

Anejo B: Instrucciones del Plan Local

Los planes locales son planes de acción de cuatro años diseñados para desarrollar, alinear e integrar estrategias de servicios que respalden la visión y metas de Puerto Rico en el desarrollo de la fuerza laboral.

Los planes locales establecen las estrategias para:

- Dirigir inversiones en programas de adiestramiento para garantizar que las personas, incluidos los jóvenes y las personas con barreras para el empleo, desarrollen las destrezas para competir en el mercado laboral y que los empleadores tengan un suministro de trabajadores capacitados;
- Aplicar estrategias basadas en la demanda en el sistema de gestión única;
- Facilitar que los socios económicos, educativos y laborales construyan una fuerza laboral capacitada a través de la innovación y la alineación de programas de empleo y adiestramiento.

Estos requisitos se alinean con los principios de WIOA al fomentar la alineación estratégica, mejorar la integración de servicios y garantizar que el sistema público de desarrollo laboral sea relevante y responda a las necesidades económicas del área local, conectando trabajadores capacitados con empleadores.

Cada área local y región de planificación debe someter un plan local que incluya todas las instrucciones de este anejo. En las regiones de planificación, puede haber duplicidad narrativa entre el plan regional y el plan local. Las notas específicas indicarán la acción adecuada a seguir.

El Programa de Desarrollo Laboral (PDL) del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) incluye una sección de "Instrucciones" para la mayoría de las secciones, que ofrece orientación práctica para desarrollar el plan. El contenido del plan local incluye una introducción, planificación estratégica y operacional y la sección de cumplimiento y certificaciones.

Contenido del Plan Local:

- *Introducción*
- *Planificación Estratégica*
 - Sección 1: Análisis Económico y de la Fuerza Laboral del Área Local
 - Sección 2: Visión y Metas
- *Planificación Operacional*
 - Sección 3: Sistema Local de Desarrollo Laboral y Estrategias de Inversión
 - Sección 4: Sistema de Prestación de Servicios de Desarrollo Laboral Local
- *Cumplimiento*
 - Sección 5: Cumplimiento y Certificaciones

Anejo B: Instrucciones del Plan Local

INTRODUCCIÓN

Las áreas locales tienen la opción de incluir una introducción que resuma por qué y cómo se creó el plan local, con el objetivo de ampliar la participación para beneficio de los lectores potenciales. Esta introducción puede abarcar un resumen del proceso de planificación estratégica, la línea de tiempo y los resultados obtenidos, o puede explicar el propósito, diseño y cómo la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL) utilizará los hallazgos del plan local.

Nota: Es importante destacar que se permiten referencias genéricas en la introducción a los requisitos del plan local de WIOA los cuales se discuten con más detalles dentro de las secciones designadas del plan local.

1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Análisis Económico y de la Fuerza Trabajadora del Área Local

Las instrucciones de esta sección están diseñadas para abordar aspectos clave de la fuerza laboral en el área local, incluyendo la identificación y análisis de las brechas de destrezas entre las necesidades de los empleadores en la región y las destrezas que tienen los trabajadores y las personas en búsqueda de empleo. Una de las indicaciones se enfoca en las acciones necesarias para cerrar estas brechas de destrezas identificadas. Además, se exhorta a las juntas locales a incluir un análisis comparativo que describa las similitudes y diferencias entre cualquier parte del narrativo del plan regional y lo que está ocurriendo (o puede estar ocurriendo) en el área local.

Nota 1: Se sugiere que estos planes incluyan ejemplos de datos, gráficos y tablas, que de forma simple respalden el contenido del plan, en lugar de presentar grandes cantidades de información.

Nota 2: La junta local debe citar la(s) fuente(s) que se utilizan para recopilar todo o parte de los datos del mercado laboral regional.

1.1. Identificar la composición de la población y de la fuerza laboral del área local. [20 CFR § 679.560(a)(3)]

Instrucción: El narrativo debe incluir un nombre de referencia para la región y la fecha de vigencia del plan local. El narrativo debe enfocarse en las características demográficas de la población regional, como la distribución por edades, los niveles educativos, las personas con barreras para el empleo (según la Sección 3(24) de la WIOA) y el estatus laboral. Esta sección también debe centrarse en las tendencias en cada una de estas áreas. Explique por qué algunos de estos grupos pueden ser más difíciles o fáciles de servir. Se requiere incluir datos para respaldar el narrativo según corresponda.

1.2. ¿Cómo se definen las brechas de destrezas en el área local? Provea una descripción de las destrezas necesarias para satisfacer las necesidades de los empleadores en la región y el área local. [20 CFR 679.560(a)(2)]

Instrucción: No se espera que el narrativo esté cargado de datos y debe enfocarse más en políticas, mejores prácticas y conocimientos de la fuerza laboral. El narrativo debe explicar cómo el área local identifica las brechas de destrezas que existen entre las necesidades de los empleadores en la región y las destrezas existentes de la fuerza laboral en el área local. Debe resaltar ejemplos específicos de estas brechas a nivel local, como la falta de destrezas actualizadas en la fuerza laboral, destrezas que exceden la demanda laboral, la ausencia de programas de adiestramiento para las destrezas necesarias y otros factores únicos de su área local.

El área local puede respaldar el narrativo al:

- Enfocarse en el talento específico (conocimientos y destrezas) que los empleadores en la región del área local necesitan;
- Considerar las destrezas de empleabilidad, así como las destrezas técnicas; también, enfocarse en atender a personas con barreras para el empleo; y
- Identificar las certificaciones, títulos o áreas de estudio con mayor demanda en el área local.

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

1.3. ¿Cuáles son los desafíos que enfrenta el área local para alinear las destrezas existentes de la fuerza laboral y las actividades de educación y adiestramiento con las necesidades de los empleadores regionales?

Instrucción: Los planes locales deben incluir estrategias que reflejen la perspectiva de los líderes locales y juntas considerando cómo optimizar las oportunidades disponibles y minimizar las debilidades estructurales presentes en el sistema laboral actual. El narrativo también debe incluir el adiestramiento de trabajadores incumbentes y cómo el sistema local de prestación de servicios de desarrollo laboral colaborará con los empleadores regionales para cubrir los puestos de nivel de entrada que se crean una vez que se mejoran las destrezas de los trabajadores incumbentes.

El área local puede respaldar el narrativo al:

- Incluir detalles sobre las reuniones con los líderes, miembros de la junta y partes interesadas, así como cualquier decisión o resolución tomada; y
- Resumir informes de evaluaciones realizadas para investigar y determinar las acciones recomendadas que son de interés para los líderes y las partes interesadas del sistema de desarrollo laboral regional. Los ejemplos incluyen estudios que indiquen estrategias y tácticas para mejorar la capacidad de los empleadores para atraer, contratar y retener a los participantes de la región y el área local en empleos bien remunerados, o evaluar las mejores prácticas para servir a las personas con barreras para el empleo.

Nota: Además de comprender las demandas ocupacionales, es importante conectarse con empleadores reales para validar esas necesidades.

1.4. Análisis de las actividades de desarrollo de laboral en el área local, incluyendo educación y adiestramiento. [679.560(a)(4)]

Instrucción: En esta sección, se espera un análisis que identifique las fortalezas y debilidades de las actividades de desarrollo laboral, incluyendo educación y adiestramiento. Realizando una evaluación de la implementación del Plan Local, las juntas locales deben realizar un análisis de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, conocido como FODA/SWOT. Este análisis es una herramienta esencial para el desarrollo de las estrategias ya que identifica las áreas de oportunidades de la organización.

- a. Identificación y evaluación de las **F**ortalezas.
- b. Identificación y evaluación de las **O**pportunidades.
- c. Identificación y evaluación de las **D**ebilidades.
- d. Identificación y evaluación de las **A**menazas.

Nota: Se debe abordar la capacidad del sistema de desarrollo laboral para ofrecer actividades incluyendo las necesidades educativas y de destrezas de la fuerza laboral en el área local, las personas con barreras para el empleo, así como las demandas de los empleadores. También se debe explorar cómo los programas de aprendizaje pueden ser utilizados para abordar estas necesidades, particularmente en lo que respecta a las personas con barreras para el empleo, comunidades desatendidas, una amplia diversidad de individuos y las necesidades de los empleadores.

1.5. Descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas. [20 CFR 679.560(a)(1)(i) y (ii)]

Instrucción: En esta sección, se debe describir y analizar los datos del mercado laboral regional para exponer las condiciones económicas de la región y las demandas de empleo de los empleadores.

Los factores que se están considerando incluyen, pero no se limitan a:

- Identificar sectores industriales existentes y emergentes de alta demanda;
- Identificar ocupaciones en sectores industriales existentes y emergentes de alta demanda;
- Describir las necesidades de empleo de los empleadores en sectores industriales existentes y emergentes de alta demanda y ocupaciones.

Nota: Las Regiones de Planificación pueden hacer referencia y resumir un narrativo similar incluido originalmente en el Anejo A: Instrucciones del Plan Regional, indicación 1.3.

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Visión y Metas

En esta sección, se espera que se identifique la visión estratégica y las metas del área local, en línea con las metas establecidas por el Estado y, si corresponde, con las metas regionales. Se debe considerar la alineación de estas metas con las estrategias del plan estatal y regional, así como cualquier meta adicional específica del área local.

Nota: Si una junta local forma parte de una región de planificación, las respuestas identificarán la visión estratégica y las metas del área local en apoyo de la región de planificación.

2.1. ¿Cuál es la visión estratégica y las metas de la junta local para preparar a su fuerza laboral? [WIOA Sec. 108(b)(1)(E); 20 CFR § 679.560(a)(5)]

Se espera que en esta sección se presente la visión estratégica y los objetivos específicos establecidos por la junta local para mejorar la preparación de la fuerza trabajadora en el área local. Esto puede incluir la visión estratégica general de la junta local, así como cualquier objetivo adicional identificado. Además, si el área local forma parte de una región de planificación más amplia, también se deben considerar las metas y estrategias regionales para mantener la alineación.

2.2. ¿Cuál es la estrategia de la junta local para trabajar con las entidades que manejan los programas medulares para alinear los recursos disponibles para el área local, con el fin de lograr la visión estratégica y las metas del área local? [WIOA Sec. 108(b)(1)(F); 20 CFR § 679.560(a)(6)]

En esta parte, se espera que se describa la estrategia desarrollada por la junta local para trabajar en colaboración con las agencias o entidades que implementan los programas medulares y otros programas (requeridos y opcionales). Se debe explicar cómo esta estrategia facilita la alineación de todos los recursos disponibles para alcanzar la visión y los objetivos establecidos para el área local.

2.3. ¿Cómo se alinearán, respaldarán y contribuirán la visión y las metas de la junta local con la visión y metas del gobernador para el sistema de desarrollo laboral del estado, así como con cualquiera de las metas y estrategias articuladas en el plan regional? [WIOA Sec. 108(b)(2); 20 CFR § 679.560(b)(1)(ii)]

En esta sección, se debe demostrar cómo la visión y los objetivos de la junta local se alinean con la visión y los objetivos del estado para el desarrollo de la fuerza laboral a nivel estatal, así como con las metas y estrategias del plan regional, si corresponde.

Factores para considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Cómo el área local facilitará la conexión de adultos, trabajadores desplazados y otras poblaciones elegibles, especialmente jóvenes e individuos con barreras para el empleo, con ocupaciones de alta demanda y programas de aprendizaje registrados;
- Cómo se abordarán y reducirán las brechas de destrezas identificadas en el análisis previo (ver sección 1.2).
- Cómo la junta local ofrecerá eficazmente los servicios para educar y mejorar las destrezas de la fuerza laboral.
- Cómo se desarrollará e implementará un plan integral de trayectorias profesionales (career pathways) en el área local que incluya componentes de empleo y educación, así como educación para adultos;
- Cómo coordinará el área local con instituciones de educación secundaria y postsecundaria, incluyendo programas autorizados por la Ley Carl D. Perkins V, para alinear estrategias, mejorar servicios y evitar la duplicidad de esfuerzos (incluyendo educación para adultos, colegios comunitarios u otras organizaciones).
- Cómo se mejorará el acceso a servicios y a actividades que conduzcan a una credencial postsecundaria reconocida incluyendo el aprendizaje registrado;
- Cómo se ampliarán las metas y estrategias de adiestramiento laboral, incluyendo empleos transicionales y el desarrollo de nuevos programas en colaboración con empleadores locales.
- Cómo se implementarán estrategias de servicios a patronos locales (por ejemplo, equipo de servicios a negocios).
- Cómo las metas establecidas apoyarán el crecimiento y la autosuficiencia económica del área local.

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

2.4. ¿Cuáles son los niveles locales de ejecución que se han negociado con el Estado y los funcionarios electos principales? [WIOA 116(c); 20 CFR § 679.560(b)(16)]

¿Cómo se relacionarán las metas de la junta local con el logro de estas medidas? [WIOA Sec. 108(b)(17); 20 CFR § 679.560(b)(5)]

Instrucción 1: Se espera que los planes locales hagan referencia e incluyan una tabla de las medidas de ejecución del Título I completada (Anejo E). Esta tabla debe incorporar las medidas de ejecución negociadas de WIOA y las medidas de ejecución alcanzadas en el año anterior.

Instrucción 2: El narrativo debe explicar cómo las metas establecidas por la junta local contribuirán al logro de los niveles de ejecución negociados y en qué medida las metas de la junta local se ven afectadas por tales niveles. Además, el narrativo debe abordar cómo se utilizan estos indicadores de ejecución para medir la ejecución del área local

3. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: Sistema Local de Desarrollo Laboral y Estrategias de Inversión

Las siguientes respuestas ampliarán la visión y objetivos previamente establecidos, detallando cómo la junta local diseña estrategias para alcanzar esos objetivos.

Nota: En el caso de que una junta local forme parte de una región de planificación, las respuestas identificarán la visión estratégica y los objetivos del área local en apoyo de la región de planificación.

3.1. Descripción general del sistema de gobernanza para el sistema laboral, incluyendo partes interesadas clave y entidades en el área local.

Instrucción 1: El narrativo debe ofrecer una visión general del sistema de gobernanza local, detallando cómo interactúan entre sí los alcaldes (funcionarios electos locales), la Junta de Local de Desarrollo Laboral (JLDL) y otras partes interesadas. Esto incluye describir los roles y las relaciones funcionales de las siguientes entidades, así como cualquier otra entidad relevante que forme parte del sistema laboral local:

- Alcaldes involucrados en la gobernanza del sistema laboral local.
- La entidad responsable de la distribución de fondos de la subvención, designada por el alcalde o presidente de la Junta de Alcaldes (agente fiscal). [20 CFR § 679.560(b)(14)]
- El papel de la JLDL como el cuerpo de gobierno encargado de la gobernanza, planificación estratégica, supervisión y fiscalización del sistema laboral local.
- La entidad que ejerce como operador del CGU/AJC
- La composición de la Junta Local.
- Una lista de cada comité de la junta, incluyendo el comité ejecutivo (si lo hay) y cada comité permanente (obligatorio y ad hoc), con una breve descripción de la función de cada comité.
- La entidad administrativa del área local.
- La(s) persona(s) responsable(s) de garantizar oportunidades de empleo equitativas y protecciones de derechos civiles (EEO).

Instrucción 2: Cada junta local debe incluir un organigrama que muestre claramente la estructura y separación de funciones entre la junta y las entidades programáticas y entidades que prestan servicios a nivel local.

3.2. ¿Cuáles son los programas socios (incluyendo al Título I) incluidos en el sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral y cómo trabajará la junta local con las entidades responsables de llevar a cabo dichos programas para garantizar? [20 CFR § 679.560(b)(1)]

Factores para considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Describir cada uno de los programas requeridos y adicionales dentro del sistema laboral del área local.
- Cómo colaborará la junta local con cada socio requerido y adicional en el sistema de prestación de servicios de Conexión Laboral promoviendo la alineación de servicios; y
- Explicar cómo la alineación de estos programas respaldará la estrategia delineada en el plan estatal, el plan regional (en caso de existir) y las estrategias locales. Esto implica asegurar que los programas se ajusten a las metas

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

y objetivos establecidos a nivel estatal, regional y local, asegurando así una coordinación efectiva y una maximización de recursos.

3.3. ¿Cómo trabajará la junta local con las entidades que llevan a cabo programas medulares para: [20 CFR § 679.560(b)(2)]

- Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.
- Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro (o participación concurrente) entre los programas medulares, según corresponda.

Aspectos para considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Describir los métodos que utilizará la junta local para validar la elegibilidad de las personas con especial atención a las personas que enfrentan barreras para el empleo.
- Detallar los pasos que el personal seguirá para verificar la elegibilidad antes recurrir a la autodeclaración por parte de los participantes.
- Describir las estrategias y los elementos operacionales establecidos para garantizar el "coregistro" de participantes en programas requeridos, así como para aumentar el conocimiento y el acceso a los programas del Título II y del Título IV de WIOA.
- Abordar las estrategias para mejorar el acceso a actividades que conduzcan a una credencial postsecundaria reconocida, incluyendo aprendizajes registrados.
- Describir los elementos operacionales desarrollados por la junta local para abordar el proceso estructurado creado para desarrollar y promover las trayectorias profesionales. Esto implica establecer estrategias y procedimientos para guiar a los participantes a través de pasos específicos que los lleven hacia sus metas profesionales.

3.4. ¿Qué estrategias se implementarán en el área local para mejorar la participación de las empresas y los empleadores para: [20 CFR §679.560(b)(3)]

- Apoyar un sistema de desarrollo laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas;
- Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;
- Coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas; y
- Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del seguro de desempleo (UI).

Factores que se deben considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Describir las estrategias de la junta local y los elementos operacionales clave que enmarcan las siguientes iniciativas:
 - Oportunidades de adiestramiento basado en el trabajo, incluidos, entre otros, programas de adiestramiento para trabajadores incumbentes, programas de adiestramiento en el empleo (OJT), programas de adiestramiento a la medida y el uso de modelos de aprendizaje para respaldar estos programas;
 - Estrategias de industria y sectoriales;
 - Iniciativas de carreras y trayectorias profesionales (incluyendo cómo están conectadas a la educación para adultos);
 - Expansión de modelos de aprendizaje para incluir el desarrollo de programas de preaprendizaje para servir como antesala a los programas de aprendizaje registrado existentes o en colaboración con el desarrollo de nuevos programas de aprendizaje registrado;
 - Utilización de intermediarios comerciales efectivos; y
 - Otros servicios y estrategias comerciales diseñados para satisfacer las necesidades de los empleadores regionales.
- Describir quién facilita la participación de los empleadores en los programas de desarrollo laboral, incluidos las pequeñas empresas y los empleadores que operan dentro de sectores y ocupaciones de alta demanda;
- ¿Cómo la junta local involucrará a los empleadores dentro de industrias de alta demanda y asegurará que las actividades de empleo y adiestramiento en el área local satisfagan las necesidades de sus empleadores?
- Describir los roles y responsabilidades del personal de la junta local y de las entidades contratadas principalmente encargadas de actividades y servicios relacionados con la participación empresarial;
- ¿Cómo la junta local continuará desarrollando formas apropiadas para medir y comparar los resultados obtenidos con los empleadores?
- ¿Cómo la junta local mejorará las relaciones con socios clave en el desarrollo económico?

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

- ¿Cómo los programas y servicios están siendo adoptados por empresas y empleadores?
- ¿Cómo la junta local mejorará las estrategias y prácticas para aumentar la participación de empresas y empleadores sobre los niveles actuales?
- ¿Cómo la junta local coordinará mejor la estrategia regional de desarrollo económico y laboral?
- Dado que los representantes de Seguro por Desempleo (UI) no están físicamente disponibles en los AJC, describa las estrategias y elementos operacionales que utiliza la junta local para respaldar los programas de UI y los recursos empleados en beneficio de las empresas y ciudadanos del área local:
 - Describir cómo se brindan servicios de reemplazo a los reclamantes incluida una breve descripción de cómo la junta local coordina con el programa "Reemployment Services and Eligibility Assessment" (RESEA);

Nota: El narrativo puede contener otras estrategias que la junta local emplea para expandir las oportunidades de empleo y avance profesional para los participantes del sistema de desarrollo laboral dentro de industrias o sectores de alta demanda. El narrativo también puede describir el plan de la junta local para aprovechar los recursos de los programas del Seguro por Desempleo, incluida, entre otras cosas, la colaboración con el Servicio de Empleo para el contacto con los empleadores cuando sea aplicable.

3.5. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión de la fuerza laboral en el área local con las actividades de desarrollo económico regional específicas para un área local? ¿Cómo promoverá la junta local el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa? [20 CFR § 679.560(b)(4)]

Factores para considerar incluyen, pero no se limitan a:

- ¿Cómo coordinará estratégicamente la junta local con los socios regionales de desarrollo económico y empleadores en el área local para identificar y satisfacer las necesidades de la industria?
- Describir las actividades que existen en la región y área local como, por ejemplo, los Centros para el Desarrollo de Pequeñas Empresas (SBDC).
- Describir qué recursos utilizará la junta local para promover el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios a microempresas.
- ¿Cómo está midiendo la junta local los resultados obtenidos con los empleadores?
- ¿Cómo respaldará y promoverá la junta local una estrategia de adiestramiento que conduzca al autoempleo? ¿Cómo podría utilizarse esta estrategia para ayudar a individuos o participantes con barreras para el empleo (por ejemplo, personas con discapacidades y exconvictos)?

Nota: La alineación entre el sistema público de desarrollo laboral y las actividades locales de desarrollo económico es fundamental para identificar y satisfacer las necesidades de talento de la industria al capacitar a los clientes en destrezas laborales emergentes y en demanda. Además, el desarrollo de microempresas se refiere a la capacitación con el propósito de autoempleo. Esta estrategia de adiestramiento puede ser apropiada para personas con barreras para el empleo, incluyendo personas con discapacidades.

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

4. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: Sistema Local de Prestación de Servicios de la Fuerza Laboral

Las instrucciones de esta sección requieren mayor detalle y deben enfocarse en cómo la junta local ejecutará las estrategias de la sección 3. Las respuestas de esta sección deben ser más explícitas: ampliar las funciones de todos los socios, incluyendo ejemplos de actividades específicas de empleo y adiestramiento, así como métodos de participación de los empleadores

4.1. Provea una descripción general del sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral, incluidos los principales interesados y entidades en el área local.

Instrucción: El narrativo debe incluir una descripción de cómo los alcaldes, la JLDL, socios y otras partes interesadas clave interactúan dentro del sistema de prestación de servicios de desarrollo laboral del área local. Esta descripción debe incluir los respectivos roles y las relaciones funcionales de las siguientes entidades, así como de otras entidades, que componen el sistema de prestación de servicios de la fuerza laboral local.

Entre los factores a considerar se incluyen, pero no se limitan a las funciones programáticas:

- La identidad y la(s) función(es) clave(s) del(los) operador(es) del CGU/AJC en el área local. Incluir un resumen del proceso competitivo utilizado (o que se utilizará) para seleccionar dicha entidad;
- La entidad o entidades identificadas para ofrecer programas y actividades del Título I de WIOA en el área local. Incluya un resumen del proceso competitivo utilizado (o que se utilizará) para adjudicar las subvenciones y los contratos [20 CFR § 679.560(b)(15)];
- La entidad o entidades que ofrecen servicios y actividades de Educación y Alfabetización de Adultos bajo el Título II de WIOA en el área local;
- La entidad o entidades que ofrecen servicios y actividades de Wagner-Peyser bajo el Título III de WIOA en el área local;
- La entidad o entidades que ofrecen, servicios y actividades de Rehabilitación Vocacional bajo el Título IV de WIOA en el área local;
- La identidad y el papel de la(s) persona(s) responsable(s) de garantizar la igualdad de oportunidades de empleo y la protección de los derechos civiles;
- Otras partes interesadas clave que componen la red del sistema de gestión única dentro del área local.

4.2. Identifique a los socios del Centro de Gestión Única (requeridos y otros) autorizados para ofrecer los programas requeridos y otros programas dentro del área local. Describa brevemente la(s) función(es) de los socios del Centro de Gestión Única (requeridos y otros). [20 CFR § 679.560(b)(5)(iv)]

Instrucción 1: El narrativo debe enumerar a cada uno de los socios de gestión única, así como describir sus funciones y las contribuciones de recursos a el sistema de servicios de desarrollo laboral en el área local. Ejemplos de contribuciones de recursos pueden incluir, entre otros, contribuciones en especie y contribuciones programáticas.

4.3. ¿Cómo facilitará la junta local el acceso a los servicios que se ofrecerán a través del sistema de prestación de servicios de gestión única? [20 CFR § 679.560(b)(5)(ii)]

Instrucción: El narrativo debe explicar cómo la junta local planifica facilitar el acceso a los servicios que se ofrecen a través del sistema de prestación de servicios de gestión única, con evidencia de esfuerzos para ampliar el acceso en lo que respecta a la prestación de servicios de empleo, adiestramiento, educación y servicios de apoyo para personas elegibles, especialmente aquellas con barreras. Se debe considerar cómo la tecnología, la transportación y el intercambio de información ayudan a acelerar el acceso a los servicios, especialmente en áreas remotas y rurales, poblaciones prioritarias e individuos con discapacidades. Se deben describir los programas de adiestramiento disponibles y las actividades de divulgación con respecto a los servicios que ofrecen las agencias asociadas y cómo acceder a dichos servicios.

El narrativo debe describir específicamente cómo la junta local facilita el acceso a los servicios teniendo en cuenta lo siguiente:

- Planes para aprovechar recursos y expandir la capacidad dentro del sistema de prestación de servicios de la fuerza laboral del área local.
- Facilidad del acceso a los servicios que se ofrecen a través del sistema de prestación de servicios de gestión única (incluido el acceso en áreas remotas).

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

- Descripción de los esfuerzos para brindar servicios de calidad en áreas remotas y rurales mediante tecnología y otros medios.
- En relación con la interacción de un participante de WIOA con el sistema de gestión única, y en particular, los manejadores de casos del programa, describir cómo y cuándo se ingresa la información del participante o del empleador en el sistema de base de datos del estado (es decir, el Participant Record Information System (PRIS)). Si un manejador de casos del programa no ingresa toda o parte de la información del participante o del empleador, describe quién ingresa la información. Describe cuándo se ingresa la información del participante o del empleador en el sistema PRIS en relación con el momento en que se ofrecieron realmente los servicios.
- Describa otros sistemas de información de manejo de casos de propiedad estatal empleados en el área local en los que se ingresa y almacena la información de los participantes de WIOA (ejemplos incluyen, entre otros, Seguro de Desempleo, Educación para Adultos y Rehabilitación Vocacional). El área local debe indicar el socio que es la entidad responsable que utiliza el sistema de manejo de casos de información.
- Describa el proceso que identifica a los participantes que no recibieron servicios de carrera y adiestramiento bajo los Títulos I y III de WIOA pero que están inscritos en otros programas de WIOA. Describe cómo y cuándo se ingresan en el PRIS los servicios y actividades de estos participantes de WIOA.
- Enumere los sistemas de manejo de información además del PRIS empleados en el área local para ayudar en el manejo de programas de WIOA (incluidos los sistemas de manejo de información utilizados por proveedores de servicios contratados). Si se utilizan tales sistemas, describe el proceso que el área local utiliza para alinear la información del participante de WIOA ingresada en los sistemas de manejo de casos adicionales, que no utiliza el estado, del área local con PRIS. La junta local debe proporcionar una justificación de por qué este proceso de alineación de datos con PRIS es una utilización óptima de tiempo, esfuerzo y fondos.
- Describir el desarrollo de trayectorias profesionales que brindan acceso al empleo y el adiestramiento para individuos en programas de educación para adultos.
- Describir el intercambio de información de programas de socios de manera que destaque la importancia de brindar rápidamente la información a los clientes, así como asegurarse de que la comunicación sea accesible.
- Identificar estrategias para satisfacer mejor las necesidades de las personas con barreras para el empleo (como mejorar las destrezas de alfabetización digital).
- Asegurar el acceso a servicios, es decir, intérpretes y documentos traducidos, para aprendices de inglés, así como para personas sordas o con discapacidades auditivas.

Nota: Las ubicaciones de servicios de los programas socios de fuera del CGU pueden proporcionar acceso a servicios profesionales.

4.4. ¿Cómo cumplirán las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única, incluidos los operadores del CGU y los socios del sistema de gestión única, con la Sección 188 del WIOA (según corresponda) y las disposiciones aplicables de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (42 U.S.C. 12101, et seq) con respecto a la accesibilidad física y programática de instalaciones, programas y servicios, tecnología y materiales para personas con discapacidades? [20 CFR § 679.560(b)(5)(iii), 29 CFR § 38.40]

Instrucción 1: El narrativo debe indicar cómo se asegurará el cumplimiento de la Sección 188 del WIOA, incluyendo los derechos civiles e igualdad de oportunidades, y las disposiciones aplicables de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 para aquellos que utilizan los servicios y recursos del sistema de prestación de servicios de gestión única del área local (y que los recursos estén en un nivel de lectura apropiado para la población en general, incluidas las ubicaciones designadas de servicios regionales y los centros de servicio móviles).

Los factores considerados incluyen, pero no se limitan a:

- Enumerar la tecnología clave y los materiales disponibles en el CGU/AJC para uso de personas con discapacidades.
- Describir el apoyo operativo para abordar las necesidades de las personas con discapacidades.
- Describir los esfuerzos para abordar las necesidades de las personas con dominio limitado del inglés (Limited English Proficiency (LEP)).
- Si corresponde, describir acciones de programas socios y partes interesadas relacionadas con esta pregunta.
- Describir capacitaciones del personal del área local relacionadas con el tema (por ejemplo, derechos civiles, igualdad de oportunidades, LEP, accesibilidad física y programática, adiestramiento sobre etiqueta y sensibilidad hacia la discapacidad) en esta sección e indicar cuándo tuvieron lugar.

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

- Enumerar los socios del CGU que participan en el adiestramiento del personal local en temas relacionados con esta sección.

Instrucción 2: El narrativo debe indicar el cumplimiento de la divulgación afirmativa, que requiere que los destinatarios hagan esfuerzos razonables para incluir a diversos grupos, incluidos los grupos de origen racial y étnico/nacionales, religiosos y las personas con dominio limitado del inglés, discapacidades y edades, ya sea que exista o no una fuente de fondos específica.

Los factores que se consideran incluyen, entre otros:

- Descripción los esfuerzos de divulgación, tales como: publicidad en medios de comunicación, envío de avisos sobre la disponibilidad de programas y actividades para escuelas, grupos comunitarios y otros grupos de interés especial que sirven a las poblaciones de interés.
- Consulta con los grupos sobre los esfuerzos para mejorar el alcance, el adiestramiento y los servicios para las poblaciones elegibles, y detalle las aportaciones de estas organizaciones.

4.5. Describir cómo la junta local asegurará el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través del sistema y que dichos proveedores atenderán las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo del área. [20 CFR § 679.560(b)(5)(i)]

Instrucción: El narrativo debe explicar cómo la junta local determina la variedad, cantidad y calidad de los servicios de desarrollo laboral, los proveedores de servicios y las actividades que respaldan este esfuerzo.

Los factores que se están considerando incluyen, pero no se limitan a:

- Describir cómo la junta proyecta las necesidades de los empleadores, trabajadores y personas que buscan empleo.
- Describir el plan de divulgación de la junta local diseñado para comprender mejor a los empleadores y sus necesidades, así como a los proveedores de servicios (por ejemplo, empleo y adiestramiento);
- Describir cómo la junta local garantizará un número suficiente de proveedores elegibles de calidad que satisfagan las necesidades de los empleadores y los individuos;
- Explicar brevemente cómo la junta local utiliza el ciclo del proceso de selección de los proveedores para respaldar el mejoramiento continuo;
- Describir el proceso de evaluación y monitoreo de los proveedores de servicios de la junta local; incluir la revisión de los datos de ejecución del proveedor de adiestramiento, así como información cualitativa;
- Describir la revisión, tabulación y consideración de las encuestas de satisfacción del cliente de la junta local; y
- Incluir estrategias para aumentar en número y mejorar la calidad general de la participación de proveedores de servicios y programas de adiestramiento elegibles en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Servicios de Adiestramiento (ETPL).

4.6. Provea una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados en el área local. [20 CFR § 679.560(b)(6)] y [20 CFR 679.560(b)(21)]

Instrucción: El narrativo debe describir todas las actividades de empleo y adiestramiento para Adultos, y Trabajadores Desplazados (TD), bajo el Título I de WIOA en el área local, incluidas aquellas que involucran destrezas básicas de alfabetización, y cómo se evalúan las actividades. Además, el narrativo debe reflejar cómo la junta local selecciona y determina la disponibilidad de actividades para Adultos y TD en beneficio de los participantes, incluidas las personas con barreras para el empleo.

Los factores que se están considerando incluyen, pero no se limitan a:

- Describir cómo la junta local identifica y luego determina los tipos de actividades de empleo y adiestramiento de Adultos y TD que serán necesarios en el futuro;
- Identificar los criterios clave de evaluación y los procesos utilizados por la junta local para seleccionar actividades de empleo y adiestramiento de Adultos y TD (incluir los pasos clave de selección que conducen a una evaluación completa de las actividades);
- Explicar la consideración de la junta local de realizar revisiones futuras y la adopción de criterios y procesos de evaluación de actividades de Adultos y TD;

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

- Articular el esfuerzo de la junta por atraer una mayor cantidad de proveedores de adiestramiento de Adultos y TD, incluidos los proveedores en línea;
- Explicar cómo la junta local determina la cantidad y calidad de las actividades de empleo y adiestramiento de Adultos y TD disponibles;
- Describa como el operador del CGU implementa la instrucción dada por la Junta Estatal mediante la política WIOA-PP-02-2023 para garantizar la prioridad de los servicios de adiestramiento y servicios de carrera para adultos beneficiarios de asistencia pública, otras personas de bajos ingresos y personas que tienen deficiencias de destrezas básicas de acuerdo con la sección 134 (c) (3) (E) de WIOA y el 20 CFR § 680.600. Explicar la política de Prioridad de Servicio del Título I de WIOA de la junta local en términos breves (no adjuntar la política).
- Si se utiliza, explicar el proceso implementado para transferir fondos del programa entre los programas de Adultos y TD (según sea necesario) para ayudar a garantizar suficientes oportunidades de adiestramiento para los participantes elegibles;
- Describir las acciones relacionadas con el desarrollo y la promoción de Trayectorias Profesionales, la participación concurrente de participantes en múltiples programas de WIOA y actividades de adiestramiento con base en el empleo (WBT por sus siglas en inglés), como el aprendizaje registrado y OJT, entre otros.

4.7. ¿Cómo se ofrecerán los servicios de adiestramiento descritos en la sección 134 de WIOA mediante cuentas individuales de adiestramiento, o ITAs, fondos para programas de estudio, incluyendo, si se utilizarán contratos para servicios de adiestramiento y cómo se coordinará el uso de dichos contratos con el uso de las ITAs en virtud de ese capítulo? [20 CFR 679.560(b)(18)]

Instrucción: El narrativo debe incluir cómo las ITAs y los contratos, según lo establecido en la Sección 134 de WIOA, se utilizarán de manera coordinada para ofrecer dichos servicios en el área local.

Los factores que se están considerando incluyen, pero no se limitan a:

- Describir el límite de las ITA para el área local, así como la metodología utilizada por la junta local para determinar el límite;
- Describir cómo la junta local determinará las circunstancias en las que se utilizarán contratos en lugar de ITAs; y
- Describir cómo la junta local garantizará la elección informada del cliente en la selección de programas de adiestramiento, independientemente de cómo se ofrezcan los servicios de adiestramiento.

Nota: El narrativo puede contener cómo las áreas locales seleccionan una evaluación de ITA que sea válida y apropiada para los participantes y debe proporcionar ajustes razonables en el proceso de evaluación, si es necesario, para personas con discapacidades.

4.8. Proporcione una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de inversión en la fuerza laboral para jóvenes en el área local. [20 CFR § 679.560(b)(8)]

Instrucción 1: El narrativo debe describir las prioridades establecidas por la junta local que permiten atender a la mayor cantidad posible de jóvenes elegibles, especialmente jóvenes fuera de la escuela (OSY) y jóvenes que tienen más riesgo de no adquirir las destrezas y capacidades necesarias para obtener un empleo significativo, incluidas las personas con discapacidades. Se deben incluir modelos exitosos de actividades.

Los factores que se están considerando incluyen, pero no se limitan a:

- Describir la composición del *Comité Permanente de Jóvenes* de la junta local y su papel en el diseño del Programa de Jóvenes, incluida la oferta de los 14 elementos del programa a los participantes;
- Describir cómo priorizar el reclutamiento y los servicios para los jóvenes fuera de la escuela (requisito del 75 por ciento de gasto de WIOA);
- Describa cómo aumentar las oportunidades de experiencia laboral para jóvenes (requisito de gasto del 20 por ciento de WIOA);
- Describa cómo desarrollar trayectorias profesionales sólidas;
- Describa cómo aumentar el coregistro de jóvenes en los programas de los socios de acuerdo con la Estrategia Individual de Servicios (ISS) del participante; y

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

- Describa quién es responsable de reclutar empleadores/organizaciones para las experiencias laborales, construir y mantener estas conexiones y qué métodos se utilizan para el reclutamiento (pueden incluir los socios del sistema de gestión única).

Instrucción 2: Las juntas locales deben esbozar y definir los requisitos de documentación de elegibilidad de jóvenes de WIOA, incluido el criterio "requiere asistencia adicional para completar un programa de adiestramiento o para asegurar y mantener empleo".

Instrucción 3: El narrativo debe incluir una descripción de los *Servicios de Transición Preempleo* del Título IV de WIOA proporcionados a jóvenes en la escuela con discapacidades que son potencialmente elegibles y elegibles.

Instrucción 4: El narrativo debe incluir estrategias y acciones colaborativas de la junta local con las partes interesadas para exponer a más jóvenes al apoyo de programas y oportunidades de YouthBuild, Job Corps y AmeriCorps (si corresponde). Debe proporcionarse datos que midan el número de jóvenes, y específicamente jóvenes con oportunidades limitadas, inscritos en estos programas para apoyar el narrativo, según corresponda.

Nota 1: Además, si el área local está designada como parte de una región de planificación, la junta local, junto con las otras juntas locales que conforman la Región de Planificación, puede articular estrategias y actividades a nivel regional dentro del plan regional (consulte el Anejo A: *Instrucciones del Plan Regional*, pregunta 1.4).

Nota 2: Las categorías de "asistencia adicional" deben definirse y desarrollarse tanto para jóvenes en la escuela (ISY) como para jóvenes fuera de la escuela (OSY). Sin embargo, el límite del 5 por ciento para el uso de esta categoría de barrera de "asistencia adicional" solo se aplica a ISY (20 CFR secciones 681.300 y 681.310).

4.9. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que se lleven a cabo en el área local con los servicios de Respuesta Rápida a nivel estatal? [20 CFR § 679.560(b)(7)]

Instrucción: El narrativo debe describir la estrategia y el papel del área local y los equipos regionales (si corresponde) de servicios a patronos con los servicios de Respuesta Rápida.

4.10. ¿Cómo coordinará la junta local los programas y actividades relevantes de educación secundaria y postsecundaria con las actividades de inversión en la fuerza laboral para respaldar estrategias, mejorar servicios y evitar la duplicidad de servicio(s)? [20 CFR § 679.560(b)(9)]

Los factores que se deben considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Estrategias de la junta local para coordinar y mejorar los servicios de desarrollo laboral en relación con la educación secundaria y postsecundaria. La descripción debe incluir los métodos involucrados para evitar la duplicidad de servicios;
- Mejorar la accesibilidad de los programas postsecundarios y expandir del acceso a tecnología apropiada en programas de educación técnica y profesional, especialmente en programas de adiestramiento en línea que pueden ayudar a eliminar las brechas de destrezas;
- Programas de educación pertinentes que incluyen educación para adultos, colegios comunitarios, organizaciones de base comunitaria, escuelas privadas con licencia;

4.11. Describa los planes, garantías y estrategias para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios y evitar la duplicidad de servicios de Wagner-Peyser (29 U.S.C. 49 et seq.) y otros servicios proporcionados a través del sistema de prestación de servicios de gestión única. [20 CFR § 679.560(b)(11)]

Instrucción: El narrativo debe describir las estrategias para implementar los objetivos operacionales del sistema de gestión única y cómo estas estrategias maximizarán la coordinación entre los socios del sistema de gestión única. Debe describir específicamente cómo se mejoran las actividades y servicios requeridos de los socios y se evita la duplicidad. Además, el narrativo debe contener información sobre los roles del operador y el/los administradores(es) del CGU/AJC en coordinar los esfuerzos de los proveedores de programas en el área local y mejorar los servicios.

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

Los factores que se deben considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Cómo se coordinan los roles y responsabilidades entre los programas socios para lograr resultados óptimos y evitar la duplicidad de servicios;
- Los esfuerzos que se han implementado o se implementarán para mejorar la integración de los programas de los socios en los CGU/AJC;
- El mecanismo de referidos del sistema de prestación de servicios de gestión única;
- Los requisitos mínimos establecidos para una orientación de servicios de carrera, el método utilizado para dirigir el flujo de clientes de servicios de carrera básicos, desarrollo de Planes de Individuales de Empleo para garantizar la consistencia y respaldar la alineación de servicios entre programas, reduciendo así la duplicidad de datos entre socios; y
- Los esfuerzos de desarrollo profesional del personal de los programas socios diseñados para fortalecer las destrezas profesionales del personal de los socios ubicados en los CGU/AJC, como el adiestramiento cruzado del personal entre programas.

4.12. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA? [20 CFR § 679.560(b)(12)]

Los factores que se deben considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Indicar si los proveedores de educación de adultos del Título II de WIOA estuvieron involucrados en el desarrollo del plan local y la participación de los proveedores en los temas presentados en la sección 4.11;
- Describir cómo la junta local coordinará la revisión de las solicitudes para ofrecer actividades de Educación de Adultos y Alfabetización bajo el Título II de WIOA para el área local para determinar si dichas solicitudes del Título II de WIOA son consistentes con el plan local. La revisión de la junta local debe ser consistente con las Secciones 107(d)(11)(A) y (B)(i) de WIOA y la Sección 232 de WIOA para garantizar la alineación con su plan local y la coordinación de las actividades descritas en el plan local. Los solicitantes de subvenciones del Título II de WIOA deben demostrar la alineación de las actividades propuestas con el plan local como una de las 13 consideraciones requeridas según el Título II de WIOA;
- Describir cómo la junta local garantizará que realizará recomendaciones, si corresponde, al Departamento de Educación de Puerto Rico para promover la alineación con el plan local; y
- Describir cómo la junta local coordinará las actividades desarrollo laboral del Título I de WIOA con aquellas actividades de Educación de Adultos y Alfabetización del Título II diseñadas para estar asociadas con el Título I de WIOA (es decir, para cuando las personas que participan en actividades del Título I tienen necesidades de educación básica y cuando las personas en programas del Título II tienen necesidades que pueden abordarse a través de servicios del Título I u otros servicios a través de los centros de gestión única).

Nota 1: Cualquier actividad del Título II de WIOA descrita debe ser una actividad permitida bajo el Título II. Estas pueden incluir instrucción en destrezas básicas tanto en el CGU/AJC como en otros lugares del área local; administración compatible de evaluaciones estandarizadas de destrezas básicas; y actividades de preparación para la fuerza laboral para personas que reciben instrucción en destrezas básicas del Título II.

4.13. ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se ofrecerán a los participantes, incluidos aquellos delineados en la Sección 3(24) de WIOA, personas con barreras para el empleo, en el área local?

Instrucción: El narrativo debe enumerar los servicios a ofrecer a los participantes comenzando con los servicios universales (por ejemplo, Servicios de Empleo - Wagner-Peyser) y concluyendo con una descripción de cómo se sirve de manera única a las personas con barreras para el empleo.

Los factores que se deben considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Describir cómo el sistema de prestación de servicios de gestión única emplea un proceso organizado para la admisión de clientes, establecer el estatus del participante, determinar las necesidades del participante e identificar cualquier barrera para el empleo;

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

- Describir cómo el sistema de prestación de servicios de gestión única utiliza un proceso sistemático de divulgación que presenta los beneficios del sistema de desarrollo de la fuerza laboral a individuos y grupos. Una descripción de las actividades de divulgación puede incluir sesiones informativas sobre los servicios que brindan las agencias asociadas y cómo acceder a dichos servicios. Estos esfuerzos de divulgación pueden incluir presentaciones sobre servicios disponibles que se dirigen a ciertas poblaciones, específicamente dirigidas a personas con barreras para el empleo;
- Describir cómo el sistema de prestación de servicios de gestión única proporciona los servicios y recursos adecuados de manera equitativa a los participantes; y
- Describir los servicios que se ofrecen a las personas con discapacidades elegibles para recibir servicios bajo el Título IV de WIOA.

4.14 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionarán a empresas y empleadores en el área local? [20 CFR § 679.560(b)(3)]

Los factores que se deben considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Roles desempeñados por el personal que ofrece servicios a patronos, describa la estructura del equipo de servicios a patronos.
- Describa cómo los socios están conectados a los empleadores (por ejemplo, proporcionar información de educación básica para adultos y alfabetización en el lugar de trabajo a los empleadores);
- Qué servicios a patronos del Título III de WIOA (Ley Wagner-Peyser), así como otros servicios y recursos disponibles de los socios, están disponibles para los clientes empresariales; describa cómo los clientes empresariales o sus representantes legales acceden a las actividades y servicios y ofrezca información sobre cómo los programas y servicios orientados a la fuerza laboral son adoptados por las empresas y empleadores en la región;
- Qué servicios a patronos del Título IV de WIOA (Ley de Rehabilitación de 1973) están disponibles para los clientes empresariales;
- Describa cómo las empresas y los empleadores interactúan con la educación; y
- Si hay prácticas innovadoras de la junta local, como el uso del personal de la junta y proveedores para realizar actividades y servicios de participación empresarial, el narrativo debe detallar la relación administrativa y operativa entre el personal que ofrece servicios a empleadores y los esfuerzos de participación empresarial de la junta local, así como demostrar la reducción de servicios y actividades duplicadas.

4.15. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con los servicios de transportación y otros servicios de apoyo apropiados en el área local? [20 CFR § 679.560(b)(10)]

El narrativo debe explicar el conjunto de estrategias del área local diseñadas para:

- Identificar servicios y recursos de apoyo (por ejemplo, transportación, cuidado de niños, asesoría legal, vivienda, salud mental, servicios de rehabilitación vocacional, servicios de vida independiente, programas de reinserción comunitaria); y
- Coordinar servicios y recursos de apoyo para permitir la participación de los clientes.

5. CUMPLIMIENTO

Las instrucciones de esta sección se enfocan en el cumplimiento con los requisitos del gobierno federal, estatal y local.

5.1. Describa los acuerdos colaborativos que definen la forma en que todos los proveedores de servicios del área local llevarán a cabo los requisitos para la integración y el acceso a todo el conjunto de servicios disponibles en el sistema de prestación de servicios de gestión única del área local. [20 CFR § 679.560(b)(13)]

Instrucción: La descripción debe incluir acuerdos colaborativos (según se define en la sección 107(d)(11) de la WIOA) entre la JLDL u otras entidades del área local descritas en la sección 101(a)(11)(B) de la Ley de Rehabilitación de WIOA de 1973 (29 U.S.C. 721(a)(11)(B)) que administran programas llevados a cabo en virtud del Título I de la Ley de Rehabilitación (29 U.S.C. 720 et seq.) (que no sea la sección 112 o la parte C de ese Título (29 U.S.C. 732, 741) y sujeto a la sección 121(f)) de conformidad con la sección 101(a)(11) personal, asistenciación (29 U.S.C. 721(a)(11)) con respecto

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

a los esfuerzos que mejorarán la prestación de servicios a las personas con discapacidades y a otras personas, como el adiestramiento cruzado del personal, asistencia técnica, uso e intercambio de información, esfuerzos de cooperación con los empleadores y otros esfuerzos de cooperación, colaboración y coordinación.

5.2. ¿Qué acción(es) está tomando (o tomará) la junta local para convertirse o seguir siendo una junta de alta ejecución? [20 CFR § 679.560(b)(17)]

Instrucción: El narrativo debe abordar el hecho de que la junta local implementará las acciones necesarias para convertirse o seguir siendo una junta de un alto nivel de ejecución.

Los factores que se deben considerar incluyen, pero no se limitan a:

- Logro de los objetivos incluidos en el Plan Estatal WIOA de PR;
- Ejecución exitosa al cumplir con las metas de ejecución negociadas para el área local;
- Integridad fiscal sostenida en el área local y todas las interacciones a nivel regional (incluida la adopción de prácticas fiscales apropiadas como la adopción de controles internos y políticas de adquisiciones más sólidas);
- Logro de informes de monitoría exitosos y otras evaluaciones realizadas por el gobierno federal y estatal;
- Creación y aplicación de "mejores prácticas" en la gobernanza y prestación de servicios en el área local;
- Adopción y uso de métodos nuevos y mejorados para llegar y servir a personas con barreras para el empleo;
- Prácticas exitosas de participación coordinada de empleadores a nivel regional entre el (los) equipo(s) de servicios a patronos local(es) y actividades de la(s) junta(s) local(es); y
- Iniciativas sectoriales medidas a través del empleo de criterios cualitativos y cuantitativos.

Nota: La Junta Estatal considera una junta local de alto rendimiento como aquella que asegura el logro anual de metas, estrategias y elementos operacionales establecidos en la reglamentación, contratos, el Plan Estatal WIOA de Puerto Rico, las políticas estatales, y otros requisitos relacionados. Además, esta junta lleva a cabo sus diversas responsabilidades, tanto fiduciarias como administrativas, de manera profesional y efectiva.

5.3. ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para brindar la oportunidad de participar en el desarrollo del plan local, especialmente para representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y partes interesadas de la comunidad? [20 CFR § 679.560(b)(19)]

Instrucción: El narrativo debe describir la robusta colaboración entre las partes interesadas ("stakeholders") para informar sobre el contenido del plan. Aunque WIOA y su reglamentación prestan especial atención a los representantes de negocios, educación y organizaciones laborales, el narrativo debe incluir una descripción de la multiplicidad de partes interesadas que conforman el sistema local de desarrollo laboral.

5.4. ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para proveer un período de comentarios públicos de 30 días antes de la presentación del plan? [20 CFR § 679.560(b)(19)]

Instrucción: El narrativo debe incluir una descripción del proceso utilizado por la junta local (o región de planificación) para asegurar que el público tuvo 30 días para revisar y comentar sobre el contenido del plan local propuesto antes de su presentación al Estado.

Nota 1: De acuerdo con esta política, se requiere que las regiones de planificación publiquen el plan regional para recibir comentarios públicos en cada una de las áreas locales que conforman la región de planificación.

Nota 2: Los comentarios enviados durante el período de comentarios públicos deben presentarse junto con el plan. Además, cualquier comentario realizado por una junta local como resultado de tales comentarios también debe incluirse.

Anejo B: Instrucciones para el Plan Local

CERTIFICACIONES

Al marcar la casilla junto a cada ítem, la junta local certifica que garantiza que todos los componentes de cumplimiento y los documentos enumerados estén correctamente implementados y sean efectivos antes de la fecha de efectividad del plan.

El siguiente listado de componentes y documentos, que incluye las políticas del sistema local de desarrollo laboral, debe ser revisado y modificado para alinearse con la Ley WIOA para el ciclo de planificación actual. Cada ítem debe estar disponible para el PDL en cualquier momento durante el proceso de planificación, así como durante los procesos de monitoría o auditoría. En este momento, el PDL no requiere que se adjunten copias de tales documentos al plan regional o local

- El Área Local _____ certifica que cada una de las políticas mencionadas a continuación contiene cualquier lenguaje o contenido requerido, y fue revisada por última vez, de ser necesario, para la fecha de efectividad de este plan.
- Acuerdo entre todos alcaldes, si corresponde.
- Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes y el agente fiscal, si se designa un agente fiscal.
- Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes) y la JLDL.
- Política y proceso de la JLDL que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.
- Política y proceso de gerencia fiscal, incluido el plan de asignación de costos; controles internos; manejo de efectivo; adquisición de bienes y servicios; reembolso de costos; inventario y equipo; ingresos del programa; reembolso de viajes; requisitos y resolución de auditoría; informe anual; manejo de propiedades; cobro de deudas; y costos permitidos.
- Política o procedimiento de adquisición (compras) del área local que debe describir procedimientos formales de compras.
- Acuerdos Colaborativos (MOUs) y Acuerdos de Costos de Infraestructura y Costos Adicionales (cuando aplique) del área local.
- Políticas y procedimientos que aborden, como mínimo, igualdad de oportunidades para los clientes; quejas y agravios; servicios de apoyo; pagos relacionados con necesidades (si aplica); manejo de expedientes; determinación y verificación de elegibilidad; criterios de autosuficiencia; autodeclaración; prioridad de servicio; estipendios e incentivos; verificación/reembolsos de costos de adiestramiento; cuentas individuales de adiestramiento (ITAs); contratos para servicios de adiestramiento; lista de proveedores de adiestramiento del área local y criterios y proceso de elegibilidad; definición de "asistencia adicional"; experiencia de trabajo; políticas de adiestramiento basado en el empleo (Work-based Training), incluido el adiestramiento de trabajadores incumbentes, OJT, adiestramiento a la medida y aprendizaje registrado (RA).
- Política y proceso de manejo de riesgos, incluyendo la retención de registros y el acceso público; monitoría, quejas; incidentes; y plan de continuidad de las operaciones ante desastres.
- Política y procedimientos de recursos humanos, incluyendo el plan de clasificación de empleados; beneficios; reclutamiento y selección; desarrollo de empleados; disciplina; despidos, liquidaciones; acoso sexual; e igualdad de oportunidades y no discriminación, acoso laboral, violencia doméstica, EEO y Ley ADA, entre otros.
- Contrato(s) de servicios profesionales.