



ÁREA LOCAL
DE DESARROLLO LABORAL
AMDE
AmericanJobCenter

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'AMDE', is located to the left of the main title.

Propuesta para Operador

Centro de Gestión Única/American Job Center
Área Local de Desarrollo Laboral AMDE

Año Programa 2018

20 de julio de 2018

Propuesta para Operador
Centro de Gestión Única/American Job Center
Área Local de Desarrollo Laboral AMDE

Tabla de Contenido	Página
Portada	1
Datos Básicos Proponente a Operador Centro de Gestión Única ALDL AMDE	3
I. Resumen Ejecutivo	4
1. Conocimiento y Experiencia	4
2. Éxito y logros obtenidos	4
3. Metas	4
II. Narrativo de Propuesta	5
1. Elegibilidad y Descripción del Proponente	5
2. Capacidad Organizacional	6
3. Experiencia con programas de empleo y la WIOA	6
4. Manejo de Información y Ejecución	7
5. Estructura Organizacional	10
III. Estrategias de trabajo Propuestas	12
1. Colaboración y relaciones	12
2. Estrategias	13
3. Cumplimiento con trabajo requerido	16
IV. Presupuesto	18
Narrativo del presupuesto	18
Certificaciones y Firmas	19

**DATOS BÁSICOS PROPONENTE A OPERADOR DE
CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA ALDL AMDE**

Nombre del Proponente: Área Local de Desarrollo Laboral AMDE

Dirección: Calle José I. Quintón #33
Coamo, PR 00769

Persona de Contacto: Sr. Pablo Asencio Caraballo

Título: Director Ejecutivo

Teléfono: (787) -471-7359

E-mail: pasencio@aldlsurcentral.org

 Website: www.amdepr.org

I. Resumen Ejecutivo

AMDE, como entidad operadora del actual Centro de Gestión Única/AJC, somete esta propuesta porque entiende que en el Sistema de Desarrollo Laboral de Puerto Rico es el ALDL con el mejor servicio disponible en el Área Sur de Puerto Rico. Según expondremos en adelante, apostamos a nuestra calidad de servicio y ejecución demostrada desde JTPA a WIOA.

1. Conocimiento y Experiencia.

- Nuestra Área Local de Desarrollo Laboral AMDE, tiene acumulado los conocimientos y la experiencia de sobre 24 años de servicios en la administración y utilización de los fondos JTPA, WIA y WIOA, estableciendo alianzas con organizaciones públicas y privadas para fomentar el desarrollo económico de nuestra área.
- Dicho conocimiento y experiencia nos permite propiciar la alineación regional requerida bajo WIOA, en conjunto con los conglomerados industriales, que poseen los conocimientos y las redes necesarias para obtener el máximo provecho de los recursos bajo WIOA.

2. Éxito y logros obtenidos.

- Contamos con el apoyo de servicios, personal cualificado y proveedores de servicios para proporcionar servicios de calidad a toda la clientela, incluyendo a los grupos prioritarios y las personas con necesidades especiales.
- Nuestros recursos humanos cuentan con más 24 años en experiencia trabajando con la clientela potencial y participantes de todos los programas del Sistema de Desarrollo Laboral.
- Estabilidad administrativa y fiscal, con una alta capacidad para el cambio y la capacitación de sus recursos humanos.
- Facilidades físicas en excelentes condiciones, accesibles a través de todo tipo de medio de movilidad y sin barreras.

3. Metas.

Creemos que WIOA permite la oportunidad de aumentar la prosperidad de los trabajadores y los patronos, el crecimiento económico de las comunidades, las regiones y nuestra competitividad global; promoviendo el acceso a las oportunidades de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo para un sistema de desarrollo de la fuerza laboral de alta calidad, abarcador y accesible. Por ende, mejorar la calidad de nuestra fuerza laboral, reducir la dependencia gubernamental, aumentar la autosuficiencia, satisfacer los requisitos de destrezas de los patronos, y resaltar nuestra productividad y competitividad.

Por lo que en la operación del CGU, nuestras metas están dirigidas a:

1. Mantener el sistema del Centro de Gestión Única accesibles, física y programáticamente, para los buscadores de empleo y los patronos, para satisfacer sus necesidades de empleo y de desarrollo ocupacional.
2. Operar los Centros de Gestión Única con un equipo de personal alerta, preparado y comprometido con los objetivos de WIOA.
3. Mantener la instalación del Centro de Gestión Única para mejorar la experiencia de los clientes, facilitar su uso y la integración operacional de los programas.
4. Mantener y mejorar la necesidad sobre destrezas de empleabilidad, especialmente en relación con la preparación de un adecuado resumé, la búsqueda de empleo y competencias relacionadas.
5. Mejorar la disponibilidad de información del mercado laboral sobre autoempleo, promoviendo el emprendimiento y la expansión de las PYMES como una alternativa posible y viable para el empleo.
6. Actualizar la infraestructura de tecnología de la información a la luz de los nuevos requisitos programáticos.
7. Promover el flujo de trabajo del Centro de Gestión Única para apoyar la integración de operaciones que estén centradas en la prestación de servicios a los clientes.
8. Promover la alineación del sector privado y académico del sistema de la fuerza laboral, a través de un marco para la planificación y desarrollo de un sistema impulsado por el empleo que se adapte a las necesidades de la industria, de los buscadores de empleo y las personas que enfrentan barreras para el empleo.
9. Apoyar el crecimiento de los sectores estratégicos de desarrollo económico con una fuerza laboral impulsada por avances en tecnología e innovación.
10. Expandir la información del mercado y la fuerza laboral para producir datos de alta calidad, oportunos e integrados que sustentan decisiones de política pública, de patronos y buscadores de empleo.

II. Narrativo de Propuesta

1. Elegibilidad y Descripción del Proponente

El Área Local de Desarrollo Laboral AMDE, es una entidad pública constituida o compuesta por los municipios de Coamo, Juana Díaz, Salinas, Santa Isabel y Villalba. Ha sido ente administrativo y operacional de los fondos JTPA, WIA y actualmente WIOA. Esto nos ha permitido desarrollar, a través del tiempo, programas de adiestramiento capaces de mover de la dependencia económica a la independencia y autosuficiencia a miles de puertorriqueños residentes en nuestros municipios.

Se creó para el año 1993 bajo el nombre de Consorcio Sur Central, con el propósito de administrar los fondos bajo la Ley "Job Training Partnership Act (JTPA, por sus siglas en inglés). Desde entonces, y hasta el presente, el Área Local ha administrado los fondos

para adiestramiento y empleo. Originalmente su ubicación física era en el municipio de Salinas y actualmente se encuentra en el municipio de Coamo.

2. Capacidad Organizacional

El Área Local lleva operando 25 años y nunca ha tenido problemas en recibir la delegación de fondos para los Programas de Adiestramiento y Empleo; cuenta con un personal altamente capacitado. Por tal motivo, durante los últimos tres (3) años, a pesar de que el Área Local está compuesta por municipios en donde existe una alta tasa de desempleo, siempre ha tenido la capacidad de ejecutar bien.

El Área Local se estableció como un Consorcio Municipal con el propósito de servir a los económicamente desventajados en la obtención de un empleo no subsidiado. Desde su origen, la motivación que enmarca el atender esta clientela no es el beneficio del lucro, sino el proveerles un servicio de alta calidad para que puedan incorporarse a la mayor brevedad posible al mundo laboral.

El compromiso firme de cumplir con los estatutos de ley nos mantiene, día a día, ofreciendo lo mejor de nuestros programas para que nuestros participantes puedan disfrutar de las oportunidades que brindan los programas. Nuestros patronos también tienen una excelente oportunidad en sus negocios bajo WIOA y cada día son más los que se benefician. Por ser una entidad gubernamental, no lo motiva el lucro, sino el proveer un servicio de alta calidad a los jóvenes, adultos y desplazados.



3. Experiencia con programas de empleo y la WIOA

El 15 de mayo de 1993, se creó el Consorcio Sur Central, con el propósito de administrar los fondos de la Ley "Job Training Partnership Act" (JTPA, por sus siglas en inglés). Por los siguientes cinco años el ente administró efectivamente los fondos que le eran delegados a través de la agencia estatal designada a tales fines por el Departamento del Trabajo. Posteriormente, para el año 1998, el Congreso de los Estados Unidos aprobó un cambio radical en la JTPA transformándola en la "Workforce Investment Act" (WIA, por sus siglas en inglés), y el Área Local Sur Central para la Inversión en la Fuerza Laboral (ASIFAL) fue designada como Área Local para administrar dichos fondos, fundamentado principalmente en la capacidad administrativa demostrada bajo el estado anterior JTPA. Por otra parte, ASIFAL fue designado como operador del Centro de Gestión Única/AJC.

En el año 2014, el estatuto federal WIA fue sustituido por la "Workforce Innovation and Opportunity Act" (WIOA), y el Área Local Sur Central, con un nuevo nombre y una nueva composición municipal; fue designada como Área Local Alianza Municipal para el Desarrollo Económico (AMDE). Esta nueva designación ocurre como requisito de la WIOA de que se designe operador del "American Job Center" (AJC), y que tal designación se lleve a cabo mediante un proceso de competencia o Request for Proposal (RFP, por sus siglas en inglés).

El Área Local de Desarrollo Laboral AMDE, cuenta con una vasta experiencia en la administración de programas y fondos dirigidos al desarrollo de adiestramientos y empleo en la zona en la que ha operado por los pasados 25 años. AMDE desarrolló las coordinaciones necesarias con las agencias y programas que es requerido por la WIOA, como socios medulares y socios adicionales requeridos. La experiencia de AMDE por los pasados 25 años le cualifican como el mejor proponente para ser designado como operador del CGU/AJC.

Durante los últimos años como Área Local ha recibido la siguiente asignación:

Delegación de Fondos				
Año	Jóvenes	Adultos	Desplazados	Totales
2014-2015	\$896,857.00	\$916,184.00	\$420,682.00	\$2,233,723.00
2015-2016	\$1,119,791.00	\$1,552,852.00	\$740,226.00	\$3,412,869.00
2016-2017	\$1,309,792.00	\$1,352,519.00	\$812,625.00	\$3,474,936.00
2017-2018	\$1,480,379.00	\$1,512,308.00	\$911,895.00	\$3,904,582.00
2018-2019	\$1,510,890.00	\$1,551,963.00	\$1,199,730.00	\$4,262,583.00
Totales	\$6,317,709.00	\$6,885,826.00	\$4,085,158.00	\$17,288,693.00

Como se desprende de la tabla anterior, durante los últimos cinco años el Área Local ha administrado un total de \$17,288,693.00. El Área Local se ha distinguido por un buen control fiscal. Los procedimientos y los recursos humanos del programa han demostrado una alta capacidad para manejar y mantener un control fiscal efectivo. Sin duda alguna, esto es evidencia contundente de que el Área Local tiene la estructura operacional capaz de operar el CGU/AJC de forma efectiva. Finalmente, es importante señalar que la AMDE ha administrado los programas "Ticket to Work", "Welfare to Work", TANF y "School to Work", entre otros.

4. Manejo de Información y Ejecución

Debido a la experiencia del Área Local AMDE en el manejo de Programas de Adiestramiento y Empleo y como Operador del Centro de Gestión Única, se tiene un conocimiento claro de los requerimientos de las medidas de ejecución bajo WIOA y cuáles son las estrategias más efectivas, no sólo para cumplir con los estándares, sino para exceder las mismas. Contamos con un servicio profesional contratado experto en esta materia, que hemos utilizado para ofrecer adiestramiento a los socios sobre las medidas de ejecución. Además, se ha incorporado en el "American Job Center" un sistema cibernético dirigido a recoger información estadística sobre todas las personas que visitan el Centro. Mediante este sistema, como Operador, obtenemos información específica en relación a:

- La Productividad en el Centro de Gestión Única, aumentando y mejorando la calidad de los servicios.
- Recopilar de forma detallada, efectiva y rápida todos los Servicios Básicos de todos los clientes que llegan al Centro.
- Mejorar la canalización de los servicios de nuestros clientes de acuerdo a sus necesidades
- Incorporar y recopilar de forma exitosa todos los servicios que ofrecen los socios obligados en el CGU/AJC.
- Aumentar las oportunidades de empleo en el Área Local
- Crear un Banco de Recursos de nuestros clientes para el mercado laboral.

EJECUCIÓN CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA

- A. Ejecución programática previa sobre programas de Adiestramientos y Empleo con fondos WIOA, otros fondos federales, estatales y/o locales.

PROGRAMA TÍTULO I
 INFORME ANUAL AÑO PROGRAMA
 MEDIDAS DE EJECUCIÓN

Año Programa	Superan 100 Puntos	Logran 80 puntos	Menos de 80 Puntos	No Datos	TOTAL
2013 - 2014	11	6	0	0	17
2014 - 2015	6	10	1	0	17
2015 - 2016	3	14	0	0	17
2016 - 2017 Estimada	6	0	3	9	18
2017 - 2018 Estimada	8	1	0	9	18

El Área Local, a través del Programa Título I (Adulto, Desplazado, Jóvenes), ha tenido ejecución previa bajo el Programa WIA. Durante los Años Programas 2013 al 2015 obtuvo un historial exitoso en la ejecución de los programas. Durante el año programa 2013-2014, de 17 medidas de ejecución superó o alcanzó 17 medidas; para el año programa 2014-2015, superó o alcanzó 16 medidas quedando con la medida de Ganancias de Jóvenes sin superar y para el 2015-2016 superó 17 también.

Esto significa que el ALDL AMDE ha cumplido con los requisitos de ejecución de la Ley WIA y WIOA durante estos años y nunca ha recibido sanciones, **es importante indicar que unos de los requisitos más importante para certificar una Área Local es la ejecución, y siempre ha sido certificada para operar los fondos de WIA.**

Para los Años 2016-2017 y 2017-2018, el Área Local cuenta con una ejecución estimada, la misma no cuenta con datos suficientes para el cálculo basado en los campos del PIRL.

- **Servicios a ofrecer para el apoyo en el cumplimiento de las medidas de ejecución que aplique a los socios integrados en el CGU/AJC.**

Es nuestro compromiso cumplir con todos los requisitos del Centro de Gestión Única y velar por la de sus socios en el sistema. Uno de los requisitos más importante es la ejecución donde se mide la efectividad de los servicios del CGU y la de cada socio en el sistema. Mediante la Ley WIOA, se establecen medidas de ejecución que demuestran la efectividad de los servicios, metas y objetivos de cada programa de los socios mandatorios como Título I (Programa de Adulto, Desplazado y Jóvenes), Título II (Educación de Adulto), Título III (Wagner Peyser) y Título IV (Rehabilitación Vocacional) y de los socios no mandatorios, entre otros. Dentro las responsabilidades del Operador del Centro está brindar servicios que ayuden a cumplir y superar con la ejecución de los socios y con la del Centro. Es por eso que en el CGU se va a estar brindando servicios que ayuden a cumplir con este requisito, tales como:

fr.

1. Proceso de Identificación - Se va a identificar a cada cliente que llegue al Centro de Gestión Única, a través del sistema SIAC, para determinar si el individuo es un cliente nuevo o es un participante de un programa de los Socios del sistema. Si el individuo es un Cliente nuevo pasaría al CGU a recibir los servicios de acuerdo a sus necesidades e intereses. Si el individuo es un Participante de un programa, pasaría directo al Socio donde está recibiendo su servicio. De esta forma el participante será atendido por el funcionario correspondiente para continuar sus servicios de acuerdo a su Plan Individual de Empleo, lo que ayuda a que el participante no se desvíe de su Plan trazado y pueda cumplir con sus metas y los objetivos del programa.

2. Servicios Básico de Carreras - Se ofrecerán servicios informativos, incluyendo los de los Socios y servicios de auto-ayuda para que el cliente esté lo más informado posible para su toma de decisión y servicios correspondientes a sus necesidades.

3. Evaluación Inicial - Se va a realizar una Evaluación Inicial al cliente en el CGU para identificar su estatus laboral, educacional, barreras y necesidades para determinar si el cliente está listo para el empleo o no está listo para el mismo y se pueda referir al socio más indicado, de acuerdo a sus necesidades. De esta forma se identifican programas y servicios que pueden ser apropiados a su necesidad dentro del CGU, a la misma vez lograr las metas y objetivos del cliente que ayuden a la ejecución del programa.

4. Servicios de Seguimiento – Se va a estar realizando un seguimiento a los participantes de cada socio del sistema, para ver y analizar los resultados en los servicios de sus programas y que cumplan con las medidas de ejecución. Para

cumplir con esto se van a estar realizando informes estadísticos de cada socio, de sus participantes y sus resultados para su análisis y recomendaciones. También se van a realizar reuniones con los socios para discutir los resultados de los informes para la toma de decisión.

Las evaluaciones de mejoramiento continuo incluyen que el CGU/AJC apoya el logro de los niveles de ejecución negociados del Área Local para los indicadores de ejecución descritos en la Sección 116(b)(2) de WIOA y la Parte 677 de WIOA. Se dará vigilancia al cumplimiento de las medidas de ejecución y para que se cumplan las mismas se verificarán los siguientes indicadores:

En la siguiente tabla presentamos las metas de ejecución propuesta para cumplimiento:

MEDIDA	CUMPLIMIENTO
Tasa de Satisfacción del Cliente	90%
Tasa de Satisfacción de Patronos	90%
Tasa de Respuesta de referidos a programas	85%
Nivel Integración de Data	80%
Cumplimiento con Informes Mensuales	90%
Seguimiento	85%

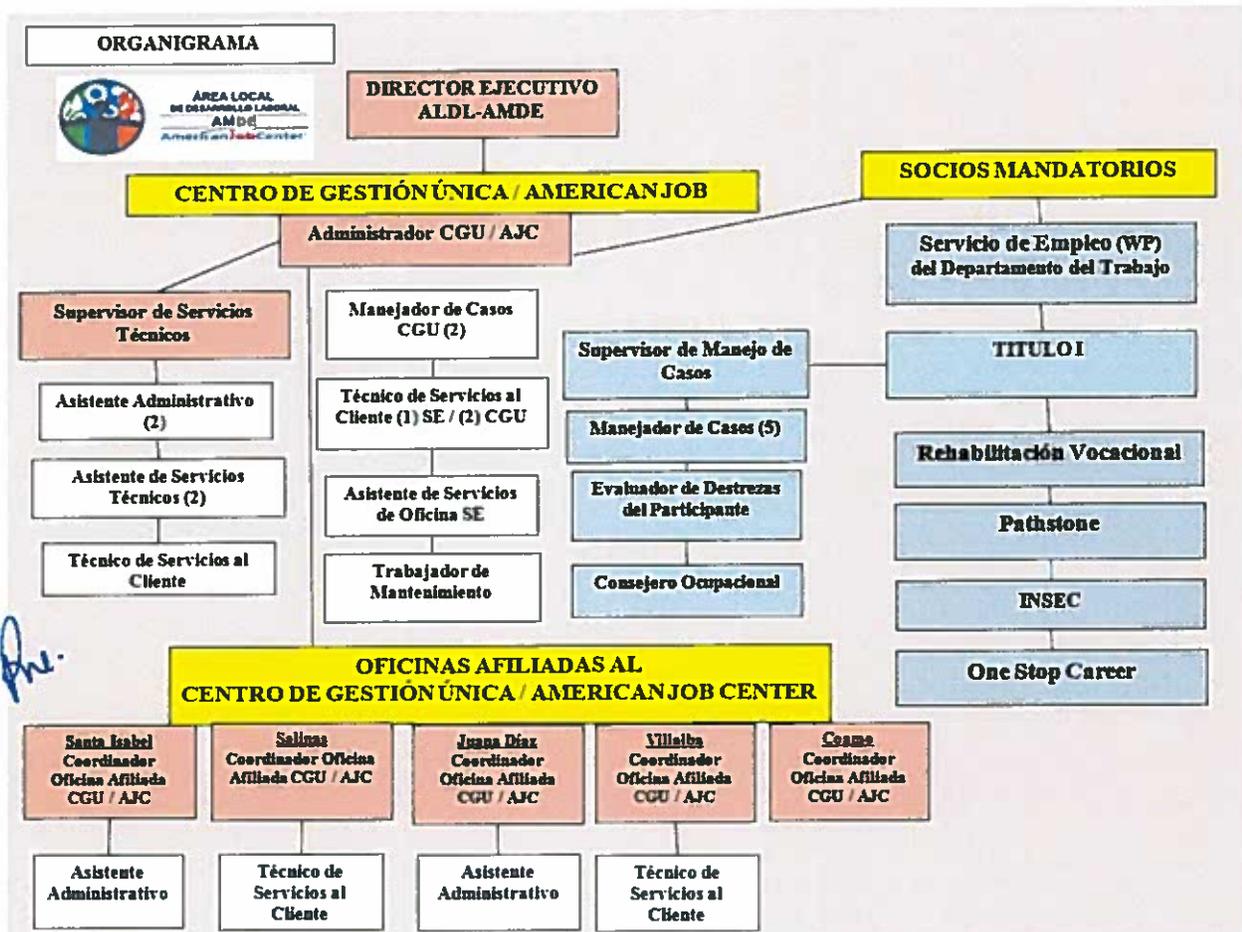
5. Estructura Organizacional

Sin duda, la organización física del "American Job Center" y la articulación de los servicios son claves para que el cliente se sienta cómodo y bien atendido. Nuestra Área Local ha dado especial atención en tener disponibles unas facilidades con:

- Recepción
- Salón de Orientación
- Centro de Recursos
- Oficinas para todos los socios, garantizando la privacidad necesaria para atender de forma adecuada y efectiva a los clientes
- Salón de Reuniones
- Baños cómodos, con facilidades para personas con impedimentos
- Área de Lactancia
- Amplio estacionamiento

AMDE está consciente que su ubicación en una zona de alta tasa de desempleo y una baja movilidad dentro de su jurisdicción, obligan a ser creativos en la provisión de servicios. La ventaja de AMDE, como proponente, es que el "Job Center" cuenta con una estructura operacional, que integra cuatro oficinas afiliadas que permite hacer más accesible el servicio al cliente y llevarán el servicio comprensivo del "Job Center" a los municipios en donde no se encuentra ubicado el CGU/AJC. AMDE tomó la provisión para que las computadoras y el sistema cibernético disponible para los clientes tengan toda la información relativo a los socios.

Organigrama del CGU y detalle sobre los recursos humanos



El proponente opera el Centro de Gestión Única/AJC con un equipo de personal alerta, preparado y comprometido con la misión del programa. Contamos con un recurso humano capacitado y suficiente para cada área de trabajo y servicios, que tienen entre 15 y 20 años de experiencia y capacitación. Contamos con:

1. Recepción integrada
 - a. Bienvenida e identificación del cliente/participante
 - b. Anotar en los controles de visitas disponibles en el CGU
 - c. Cotejo en el Sistema SIAC
2. Funcionario Título I
 - a. Ofrecer información general sobre los servicios que se ofrecen
3. Centro de Recursos
 - a. Servicios de Auto-gestión
 - b. Ofertas de empleo
 - c. Preparación de resúmenes
 - d. Uso de teléfono
 - e. Entre otros

III- Estrategias de trabajo Propuestas

1. Colaboración y relaciones

Desde el inicio se estableció un sistema de adiestramiento cruzado entre todos los socios y que cada uno conozca claramente las funciones, responsabilidades y criterios de elegibilidad de los demás. Para que así conste, se otorgó una certificación indicando las personas que cumplieron con los requisitos de capacitación. El proceso antes descrito no se limitará al "American Job Center", sino que será extensivo a las Oficinas Afiliadas. Será nuestra responsabilidad como Operador, coordinar con los socios para realizar visitas periódicas a las Oficinas Afiliadas para llevar el servicio a los clientes cuya movilidad los inhabilita para obtener el servicio directamente en el "American Job Center".

El tener a todos los socios en una misma ubicación física o sistema, tiene el efecto de generar economías, tanto para los socios como para los clientes, debido a las siguientes razones:

- Socios

Pmi
Al estar en una misma estructura (CGU/AJC), se producen economías de escala, ya que los gastos de operación serán compartidos entre todos aquellos que estén físicamente en el Centro. Por otro lado, para ser competitivos, la conformación del "American Job Center" se desarrollará con el personal mínimo requerido que permita proveer el servicio de forma eficiente y efectiva.

- Clientes

Participantes: La ubicación de todos los socios en un mismo lugar, sea físicamente o tecnológicamente, permitirá que los participantes no pierdan tiempo y recursos en buscar un lugar en donde recibir un servicio comprensivo e integrado que los guíe a la obtención de un adiestramiento que les permita ser exitosos en el mercado laboral. Esto se debe a que el "American Job Center" incorpora todos los programas dirigidos a la obtención de un empleo.

Patronos: El patrono no tendrá que dedicar tiempo para obtener un personal altamente calificado para su empresa, ya que a través del "American Job Center" se les proveerá un banco de recursos y, de no estar disponible la persona que parece su necesidad, tendremos todo un sistema de capacitación en donde se puede desarrollar el personal necesario a la mayor brevedad posible. Finalmente, encontrarán en el Centro una mano amiga que les proveerá unas oficinas donde pueden realizar entrevistas, ofrecer adiestramientos para refrescar o proveer nuevas destrezas y/o tener reuniones con su personal, todo esto sin costo alguno.

2. Estrategias

a. Estrategias para integrar activamente a los Socios Requeridos y Opcionales al CGU/ AJC

Trabajamos con un itinerario para el funcionamiento de los socios, tomando en consideración el tiempo de participación, la consistencia con el acuerdo de trabajo establecido, la disponibilidad de compartir conocimientos entre cada socio y la disponibilidad de participación en actividades, tales como ferias de empleo y otras. La entidad proponente ha demostrado la capacidad para integrar los socios medulares requeridos a los CGU, según se demuestra en el arreglo de servicios con los socios, donde el socio principal, el Servicio de Empleo, está integrado en un 100%. Se incluye a continuación la lista de socios actuales en el CGU que proponemos:

SOCIOS EN EL CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA/AJC		
Socio	Clientela	Servicios
Administración de Rehabilitación Vocacional <i>fr.</i>	Provee servicios a personas con impedimentos	Adiestramiento Consejería en Rehabilitación y Orientación de Carreras Licencias Ocupacionales, Herramientas, Equipos y Capital Inicial Manutención Restauración Física y Mental Servicios de asistencia personal Servicios de Evaluación Servicios de Empleo Sostenido Servicios de interpretación para personas sordas, sordas parciales y sordo-ciegas. Servicios de lectores a ciegos, servicios de rehabilitación educativa, orientación y movilidad para personas ciegas Servicios de post-empleo. Servicios de rehabilitación vocacional a los miembros de la familia de un solicitante/consumidor. Servicios de Transición
Servicio de Empleo (Wagner Peyser)	Servicios de Empleo Reclamantes de Seguro por Desempleo Trabajadores desplazados Trabajadores agrícolas	Servir de enlace entre el patrono y el solicitante de empleo Registro de solicitantes de empleo Información del mercado de empleo Toma de oferta y colocaciones Servicios de re-empleo a reclamantes de Seguro por Desempleo Promoción selectiva de empleo Relaciones patronales Servicios de empleo a trabajadores del sector agrícola Referimiento a servicios de sostén

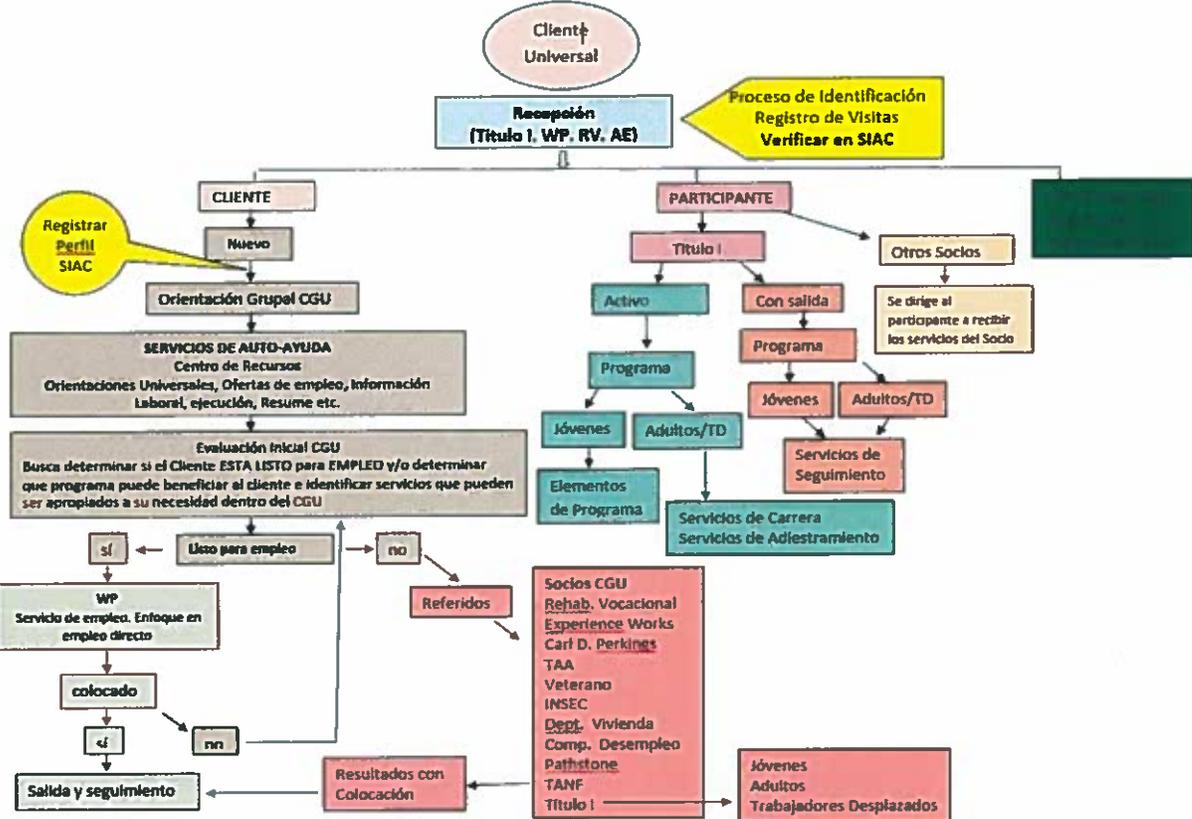
Secretaría Auxliiar de Adiestramiento y Promoción de Empleo (SAAPE)	Futuros Empresarios	Servicio de Preparación de Planes de Negocio para futuros empresarios
PathStone Corporation	Programa de Adiestramiento y Empleo para Obreros Agrícolas	Desarrollo de destrezas ocupacionales, consejería, orientación en la búsqueda de empleo, servicios de emergencia. Información del mercado laboral, evaluación de intereses. Charlas, talleres y conferencias. Programa de Vivienda.
ARV – Programa de Empleo Regular (CAME)	Consumidores con limitaciones sustanciales limitados en 2 o más funciones del diario vivir	Empleo sostenido para consumidores que no han logrado un empleo de forma tradicional o que ha sido interrumpido como resultado de los impedimentos más significativos
Instituto Socio-Económico Comunitario Inc. (INSEC)	Personas de bajos ingresos	Fomenta la superación de la pobreza mediante la provisión de servicios integrados promoviendo la autosuficiencia y el desarrollo de microempresas con potencial de crecimiento
ONE STOP	Ofensores o ex-ofensores	Asistencia a ofensores para integrarlos al mundo laboral a través de talleres, adiestramientos, educación y empleo

b. Estrategias de personal del sistema del Centro de Gestión Única/AJC

1. El personal del Centro de Gestión Única/AJC trabaja en equipos funcionales a base de la diversidad de los servicios que presta.
2. Desarrollamos y mantenemos un programa integral de adiestramiento cruzado acordado entre los socios del programa, que abarca los conocimientos, las destrezas y la motivación requeridas para aumentar la capacidad, experiencia y eficiencia del personal, en el grado que sea requerido, de acuerdo con su función en el flujo de servicio.
3. Capacitamos 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.
4. Desarrollamos y mantenemos 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.

5. Dedicamos recursos de personal que estén capacitados para prestar servicios a patronos, para coordinar los servicios que sean apropiados y actividades a través de los programas de los socios del Centro de Gestión Única/AJC, para aumentar la concienciación empresarial sobre estrategias sectoriales.

FLUJOGRAMA DE SERVICIOS



c. Estrategias de Servicios a los Socios

Según requerido por las secciones 20CFR 678.435, 34CFR 361.435 y 34CFR 463.435, los "American Job Centers" proveerán Servicios a los Negocios ("Business Services"). Por tal motivo, como Operador, contamos con un sistema de servicios que permite asistir a los negocios y al sector industrial en sobrellevar los retos de reclutar, adiestrar y desarrollar el talento de la economía regional, todo ello en coordinación con los socios. Para apoyar al sector privado de una manera efectiva, se estará orientando continuamente a los socios sobre:

- Tenemos un claro entendimiento en relación a las destrezas que requiere la industria.
- Identificamos estrategias apropiadas para asistir al patrono y coordinar actividades y servicios a través de los programas de los socios del CGU/AJC.

- Articulamos las estrategias de servicios del Centro y, por ende, de los socios, para que el patrono perciba las gestiones del CGU/AJC como una sola voz.

Contamos con un inventario regional de los patronos que más frecuenten el uso de los servicios del CGU/AJC, para mantenerlos informados sobre las tendencias del mercado laboral, cambios en la legislación de WIOA y cómo estos le afectan, así como el beneficio de la integración de socios en un solo Centro.

El CGU/AJC posee una unidad que está en constante monitoreo del mercado laboral, las tendencias ocupacionales por consecuencia de la globalización, cómo los cambios tecnológicos afectan la necesidad de nuevas destrezas, nuevos requerimientos para que las industrias ejecuten de una manera más eficiente, etc. Esta información se mantendrá en un banco de datos, con revisiones periódicas, que estarán accesibles tanto para el patrono como para el participante.

Es pertinente indicar que el CGU/AJC proyecta una imagen de puertas abiertas en donde el patrono pueda:

- Realizar entrevistas para nuevo reclutamiento.
- Ofrecer adiestramientos a sus empleados para reforzar destrezas o introducir nuevas estrategias o tecnología.
- Llevar a cabo reuniones con otros patronos para compartir ideas sobre nuevas tendencias del mercado regional y/o mundial.
- Finalmente, el "American Job Center" deberá aprovechar la experiencia de los patronos exitosos, tanto para ayudar a otros patronos, como para afinar la estructura operacional del CGU/AJC.

3. Cumplimiento con el Trabajo requerido

- **Accesibilidad del sistema del Centro de Gestión Única/AJC/AJC**

Hemos tomado medidas para mantener el sistema del Centro de Gestión Única/AJC accesible, física y programáticamente, para los buscadores de empleo y los patronos, para satisfacer sus necesidades de educación ocupacional y de empleo.

Las siguientes estrategias de accesibilidad del sistema del Centro de Gestión Única/AJC, cónsonas con el Plan Estatal Unificado han sido implementadas para:

1. Dirigir las entidades estatales a reconocer el sistema del Centro de Gestión Única/AJC como la opción principal para acceder a servicios integrales de desarrollo de la fuerza laboral.
2. Desplegar la estructura de 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 toda el área.

3. Designar un grupo de trabajo para establecer y coordinar una presencia constante, centrada en el cliente, integrada, relevante y accesible en Internet, para 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 éxitos del sistema.
4. Crear una identidad, marca y mensaje común para el Centro de Gestión Única/AJC, que brinde apoyo al mercadeo del sistema a los usuarios habituales, así como a clientes atípicos, como son solicitantes de empleo altamente calificados, reforzando así la capacidad del sistema de atraer a una gama más amplia de patronos.
5. Desarrollar criterios y procedimientos que rijan el cumplimiento con los requisitos de igualdad de oportunidades y accesibilidad, tanto física como programática, con base en las guías emitidas por el USDOL (ODEP).
6. Establecer un servicio dedicado para atender las necesidades específicas de PYMES y promover el uso de las instalaciones o el personal del CGU/AJC por empresarios que lo requieran para llevar a cabo cernimiento, selección, entrevistas u otras actividades permisibles.

Uno de los problemas mayores en el Centro de Gestión Única es identificar el estatus del cliente dentro del sistema, que servicios recibió, en cuales Áreas Locales y Socios participó y cuáles fueron los resultados de los mismos. Es por eso que vamos a implementar un sistema de rastreo del cliente en el CGU y sus Socios para cumplir con las medidas de ejecución.

Desde el punto de vista del patrono, hemos desarrollado una campaña de orientación para dar a conocer los beneficios que pueden obtener al utilizar los servicios del CGU, tales como:

- Proyección a nivel regional sobre el mercado laboral
- Disponibilidad de las oficinas del "American Job Center" para reuniones, orientaciones y entrevistas
- Inventario periódico para obtener las nuevas ocupaciones y tendencias del mercado laboral, destrezas básicas necesarias para ejecutar eficientemente en el mundo laboral, nuevos enfoques gerenciales, etc.
- Posibilidad de obtener recursos humanos adiestrados de alta calidad
- Creación de un Club de Patronos para tener la oportunidad de obtener un insumo de estrategias de buenas prácticas o nuevos enfoques

IV. Presupuesto

Costos de la operación del Centro de Gestión Única/AJC

<i>Partidas</i>	<i>Costos</i>
<i>Salarios y Beneficios Marginales</i>	\$190,561.00
<i>Renta</i>	\$50,220.00
<i>Facilidades Físicas</i>	\$36,000.00
<i>Fotocopiadora</i>	\$11,880.00
<i>Fumigación</i>	\$540.00
<i>Seguros</i>	\$1,800.00
<i>Utilidades</i>	\$46,128.00
<i>AEE</i>	\$30,000.00
<i>AAA</i>	\$4,800.00
<i>Internet/Telefonía</i>	\$11,328.00
<i>Misceláneos</i>	\$5,100.00
<i>Materiales de Oficina</i>	\$1,500.00
<i>Materiales de limpieza</i>	\$3,600.00
<i>Aires Acondicionados</i>	\$3,600.00
Total	\$295,609.00

Narrativo del presupuesto

- Los costos relacionados a la operación del CGU/AJC son Salarios y Beneficios Marginales con un costo total de \$190,561.00.
- Para la partida de Renta, el costo total de la misma es de \$50,220.00, incluyendo \$36,000.00 por renta de facilidades físicas, \$11,880.00 por concepto de renta de fotocopiadora, \$540.00 por gastos de fumigación y \$1,800.00 por gastos de seguros.
- En la partida de utilidades, hemos incluido energía eléctrica con un costo de \$30,000.00, el costo de acueductos y alcantarillados con un total de \$4,800.00 y los costos relacionados al uso de la telefonía e Internet con un total de \$11,328.00. El costo total de la partida de Utilidades es de \$46,128.00.
- La partida de Misceláneos tiene un costo total de \$5,100 distribuidos en Materiales de Oficina y Materiales de Limpieza.

El costo de la operación del Centro de Gestión Única/AJC para un año es de **\$295,609.00.**

Certificaciones y firma

Certifico que la información aquí provista es correcta en todas sus partes.

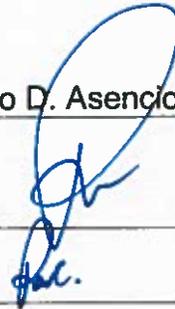
Nombre del Proponente:

Área Local de Desarrollo
Laboral AMDE

Nombre de la persona autorizada a
comparecer en representación del
proponente:

Pablo D. Asencio Caraballo

Firma de la persona autorizada a
firmar contrato:



Iniciales:

