2023 jsantiago@puccpr.edu / jsantiagocanet@hotmail.com	1-julio-2016 al 1- julio-2019
2 Juan M. Reyes Ramis, CPA, CFE Contador Público Autorizado	Reyes Ramis CPA Group, PSC	Privada	PO Box 336876/Ponce, PR 00733-6876 Tel. (787)843-5500 Fax (840-5470 jreyes@rrccpagroup.com mferrior@rrccpagroup.com	1-julio-2016 al 1- julio-2019
3 Frances M. Pomar Diez, MBA, CME Coord de Mercadeo y Comunicaciones 2da Vicepresidenta Junta Local	Ferreterías ACE Puerto Rico /Ponce	Privada	1478 Avenida tito Castro/Ponce, PR 00716-4712 Tel. (787)844-2460 fpomar@ferretmaxinc.com / francesa1903@gmail.com	1-julio-2016 al 1- julio-2019
4 Fernando Cruz Dominicci Vicepresidente de Finanzas	Rovira Biscuit Corporation	Privada	619 Avenida La Ceiba/Ponce, PR 00717- 0419 Tel. (787)844-8585 Ext. 2102 aaroyo@rovira.com/ facruz@rovira.com	1-julio-2016 al 1- julio-2019
5 Ing. Alving Tollinchi Delgado, CEO Chief Executive Officer	Altol Enterprises Management, Corp	Privada	PO Box 359/ Mercedita, PR 00716 Tel. (787)835-4242 Fax (1-787)835-2004 alving.tollinchi@Altolenterprises.com	1-julio-2016 al 1- julio-2018
6 Edgar R. Vázquez Colón Presidente y Fotógrafo Profesional	Selah Communication (Servicios Fotográficos y Comunicación Radio y Televisión)	Privada	PO Box 7716 Ponce, PR 00732 / Tel. (787)413-2990 edgarvc@yahoo.com / edgarvc@gmail.com	1-julio-2016 al 1- julio-2019

7	Ing. Lcdo. Luis G. Rodríguez Fernández Dueño, Ingeniero y Abogado	Rodríguez & Asociados, PCS	Privada	Urb. Estancias del Gulf/651 calle Luis A. Morales Ponce, PR 00730 / Tel. (787)390-2189 phoenixponce@yahoo.com	1-julio-2016 al 1-julio-2019
8	Francisco Irizarry Sotomayor Presidente y Dueño	Pronto Copy, Inc.	Privada	Edificio Torruellas /2239 Las Américas Ponce, PR 00731/ Tel. (787)840-6080 prontocopy1@yahoo.com	1-julio-2016 al 1-julio-2018
9	Lcdo. Carlos B. Pagán Rivera, CPA Abogado y Contador Público Autorizado	Oficina de Abogado	Privada	472 Avenida Tito Castro Suite 203/Ponce, PR 00716-4702 Tel. y Fax (787)259-7778 paganca@gmail.com/ lilygutierrez24@hotmail.com	1-julio-2016 al 1-julio-2018
10	David C. Southgate Gerente de Proyecto	Desarrollo Integral del Sur, Inc.	Privada	742 Avenida Tito Castro Suite 103/Ponce, PR 00716-4714/ Tel. y Fax (787)284-8424 dsouthgate@disur.org / dsouthgate.org@gmail.com/info@disur.org	1-julio-2016 al 1-julio-2018
11	CPA Jaime Rivera Torres, CIA Vicepresidente de Finanzas	Colomer & Suárez, Inc.	Privada	PO Box 801060/Coto Laurel, PR 00780- 1060 Tel. (787)843-3737 X2020 Fax (787)841- 6213 jrivera@colomersuarez.com	1-julio-2016 al 1-julio-2018
12	Fernando J. Rodríguez Quifones Presidente	Prime Janitorial Service Corporation	Privada	PO Box 759 Mercedita, PR 00715 Tel. (787)840-3942 Fax (787)259-1216 frodríguez@primejanitorial.com	1-julio-2016 al 1-julio-2018

II. Representantes Fuerza Laboral

Nombre, Posición, Empresa o Entidad	Tipo Organización	Dirección / Teléfono y Fax	Fecha Nombramiento y Vencimiento del Término
1 Yolanda Burgos Montes Directora - Programa Manos que Ayudan	Centro Sor. Isolina Ferré	PO Box 7313/Ponce, PR 00732-7313 Tel. (787)842-0000 X 302 yburgos@csifpr.org mdiaz@csifpr.org / yolanda.burgos87@yahoo.com	1-julio-2016 al 1-julio-2019

2	Zulma L. Rivera Santos Coordinadora Área Sur Vocal Junta Local	Instituto SocioEconómico Comunitario	Calle Ashford #64 Norte/Guayama, PR 00784 Tel (1-787)763-5230 / Fax (1-787)866-8228 zsantos@insec.org/ lizzys1956@gmail.com	1-julio-2016 al 1-julio-2018
3	Luayda E. Ortiz Orsini Senior Director – Training & Employment Program 1er Vicepresidente Junta Local	PathStone Corporation de la National Farmworker Jobs Program	606 Avenida Tito Castro Suite 209/La Rambla Plaza Ponce, PR 00936-2650 Tel. (787)812-4250 lortiz@pathstone.org	1-julio-2016 al 1-julio-2019

4	Carlos Soto Rosaly Secretario Financiero	Unión de Trabajadores de Muelle de Ponce	Calle Arias Núm. 4 Playa de Ponce/Ponce, PR 00716 Tel. (787)202-0232 carlsoto82@yahoo.com	1-julio-2016 al 1-julio-2018
5	Cro. Victor Blanco Soto Presidente - Capítulo de Guayama/ Juana Díaz	Unión de Trabajadores Industria Eléctrica y Riego (UTIER)	PO Box 741 / Santa Isabel, PR 00757 Tel. (787)844-4775 vblanco@utier.org/vblanco212@gmail.com	1-julio-2016 al 1-julio-2018

III. Representantes de Entidades Administradoras de Actividades de Educación y Adiestramiento

Nombre, Posición, Empresa o Entidad	Tipo Organización	Dirección / Teléfono y Fax	Fecha Nombramiento y Vencimiento del Término
1 Dilia I. Rodríguez Besosa Decana Auxiliar de Asuntos Académico	Universidad Interamericana de Puerto Rico Recinto de Ponce	104 Turpeaux Industrial Park/Ponce, PR 00715-1602 Tel. (787)284-1912 Ext. 3049 Fax (787)284-1925 drodrigu@ponce.inter.edu	1-julio-2016 al 1-julio-2018
2 Prof. María J. Banchs Cabrera Ayudante Especial	Departamento de Educación	PO Box 190759/Ponce, PR 00919-0759 Tel. (787)843-7171 Ext. 5715 Fax (787)848-5202 (1-787-773-5803 (5801) mariabanchs@yahoo.com	1-julio-2016 al 1-julio-2019

IV. Representantes de Entidades Gubernamentales, de Desarrollo Económico y Comunitario

Nombre, Posición, Empresa o Entidad	Tipo Organización	Dirección / Teléfono y Fax	Fecha Nombramiento y Vencimiento del Término
1 Raúl A. Borrero Cuello, PPL Economista	Puerto Rico Industrial Development Company (PRIDCO)	PO Box 362350/San Juan, PR 00936-2350 Tel. 1-787-758-4747 Ext. 2375 Fax (1-787) 758-1265 raul.borrero@pridco.pr.gov	1-julio-2016 al 1-julio-2019

2	Ramón L. Negrón Torres Analista - Centro de Apoyo y Modalidades de Empleo Secretario Junta Local	Administración de Rehabilitación Vocacional del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	PO Box 7871/Ponce, PR 00732-7871 Tel. (787)842-6122 Fax (787)848-4821 ramonnegron@vra.pr.gov	1-julio-2016 al 1-julio-2019
3	Christian Pagán Mercado Director Oficina de Servicio Público	Departamento de la Vivienda	Apartado 33-1709/Ponce, PR 00733-1709 Tel. (787)840-9200 X5225 christian.pagan@ponce.pr.gov	1-julio-2016 al 1-julio-2019
4	Alberto Martínez Rodríguez Gerente Auxiliar Negociado de Seguridad de Empleo - Oficina Regional Ponce	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Avenida Santiago de los Caballeros Calle Puerto Viejo #60 - Sector Playita Ponce, Puerto Rico 00716-8110 Tel. (787)840-1429 Fax (787)841-0440 almartinez@trabajo.pr.gov	1-julio-2016 al 1-julio-2018

Comités Permanentes

Comité Operacional del Sistema de Gestión Única	Nombres	Teléfonos/Correo electrónico	Nombramiento
	Edgar R. Vázquez Colón Presidente	(787)413-2990 edgarrvc@yahoo.com / edgarrvc@gmail.com	
	Iván Figueroa González	Tel (939)325-7688 (787)972-2107	
	Ing. Luis G. Rodríguez Fernández	Tel. (787)485-1065 phoenixponce@yahoo.com (787)840-2900	
	José Bibiloni del Río	jose_bibiloni@experienceworks.org	
	Glorimar Almodóvar Torres Adm. Rehabilitación Vocacional -Socio CGU	Tel. (787)842-6122 (787)344-6503	

	Comité de Jóvenes	Nombres	Glorymar Muñoz Berly	Teléfonos/Correo electrónico	Nombramiento
	Christian Pagán Mercado Presidente	Tel (787)840-9200 x 5225 christian.pagan@ponce.pr.gov			
	Myrteлина Ortíz Martínez	Tel. (939)244-9091 myrtelina@live.com			
	Yolanda Burgos Montes	Tel (787)842-0000 x 302 yburgos@csifpr.org			
	Luayda E. Ortíz Orsini	Tel (787)812-4250 lortiz@pathstone.org			
	Yadira Sánchez Cortés	Tel (787)840-2900 x 4028 yadira.sanchez@ponce.pr.gov			
	Michelle Ortíz López	Tel (787)260-1757 mmo/2009.mo@gmail mortiz2@gnpr.pr.gov			
	María Cristina Zayas Zayas	(787)848-4520 x 8767 maria.zayas@familia.pr.gov			

	Nombres	Teléfonos/Correo electrónico	Nombramiento
Comité para Personas con Impedimentos	Yolanda Burgos Montes Presidenta	(787)842-0000 x1335 yolandaburgos87@yahoo.com	
	Ramón L. Negrón Torres	Tel. (787)842-6122 ramonnegron@vra.pr.gov	
	Candy León Ribas	(787)840-9200 x 5420/ (787)843-7133 x 5435 candy.leon@ponce.pr.gov	
	María J. Banchs Cabrera	(787)843-7171 mariabanchs@yahoo.com	
	Myrteлина Ortiz Martínez	Tel (939)244-9091 mirtelina@live.com	
	Glorimar Almodóvar Torres Adm. Rehabilitación Vocacional-Socio CGU	Tel (787)842-6122 (787)344-6503	

Comité de Evaluación de Planes y Propuestas	Nombres	Teléfonos/Correo electrónico	Nombramiento
	David C. Southgate Presidente	Tel. y Fax (787)284-8424 dsouthgate@disur.org / dsouthgate.og@gmail.com/info@disur.org	
	Ramón L. Negrón Torres	Tel. (787)842-6122 ramonnegron@vra.pr.gov	
	Zulma L. Rivera Santos	Tel 1-787-763-5230 zsantos@insec.org lizzys1956@gmail.com	
	Ing. Alving Tollinchi Delgado, CEO	Tel. (787)835-4242 Fax (1-787)835-2004 alving.tollinchi@Altolenteprises.com	
	Raúl Borrero Cuello	Tel. 1-787-758-4747 Ext. 2375 Fax (1-787) 758-1265 raul.borrero@pridco.pr.gov	
	Prof. Dalmid Correa González	Tel (787)844-8181 x2402 dalmid.correa@upr.edu dalmid.correa@gmail.com	

Comité Empresarial	Nombres	Teléfonos/Correo electrónico	Nombramiento
	Raúl Borrero Cuello Presidente	Tel 1-787-758-4747 x 2375 Fax 1-787-758-1265 raul.borrero@pridco.pr.gov	
	Dilia I. Rodríguez Besosa	Tel. (787)284-1912 Ext. 3049 Fax-(787)284-1925 drodriguez@ponce.inter.edu	
	Lcdo. Carlos B. Pagán Rivera, CPA	Tel. y Fax (787)259-7778 paganpa@gmail.com	
	Luayda E. Ortíz Orsini	Tel (787)812-4250 lortiz@pathstone.org	
	Zulma L. Rivera Santos Vocal Junta Local	Tel 1-787-763-5230 zsantos@insec.org / lizzys1956@gmail.com	
	Ramón L. Negrón Torres	Tel. (787)842-6122 Fax (787)848-4821 ramonnegron@vira.pr.gov	
	Christian Pagán Mercado	Tel (787)840-9200 x 5225 christian.pagan@ponce.pr.gov	
	Nydia Rivera Matos	Tel (787)840-2900 x 4009 nydia.rivera@ponce.pr.gov	
	José A. Ruiz Arzola	Tel. (787)840-2900 x 4026 jara54ppr@gmail.com	
	Glorymar Morales Rivera Admin. Regional - PathStone Corporation	(787)651-7575 (7577) gmrivera@pathstone.org	
	Nancy Mejías González Negociado de Adiestramiento, Empleo y Desarrollo Empresarial (NAEDE)	Tel. (787)844-6377 namejias@trabajo.pr.gov	
	Ing. Alving Tollinchi Delgado	Tel. (787)835-4242 Fax (1-787)835-2004 alving.tollinchi@Altolenterprises.com	
	Prof. Dalmid Correa González	Tel (787)844-8181 x 2402 dalmid.correa@upr.edu / dalmid.correa@gmail.com	



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
PONCE

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL- PONCE CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA LABORAL/PONCE

CUESTIONARIO DE SATISFACCION

Nos interesa saber su opinión. Queremos brindarle cada día un mejor servicio así que le agradeceríamos nos informe la calidad del servicios que le estamos ofreciendo. Un minuto de su tiempo en lo que llena este cuestionario será suficiente.

Fecha: _____ Día: _____ Hora: _____

¿Le saludo el empleado que lo recibió? Sí No

¿Fue de su satisfacción la orientación y/o servicio recibido? Sí No
Si la contestación es NO, Indique ¿Por qué?

¿Fue razonable el tiempo de espera? Sí No
¿Qué Tiempo? _____

¿Se le atendió con cortesía Sí No
Recepcionista _____
Otros _____
(Indique el Nombre de quien lo atendió)

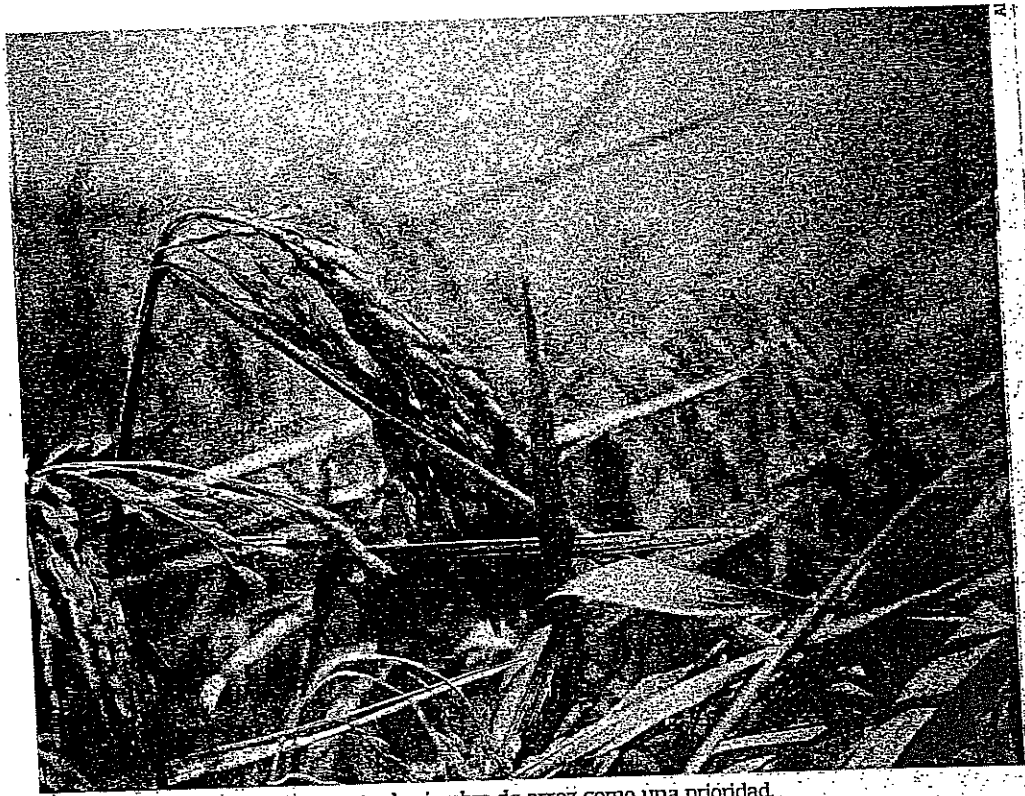
¿Fue agradable el ambiente de la oficina? Sí No

¿Volvería a visitar esta oficina para solicitar servicios? Sí No
Si la contestación es NO, Indique ¿Por qué?

¿Cómo evaluaría usted los servicios recibidos en esta oficina?
Haga una Marca: Excelente Bueno Regular Deficiente

Comentarios: (Cuéntenos como fue su experiencia y como mejorar nuestro servicio):

(De necesitar espacio adicional puede utilizar el dorso de esta hoja).



EL LEGISLADOR resaltó el proyecto de siembra de arroz como una prioridad.



Gobierno de Puerto Rico
Municipio Autónomo de Ponce



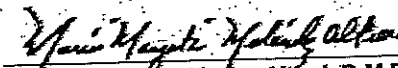
ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
PONCE

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL/PONCE - WIOA

AVISO PÚBLICO

En cumplimiento con lo establecido en la Sección 101(g) y 107(e) de la Ley de Oportunidades y de Innovación en la Fuerza Laboral, por sus siglas en inglés, WIOA, la Sección 679.510 de la Reglamentación Final, el Área Local de Desarrollo Laboral de Ponce tiene obligado el divulgar y dar la oportunidad al público en general a ofrecer comentarios sobre el Plan Estratégico a cuatro (4) años, (Plan Local 2016-2020).

Las personas interesadas en revisar nuestro Plan Estratégico y hacer comentarios sobre el mismo, tendrán 30 días laborables a partir de la publicación de este Aviso Público, lo pueden hacer visitando nuestra oficina localizada en la Calle Isabel # 6163 en Ponce, Puerto Rico, teléfono 787-840-2900.


Hon. María E. Meléndez Altieri, D.M.D.
Alcaldesa de Ponce

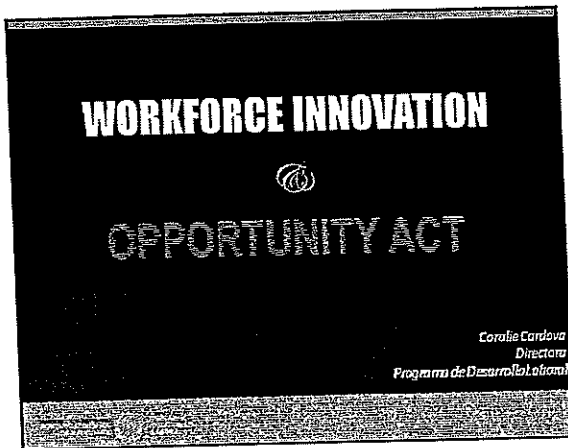

Sr. Jaime L. Santiago Canet, Ph.D.
Presidente Junta Local (WDB)

Patrono que ofrece igualdad de oportunidad en el empleo que no discrimina por razones de sexo, edad, color, raza, impedimento físico y/o creencias religiosas o políticas. Estarán disponibles, ayudas auxiliares y servicios para individuos con impedimentos, que lo soliciten. TDD/TTY (787) 844-5823.



AGENDA
Junta en Pleno
Salón de Conferencias Junta Local
19 de octubre de 2016
8:30 a.m.

- I. Bienvenida
- II. Invocación
- III. Determinación de quorum
- IV. Aprobación de Acta
 1. 3 de agosto de 2016
- V. Presentación Personal Área Local de Desarrollo Laboral Suroeste y Junta Local
- VI. Orientación Plan Regional y Local - Sra. Coralie Córdova Rivera - Directora Programa de Desarrollo Laboral
- VII. Informe de Cierre Año Programa 2015 - 2016 (regular y sobrantes) - Sra. Loyda Tarafa Vega
- VIII. Informe de Gastos a septiembre 2016 - Sra. Loyda Tarafa Vega
- IX. Próxima reunión
 1. 14 de diciembre de 2016 - 11:00 a.m.
- X. Otros Asuntos



OBJETIVOS PRINCIPALES DE WIOA

- Aumentar el acceso a la educación, adiestramiento y empleo, particularmente de las personas con barreras para el empleo.
- Crear un sistema de desarrollo laboral de alta calidad, alineando los sistemas de inversión en la fuerza trabajadora, educativos y de desarrollo de la fuerza trabajadora.

OBJETIVOS PRINCIPALES DE WIOA

- Contribuir al crecimiento económico y expansión de negocios asegurándose que el sistema sea dirigido al trabajo; pareando las ofertas de los patronos con individuos diestros.
- Reducir la dependencia
- Cumplir con las necesidades del patrono y mejorar la productividad y competitividad en la nación.
- Aumentar la prosperidad de empleados y patronos.

PLAN ESTATAL UNIFICADO 2016-2020

El Gobernador de Puerto Rico, determinó preparar un Plan Estatal Unificado con los programas medulares de WIOA. (Core Programs)

- Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados bajo el Título I de WIOA;
- Educación de Adultos y Alfabetización incluidos en el Título II;
- Programas de Servicio de Empleo (Wagner Peyser) bajo el Título III;
- Programas de Rehabilitación Vocacional bajo el Título IV

PLANIFICACIÓN REGIONAL BAJO WIOA

Sección 104(c) y Sección 108(a)

- Las Juntas Locales y Juntas de Alcaldes, deben iniciar un proceso para la elaboración de dos (2) planes: un Plan Local de Cuatro (4) años y un Plan Regional en colaboración con otras Juntas Locales dentro de una misma Región.
- La planificación regional se debe dirigir al establecimiento de estrategias regionales de servicios, incluyendo el uso de acuerdos cooperativos para la prestación de servicios entre las propias ALDL, así como los socios medulares de WIOA, dentro de la Región.

ALINEAMIENTO CON EL PLAN ESTATAL UNIFICADO

Del Plan Estatal Unificado 2016-2020 presentado por el Gobernador a DOLETA deben:

- Identificar estrategias de desarrollo económico.
- Identificar estrategias para la integración de servicios con los socios medulares de WIOA.
- Identificar las metas y objetivos adoptados a nivel estatal para los programas medulares de WIOA.

Para desarrollar el Plan Regional y el Plan Local con las estrategias, metas y objetivos presentados en el Plan Estatal Unificado.

GOBIERNO DEL ESTADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN
ASOCIACIÓN DE ESTADOS UNIDOS

GOBERNANZA Y ORGANIZACIÓN REGIONAL

Primer paso para el desarrollo de un modelo de prestación de servicios regional es la organización de los programas que participarán de este proceso.

- Establecer la jerarquía (*Governance*) de la Región:
Se sugiere seleccionar un CEO.
Establecer una Directiva, Junta, Asociación, Grupo de Trabajo que manejen el Plan Regional.
- Desarrollar la Misión y Visión de la Región.
- Identificar las estrategias, objetivos y prioridades.
- Establecer un plan de trabajo y un itinerario.
- Establecer un plan de costos para compartir:
Servicios profesionales
Consultoría

GOBIERNO DEL ESTADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN
ASOCIACIÓN DE ESTADOS UNIDOS

PROCESO DE PLANIFICACION BAJO WIOA

- Analizar las condiciones socioeconómicas de la Región.
- Involucrar a todos los sectores incluyendo la industria, PYMES, Socios medulares de WIOA, programas educativos e Iniciativas Regionales.
- Organizarse como ente regional:
 - Comités de Trabajo, Comisiones, Juntas, etc.
 - Realizar un análisis estratégico (SWOT)
 - Fortalezas y Debilidades, Buenas Prácticas, Limitaciones y Oportunidades.
- Considerar la búsqueda de fondos adicionales mediante el desarrollo de propuestas competitivas.

GOBIERNO DEL ESTADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN
ASOCIACIÓN DE ESTADOS UNIDOS

RESULTADOS ESPERADOS

Cinco Planes Regionales con los planes locales de las 15 ALDL

Desarrollar acuerdos colaborativos
Entre las ALDL dentro de la Región
Con los Socios Medulares de WIOA
Planes de Adjudicación de Costos
Costos Compartidos
Evitar duplicidad de servicios
Identificar fondos adicionales no WIOA
Modelo de prestación de servicios regional

GOBIERNO DEL ESTADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN
ASOCIACIÓN DE ESTADOS UNIDOS

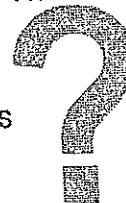
Asistencia Técnica sobre el contenido del Plan Estatal Unificado

- Delimitar las regiones de acuerdo a las características socioeconómicas seleccionadas.
- Estrategias de Desarrollo Económico.
- Estrategias de Integración de servicios entre los socios medulares de WIOA.
- Proveer datos estadísticos para el análisis de la fuerza trabajadora, educación, empleo y desempleo, entre otros.
- Coordinar la Integración de los programas socios medulares de WIOA en el desarrollo del Plan Regional.
- Asistencia técnica para el desarrollo de los acuerdos de colaboración (MOU) con los socios medulares de WIOA y entre las ALDL dentro de una región.
- Asistencia técnica para el desarrollo de los Planes de Adjudicación de Costos.

GOBIERNO DEL ESTADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN
ASOCIACIÓN DE ESTADOS UNIDOS

PREGUNTAS

DUDAS



INQUIETUDES

GOBIERNO DEL ESTADO DE PUERTO RICO
SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y PLANIFICACIÓN
ASOCIACIÓN DE ESTADOS UNIDOS



JUNTA LOCAL

AGENDA
Junta en Pleno
Salón de Conferencias Junta Local
15 de febrero de 2017
8:30 a.m.

- I. Bienvenida
- II. Invocación
- III. Determinación de quórum
- IV. Aprobación de Acta
 1. 14 de diciembre de 2016
- V. Informe de Gastos a enero 2017
- VI. Informe Avances de la Implementación del Centro de Gestión Única
- VII. Informe interno indicadores sobre los Niveles de Ejecución del Programa actualmente
- VIII. Plan Local y Regional
- IX. Incentivo Reserva Estatal para implementación del Plan Regional
- X. Próxima reunión
 1. 19 de abril de 2017
- XI. Otros Asuntos

