

Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo
Modificación Local del Plan
Año del Programa 2009-2010
(Formularios de descripción corregidos)

QUINTA EXTENSIÓN ANUAL

Área Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo (LWIA):

Nombre del LWIA Condado de Stanislaus

Presentada 25 de Marzo de 2010

Contacto Jeffrey Rowe, Director

Número de teléfono del contacto (209) 558-2113
Código de área Número de teléfono

Julio de 2009

El Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) es un programa para el empleador de igualdad de oportunidades. Según se requiera se encuentran disponibles servicios y asistencia para personas con discapacidades. Los pedidos especiales de servicios, asistencia o formatos especiales deberán realizarse al llamar al (916) 654-8055 (correo de voz) o al (916) 654-9820 (teléfono de texto, TTY).

Nota: Los cambios o las adiciones en el plan se indican con sombreado. Las eliminaciones se indican con formato tachado en el texto que se debe borrar.

GLOSARIO

ADA	Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (42 U.S.C. 12101 y subsig.). Local y certificada por el Gobernador para establecer políticas sobre el Sistema de Inversión en la Fuerza de Trabajo del Área.
Área	Área de Inversión en la Fuerza de Trabajo, la parte geográfica del Estado de la cual es responsable la Alianza local: el Condado de Stanislaus.
AW	Red de Trabajo de la Alianza (AW) designada por la WIB y el CEO como proveedor de servicios de Categoría Uno de la WIA y Operador Integrado; proveedor del programa para la Transición de la Asistencia Pública al Trabajo).
BOS	Junta de Supervisores del Condado de Stanislaus, el Funcionario Titular Electo local del Área.
CBO	Organización Basada en la Comunidad, una agencia sin fines de lucro que ofrece servicios comunitarios.
CEO, CLEO	El Funcionario Titular Electo local del Área, la Junta de Supervisores del Condado de Stanislaus.
CRET CSA	Herramienta de Evaluación sobre Renovación de Contratos Agencia de Servicios Comunitarios, Socia de OS, administradora del programa de Ayuda Temporal a Familias Necesitadas (TANF) de StanWorks, Cupones para Alimentos, Asistencia General (GA), Otorgamiento en Guarda y Programa de Vida Independiente (ILP y programa para la Transición de la Asistencia Pública al Trabajo)
CVOC	Centro de Oportunidades del Valle Central, una CBO responsable del Desarrollo Comunitario y Subsidios Globales en Servicios; presta servicios MSFW.
EDD	Departamento de Desarrollo del Empleo, un operador OS y Socio obligatorio; <i>Servicio Laboral Wagner-Peyser, Servicios de Empleo a Veteranos, Ley de Asistencia en Ajustes Comerciales, Ley de Libre Comercio en América del Norte, Seguro de Desempleo, Programa de Oportunidades Económicas para Jóvenes.</i>
IEP	Plan de Empleo Individual para adultos, desarrollado como un servicio intensivo que muestra el objetivo de empleo de la persona asistida, los objetivos definitivos y los servicios correspondientes y necesarios para lograr los objetivos de empleo, en consideración de la evaluación objetiva del individuo sobre aptitud, habilidades, intereses capacidades.
ISS	Estrategia de Servicio Individual que muestra el objetivo de empleo, los objetivos definitivos los servicios correspondientes del joven asistido, en consideración de la evaluación objetiva de las necesidades de servicios y los niveles académicos y de las aptitudes del joven.
ITA	Cuenta de Entrenamiento Individual para que un proveedor elegible de servicios de entrenamiento ofrezca entrenamiento a las personas asistidas elegibles de WIA.
La Alianza	Stanislaus Economic Development and Workforce Alliance, Inc. (La Alianza), la Junta local designada por el Funcionario Titular Electo.
Ley, La	Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo de 1998 (consulte WIA, a continuación).
LMI/LMID	Información del Mercado Laboral: División de Información del Mercado Laboral (EDD).

LWIB	La Junta Local de Inversión en Fuerza de Trabajo, la Junta local designada por el Funcionario Titular Electo Local y certificada por el Gobernador para establecer políticas sobre el Sistema de Inversión en Fuerza de Trabajo del Área.
MOU	Memorando de Entendimiento; para WIA, un acuerdo por escrito entre los Socios OSC para prestar servicios y repartir costos.
MSFW	Peón Temporero e Itinerante; programas para asistir a MSFW.
OS	Integrado
Operador OS	Entidad con responsabilidades de administración de servicios y personal en el OSC, según lo determine el MOU del sitio.
Socio OS	Socio Integrado, una agencia que ofrece un programa o una actividad mediante un OSC, firmante del MOU Integrado.
OSC	Centro Integrado, el lugar físico en el cual se prestan servicios de empleo, como Socio OS y Servicios Centrales WIA (de Escala Uno) y mediante el cual se puede acceder a Servicios Intensivos (de Escala Dos), Servicios de Entrenamiento (de Escala Tres) para trabajadores adultos o desplazados y servicios como agencia afiliada.
OSS	Sistema Integrado, la red de Servicios Integrados ofrecida por el Operador o Socio Integrado y las agencias afiliadas, con o sin financiación de WIA, diseñada para ofrecer actividades coordinadas de empleo y entrenamiento en el Área.
Plan	Plan Local Exhaustivo de Cinco Años sobre la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo que cubre el periodo entre el 1 de julio de 2000 y el 30 de junio de 2005.
Respuesta Rápida	Medidas de WIA adoptadas en caso de cierre permanente, despidos masivos o desplazamiento laboral masivo, de manera que los trabajadores desplazados puedan volver a trabajar tan pronto como sea posible.
RFP/IFB	<i>Solicitud de Propuesta e Invitación a Licitación</i> , los procesos de abastecimiento mediante los cuales se adquieren los bienes y servicios. Se utiliza una RFO para adquirir servicios de reembolso de costos cuya selección se basa en múltiples criterios y factores. Generalmente, una IFB se utiliza para adquirir bienes, y la regla general dice que la licitación se otorga al postor que ofrezca el precio más barato.
Sitio Afiliado	Un sitio no asociado a OSS que puede ofrecer uno o más programas, servicios o actividades a las personas.
SS	Fortalecimiento de Stanislaus, un Plan de Acción para el Desarrollo Económico (febrero de 2003)
Título I	Título I, Sistemas de Inversión en Fuerza de Trabajo, sobre actividades de inversión en fuerza de trabajo que incluyen a la WIA en los niveles federal, estatal y local para adultos, trabajadores desplazados y jóvenes.
WIA	La Ley; Ley de Inversión en Fuerza de Trabajo de 1998 (Ley Pública 105-220 7 de agosto de 1998, 112 Ley 936).
YAC	Consejo Asesor para la Juventud, un comité requerido por la WIA perteneciente a La Alianza, designado por La Alianza junto con el CEO, para desarrollar los aspectos del <i>Plan</i> referidos a la juventud y recomendar los proveedores elegibles de actividades juveniles, realizar una supervisión de los programas juveniles y coordinar actividades juveniles.

Modificación local del plan del año del programa 2009–2010

Modificación n.º 5

LWIA: **Condado de Stanislaus**

Fecha: 20/01/10

Formularios de presupuesto, de participantes y del rendimiento

Tabla de contenidos

Descripción	REVISIÓN		NÚMERO DE PÁGINA
	Sí	No	
Resumen ejecutivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>1-2</u>
I. Proceso de desarrollo del plan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>3-5</u>
II. Visión y objetivos locales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>5 - 12</u>
III. Análisis del mercado laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>13-16</u>
IV. Liderazgo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>17-18</u>
V. Sistema local de entrega de servicios integrales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>19-32</u>
VI. Actividades para los jóvenes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>33-39</u>
VII. Requisitos administrativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>39-41</u>
VIII. Seguros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<u>42-43</u>
IX. Página de firmas	<u>Requerida</u>		<u>44</u>
Anexos			
1. Resúmenes del plan de presupuesto	<u>Requerida</u>		<u>A</u>
2. Resumen del plan del participante	<u>Requerida</u>		<u>B</u>
3. Niveles negociados del Cuadro de Rendimiento- Estado	<u>Requerida</u>		<u>C</u>
4. Niveles negociados del Cuadro de Rendimiento- Local	<u>Requerida</u>		<u>D</u>
5. Listado de receptores de subsidios de la LWIA	<u>Requerida</u>		<u>E</u>
6. Copias de todos los MOU para cada integrado	<u>Requerida</u>		<u>F</u>
7. Comentarios públicos de disconformidad	<u>Requerida</u>		<u>G</u>
8. Plan local AARA	<u>Requerida</u>		<u>H</u>
8. Otras presentaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

RESUMEN EJECUTIVO

Incluye un breve resumen, de no más de dos páginas, del plan local estratégico de cinco años que brinda una visión general acerca del sistema de inversión de la fuerza de trabajo local propuesto. Incluye una descripción de cómo se ve actualmente el sistema, y de la manera en que cambiará en el transcurso del plan de cinco años. Incluye un análisis sobre los objetivos de inversión de la fuerza de trabajo y sobre los objetivos económicos de la junta local y de cómo el sistema local apoyará estos objetivos.

Objetivo. El *Plan Local Estratégico de Cinco Años* sobre la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo del Condado de Stanislaus (Plan) presenta:

- Una visión general del Sistema de Inversión de la Fuerza de Trabajo del Condado (Sistema).
- Una visión sobre lo que será el Sistema dentro de cinco años.
- Cómo dicha visión se hará realidad.

Cada Área Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo debe desarrollar un plan estratégico de cinco años para recibir fondos bajo la *Ley Federal de Inversión en la Fuerza de Trabajo (WIA)*. Este plan muestra cómo la visión del Congreso sobre una sociedad empresarial local y el gobierno pueden:

- crear nuevas oportunidades de negocios;
- desarrollar una fuerza de trabajo más sólida;
- permitir que la gente obtenga y conserve su empleo.

Por medio de esto, apoya además la misión de la Junta de Supervisores del Condado (BOS) de Stanislaus para *promover la salud pública, la seguridad, el bienestar social, y la economía local*.

Sistema Actual de Inversión en la Fuerza de Trabajo. El sistema actual consiste en la Junta de Inversión de la Fuerza de Trabajo Local. La Alianza “Stanislaus Economic Development and Workforce Alliance” designada por la Junta de Supervisores el 29 de junio de 1999, como sucesora del consejo de la Industria Privada.

Centros Integrados (OSC) operados por un consorcio incluyen:

- Red de Trabajo de la Alianza (AW)
- Agencia de Servicios Comunitarios del Condado de Stanislaus (CSA)
- Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD)
- La Alianza: socio opcional
- Sociedad entre el Sistema Integrado (OSS) y los sitios afiliados
- Acceso o derivación de los servicios del Socio del Centro Integrado a todos los sitios de los Centros Integrados

Cambios de cinco años: Los cambios esperados en el Sistema Integrado son:

- Integración de un negocio altamente desarrollado y del sistema de servicios del empleador dentro de la red de OSC dirigidos a las personas que buscan empleo.
- Un sistema impulsado por la demanda de negocios que está en continua mejora y lucha por prestar los mejores servicios posibles a todos los residentes del área.
- Sistema de capacitación y empleo integrado y racionalizado en el que no existen obstáculos, si no que hay un acceso a todos los servicios necesarios en el menor tiempo posible.

La visión de la Alianza. La Junta de Supervisores encomienda a La Alianza para "coordinar las actividades de instituciones públicas y privadas del Condado de Stanislaus para lograr los objetivos de un plan comunitario coordinado". La Alianza brinda una dirección y supervisión en el proceso del plan de creación de la comunidad para alcanzar las condiciones cambiantes económicas locales. Funciones de La Alianza:

I. PROCESO DE DESARROLLO DEL PLAN

La Ley les brinda a los estados y a las áreas locales una oportunidad única para desarrollar sistemas laborales y de capacitación adaptados específicamente a las necesidades de las áreas locales y estatales. El plan local es tan efectivo como la sociedad que lo implementa. El plan debería representar un proceso de colaboración entre el Funcionario Titular Electo Local de las áreas y los socios del sistema local. Esta colaboración creará un entendimiento compartido de las necesidades de inversión en la fuerza de trabajo local del área, una visión compartida de cómo el sistema de inversión en la fuerza de trabajo puede ser diseñado para satisfacer estas necesidades, y un acuerdo sobre las estrategias clave para lograr dicha visión. La planificación colaborativa en todas las etapas deberá controlar el desarrollo del sistema local, crear estrategias para mejorar y proveer la oportunidad para los inversores y la participación pública, revisar y comentar.

En este apartado, se describe el proceso de desarrollo del plan, lo que incluye comentarios recibidos durante el período público de comentarios que fueron incorporados en el plan. [La Ley Apartado 118(a), La Ley, Apartado 118 (c)(1)].

(Nota: Reconocemos que se necesitan las áreas locales para desarrollar diferentes planes locales relacionados y lo alentamos, siempre que sea factible y apropiado, a utilizar la información de planificación que ya ha sido desarrollada. No obstante, la información que utilice deberá ser exacta y actual).

A. ¿Cuál fue el rol del Funcionario Titular Electo Local del Área en lo que respecta al desarrollo del plan? [La Ley, Apartado 118(a)].

La Junta de Supervisores del Condado de Stanislaus incluye al Presidente de la Junta de Supervisores, quien es el Funcionario Titular Electo Local del Área. La Junta de Supervisores ha estado involucrada en la planificación de nuevas actividades de desarrollo económico previo a que se firmara la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo en agosto de 1998. Cuando La Ley fue aprobada, la Junta de Supervisores aprovechó la oportunidad y le encomendó a la Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo la misión de "coordinar las actividades de instituciones públicas y privadas del Condado de Stanislaus para lograr los objetivos de un plan comunitario coordinado". *El Plan de cinco años* representa la parte del desarrollo de la fuerza de trabajo del Plan Comunitario Coordinado. La Junta de Supervisores ha designado al Funcionario Titular Electo Local del Área y a un Supervisor del Condado para formar parte de La Alianza. Estas dos personas, conjuntamente, representan al Funcionario Titular Electo Local del Área y poseen responsabilidades de revisión, aporte y aprobación del plan. Además, el Jefe Oficial Elegido tiene la responsabilidad de realizar la revisión final, aportes y la aprobación del plan.

B. ¿Qué junta de inversión en la fuerza de trabajo, junta de transición o ente existente había supervisado el desarrollo de este plan local? Si no existía dicho ente, ¿cómo crearía una entidad responsable? [La Ley Apartado 117 (d)(4)]

La Junta de Inversión en la Fuerza de Trabajo del Condado de Stanislaus, designada por la Junta de Supervisores el 29 de junio de 1999, tenía la responsabilidad de supervisar el desarrollo en cuanto al desarrollo del *Plan Local Estratégico de Cinco Años*.

C. Describa el proceso utilizado para brindar la oportunidad de un comentario público, lo que incluye el comentario realizado por el Funcionario Titular Electo Local del Área, la junta de inversión en la fuerza de trabajo local y el consejo de la juventud, otros entes gubernamentales locales, educadores, agencias de rehabilitación vocacional, prestadores de servicios, organizaciones comunitarias y representantes de trabajadores agrícolas migrantes temporales. Describa el proceso utilizado para obtener un aporte para el plan antes de la propuesta. [La Ley Apartado 118(c)(1) y Apartado 118(b)(7)]

El comentario público fue promovido por lo siguiente:

- Notificación al público en dos periódicos y en el periódico de mayor distribución sobre el hecho de que el Proyecto del Plan estaba disponible para su revisión en inglés y en español en los periódicos que se entregan a la población de habla hispana.
- Se colocaron copias del Proyecto del Plan de manera evidente en los lugares integrados. El Proyecto del Plan estaba disponible en inglés y en español en el sitio web de la Red de Trabajo de la Alianza, www.allianceworknet.com y en la Notificación al Público publicada en dicho lugar.
- La publicación de las instrucciones acerca de que los comentarios deberían ser por escrito, la dirección a donde se los deberían enviar y la fecha de finalización del período de comentarios.

El Funcionario Titular Electo, la WIB, el YAC y las entidades específicas previamente nombradas recibieron una copia del *Proyecto del Plan* para que la revisen y hagan comentarios al respecto.

D. ¿Cómo se tenían en cuenta los comentarios para el desarrollo del plan local de WIA? [Guía de Planificación Estatal I B. y La Ley, Apartado 112(b)(9)]

Los comentarios sobre *el Proyecto del Plan* fueron evaluados al utilizar el siguiente proceso:

- Se revisaron todos los comentarios, tanto los positivos como los negativos.
- Todos los comentarios se evaluaron a vista de La Ley y de los requisitos del Plan.
- Cuando la WIB y la Junta de Supervisores consideraron que los comentarios eran apropiados, el Plan se modificó.

E. Describa el método utilizado para hacer copias del plan local, disponible a través de audiencias públicas y por otros medios, por ejemplo en los noticieros locales o en Internet. [La Ley, Apartado 118(c).(2)]

Los lugares donde se encontraba disponible el *Proyecto del Plan*, lo que incluye el sitio web integrado, se encuentran en la sección de Notificación al Público de *Modesto Bee*, el periódico local de mayor distribución, y en otro periódico local. La audiencia pública fue programada para:

- 22 de febrero 2010
- 10 de marzo 2010

F. ¿Qué otras organizaciones estuvieron involucradas en el desarrollo del plan local?
¿De qué manera se vieron involucradas?

Se les entregaron copias del *Proyecto del Plan* a las siguientes organizaciones para que lo revisen y realicen sus aportes:

- Red de Trabajo de la Alianza
- Agencia de Servicios Comunitarios del Condado de Stanislaus
- Departamento de Desarrollo del Empleo del Estado de California
- Junta de la Alianza de la Fuerza de Trabajo y Desarrollo Económico de Stanislaus
- Otros socios integrados
- Organizaciones comunitarias que requieren copias para revisión y para realizar sus aportes

II. VISIÓN Y OBJETIVOS LOCALES

La *Guía de Planificación federal e Instrucciones para la Entrega del Plan Estatal Estratégico de Cinco Años* indica que "una visión crea un alineamiento alrededor de una imagen de un futuro transformado. Impulsa a la organización para que obtenga objetivos estratégicos difíciles, pero alcanzables. La visión conduce a mejoras sistemáticas y produce resultados. Es dinámica, no estática".

En este apartado, identifique sus objetivos amplios de desarrollo de la fuerza de trabajo y de estrategias económicas (p. ej., "Todas las personas que deseen trabajar pueden conseguir trabajo. Habrá una cantidad en aumento de empresas recién formadas. Habrá menos personas que dependerán de la asistencia social"). Incluya información sobre cómo el plan local coincide con el Plan Estatal y describa cómo el sistema de inversión de la fuerza de trabajo local apoya la visión compartida en cuanto a alcanzar sus objetivos. Además, describa sus estrategias locales basadas en la visión de su junta local para los servicios de negocio y para un aprendizaje de toda la vida.

A. ¿Cuál es su visión acerca del sistema de inversión en la fuerza de trabajo local, y cómo aparecerá su sistema al finalizar el período de cinco años cubierto por este plan? [Guía de Planificación Estatal II A.] [La Ley, apartado 117(d)(1)]

Algunas preguntas específicas que se pueden tener en cuenta son:

1. ¿Cómo integrará los servicios su sistema local en los próximos cinco años? [La Ley, Apartado 117(d)(1) y Apartado 118(a)]
2. ¿Qué programas y flujos de ingreso sustentarán la entrega de los servicios a través del sistema integrado? [La Ley, Apartado 121(b)(1)(B)]
3. Generalmente, ¿qué información y servicios serán provistos a los clientes y cómo accederán a estos? ¿Cómo se logrará el objetivo del acceso universal? [20 CFR Parte 652, et al., Norma Final Provisoria (1)(A), Guía de Planificación Estatal II.A. viñeta 3]
4. ¿Cómo se integrarán la Ley Wagner-Peyser y los servicios de seguro para los desempleados en el sistema local? [La Ley, Apartado 121(b)(1)(B)(xii),
5. ¿Cómo se ampliarán los programas juveniles para aumentar el acceso de los jóvenes a los recursos y habilidades que necesitan para lograr resultados en la economía Estatal? [La Ley, Apartado 111(d)(2) y 112(a)]

La visión de la alianza para el sistema local de inversión en la fuerza de trabajo es una que prepara a los residentes locales para los puestos que demandan los negocios locales. El plan se basa en que todas las entidades educativas y de capacitación, incluyendo K-12, Programa Ocupacional Regional (ROP), universidad comunitaria, las escuelas privadas de enseñanza técnica y la ley universitaria estatal, actúen de manera conjunta para satisfacer la demanda de las empresas.

Según este capítulo, aprobado el 29 de junio de 1999, por la Junta de Supervisores del Condado de Stanislaus, se le encomienda a La Alianza una planificación estratégica y supervisión de políticas de un sistema con múltiples socios e integrado para el desarrollo de la fuerza de trabajo. En la reunión inaugural del 15 de julio de 1999, La Alianza adoptó una declaración de misión que disponía que la Junta de Inversión en la Fuerza de Trabajo:

“coordinará las actividades de las instituciones públicas y privadas del Condado de Stanislaus, con el fin de lograr los objetivos de un plan comunitario coordinado”. La declaración de la misión ha evolucionado desde 1999 en lo siguiente:

La misión y la responsabilidad de La Alianza es supervisar las actividades de desarrollo económico y de capacitación de la fuerza de trabajo en el Valle del Río Stanislaus. Bajo su liderazgo, la Alianza se compromete a crear un proyecto para el éxito, lo que puede convertir al Valle del Río Stanislaus en una elección estratégica de negocio para las compañías existentes y para las que están en expansión, al concentrarse en la creación de puestos de trabajo, la ayuda empresarial y actividades de preparación de la fuerza de trabajo”.

No obstante, la visión de la Junta para el sistema de inversión de la fuerza de trabajo es aún una en la que la información y los servicios estarán disponibles para satisfacer las necesidades de todos los clientes, por medio del acceso universal para servicios esenciales o, si es necesario, por medio de servicios de capacitación o intensivos para aquellos que los soliciten.

La Junta prevé un sistema de servicios en el que la satisfacción del cliente, en lugar del mínimo requisito Federal o Estatal, es el factor fundamental que determina qué servicios se prestaron y cómo se van a prestar; no simplemente un servicio de sistemas diseñado para satisfacer los requisitos de rendimiento federales o estatales. La Alianza se ha comprometido a cumplir las siguientes funciones:

- Identificar las necesidades no cubiertas de la comunidad, lo que incluye las necesidades de la fuerza de trabajo y del empleador, para luego buscar soluciones y recursos para alcanzarlas o mitigarlas.
- Cumplir las metas y los objetivos del Programa de Trabajo aprobado por la Junta.
- Coordinar los recursos de las instituciones públicas con el fin de maximizar el desarrollo de la fuerza de trabajo y de evitar una repetición innecesaria.
- Coordinar las actividades de desarrollo económico y de actividades de preparación de la fuerza de trabajo para el Condado de Stanislaus y sus nueve ciudades.

La **exitosa** implementación del *Plan Local de Cinco Años* y del Sistema Integrado se basa en establecer relaciones de colaboración con la comunidad. En cinco años, se desarrolló el Sistema de Inversión en la Fuerza de Trabajo del Condado de Stanislaus, mediante el cual se lograron los objetivos propuestos en el plan inicial y se llegó hasta niveles nuevos, más amplios y audaces de cooperación, interacción con la comunidad y desarrollo. Los pasos hacia el logro de este tipo de cooperación e integración incluyeron lo siguiente:

- Capacitación de los Socios Integrales sobre los servicios que cada programa tiene para ofrecer. Esto se logró mediante la “Academia de Capacitación Integral”, en la que miembros del personal de Socios y agencias afiliadas asistían a clase para aprender sobre el rango y los detalles de los servicios disponibles y de los estándares de elegibilidad.
- Expansión de los servicios para crear un sistema global mediante la incorporación de nuevos Socios y afiliados integrales de la comunidad y fomento de la creciente colaboración y orientación entre todos los Socios.
- Alineamiento completo del desarrollo económico y de las actividades de desarrollo de la fuerza de trabajo bajo los auspicios de la Junta de la Alianza.

Aún queda por cumplir: La creación de un sistema de entrega de servicios perfecto al combinar los procesos separados del volumen de trabajo de todos los Socios en un proceso simple que les permita a los clientes recibir los servicios que necesitan, sin tener en cuenta donde se contactaron por primera vez con el sistema.

El sistema integrado del Condado de Stanislaus recibe el nombre de Red de Trabajo de La Alianza. Los socios que se mencionan a continuación ofrecen diferentes niveles de respaldo al Sistema Integrado:

- La Red de Trabajo de La Alianza (La Ley del Adultos, Trabajador desplazado y programas para la juventud).
- La Agencia de Servicios Comunitarios del Condado de Stanislaus (TANF, Cupones para Alimentos, Asistencia General (GA), Otorgamiento en Guarda, y el Programa de Vida Independiente).
- El Departamento de Desarrollo del Empleo (Servicio Laboral Wagner-Peyser, Seguro de Desempleo, Servicios de Empleo a Veteranos, Ley de Asistencia en Ajustes Comerciales, Ley de Libre Comercio de América del Norte, Servicio de Oportunidades Laborales para la Juventud).
- El Programa de Administración de las Pequeñas Empresas Estadounidenses del Centro de Desarrollo Empresarial de Pequeñas Empresas de La Alianza que incluyen: La Retención Empresarial, la Atracción Empresarial, la Investigación Empresarial, y el Centro de Desarrollo de la Pequeña Empresa. Desarrollo Empresarial.
- Centro universitario de primer ciclo Modesto (Ley Carl Perkins, Educación vocacional Pos-secundaria).
- Departamento de Educación del Condado de Stanislaus (Ley Carl Perkins, Educación Vocacional Pos-secundaria, Educación para Adultos).
- Departamento de Rehabilitación de California (Ley de Rehabilitación).
- Centro de Oportunidades de Valle Central (Subsidios Globales en Servicios Comunitarios, Educación para Emigrantes, trabajadores agrícolas migrantes y temporales).
- Autoridad de Subvención de Viviendas del Condado de Stanislaus.
- Distrito Escolar Unificado de Ceres (Ley de Educación para Adultos y Ley de Alfabetización).

El segundo nivel de prestadores de servicios son los Socios de derivación y los recursos. Estas organizaciones le brindan al sistema fuentes de derivación para satisfacer muchas de las necesidades especiales o complementarias de los clientes de la Red de Trabajo de la Alianza. Algunas de estas organizaciones poseen representantes re-ubicados en los centros integrados. Algunos de estos representantes son:

- Servicios de Subvención de Viviendas y de Refugio para la Comunidad.
- Centro de Refugio para Mujeres.
- Centro de Alfabetización Stanislaus.
- Agencia del Área para servicios para personas mayores y de Formación Profesional.

El Condado de Stanislaus se compromete a reclutar más socios integrales que presten servicios necesarios por los clientes del programa, a fin de lograr una autosuficiencia económica.

La siguiente información se encuentra disponible al público:

- Vacantes de empleo
- Opciones profesionales
- Puestos laborales que tengan una buena oportunidad de empleo a nivel local
- Salarios normales para diversos trabajos
- Donde encontrar capacitación a nivel local para diferentes trabajos
- Información de rendimiento sobre los prestadores de capacitación locales
- Información sobre la satisfacción del cliente acerca de los prestadores de capacitación locales
- Instrucciones sobre cómo buscar empleo, redactar un currículum y realizar una entrevista laboral.

Todo esto se encuentra disponible para cualquier persona que busque un empleo en un Centro Integrado. Si necesita ayuda para acceder a esta información, el personal se la suministrará. El acceso universal a estos servicios se logrará mediante lo siguiente:

- Una intensa campaña de reclutamiento y asistencia a la comunidad para notificar al público sobre los servicios disponibles y desde dónde se puede acceder a ellos.
- Diferentes ubicaciones que ofrecen un acceso completo a los servicios y a la información del Centro Integrado.
- Computadoras en los sitios satelitales de la Red de Trabajo de la Alianza que ofrecen acceso a Internet para la mayor parte de la información anterior.
- Los servicios para el empleador en cada Centro Integrado incluyen el ingreso de pedidos de trabajo, CalJOBS, servicios de 558-Hire e información sobre el Seguro de Desempleo. Los recursos Integrales de negocios de la Alianza incluyen: una biblioteca con recursos comerciales, LMI, información sobre el desarrollo económico, acceso a los servicios de Administración de las Pequeñas Empresas y capacitación personalizada.

Se completará un formulario de Referencia del Socio de la Red de Trabajo de la Alianza para los clientes que soliciten ciertos servicios prestados por la Red de Trabajo de la Alianza o su socio el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD). Al firmar el comunicado en el formulario de referencia, el cliente acuerda que la información se puede compartir con las agencias asociadas. La Red de Trabajo de la Alianza deriva a los clientes a un programa de servicios de empleos del EDD para que obtengan información sobre el mercado laboral, vinculación, servicios de desempleo a largo plazo y para trabajadores agrícolas migrantes temporales. El EDD derivará comúnmente a los clientes a la Red de Trabajo de la Alianza para que estén preparados para el empleo, para que realicen talleres sobre entrevistas y redacción del currículum, para que tomen evaluaciones de WorkKeys y para que obtengan educación y capacitación. Además, se llevarán a cabo reuniones mensuales entre gerentes y supervisores de cada una de las agencias asociadas para debatir las futuras actividades, eventos y estrategias compartidas.

El Consejo Asesor para la Juventud (YAC) de la Alianza está constituido por ocho (8) miembros elegidos por el Consejo Asesor para la Juventud, el cual:

- representa una amplia gama de intereses; o
- representa a las empresas que lo contratan a usted o son
- personas que trabajan a un nivel de base con los jóvenes o
- padres de jóvenes elegibles, o son
- jóvenes elegibles;
- miembros de la Junta de Inversión en la Fuerza de Trabajo Local;
- Justicia de Menores o Ejecución de la Ley
- Autoridad de Subvención de Viviendas

Estos miembros del YAC saben qué habilidades y recursos se necesitan para que los jóvenes tengan éxito en el lugar de trabajo. El YAC recomendará la financiación de programas innovadores que otorguen la capacitación que los jóvenes de la comunidad necesitan y desean, en oposición a los programas diseñados principalmente para satisfacer los estándares de rendimiento impuestos por el gobierno federal y estatal.

El Apartado 118 de la Ley requiere que los planes locales coincidan con el Plan Estatal. Además de los Principios y Objetivos Estratégicos de California (WIAB99-2, *Instrucciones y formularios sobre el Plan Local*, página 3), incluya estrategias que reflejen las cuatro prioridades del gobernador para el sistema de la fuerza laboral pública de California. Las prioridades no fueron incluidas en las páginas *Descripción de Planificación Inicial/Complementaria* o en la *Extensión Anual para el Año del Programa 2005-2006*. El año pasado se presentaron en la *Guía para las Modificaciones del Plan Local para el Año del Programa 2006-2007*, en el *Apéndice*, punto A. Ahora se encuentran enumeradas a continuación de la siguiente manera:

Las cuatro prioridades clave del Gobernador para el sistema público de la fuerza de trabajo de California son las siguientes:

- Comprensión y cumplimiento de las necesidades de la Fuerza de Trabajo del Comercio y de la Industria con el fin de preparar a los trabajadores para los empleos del siglo XXI
- Concentración de recursos limitados en áreas donde pueden tener el mayor impacto económico
- Colaboración para mejorar el Sistema Educativo de California en todos los niveles
- Garantía de la responsabilidad de las Inversiones en la Fuerza de Trabajo Públicas y Privadas

B. Describa cómo su visión local y su estrategia de desarrollo de la fuerza de trabajo coinciden con las prioridades de desarrollo de la fuerza de trabajo del gobernador [La Ley Apartado 118(a)].

Un esfuerzo regional se está gestando actualmente para identificar las ocupaciones con mayor demanda en la comunidad, programas que preparen a las personas para dichas demandas laborales, brechas donde no exista programa alguno y para solicitar programas a las instituciones educativas, a fin de satisfacer la demanda. La WIB ha aprobado un límite en los precios para los programas de capacitación. La WIB ha aprobado una política que permite utilizar los fondos de La Ley sólo para los programas que preparan a las personas que buscan empleo para ocupaciones de gran demanda.

El Comité de la Fuerza de Trabajo/Educación de la WIB convocó una reunión de los representantes de todos los niveles del sistema educativo para asegurar la colaboración y la coordinación de programas, a fin de satisfacer las necesidades de la preparación de la fuerza de trabajo.

Se implementarán una nueva política y un nuevo sistema para medir la eficacia de diversos programas educativos y de capacitación con una disposición para renunciar al apoyo para los programas no productivos.

La junta local conoce el potencial de los trabajos ecológicos en desarrollo por medio de la autorización de un estudio del potencial para el desarrollo del trabajo ecológico en el Condado de Stanislaus. El informe sobre este tema se va a completar el 31 de marzo de 2010. Además, el Área Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo participó en una iniciativa regional de la Corporación de Trabajos Ecológicos, que otorgó a 14 jóvenes una educación abarcadora sobre una variedad de iniciativas Ecológicas como así también habilidades técnicas con respecto a la instalación de paneles solares y protección contra los efectos adversos del clima. Los jóvenes deberán aplicar las habilidades recién aprendidas para practicar en proyectos de servicios comunitarios con la Autoridad Local de Subvención de Viviendas. Además, se han desarrollado contratos con Modesto Junior College para crear programas de capacitación sobre la instalación de paneles solares, protección contra los efectos adversos del clima y la mecánica de los vehículos de combustible alternativo.

La Junta de Inversión en la Fuerza de Trabajo de California (Junta Estatal) adoptó declaraciones sobre la visión con respecto a los servicios comerciales y el aprendizaje de por vida que no estaban incluidos en las páginas *Descripciones sobre la Planificación Inicial/Complementaria o en la Extensión Anual para el Año del Programa 2005-2006*. El año pasado se presentaron en la Guía para las Modificaciones del Plan Local para el Año del Programa 2006-2007, en el *Apéndice, punto B*. Ahora se encuentran enumeradas a continuación de la siguiente manera:

Declaraciones sobre la visión de la Junta Estatal:

- El Sistema Integral, en colaboración con la comunidad de desarrollo económico, se asocia con las empresas de California para prestar servicios locales de los mejores en su tipo para las empresas con el fin de apoyar la retención y el crecimiento del trabajo.
- La visión de un aprendizaje de por vida, en el contexto del desarrollo de la fuerza de trabajo, es permitirles a los trabajadores actuales y futuros que adquieran, de manera continua, el conocimiento, las capacidades y las habilidades requeridos para tener éxito en el lugar de trabajo.

C. Describa sus estrategias locales, según la visión de su junta local para los servicios empresariales, para mejorar los servicios a los empleadores, e incluya en su descripción [La Ley Apartado 118(b)(10)] lo siguiente:

1. Su visión y sus esfuerzos de planificación estratégicos para los servicios empresariales.
2. Cómo utiliza las sociedades industriales y otros contactos del empleador para validar las necesidades del empleador.
3. Qué acciones ha tomado la junta local, o que planea tomar, para asegurar que los servicios de las empresas locales no sean redundantes y coordinados con los programas de los socios, tales como Wagner-Peyser y las Corporaciones de Desarrollo Económico.
4. Cómo la junta local mide la satisfacción de los servicios empresariales y de qué manera se utiliza la información para mejorar los servicios.

Para lograr la visión desarrollada por la Junta de La Alianza sobre la creación de un esfuerzo comunitario coordinado e impulsado por la demanda para construir la economía local y, al mismo tiempo, preservar el éxito empresarial local y mejorar la calidad de vida general para nuestros ciudadanos, los Servicios Empresariales de La Alianza hacen hincapié en la prestación de servicios empresariales impulsados por la demanda.

Dentro de las diversas actividades y misiones que están bajo el control del CEO de la Alianza para prestar los mejores servicios empresariales “en su clase”, la Alianza de Stanislaus ha realineado sus esfuerzos de servicios empresariales. Bajo la dirección general del Supervisor de Servicios Empresariales, con el aporte y la supervisión directos del CEO del Área de la Alianza en la Fuerza de Trabajo y Desarrollo Económico de Stanislaus, los Representantes de Servicios Empresariales responderán a diferentes necesidades de los empleadores para apoyar la retención y el crecimiento laboral. Las responsabilidades generales incluyen:

- Entrevistar a las empresas locales para detectar las necesidades o los intereses de la fuerza de trabajo o de desarrollo económico. Reconocer los problemas sobre el desarrollo económico y remitirse a la Alianza, Ciudad, Condado u otras agencias adecuados para resolverlos.
- Sugerir soluciones a las empresas relacionadas con los problemas de la fuerza de trabajo, tales como el mercado laboral, el salario, los beneficios, la retención del empleado, la calidad de empleados, la educación y la capacitación.
- Reclutar de manera directa al empleado para los clientes empresariales. Esto puede incluir publicidad, ferias de trabajo, búsqueda de los candidatos adecuados y programación de entrevistas.
- Administrar actividades de Respuesta Rápida para el valle del río Stanislaus. Crear comités de gestión laboral para ayudar a los empleadores que están pensando en un cierre o en el despido de personal. Presidir comités con representación del sindicato y agencias asociadas cuando sea necesario. Alentar a las empresas para que se involucren en el desarrollo comunitario. Sugerir estrategias de aversión al despido.
- Como parte del equipo de Desarrollo Económico de la Fuerza de Trabajo, los Servicios Empresariales le brindarán información sobre la fuerza de trabajo a los representantes interesados en los negocios y a las empresas que estén pensando en expandirse en el Condado de Stanislaus. Completar informes según se solicite, con respecto a la información del mercado laboral, la actividad del sindicato, los beneficios y las habilidades de la fuerza de trabajo.
- Desarrollar descripciones del trabajo y pautas de capacitación y brindar soluciones para las necesidades de recursos humanos.
- Brindar información sobre los incentivos actuales del empleador/empleado, tales como Enterprise Zone, Employment and Training Panel, On-the-Job Training, Crédito Tributario para las Oportunidades Laborales, Ley de Ajustes Comerciales y WorkKeys.
- Mantener el conocimiento de los indicadores económicos, que influyen a la fuerza de trabajo, (es decir, la tasa de desempleo, los salarios, los despidos, las bancarrotas) y preparar informes.
- Analizar e interpretar la legislación, las reglas y las normas y cómo pueden afectar los temas relacionados con la fuerza de trabajo.

- La junta local apoya a las industrias establecidas que han sido identificadas por la Sociedad para el valle de San Joaquin para la región. Estas industrias son: industria agropecuaria, lo que incluye procesamiento de alimentos, empresas de tecnología agrícola y biotecnología; fabricación; gestión de cadenas de abastecimiento y logística, asistencia médica y Energía renovable. Junto con la colaboración de la Fuerza de Trabajo de California Central, los esfuerzos de apoyo incluyen trabajar con los sistemas K-12 y de Educación Superior para alinear el plan de estudios y desarrollar un asesoramiento profesional que prepare al estudiante para las carreras dentro de estas industrias. Otros esfuerzos locales incluyen el desarrollo de un Plan de Diversificación de Biotecnología, la administración continua del Programa de Carreras en la Fabricación y programas educativos contratados y fundados por ARRA con Modesto Junior College para los programas de capacitación sobre Asistencia Médica y Energía Renovable.

Todos los servicios para la industria manufacturera se envían para ser revisados al Consejo de Fabricantes de Valle Central. Los programas de enfermería se implementan con la revisión del Consorcio del Empleador para la Asistencia Médica y del capítulo local de CAHF. Los empleadores locales tienen una representación significativa en la WIB.

La Junta Local es una combinación de la fuerza de trabajo y el desarrollo económico; en consecuencia, se asegura que no haya despidos. Una sociedad laboral cotidiana y una co-ubicación con el EDD aseguran aun más que no haya despidos.

Tenemos dos encuestas de satisfacción empresarial: una para las visitas del empleador y otra para los servicios empresariales prestados. La información recibida de estas encuestas será revisada regularmente y utilizada para mejorar la prestación de los servicios.

- D. Describa cómo la junta local trata el aprendizaje de por vida en el contexto del desarrollo de la fuerza de trabajo, por medio de una planificación y una política de colaboración. Especialmente, describa cómo la junta local mejorará y promoverá el acceso al aprendizaje de por vida el año próximo. Incluya los esfuerzos planificados o existentes para influenciar recursos con los socios locales del aprendizaje de por vida, lo que incluye el negocio y la educación.

El esfuerzo actualmente está en proceso para asegurar una colaboración con todas las instituciones educativas de la comunidad, lo que incluyendo escuelas K-12, la universidad comunitaria, CSUS y escuelas de educación vocacional.

Una vez que se implementa la colaboración con las instituciones educativas en la comunidad, todos tendrán un rol coordinado para asegurar que existan oportunidades de aprendizaje educativo/vocacional para las personas en cualquier etapa de sus vidas. La WIB seguirá apoyando los programas de capacitación para el trabajador, tales como los programas CNA, LVN y LVN, RN.

- E. Identifique las organizaciones involucradas en el desarrollo de su visión y sus objetivos locales.

En diciembre de 2007, la Junta de La Alianza creó un nuevo Plan Estratégico de Cinco Años y un Programa de Trabajo Anual. Además de las contribuciones de todos los representantes del sector público y privado en la Junta de La Alianza, se revisó el plan y se lo coordinó con cada una de las nueve ciudades del Condado de Stanislaus.

III. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL

La *Guía e Instrucciones de Planificación* solicita información sobre las tendencias clave que se espera que determinen el entorno económico durante los próximos cinco años, lo que incluye las consecuencias de estas tendencias en términos de oportunidades de empleo globales por profesión; profesiones clave; las habilidades necesarias para alcanzar oportunidades laborales locales; industrias en crecimiento y otras que esperan entrar en decadencia, demografía de los clientes y las fuentes de datos utilizadas para reunir información. Cuando sea apropiado, identifique las necesidades de desarrollo económico regional y describa cómo se verá involucrada el área local en dichas necesidades.

En este apartado, identifique las necesidades empresariales, la capacitación laboral y los buscadores educativos, los profesionales de desarrollo económico y los proveedores de capacitación en su área de inversión en la fuerza de trabajo. ¿Son las mismas o son diferentes a las que se encuentran en las áreas de prestación de servicios anteriores? De ser diferentes, ¿cómo se pueden satisfacer de mejor manera, por medio del nuevo sistema de inversión en la fuerza de trabajo local? Para completar este apartado, responda las siguientes preguntas:

A. ¿Cuáles son las necesidades de inversión en la fuerza de trabajo de las empresas, buscadores de empleo y trabajadores del área local? [La Ley, Apartado 118(b)(1)(A)]

~~Según el reciente informe del Previsión y Metro de California de la Universidad del Pacífico 2008-2010 para el Condado de Stanislaus, el crecimiento de empleos ha disminuido desde 2006 y seguirá disminuyendo a comienzos de 2009. A mediados del año 2009 se espera que el trabajo aumente lentamente hasta alcanzar el promedio anterior de 1.0% anual en 2010. Todos los sectores, con excepción de la manufactura, la construcción y la información, comenzarán a generar empleos en 2009. Según el informe, los sectores con el mayor crecimiento de empleos durante el período 2009 a 2010 incluyen a los servicios profesionales y empresariales, la educación y la asistencia médica, ocio y hotelería. Se anticipa que cada uno de estos sectores crecerá no menos que un 2.0% anual, al agregar más de 2000 puestos de trabajo nuevos a la economía. En el informe, se indica además que el sector de la construcción comenzará a obtener empleos también a partir del año 2010.~~

Según al reciente informe del Metro y Previsión de California de la Universidad del Pacífico para el Condado de Stanislaus, se espera que el desempleo aumente en Stanislaus (al que ellos denominan Modesto, a raíz del área de estadísticas del metro) con una tasa de desempleo de un promedio anual de 18.0% en 2010. Además, para el 2010, se predice que la tasa de California alcanzará el 12.4%; por este motivo, este año podríamos ubicarnos casi un 6% más arriba que el estado. Algunos de los factores a los cuales los hacen responsables de la debilidad de la región es el cierre de la planta NUMMI en la primavera de 2010 en el Área de la Bahía (el proveedor local Trim Masters se vio impactado), las ejecuciones de hipotecas de viviendas, la caída repentina en la construcción y los recortes en el presupuesto estatal. Su previsión observa una mejora en la tasa de desempleo para 2011 y pronostica una tasa anual de 15.7%.

El informe de Previsión de California establece que la construcción, la manufactura y los minoristas han experimentado el mayor descenso en los últimos años. Cada uno de estos sectores se ha desprendido de más de 100,000 empleos en el estado. Sólo la manufactura perderá alrededor de 11,000 empleos en el todo el estado en los próximos 12 meses, con un crecimiento laboral que se elevará en el cuarto trimestre de de 2010.

En noviembre, el Departamento de Finanzas de California dispuso previsiones de empleo en todo el estado. Al nivel estatal, la única área mayor de crecimiento de empleos que destacan para 2010 es la categoría "Educación y Servicios de Salud". En todo el estado, ven la

creación de puestos de trabajo más generalizada para 2011.

~~Las tasas de desempleo en el Condado de Stanislaus son sustancialmente mayores que la tasa de desempleo de todo el estado y siguen estando a cuatro puntos de porcentaje mayor al promedio del estado. Según la reciente perspectiva del Metro de Previsión del Mercado Laboral del EDD: la previsión de desempleo para el Condado de Stanislaus para 2008-2010 es, una vez más, de dos dígitos, elevada a más del 2.0% desde las cifras de los años 2006-2007. Esta cifra es aún más elevada a un 11.3%, según la reciente previsión de la División de Información del Mercado Laboral del EDD.~~

~~Se espera un crecimiento de la población que permanecerá moderado de un 1.0% en 2008, pero que se elevará gradualmente a un 1.6 % anual, en el año 2010.~~

El salario promedio por empleo es menor en el Condado de Stanislaus que en el estado. A nivel regional, las tasas salariales son más bajas en el Condado de Stanislaus que en el Condado de San Joaquin, pero son más elevadas que en el Condado de Merced. La tasa de pobreza en el Condado de Stanislaus es mayor que el promedio en todo el estado y ha estado aumentando, mientras que la tasa de pobreza para California ha decaído.

Existe una necesidad permanente de empleados con más habilidades técnicas en algunas áreas ocupacionales. Según la reciente Información del Mercado Laboral del EDD, ha habido una caída significativa en el empleo, en la mayoría de los sectores de la economía en el Condado de Stanislaus, desde julio de 2007 a julio de 2008, excepto por el empleo del sector agrícola. No obstante, se especula ampliamente que el aumento del empleo actual en los servicios agrícolas está ligado a una reducción en un futuro cercano, dado que la tendencia entre trabajadores agrícolas y las fábricas de conservas van a reducir costos, al reducir la cantidad de empleados y, al mismo tiempo, aumentar la confianza en nuevas tecnologías y equipamiento. Otras amenazas u obstáculos potenciales para aumentar el empleo y crecimiento en la industria de servicios son las últimas normas y reglamentaciones ambientales. Se espera además que el empleo Agrícola pueda verse reducido en un futuro, ya que está adoptando cada vez más nuevas tecnologías que requieren que los empleados ocupen puestos de mayor destreza. Otros sectores que obtuvieron un aumento de empleos incluyen las industrias que se basan en los servicios que incluyen la Educación y el Empleo continúa con una demanda elevada en las profesiones de Asistencia Médica o Salud de La Alianza. El nuevo hospital Kaiser Permanente Hospital que iba a abrir abrió en septiembre de 2008 y atraerá atrajo a muchos una gran cantidad de trabajadores con destrezas y profesionales de la atención médica. Existe una necesidad permanente para los empleados con mayores destrezas técnicas en algunas áreas ocupacionales. Muchos empleados del área sienten que las mayores necesidades de inversión de la fuerza de trabajo de las personas en el mercado laboral local se elevan a las habilidades educativas básicas y personales de los trabajadores; es decir, a la resolución de problemas, habilidades comunicativas y a llevarse bien con los jefes y los compañeros de trabajo. En las profesiones que requieren de menos habilidades, los empleadores deseaban capacitar a las personas que tenían tienen buenas cualidades básicas educativas y buenas habilidades básicas de trabajo.

Las "habilidades interpersonales" adicionales incluyen habilidades de madurez laboral y de prácticas pre-profesionales, por ejemplo, cómo vestirse adecuadamente para una profesión trabajo, adaptarse al horario de trabajo y asistir regularmente a trabajar.

B. ¿Cómo se determinará la necesidad de empleadores en su área? [Guía de Planificación Estatal IV.B.6]

Para determinar las necesidades del empleador, La Alianza:

- utilizará informes del mercado laboral local producidos por el EDD;
- hará uso de un equipo de Representantes de Servicios Empresariales que visitan las empresas locales para establecer sus necesidades.

C. ¿Cuáles son las oportunidades actuales y planeadas en el área local?
[La Ley, Apartado 118(b)(1)(B)]

La Oficina de LMI Estatal proyecta que las profesiones con el cambio más rápido en el % del crecimiento en el Condado de Stanislaus el mayor crecimiento entre 2004 2006 y 2008 2016 será incluirá, sin restricciones, las siguientes profesiones:

- ~~Mantenimiento/Instalación/Reparación que incluye Maquinaria industrial~~
- ~~Conductores de camiones, (pesados) y camiones con remolques~~
- ~~Electricistas~~
- ~~Empleados que realizan auditorías y llevan la contabilidad~~
- ~~Profesionales de la salud de La Alianza: Enfermeros titulados, enfermeros profesionales, ayudantes de enfermería (Asistentes de enfermería, camilleros, encargados)~~
- ~~Técnicos y mecánicos del servicio al automotor/ Mecánicos de colectivos y camiones y Especialistas en motores diesel~~
- ~~Asistentes dentales~~
- ~~Secretarias ejecutivas y Asistentes administrativas, lo que incluye Asistentes legales~~
- ~~Ayudantes Médicos (lo que incluye Técnicos de laboratorio y flebólogos)~~
- ~~Instaladores y reparadores de líneas de telecomunicación~~
- Almacén y logística
- Profesionales de la salud de La Alianza (Enfermeras Registradas, Enfermeras Vocacionales con Licencia, Asistente de Enfermería, Camilleros y Asistentes, Asistentes de Médicos y Asistentes de Salud en el Hogar.
- Conductores de camiones, pesados y camiones con remolques
- Empleados de oficina
- Educación (docentes de primaria/secundaria, excepto la educación especial)
- Supervisores/Gerentes de primera línea de vendedores minoristas/de oficina y administrativos
- Representantes de servicio al cliente
- Gerentes generales y de operaciones
- Empleados que realizan auditorías y llevan la contabilidad
- Mantenimiento, reparadores de instalaciones Maquinaria Industrial

La Oficina de LMI Estatal proyecta que las profesiones con el crecimiento más rápido (porcentaje) en California entre 2006 y 2016 incluirán: ~~proyecta que las profesiones con el crecimiento más rápido serán:~~

- Analistas en sistemas de red y comunicación de datos
- Ingenieros en software, aplicaciones
- Tecnólogos y técnicos veterinarios
- Asistente para servicios de la salud en el hogar
- Ayudante del terapeuta ocupacional
- Profesores de Derecho, nivel universitario
- Científicos matemáticos, todos los demás
- Profesores de Física, nivel universitario
- ~~Técnicos farmacéuticos~~
- ~~Higienistas dentales~~
- ~~Asesor sobre trastornos de la conducta y abuso de sustancias~~
- ~~Asistentes dentales~~
- ~~Veterinarios~~
- ~~Representantes de servicio al cliente~~

D. ¿Qué habilidades laborales se necesitan para obtener oportunidades de empleo? [La Ley, Apartado 118(b)(1)(c)]

- Para las siguientes profesiones, es necesario contar con habilidades de pensamiento crítico, habilidades básicas excelentes, educación universitaria y la capacidad de resolver problemas: Auxiliar de docentes, paraprofesionales, gerentes generales, ejecutivos de alto rango, enfermeros titulados, docentes de enseñanza primaria, analistas de sistemas, personal jurídico pasante, especialistas en soporte informático, docentes de educación especial.
- Para ser técnico médico para emergencias y reparador de equipos de procesadores de datos, se necesitan habilidades de pensamiento crítico y técnico y una educación vocacional universitaria.
- Se necesitan una capacitación de corto a medio plazo en el trabajo, buenas habilidades interpersonales y la capacidad de trabajar bajo presión para: Vendedores, minoristas, cajeros, servicio y preparación de alimentos combinados, empleados administrativos de oficina, conductores de camiones (livianos), auxiliares y controladores de plagas, cobradores de cuentas y facturas, guardias y vigilantes, televendedores, gestores y trabajos relacionados.

IV. LIDERAZGO

Tal como se establece en el *Registro Federal* del 15 de abril de 1999, "El Departamento [Laboral] cree que realizar un cambio desde los Consejos Industriales Privados de la Ley de Asociaciones para Capacitación para el Empleo a juntas de inversión en la fuerza de trabajo local es esencial para las reformas de La Ley [Norma Final Provisoria §661.305]. El Departamento [Laboral] alienta de manera firme a que todas las áreas elegibles creen nuevas juntas locales completamente funcionales lo más pronto posible y se compromete a prestar ayuda para facilitar tales cambios".

En este apartado, describa cómo la junta de inversión en la fuerza de trabajo local ejercerá la autoridad. [La Ley Apartados 117(b)(3) y 117(d)(1)]

A. Si una junta provisoria fue responsable del desarrollo de este plan, ¿cómo se transferirían a la nueva junta de inversión en las fuerzas de trabajo local el plan y la autoridad para supervisar su implementación bajo el Apartado de La Ley 117(d)(4)?

No corresponde.

B. ¿Qué circunstancias constituyen un conflicto de intereses para un miembro de la junta local, lo que incluye votar sobre cualquier asunto relacionado con la prestación de servicios por el miembro o entidad que el/ella representa y cualquier asunto que puede brindar un beneficio financiero a dicho miembro? [La Ley, Apartado 117(g)(1)(2)]

Se les solicita a los miembros de la junta local que cumplan con los estatutos para los conflictos de intereses bajo la *Ley de Reforma Política de 1974*, (Código gubernamental § 8100, y subsig.), *Conflictos de intereses en los Contratos* (Código gubernamental § 1090) y *Actividades Incompatibles* (Código Gubernamental § 1125, y subsig.) En consecuencia, los miembros de La Alianza no pueden votar sobre un asunto que está siendo estudiado por la junta que podría:

- pertenecer a la prestación de servicios por dicho miembro (o por una entidad representada por dicho miembro), o
- proporcionar un beneficio económico directo a dicho miembro o a su familia directa.

C. ¿Cómo brindará la junta local un rol de liderazgo para desarrollar la política, para implementarla y para supervisar el sistema de inversión en la fuerza de trabajo? [La Ley Apartado 117(d)(4)] Incluya en este análisis una descripción de la composición de su junta local y cómo satisface los criterios de membresía establecidos en el código de Seguros de Desempleo de California (CUIC), Apartado 14202.

La Junta de Inversión en la Fuerza de Trabajo del Condado de Stanislaus (La Alianza) cuenta con cincuenta y cinco (55) miembros, ocho (8) de los cuales representan a organizaciones laborales.

La Alianza evaluará las necesidades de desarrollo económico del Condado de Stanislaus con respecto al desarrollo del capital humano y la retención y expansión empresariales y trabajará en colaboración con los departamentos de desarrollo económico de la ciudad y el condado para lograr dicho objetivo. La Alianza asegurará que el sector privado participe en su totalidad en la campaña para mejorar las condiciones económicas en el Condado de Stanislaus.

- La Alianza evaluará el rendimiento del sistema integral en cuanto a la prestación de los servicios que exige La Ley en el Condado, medirá la satisfacción del cliente en cuanto al sistema, recomendará mejoras para el rendimiento del sistema, negociará estándares de rendimiento locales con el estado y aprobará y recomendará adiciones y eliminaciones a la lista de proveedores locales; puede establecer estándares adicionales o más rigurosos para los proveedores de capacitación.
- La Alianza recopilará y evaluará la información sobre las diversas actividades de desarrollo de la fuerza de trabajo en el condado, con la intención de obtener una mejor coordinación de dichas actividades para eliminar las brechas en los servicios.

La Junta de la Alianza ha reunido los requisitos de un 15% de representación de los miembros de la junta local de las organizaciones laborales, tal como lo requiere la aprobación de la SB293.

D. ¿Cómo asegurará la junta local que el sistema local contribuya al logro de los objetivos estratégicos del estado? [La Ley, Apartado 118(a)]

- ~~La junta local mantiene un alineamiento estrecho con la junta estatal por medio de un miembro de ambas juntas.~~
- Se revisa el plan estratégico de la junta estatal por los empleados para asegurar que el plan local lo apoya.

E. ¿Cómo reunirá el requisito la junta local con respecto a que ni la junta local ni su personal presten servicios de capacitación sin una renuncia por escrito del gobernador? [La Ley, Apartado 117(f)(1)(A) y (B)]

1. Si la junta local planifica prestar servicios de capacitación, describa de qué tipo de servicio se trata. Si se trata de buscar una renuncia, se debe presentar una solicitud para Renuncia de Prohibición de Capacitación para cada programa específico de capacitación.

La Alianza actuará exclusivamente en capacidad de supervisión para el sistema integral y para los prestadores de capacitación. La junta o su personal no prestan servicios de capacitación.

F. ¿Cómo asegurará la junta local que el público (lo que incluye a las personas con discapacidades) tiene acceso a las reuniones de la junta y a las actividades de membresía de la junta local, a la notificación sobre las reuniones y de sus minutas? [La Ley, Apartado 117(e)]

Estos requisitos se reúnen mediante:

- Sala de reuniones accesibles para discapacitados
- La publicación de La Alianza y de las fechas de reunión del comité de La Alianza, los horarios y los temas por tratar, según las leyes federales y estatales, lo que incluye las Leyes Sunshine y Brown;
- La presentación de los temas por tratar con la información pertinente para todos los Miembros de La Alianza, Agencias Asociadas, partes interesadas que han solicitado formar parte de la lista de correo de La Alianza y para otras partes interesadas que han expresado su interés es temas especiales.

Publicación de las actas de la reunión anterior en el próximo temario. Reuniones llevadas a cabo sólo en lugares donde se cumplen los requisitos de la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y otros requisitos públicos de alojamiento que sean razonables.

V. SISTEMA LOCAL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES

La piedra angular del nuevo sistema de inversión en la fuerza de trabajo es la prestación de servicios integrales, que posibilita muchos programas de capacitación, educativos y de empleo por medio de un único sistema de prestación fácil de utilizar centrado en el cliente a nivel local. El sistema integral debe incluir al menos un centro físico completo en cada área local, el cual deberá brindar servicios esenciales y el acceso a programas y servicios de los socios integrales. El sistema además puede incluir una red de sitios integrales afiliados y de centros especializados que atiendan necesidades específicas.

En este apartado, describa cómo serán coordinados los servicios por medio del sistema integral de prestación de servicios. Se introdujeron elementos adicionales en la *Guía para las Modificaciones Locales del Plan para el Año del Programa 2006-2007*, a través de los puntos 1-4 del Apéndice C. Estos puntos están actualmente incorporados al Apartado V, Casillas C, F, M y R. Además, incluyen como aplicables en las casillas de la A a la S, cualquier modificación al sistema de prestación integral como resultado de la sustitución de las medidas de rendimiento estatutario por medio del estado especificadas en La Ley Apartado 136(b)(2) con las medidas de rendimiento comunes definidas en la Carta de Orientación para el Empleo y la Capacitación (TEGL) 17-05.

A. Describa el sistema de prestación integral en su área local. [La Ley, Apartado 118(b)(2)] Incluya una lista de los centros integrales y de otros lugares donde se presten servicios en su área.

La Red de Trabajo de La Alianza está formada por una serie de sitios ubicados a conveniencia que proporcionan, de manera conjunta, acceso a una lista completa de Socios Integrales. Estos sitios son:

Centros integrales y otros lugares donde se prestan servicios en su área:

<ul style="list-style-type: none"> • East County Service Center 1405 West F Street, Suite I Oakdale, CA 95361 • Edificio de servicios comunitarios 251 E. Hackett Rd. Modesto, CA 	<ul style="list-style-type: none"> • Dept. de Desarrollo del Empleo 125 N. Broadway Ave., Turlock, CA 95381 Abierto en 2008.
<ul style="list-style-type: none"> • Dept. de Desarrollo del Empleo 629 12th Street Modesto, CA 95354 	<p>Además de estos lugares, otros sitios que brindan acceso a servicios por medio de vínculos de Internet al sitio web de la Red de Trabajo de La Alianza, incluyen, en forma enunciativa y no limitativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centro de Oportunidades de Valle Central • Community Casa en Riverbank • Departamento de Rehabilitación Vocacional de California • Agencia de Recursos para Discapacitados para vivir independientemente. • Friends Outside • Distrito Escolar Unificado de Ceres

<ul style="list-style-type: none"> • La Alianza (empleador integral) 1010 10th Street Place, Suite 1400 Modesto, CA 	<ul style="list-style-type: none"> • Haven Women's Center • Autoridad de Subvención de Viviendas del Condado de Stanislaus • Distrito Escolar de la Ciudad de Modesto • Departamento de Educación del Condado de Stanislaus • Centro de Alfabetización de Stanislaus • Distrito Departamental de la Comunidad de Yosemite
---	---

B. Describa el proceso utilizado para seleccionar a los operadores integrales [La Ley, Apartado 121(d)(2)(A)], lo que incluye el proceso de apelación disponible para las entidades que no fueron seleccionadas como operadores integrales. [Norma Final Provisoria § 667.600 (b)(1)] Además, incluya la política de la junta local con respecto a su selección de operadores integrales, a la revisión anual de operaciones y al despido por causa justificada. [CUIC Apartado 14206 (d)]

La Alianza, de acuerdo con el funcionario titular electo local del área, ha nombrado un consorcio de Socios Integrales como operadores Integrales.

Este consorcio está formado por:

- Red de Trabajo de la Alianza (AW)
(La Ley Título I, Programas para la Transición de la Asistencia Pública al Trabajo, para trabajadores desplazados, para adultos y jóvenes)
- Agencia de Servicios Comunitarios del Condado de Stanislaus (CSA)
(TANF, Cupones para alimentos, Asistencia General, Otorgamiento en Guarda y Programa de Vida Independiente)
- Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD)
Wagner Peyser, Seguro de Desempleo, NAFTA/TAA, Veteranos, YEOP
- La Alianza: socio opcional
(Desarrollo Económico, Recursos para el Empleador)

La Junta de La Alianza revisará ~~anualmente~~ periódicamente el rendimiento de los Operadores Integrales. Se reservan el derecho a finalizar la elegibilidad de dichos operadores si no muestran un buen rendimiento.

Las entidades que deseen apelar a esta selección pueden hacerlo presentando la apelación por escrito al Comité **Ejecutivo** Directivo de La Alianza. ~~De ser necesario, se pueden indicar más apelaciones para la Junta de Supervisores del Condado de Stanislaus para obtener una decisión final.~~

C. ¿Están incluidos en el sistema de prestaciones integrales cada uno de los socios de La Ley requeridos? ¿Cómo han contribuido con su campaña de implementación y planificación? Si alguno de los socios no está involucrado, explique el motivo. [La Ley, Apartado 117(a)(2)(A)]

Cada Socio de La Ley es un miembro de La Alianza. Cada Socio del miembro de La Alianza contribuye al desarrollo del Sistema Integral para realizar uno o más de las siguientes actividades:

- Revisión de los planes del Sistema Integral como miembros de La Alianza.
- Participación en el desarrollo del MOU general de los Centros Integrados.
- Revisión del *Plan de Cinco Años*.
- Participación en capacitación interdisciplinaria del personal de los Centros Integrados, cuando sea apropiado.
- Reubicación del personal en los Centros Integrados.

Establecimiento del enlace electrónico con los Centros Integrados cuando el personal no se encuentra ubicado físicamente en los Centros Integrados.

D. ¿Cómo se coordinarán los servicios prestados por los socios Integrales y de qué forma estarán disponibles en el sistema Integral local? [La Ley, Apartado 121(c)(2)]

La Alianza, con la concurrencia del CEO, ingresó en un Memorando de Entendimiento con cada Socio Integral. Estos MOU describen los servicios ofrecidos por cada socio, cómo los servicios serán financiados y el proceso de derivación entre el Operador Integral y los Socios Integrales.

E. ¿Cuál es su plan para la prestación de servicios esenciales e intensivos? [La Ley Apartado 117 (f)(2)]

Servicios Esenciales de acceso a Clientes en cada lugar Integral de servicios completo y por vínculos de Internet o derivación, desde otras ubicaciones de Centros Integrados afiliados. Operadores de sitios de servicios completos son el EDD y la AW. Los servicios intensivos se prestan en tres lugares Integrales por medio de la Red de Trabajo de La Alianza y otro personal socio para personas que son elegibles para tales servicios bajo la Ley. Para prestar servicios esenciales e intensivos de La Ley, la Red de Trabajo de La Alianza:

- brindará un acceso abierto al cliente para los Centros Integrados;
- emitirá Tarjetas con Bandas Magnéticas con Información sobre los clientes del Centro Integrado para rastrear la utilización de la Escala 1. El sistema de tarjetas con banda magnética rastrea diversas características de los usuarios del Centro de Carreras, lo que incluye información demográfica, estado UIB y estado TANF.
- brindará información, capacitación y experiencia para los clientes del Centro Integrado acerca de:
- computadoras, máquinas de fax y copiadoras y otros equipos electrónicos disponibles para uso público.
- informará a los clientes acerca de los servicios generales disponibles (lo que incluye servicios de Socios sin MOU);
- le brindará acceso a los clientes para obtener información sobre la Lista del rendimiento del Proveedor de Capacitación Elegible;
- remitirá a los clientes a los Socios y a otros servicios apropiados, según surjan las necesidades;
- remitirá a los servicios intensivos de La Ley cuando sea necesario.

Para clientes que eligen continuar con los Servicios Intensivos, La Ley:

- proveerá una evaluación integral de la capacidad de poder ser empleado;
- documentará la elegibilidad del cliente para recibir servicios intensivos;
- proveerá servicios intensivos de orientación para el empleo;
- debatirá los detalles del mercado laboral local y cómo impactan en las perspectivas de empleo;
- desarrollará un análisis completo de la estrategia de empleo del cliente, publicado en el Plan de Empleo Individual (IEP);
- asistirá a los clientes con Búsqueda Intensiva de Empleo y en las referencias para abrir pedidos de trabajo;
- determinará la necesidad del cliente de obtener servicios de capacitación;
- determinará la necesidad del cliente de tener servicios de ayuda y coordinar referencias o prestar asistencia;
- prestará servicios de seguimiento por un mínimo de un año después de la finalización del programa.

F. ¿Cuál es su plan para administrar Cuentas de Capacitación Individuales (ITA) tal como lo define La Ley, Apartado 134(d)(4)(G), lo que incluye cualquier restricción que usted planifique imponer a las Cuentas de Capacitación Individuales establecidas en su área? Si su junta local presta servicios de capacitación llevados a cabo como excepciones al proceso de las Cuentas de Capacitación Individuales, describa el proceso que utilizó para conseguir y justificar estas excepciones. Este proceso debe incluir un período de comentarios públicos de 30 días para los proveedores interesados. [20 CFR Apartados 661.350(a)(5) y (10) y 20 CFR Apartado 663.430(a)] Además, incluya la política de la junta local que trata sobre la cantidad y duración de las Cuentas de Capacitación Individuales basadas en la tasa del mercado para los programas de capacitación local. [CUIC Apartado 14206 (h)]

La administración de ITA incluye:

- Identificación de una candidatura del cliente de ITA del programa por medio de una gestión de casos de **Servicios Intensivos y Esenciales**.
- Creación de registros de casos y registros fiscales que permitan un seguimiento del cliente del programa por medio de capacitación, ubicación y seguimiento.
- Revisión trimestral de los gastos del programa para todos los Servicios de Capacitación y los costos de servicios de apoyo para asegurar que los costos proyectados no excedan el monto de fondos disponible.
- Control de la satisfacción del cliente, el rendimiento del proveedor de capacitación y cualquier otro factor necesario para asegurar la mayor calidad posible en servicios de capacitación.
- ~~Vigencia 18 de agosto de 2008, a~~ **Se** pagará un máximo de \$4500 en fondos de la fórmula de La Ley para cada ITA.
- **El Director o la persona que designe puede aprobar excepciones a esta regla.**
- Provisión de fondos a la ITA para cualquier persona elegible y calificada, con prioridad para los veteranos, y para aquellos que reciben asistencia pública y otras personas de bajos ingresos **sólo si los fondos restringidos están disponible. La capacitación provista sólo será elegible por los proveedores de servicios de capacitación, como se señala en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Capacitación.**
- **Capacitación sólo en cualquiera de las veinticinco (25) profesiones con gran demanda aprobadas por la Junta de La Alianza. Las solicitudes de aprobación de las ITA para capacitaciones no enumeradas entre las 25 profesiones más requeridas se pueden dirigir al Director de la Red de Trabajo de La Alianza o a su delegado, quién tomará decisiones de aprobación examinando caso por caso.**
- Provisión al cliente del programa toda la información disponible con respecto a los recursos para satisfacer los costos de la capacitación y las necesidades identificadas de los IEP relacionados.
- Provisión de ITA en campos profesionales, para los cuales se puede esperar razonablemente que el salario básico ~~supere el ingreso de la pobreza~~ **proporcione autosuficiencia** cuando los salarios, junto con otros fondos, pueden llevar a una independencia económica en un tiempo razonable.
- Provisión de ITA en campos profesionales, en donde el programa de capacitación conlleve competencia y el ingreso al campo profesional elegido dentro de un tiempo razonable a un costo razonable.

Se puede imponer una restricción en la cantidad de ITA, según el monto de los fondos para el programa anual o disponible para el remanente del año de financiación en el momento de la evaluación del programa de mitad de año de la ITA. Las ITA pueden redactarse por un período no mayor a 24 meses, sólo en casos excepcionales.

G. Describa cómo los fondos de La Ley serán utilizados para influenciar otros recursos privados, locales, estatales y federales. ¿Cómo nos llevarán estos recursos influenciados y coordinados hasta un sistema local más eficaz que expanda la participación de la empresa, los empleados y las personas? [Guía de Planificación Estatal IV.B.3. y La Ley, Apartado 112(b)(10) y Apartado 121(c)(2)(A)(ii)] Incluya un breve análisis si su junta local ha celebrado un acuerdo con otro área (lo que incluye otra junta local que es una ciudad o condado dentro del mismo mercado laboral) para pagar o compartir el costo de educar, capacitar o ubicar a las personas que participan en programas asistidos bajo el Título I de La Ley, dentro del cual se incluye la prestación de servicios de apoyo; entregue una copia de su acuerdo aprobado. [La Ley, Apartado 195(B)]

Mediante las normas de La Ley; si están disponibles; se utilizarán otras fuentes de financiación (no pertenecientes a La Ley) como la primera fuente de pago para los programas de capacitación. Esto incluye, en forma enunciativa y no limitativa, los subsidios PELL Grants, BOG Grants, becas, etc.

Los fondos de La Ley pueden ser utilizados para influenciar recursos adicionales mediante:

- la coincidencia de fondos para el dinero del subsidio de los recursos no pertenecientes a La Ley, cuando sea necesario;
- los proyectos especiales con agencias no pertenecientes a La Ley para programas con fines de capacitación y empleo sobre la base de compartir los costos;
- servicios personalizados relacionados con el empleo para empleadores sobre la base de cuota parcial por servicios;
- énfasis en las necesidades de los empleadores locales para la capacitación personalizada sobre la base de repartir los costos;
- desarrollo de programas con el Condado, otros gobiernos y agencias locales y agencias privadas y sin fines de lucro en empresas en común para mejorar las condiciones económicas locales, lo que incluye el mercado laboral, con fondos compartidos entre los distintos socios de la empresa.

Esta utilización de los fondos centrará la atención de la comunidad en La Alianza y en el Sistema Integral como parte vital de las actividades de desarrollo económico. La Alianza coordinará La Ley y otros recursos del programa para la expansión y la mejora en los negocios dentro de los límites establecidos por ley.

- La mayor parte de la membresía de La Alianza consta de personas de negocios, cada una con un compromiso para desarrollar un Sistema Integral, de manera que coincida con las necesidades de los empleadores locales.
- La Alianza es una de las primeras organizaciones de la nación que supervisa tanto la capacitación laboral como las actividades de desarrollo económico. La Alianza es responsable de agrupar a los socios públicos y privados para asegurar una viabilidad económica continua del Condado de Stanislaus.
- Asociarse con las LWIA locales para mejorar las oportunidades de subvenciones en nuestras regiones locales. La Alianza contribuye a asegurar que la perspectiva del bienestar económico del área se mantenga a medida que se desarrolla la política. Los servicios disponibles por medio de cada socio serán coordinados para preparar eficiente y eficazmente a los trabajadores para las necesidades del empleador. Aumentará la confianza del empleador en el Sistema Integral y su impacto en la mejora del entorno empresarial. A medida que el entorno empresarial mejora, aumentarán las oportunidades de desarrollo de la fuerza de trabajo. Esto, a su vez, nos llevará a mejores oportunidades de empleo para los buscadores de empleo individuales.

Nuestra junta local ha celebrado un acuerdo con el Condado de ~~San Joaquin~~ y Merced para educar, capacitar y ubicar a las personas que participan en los programas ~~Subsidios de Manufactura de San Joaquin~~ y Subsidio para Enfermeros de Merced y Subsidio para la Corporación de Trabajos Ecológicos de Merced. Nuestra junta local está en camino a celebrar un acuerdo con el Condado de Madera para educar, capacitar y ubicar a las personas que participan en el Programa de Ayuda y Empleo para Veteranos.

H. Describa cómo el sistema local logrará satisfacer las necesidades de las amas de casa y los trabajadores desplazados, personas de bajos ingresos, como trabajadores agrícolas migrantes temporales, receptores de asistencia pública; mujeres; minorías; personas que se estén capacitando para empleos no tradicionales; veteranos, personas con múltiples impedimentos para obtener un empleo; personas mayores; personas con habilidades limitadas para hablar inglés y personas discapacitadas. [Guía de Planificación Estatal IV.B.5. y WIA, Apartado 112(b)(17) y Apartado 118(b)(4)]

Cada una de las poblaciones mencionadas es elegible para recibir servicios esenciales por medio del Sistema Integral, tal como lo es cualquier miembro del público general. Además, cada una de estas poblaciones puede ser elegible para recibir servicios intensivos y de capacitación bajo La Ley Título I.

Otros programas disponibles por medio de las referencias del Sistema Integral a las agencias asociadas incluyen, en forma enunciativa y no limitativa:

- Trabajadores desplazados, desempleado a largo plazo, amas de casa desplazadas; los servicios están disponibles a través del EDD, del Centro de Oportunidades del Valle Central (CVOC), Agencia del Área para las Personas Mayores (AAA).
- Trabajadores agrícolas migrantes y temporales; los servicios están disponibles por medio del EDD y el Centro de Oportunidades de Valle Central.
- Veteranos; los servicios están disponibles por medio del EDD y la Oficina de Servicios para Veteranos.
- Trabajadores mayores; los servicios están disponibles mediante la Agencia del Área para las Personas Mayores y el AARP.
- Personas con habilidades limitadas para hablar inglés; los servicios están disponibles por medio de CVOC, el Departamento de Economía del Condado de Stanislaus, la Escuela para Adultos Turlock, Modesto Junior College, y otros, diversos ROP.
- Personas con discapacidades; los servicios están disponibles por medio de Goodwill, el Departamento Estatal de Rehabilitación y la Agencia de Recursos para Discapacitados para Vivir Independientemente y para Industrias de Goodwill.
- Ex-encarcelados/ Programa de Nuevo Comienzo; Friends Outside (FOS)
- **Renuncia a la capacitación del trabajador beneficiado:** Aunque el requisito de que toda capacitación del Trabajador Beneficiado está vinculada a la aversión de ser despedido suspender la aversión es, de algún modo, restrictivo, esta renuncia permitirá que el LWIB actúe en conjunto con nuestro actual programa de aversión al despido para identificar situaciones donde la provisión de capacitación para los trabajadores beneficiados les pueda proporcionar las habilidades necesarias para aumentar sus valores a sus empleadores. En consecuencia, se mejora la competitividad de la empresa, lo que dará como resultado una mejora en la rentabilidad y el impedimento del despido.
- **Renuncia a la capacitación personalizada:** Esta renuncia hace que la posibilidad de brindarles una capacitación personalizada a los empleados sea más factible desde el punto de vista financiero para las pequeñas y medianas empresas. Nuestros Representantes de Servicios Empresariales actualmente tienen un recurso que pueden ofrecer a las empresas locales que contribuirá al desarrollo de una fuerza de trabajo con las habilidades necesarias para que sigan siendo exitosas y rentables.

- I. Cuando los fondos asignados para los adultos son limitados, ¿qué criterios utilizaría para determinar y asegurar la prioridad de servicios para los beneficiados de la asistencia pública y otras personas de bajos ingresos para recibir servicios de capacitación y servicios intensivos? [La Ley, Apartado 134(d)(4)(E), 118(b)(4)]

Los Servicios Intensivos están disponibles para todas las personas que los soliciten.

En el caso en que los fondos para la capacitación sean limitados, se le dará prioridad a los veteranos que tengan bajos ingresos y que al menos puedan afrontar el gasto de la capacitación.

- J. ¿Cómo asegurará el sistema local que no haya discriminación y que exista igualdad de oportunidades y que se cumpla la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades? [La Ley Apartado 188(a)(2), Guía de Planificación Estatal IV.B.4]

El MOU entre el CEO, La Alianza, el Operador Integral y los Socios requiere que no haya discriminación en términos de edad, género, raza, color, origen, religión, capacidades físicas, discapacidades mentales, estado médico o estado civil. Además, todos los Centros Integrales y las instalaciones de los Socios cumplen con la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA). La información sobre los derechos de igualdad de oportunidades, no discriminación y de cumplimiento con la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades se ubica en un lugar importante en cada Centro Integral, agencia afiliada o socio. Los procedimientos para presentar una queja a los Derechos Civiles estarán disponibles por escrito para todos los clientes del programa.

Para asegurar que La Red de Trabajo de La Alianza (AW) pueda lograr su visión y llevar a cabo su misión, la Red completó el estudio WIAD01-8 de Capacidad Limitada del Inglés en abril de 2003. Los resultados de este estudio le brindaron una oportunidad a la Red de Trabajo de La Alianza para evaluar y mejorar su actual prestación de servicios para los clientes con una Competencia Limitada del Inglés.

El Procedimiento de Quejas o de Agravio de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, con fecha el 10 de junio de 2004, estableció un procedimiento departamental estándar para cualquier persona (lo que incluye a los participantes de los servicios o los programas de la Red de Trabajo de La Alianza, los programas de prestadores de servicios contratados o los socios de La Alianza).

La Política de Servicios Multilingües de la Red de Trabajo con fecha del 25 de septiembre de 2003 estableció un proceso para asegurar que todos los clientes de la Red de Trabajo de La Alianza, independientemente del nivel de inglés, reciban un acceso igualitario a los servicios.

- K. Describa cómo se prestarán los servicios del empleador (p. ej., sistemas para determinar requisitos generales del trabajo y listas de empleos, lo que incluye los servicios de La Ley Wagner-Peyser) por medio del sistema integral de su área. [Guía de Planificación Estatal IV.B.7]

Los Servicios al Empleador se prestan por medio de La Alianza en la Fuerza de Trabajo y Desarrollo Económico de Stanislaus. Los Representantes Empresariales de La Alianza han adoptado una campaña de bienestar y asistencia a la comunidad con dinamismo para responder a las necesidades empresariales locales. Los Representantes de Servicios Empresariales satisfacen las necesidades de la empresa al ofrecer una amplia gama de servicios, como reclutamiento, ayuda previa a la averiguación de antecedentes para la solicitud, puestos laborales, servicios de retención, información sobre el mercado laboral, información sobre Enterprise Zone, información sobre capacitación, aversión al despido, asistencia para los cierres de las empresas y servicios de recursos humanos "sin comisión". La Alianza ha establecido sociedades con cámaras locales, funcionarios de la ciudad, establecimientos educativos, organizaciones comunitarias y el Departamento Local Estatal de Desarrollo del Empleo para ayudar a satisfacer las necesidades empresariales. Un sistema de base de datos del software comercial utilizado por el programa de Asistencia Empresarial brinda una amplia forma de compartir información clave que afecta a las empresas locales con dichos socios.

L. ¿Qué servicios de reemplazo le prestará a los solicitantes del Servicio de Reemplazo y perfil del trabajador, en conformidad con el Apartado 31(e) de la Ley Wagner-Peyser? [Guía de Planificación Estatal IV. B.7 y WIA, Apartado 121(b)(1)(B)(ii)]

Los solicitantes del Servicio de Reemplazo y Perfil del Trabajador asisten a un Taller de Asistencia inicial realizado conjuntamente por el personal de EDD y AW, después del cual se les ofrecerá la siguiente opción de servicios:

- Inscripción en CalJOBS
- Acceso directo a los servicios de trabajadores desplazados de WIA
- Servicios de veteranos de EDD
- Talleres que cubren la redacción del currículum, técnicas de entrevistas y realización de una búsqueda de trabajo en línea
- Técnicas de entrevistas y examen Workkeys
- Cuando corresponda, búsquedas de trabajo autodirigidas

M. ¿Qué políticas y estrategias locales están implementadas para garantizar que, conforme a la Ley de Empleo para Veteranos (P.L. 107-288)(38 USC 4215), se proporcione prioridad de servicio a los veteranos (y ciertos cónyuges) que, además de eso, cumplen con los requisitos de elegibilidad para todos los programas de empleo y capacitación creados por el Departamento de Trabajo, conforme a las disposiciones de TEG 5-03 (19/9/03)? En su análisis, incluya cómo se comparte esta política con todos los socios del Centro de Carreras Integrado y si realiza la asistencia humanitaria a los veteranos o las organizaciones de veteranos para fomentar el uso de los servicios del Centro de Carreras Integrado y cómo la realiza. ¿Cómo garantizará que los veteranos recibirán prioridad en el Sistema Integrado local para los servicios de intercambio laboral fundado por Wagner-Peyser? [Guía de Planificación Estatal IV. B.9 y WIA, Artículo 121(b)(1)(B)(ii)]

En los momentos en los cuales los fondos son limitados, los receptores de la Asistencia Pública y a Veteranos son referencias de la prioridad para los servicios de Escala 3.

La programación del sistema CalJOBS garantiza que ocurra lo siguiente:

- Que la información sobre órdenes de empleo esté disponible para los veteranos 24 horas antes que para los que no son veteranos.
- Que los currículums de los veteranos que buscan empleo estén disponibles para el empleador 24 horas antes que los currículums de aquellos que no son veteranos.

Se les pide a todos los clientes que visiten los centros Integrados para que identifiquen ciertas características, incluso si son veteranos o cónyuges de veteranos. Si marcaron Sí, los nombres de esos clientes se derivarán a nuestro Coordinador de Servicios para Veteranos. En los centros de recursos, el personal fue entrenado para reconocer las tarjetas de Claves del éxito laboral y para enviar a los titulares al Coordinador de Servicios para Veteranos. (El nombre ha quedado, aunque el programa finalizó oficialmente el 30 de junio de 2006).

N. ¿Qué papel tendrán los Especialistas en la Fuerza de Trabajo de Veteranos y los Especialistas en Servicios de Empleo para Veteranos (VWS/VSSS) en el sistema Integrado local? ¿Cómo garantizará el cumplimiento de los requisitos legislativos para el personal de veteranos? [Guía de Planificación Estatal IV.B10. 322,38 USC Capítulo 41 y 20 CFR Parte 1001-120]

Los Especialistas en la Fuerza de Trabajo de Veteranos y los Especialistas en Servicios de Empleo para Veteranos (VWS/VSSS) les prestarán servicios a los veteranos y a otras personas que cumplan con los requisitos, en conformidad con el Capítulo 38 del Código de EE. UU., lo que incluye la asistencia comunitaria para promover el acceso de los veteranos a los servicios integrados y a la administración de casos para los veteranos asignados. La supervisión del EDD, con el apoyo total de los otros Operadores Integrados y otros socios, será responsable de asegurar que los fondos de los VWS/VSSS se gasten sólo para prestar servicios a veteranos y en el orden de prioridad que indica la ley.

O. ¿Cómo prestará servicios financiados por la Ley Wagner-Peyser a la comunidad agrícola, específicamente, asistencia humanitaria, evaluación y otros servicios a trabajadores agrícolas migrantes y temporales y servicios a los empleadores? ¿Cómo prestará los servicios adecuados a esta población en el sistema Integrado? [Guía de Planificación Estatal IV B.11]

El EDD recibe fondos exclusivos para que una persona del personal de jornada completa realice **asista** a los Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales (MSFW) y para que preste servicios de reclutamiento a los empleadores agrícolas en toda la región del Valle Central. Este personal trabaja estrechamente

~~Trabaja estrechamente~~ con el Centro de Oportunidades del Valle Central (CVOC), la entidad subvencionada 402 del condado para MSFW y otros servicios Integrados. El personal del EDD ayuda en la contratación de trabajadores calificados para satisfacer las necesidades de empleadores agrícolas regionales.

EDD tiene la obligación de ayudar a los MSFW y a los empleadores agrícolas a acceder a toda la gama de servicios adecuados, y nuestros Socios **Integrados** se comprometen a **participar en la prestación de estos servicios.**

P. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza de trabajo realizadas en el área local con las actividades estatales de respuesta rápida? [La Ley, Apartado 118(b)(5), Guía de Planificación Estatal, IV.B13.b]

En caso de cierre de la planta, reducción de personal y desplazamiento que garantice el uso de los fondos de Respuesta Rápida, la Red de Trabajo de la Alianza, en colaboración con Socios Integrados y otras agencias, proporcionará asistencia de respuesta rápida. Se informará a los trabajadores desplazados y a los empleadores afectados sobre los servicios disponibles a través del sistema Integrado. ~~El personal facilitará el acceso a los servicios centrales, intensivos y de capacitación adecuados de manera individual.~~ Las actividades Regionales de Respuesta Rápida están coordinadas según las empresas dentro de la distancia de viaje diario al lugar de trabajo, dentro de la LWIB local.

Q. ¿Qué asistencia de respuesta rápida estará disponible para los trabajadores desplazados y los empleadores y quién la proporcionará? [La Ley Apartado 118(b)(4)(5) y Guía de Planificación Estatal IVB13.c]

La Red de Trabajo de la Alianza y el personal del EDD son los socios principales de Respuesta Rápida. Otros recursos/agencias de la comunidad participan según las necesidades específicas de los trabajadores desplazados o del empleador.

R. ¿Cómo garantizará su junta local la mejora continua de los proveedores de servicios elegibles a través del sistema y asegurará que dichos proveedores satisfagan las necesidades de empleo de los empleadores y los participantes locales? [La Ley Apartado 118(b)(2)(A)] Describa y evalúe los servicios de empleo y capacitación para adultos y trabajadores desplazados que estarán disponibles en su área local. [La Ley, Apartado 118(b)(4)(5)] *Además, incluya la política de la Junta Local sobre los servicios de capacitación disponibles para adultos y trabajadores desplazados que hayan cumplido con los requisitos para los servicios intensivos, no hayan podido conseguir o mantener un empleo a través de esos servicios y se haya determinado que necesitan capacitación. [La Ley Apartado 134(d)(4)(A)(iii), Título 20CFR Parte 663.310(c) y CUIIC Apartado 14230(a)(5)].*

~~Los programas se supervisan y evalúan para controlar su rendimiento. Actualmente el esfuerzo está en progreso para establecer un sistema que priorice el uso de proveedores de capacitación que preparen a los trabajadores para las necesidades de los empleadores locales.~~

El personal del LWIA supervisa la finalización exitosa y las tasas de ubicación de los diversos proveedores de servicios y pone esa información a disposición de los participantes. Las participantes pueden utilizar esta información al momento de decidir qué proveedor de servicio quieren utilizar. Según las normas de La Ley (§663.530 y 663.535), el estado es responsable de desarrollar un proceso para eliminar a los proveedores de capacitación no productivos de la lista de Proveedores Elegibles de Capacitación. Esto no ha sucedido.

El proceso local es que se les administre a los adultos y los trabajadores desplazados una evaluación inicial, una revisión de la información del mercado laboral, consultas con el personal y un Plan de Empleo Individual. Se determina que los servicios de capacitación son necesarios para obtener o retener un empleo; por lo tanto, se prestan servicios de capacitación. Si una persona ya tiene las habilidades que se demandan en la economía local, se proporciona asistencia de búsqueda de empleo/ubicación de empleo.

1. SERVICIOS CENTRALES

- **Determinación de elegibilidad:** Los servicios de la Escala 1A son servicios de acceso abierto universal. No se exige la determinación de elegibilidad. Para los Niveles 1B y superiores, la elegibilidad se determina con ayuda del personal.
- **Asistencia humanitaria, admisión y orientación:** La publicidad, como a través de la prensa impresa, la televisión y la radio, informa al público acerca de la disponibilidad de servicios. Los contactos con el personal del Salón de Recursos de OSC y los materiales informativos le proporcionan orientación información al cliente sobre cómo acceder a los servicios de la WIA a través del Sistema Integrado, incluso los servicios de Socios.
- **Evaluación inicial:** Autoevaluación de las habilidades básicas, aptitud con las computadoras y autoevaluación de las capacidades, servicios de apoyo.
- **Asistencia de empleo:** Listas de vacantes de empleo de CalJOBS, teléfonos para programar entrevistas, máquinas de fax para enviar curriculums y solicitudes, software y ayuda para redactar curriculums, talleres sobre habilidades de entrevista, redacción de curriculums y búsqueda de empleo en línea, ayuda psicológica y búsqueda de empleo y asistencia de ubicación.
- **Información sobre el mercado laboral computarizado:** Empleos de demanda, habilidades laborales necesarias para los empleos de demanda y de otro tipo, información sobre el salario actual y los beneficios, trabajos disponibles a través del EDD y otros servicios en línea.
- **Información sobre los proveedores elegibles de capacitación,** incluso información de rendimiento y los costos.
- **Información sobre el rendimiento y la satisfacción de los clientes** para el sistema integrado local y los proveedores elegibles de capacitación.
- **Seguro de desempleo:** Información de presentación de reclamos y teléfonos para presentar reclamos, referencia al personal del EDD en el lugar.
- **Programa para la Transición de la Asistencia Pública al Trabajo:** Referencia a asesores de Socios en el lugar o de otro lugar para la determinación inicial de la elegibilidad para el programa, ayuda financiera.
- **Seguimiento del servicios de la WIA:** Mínimo de doce meses para personas ubicadas en empleos no subsidiados conforme al Título I.

2. SERVICIOS INTENSIVOS

- **Evaluación integral de las habilidades** mediante sistemas de evaluación de diagnóstico computarizados o de otro tipo adecuados, lo que incluye WorkKeys.
- **Servicios de administración de casos:** Entrevistas exhaustivas para identificar los obstáculos del empleo, desarrollo del Plan de Empleo Individual (IEP) para identificar los servicios necesarios para que el cliente alcance su objetivo laboral, asesoramiento psicológico sobre cómo superar los obstáculos y tener éxito en este esfuerzo, identificación de los servicios de apoyo necesarios y administración continua de casos para las personas en los Servicios de Capacitación y el período de seguimiento posterior al empleo.
Talleres semanales que cubren la redacción de curriculums, **búsqueda de empleo en línea** y técnicas de entrevista.

3. SERVICIOS DE CAPACITACIÓN

Toda la capacitación se resumirá y se justificará en el IEP del cliente. Las opciones de capacitación pueden incluir: Capacitación vocacional: Hay capacitación para los empleos con más demanda disponible a través de Cuentas de Capacitación Individual (ITA).

- **Capacitación en el trabajo (OJT):** Contrato personalizado con el empleador, por el cual el empleador recibe un reembolso del 50% de los costos de capacitación (**salarios**) en los que se incurrió ~~por~~ durante la capacitación de un empleado recién contratado. La intención es mejorar el empleo permanente continuado con el empleador cuando se complete la OJT.
- **Capacitación en el lugar de trabajo combinado con enseñanza relacionada:** ~~experiencia laboral (WEX)/pasantía paga: Esta actividad actualmente está sólo disponible bajo fondos que no sean de la fórmula.~~ Experiencia práctica para refrescar las habilidades que una persona puede haber utilizado en un trabajo anterior o para proporcionar la aplicación reciente de habilidades recién aprendidas en un entorno laboral real. Esta experiencia les permite a los clientes ganar experiencia que mejorará sus posibilidades de empleo.
- **Capacitación sobre las mejorías de las habilidades:** (Consultar Capacitación Vocacional más arriba)
- **Capacitación sobre capacidad empresarial:** Los talleres y la asistencia están disponibles a través del Centro de Recursos Comerciales de la Alianza y el Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas.
- **Capacitación de preparación para el empleo:** ~~El Campamento de reclutas es una sesión de una semana que ofrece capacitación para estar preparado para el empleo, habilidades básicas y enseñanza fundacional ocupacional dirigida. Cuando se complete la sesión, los empleadores de ocupación dirigida entrevistan a cada uno de los candidatos para una oportunidad laboral del nivel inicial.~~ Consulte Capacitación en el lugar de trabajo más arriba.
- **Habilidades básicas e inglés como segundo idioma (ESL):** ESL puede ofrecerse conjuntamente con uno o más de los siguientes servicios de capacitación. Los Socios que ofrecen servicios de ESL incluyen Modesto Junior College (MJC), CVOC, Centro de Alfabetización y Centros de Educación para Adultos (disponibles en diversos distritos escolares).
- **Capacitación personalizada:** La capacitación dirigida puede coordinarse con nuestras agencias de socios y empleadores locales. Un ejemplo es nuestra capacitación de Ayudante de Enfermería ~~Certificado~~ **Certificado** (CNA) a Enfermero Profesional (LVN), como un esfuerzo conjunto con la Red de Trabajo Merced y con MJC.

4. SERVICIOS DE APOYO

- **Servicios de apoyo considerados necesarios para la finalización de los servicios de la WIA Título I.** Estos servicios se identifican durante el desarrollo del IEP del cliente y los servicios continuos de administración de casos. Los servicios de apoyo se aprueban según la necesidad financiera de la persona y la disponibilidad (o falta de ella) de otros recursos.

Pagos relacionados con las necesidades: Estos pueden realizarse a personas desempleadas que no califican, o que han dejado de calificar, para el seguro de desempleo, si fuese necesario para la finalización del programa de capacitación de la persona.

S. MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO:

La WIA requiere que se realice un Memorando de Entendimiento (MOU) entre la junta local y cada uno de los socios Integrados, en relación con la operación del sistema de entrega Integrado. Se debe incluir una copia de cada MOU en la modificación del plan. [La Ley Apartado 118(b)(2)(B)]

El MOU puede desarrollarse como un único documento general o como acuerdos singulares entre los socios y la junta. Los MOU deberían presentarse en términos concretos, aportes de los miembros y las metodologías mutuas utilizadas en la supervisión de las operaciones del sistema del centro de carreras Integrado.

1. El MOU debe describir: [La Ley, Apartado 121(c)(1)(2)(A)(B)]
 - a. Qué servicios se prestarán a través del sistema Integrado.
 - b. Cómo se financiarán los costos de los servicios y los costos operativos, lo que incluye las estrategias y las metodologías de distribución de los costos.
 - c. Qué métodos se utilizarán para la referencia de personas entre el operador y los socios Integrados.
 - d. Cuándo tiempo estará en vigencia el MOU.
 - e. Qué procedimientos se han desarrollado para enmendar el MOU.
 - f. Otras disposiciones consistentes o que la junta local considere necesarias.
 - g. La política de la junta local para identificar personas que, a causa de sus habilidades y experiencia, deberían referirse inmediatamente a los servicios de capacitación.**

2. Identifique esas entidades con las cuales está en el proceso de efectuar un MOU. Describa el estado de estas negociaciones. [Norma Final Provisoria §662.310(b)]

Actualmente, la Red de Trabajo de la Alianza ha realizado MOU con las siguientes entidades. Los MOU están vigentes (actuales) y no deben renovarse hasta noviembre de 2011:

- **Red de Trabajo de la Alianza**
WIA Título I
Programa para la Transición de la Asistencia Pública al Trabajo
- **Departamento de Desarrollo del Empleo**
Servicio Laboral Wagner-Peyser
Servicios de Empleo a Veteranos
Ley de Asistencia en Ajustes Comerciales
Ley de Libre Comercio de América del Norte
Seguro de Desempleo
Programa de Oportunidades Económicas para Jóvenes
- **Departamento Estatal de Rehabilitación**
Título I de la Ley de Rehabilitación
- **Autoridad de Subvención de Viviendas del Condado de Stanislaus**
Programa de Capacitación y Empleo para el Desarrollo Urbano y de Viviendas
Programa de Autosuficiencia Familiar
- **Centro de Oportunidades de Valle Central**
Subsidios Globales en Servicios Comunitarios
Programa para Trabajadores Agrícolas Migrantes y Temporales
- **Agencia de Servicios Comunitarios del Condado de Stanislaus**
StanWORKs – TANF
Cupones para Alimentos
Asistencia General
Otorgamiento en Guarda
Programa de vida Independiente
Programa para la Transición de la Asistencia Pública al Trabajo
- **El Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas de la Alianza (SBDC)**
Programa de Administración de Pequeñas Empresas de Estados Unidos, que incluye: Retención Empresarial, Atracción Empresarial, Investigación Empresarial y el Centro de Desarrollo de la Pequeña Empresa
- **Distrito Escolar Unificado de Ceres**
Ley de Educación para Adultos y Ley de Alfabetización
- **Departamento de Educación del Condado de Stanislaus**
Título II Actividades de Alfabetización y Educación de Adultos
Ley Carl Perkins de Educación Vocacional y Tecnología Aplicada
Programa de vida Independiente

3. ¿Qué proceso utilizará la junta local para documentar las negociaciones con los socios Integrados que no participen en un MOU o que no lo firmen? ¿Cómo informará a la junta estatal cuando las negociaciones hayan fallado? [Norma Final Provisoria §662.301(b)]

En caso de un impasse, ~~el operador Integral negociará con el Socio reacio~~. La LWIB mediará las negociaciones entre el operador Integral y el Socio.

Se identificarán los asuntos en disputa entre las partes. El personal administrativo de la Alianza documentará las negociaciones. Si no es posible llegar a un acuerdo, se nombrará una entidad alternativa que represente la fuente de fondos requerida, si está disponible, a modo de reemplazo. ~~La WIB Local informará a la WIB Estatal por escrito acerca de estos eventos y el hecho de no poder resolver los impasse. Si los Socios Integrados no pueden participar en un MOU o firmarlo, se informará en la próxima reunión de la junta local. Si todavía no se obtienen resultados de las negociaciones, esto se informará a la Junta Estatal a través de una carta al Director Ejecutivo y del Presidente de la Junta Estatal.~~

VI. ACTIVIDADES PARA LOS JÓVENES:

Como una forma de conectar a la juventud con los recursos de inversión en la fuerza de trabajo, la WIA requiere que los problemas juveniles se relacionen con el sistema Integrado. La WIA requiere oportunidades juveniles mejoradas y Consejos de la Juventud que formen parte de los sistemas de inversión en la fuerza de trabajo local. Los consejos de la juventud tienen la autoridad para desarrollar las porciones de los planes locales relacionadas con los jóvenes, recomendar proveedores de servicios juveniles a las juntas locales, coordinar servicios para los jóvenes y supervisar los programas juveniles.

En esta sección, se describen las estrategias y las tácticas para desarrollar un sistema de prestación de servicios integral para los jóvenes elegibles y se analiza cómo ese sistema se coordinará a través del sistema Integrado.

- A. Describa el esfuerzo de su área local para construir un consejo de jóvenes y cuáles serán sus funciones. [La Ley, Apartado 117(h)(1)(2)(3)(4)]

La LWIB realizó una extensa campaña para reclutar miembros con conocimiento de primera mano de las necesidades de la juventud local para el Consejo Asesor para la Juventud (YAC). Además de cumplir con los requisitos conforme a la WIA, se realizó un esfuerzo especial para proveer de personal al YAC con empleadores que contraten jóvenes y personas que trabajen con la juventud a nivel de base con los vecindarios locales. La WIB designó miembros del YAC el 20 de marzo de 2000, en colaboración con la Junta de Supervisores. Se designó un joven para formar parte del YAC. La primera reunión del YAC fue el 3 de abril de 2000. La función del YAC es determinar las necesidades de la juventud local y prepararlos para triunfar en el lugar de trabajo. En base a las necesidades identificadas, el YAC desarrollará los requisitos del programa y emitirá Solicitudes de Propuestas para los programas que satisfagan estas necesidades. El Consejo luego revisará estas propuestas y recomendará qué programas financiar para la Alianza y la Junta de Supervisores.

El YAC ~~se reestructuró en 2007~~ ~~está actualmente bajo una reestructuración~~ para mejorar y racionalizar los procesos y la toma de decisiones y, al mismo tiempo, ~~mantener la experiencia en los problemas de los jóvenes para conseguir empleo y cumplir con los requisitos de membresía de la WIA.~~

B. ¿Cómo se relacionarán los servicios para los jóvenes con su sistema de prestación Integrado? [Norma Final Provisoria § 664.700]

Los contratistas de jóvenes y los Socios Integrados que prestan servicios juveniles familiarizarán a los participantes jóvenes con los servicios universales disponibles en los Centros Integrados. Los jóvenes participantes elegibles se remitirán a los Centros Integrados para los servicios de información. Para los servicios Intensivos y de Capacitación, una persona de 18 a 21 años puede estar inscrita simultáneamente en el programa de Adultos, si es adecuado, y en el ISS de jóvenes. Se identificará y se realizará un seguimiento de las corrientes de financiación que pagan para que los servicios inscriban simultáneamente a jóvenes mayores para evitar la duplicación de los servicios. El sistema actual de múltiples agencias contratadas opera de manera independiente a través de fondos juveniles de la WIA para el personal de administración de casos, las instalaciones, los servicios y los servicios académicos y la referencia a la capacitación ocupacional.

El programa CareerQuest de la Red de Trabajo de la Alianza, por ejemplo, está diseñado para prestar servicios de fuerza de trabajo juvenil mediante el sistema de prestación "Modelo Margarita", el cual ~~comienza~~ **comenzó** la operación el 1 de septiembre de 2006 **para preparar a los jóvenes que cumplan con los requisitos para la participación en la fuerza de trabajo.** Los participantes del programa se remiten a diversos servicios de preparación de la fuerza laboral y aumento del personal a través de un equipo de administración de casos único operado por la Red de Trabajo de la Alianza. Los servicios se organizan como un solo "menú" de ofertas que incluyen Servicios de Aumento del Personal, Servicios Académicos, Servicios Vocacionales, colocación laboral y otros servicios innovadores relacionados a través de múltiples agencias privadas y públicas. Cada proveedor ha acordado prestar sus servicios por una tarifa fija o de manera gratuita. El sistema "Margarita" consolidado enfatiza el desarrollo holístico de la juventud.

C. Describa cómo se producirá la coordinación con Job Corps, Subsidios de Oportunidades para Jóvenes y otros programas juveniles en su área local; por ejemplo, School-to-Career. [WIA Apartado 112(b)(18)(C) y 117(h)(2)(vi), Guía de Planificación Estatal, IV B.15.]

~~Actualmente no hay programas de Job Corps disponibles en el área local.~~

Se designó un representante de Job Corps al Comité Asesor para la Juventud (YAC) en 2009. Los candidatos de Job Corps se remitirán a la oficina de Job Corp más cercana correspondiente. Los jóvenes con solicitudes del programa School-to-Career se remitirán al programa del distrito escolar correspondiente. Los jóvenes que buscan servicios de Subsidios de Oportunidades para Jóvenes se remiten a la oficina de EDD local.

D. Describa la población de jóvenes elegibles de su área y las necesidades en general. Describa y evalúe el tipo y la disponibilidad de actividades juveniles en el área local. Incluya una identificación de proveedores exitosos en dichas actividades. [La Ley, Apartado 118(b)(6)] Además, incluya la política de la junta local sobre los servicios de capacitación disponibles para adultos y trabajadores desplazados que hayan cumplido con los requisitos para los servicios intensivos, no hayan podido conseguir o mantener un empleo a través de esos servicios y se haya determinado que necesitan capacitación. [La Ley Apartado 134(d)(4)(A)(iii), Apartado 20 CFR Parte 663.310(c) y CUIA Apartado 14230(a)(5)].

Generalmente, la población de jóvenes elegibles del área proviene de familias de bajos ingresos concentrados, en su mayoría, en ciertos tractos censales. Muchos de estos jóvenes corren el riesgo de abandonar los estudios. Necesitan actividades de formación del carácter, habilidades de trabajo (básicas y técnicas) y un diploma de la escuela secundaria o un título equivalente. Los tipos de actividades juveniles disponibles en el área incluyen lo siguiente:

- **Financiadas por la WIA:** Estos servicios estarán disponibles a través del Programa CareerQuest “interno” de la LWIB y a través de los contratos con tres proveedores de actividades juveniles o los OSC. Para los jóvenes de 14 a 21 años, la capacitación sobre las habilidades laborales puede proporcionarse mediante Fondos Juveniles de la WIA o mediante la referencia a una agencia adecuada no financiada por la WIA. Para los jóvenes de 18 a 21 años, la capacitación sobre las habilidades laborales puede proporcionarse a través de fondos juveniles de la WIA, inscripción simultánea a servicios de Adultos y uso de Fondos de Adultos o a través de una fuente de fondos que no sea de la WIA.
- **No financiadas por la WIA:**
 - **Las actividades basadas en agencias educativas** encontradas en cada área del Condado incluyen el Programa de Ocupación Regional, preparación vocacional en la escuela, programa School-to-Career y preparación académica en habilidades básicas, madurez laboral y habilidades de retención del empleo que cumplen con la Ley Carl Perkins y las normas de acreditación del programa escolar.
 - **Los programas recreativos** incluyen organizaciones comunitarias (como YMCA y Red Shield), Liga de Actividades de la Policía (lo que incluye clases particulares después de la escuela y capacitación sobre las habilidades educativas), parques municipales o del distrito especiales y asociaciones de recreación, actividades basadas en la religión.
 - **Los programas residenciales para la juventud externa**, incluso programas de Justicia Juvenil y hogares de grupos de Otorgamiento en Guarda. Los programas de Justicia Juvenil dependen del Departamento de Educación del Condado para la capacitación de habilidades académicas, pero los jóvenes están sujetos a cambios repentinos en el tiempo disponible para completar la capacitación sobre las habilidades. Los programas de Otorgamiento de Guarda pueden proporcionar programas educativos internos que deben cumplir con las normas de acreditación educativa. La mayoría de los residentes de hogares de grupos juveniles de guarda se educan a través de distritos escolares locales. El Centro de Servicios Humanos (CHS) tiene “camino” hacia el programa de Independencia” que proporciona un hogar para los jóvenes en guarda emancipados y jóvenes sin hogar.
 - **Capacitación vocacional:** El Programa de Vida Independiente (ILP) de CSA proporciona capacitación sobre las habilidades técnicas y básicas para jóvenes en guarda y algunos empleados a prueba. Los servicios del Programa de Oportunidades Laborales para la Juventud (YEOP) del EDD proporcionan personal para ayudar a los jóvenes a alcanzar sus objetivos educativos y vocacionales.

Los operadores del programa exitoso fundado conforme a la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo (WIA) incluye el Distrito Escolar Unificado de Ceres, el instituto Computer Tutor Business and Technical Institute (CTBTI), el Centro de Oportunidades del Valle Central (CVOC) y CareerQuest de AW.

E. ¿Cuál es la estrategia de su área local para prestar servicios integrales a los jóvenes elegibles dentro y fuera de la escuela, incluso cualquier coordinación con otorgamiento de guarda, educación, asistencia pública y otros recursos relevantes? Incluya todos los requisitos y las actividades locales para ayudar a los jóvenes que tienen necesidades especiales u obstáculos en el empleo, incluso aquellas que están embarazadas o que vayan a ser padres o que tengan discapacidades. [La Ley Apartado 112(b)(18)(A), Norma Final Provisoria §664.400, Guía de Planificación Estatal, IV.B.14]

La estrategia para prestar servicios juveniles integrales es la siguiente:

- Centrar a los jóvenes elegibles de la WIA en los programas y los servicios más adecuados para satisfacer las necesidades identificadas de los jóvenes individuales, ya sea por la coordinación y la cooperación con Modesto Junior College y en referencia a dicha escuela, distritos de escuela secundaria, organizaciones comunitarias, Socios Integrados y agencias y organizaciones con experiencia o por los fondos de la WIA de las actividades y los servicios necesarios.
- Promover el desarrollo de los servicios para jóvenes en todo el condado mediante la coordinación y la cooperación con el Consejo para Niños del Condado de Stanislaus, el Consejo para la Juventud del Condado de Stanislaus, United Way y otras organizaciones de servicios juveniles.
- Luchar, con otras agencias de servicios para jóvenes, para identificar, fortalecer y ampliar la gama de servicios necesarios y adecuados para jóvenes disponibles en todo el condado, especialmente en las áreas marginadas.

Las poblaciones con necesidades especiales, como las adolescentes embarazadas o que van a ser madres o padres y jóvenes en guarda, recibirán servicios por contrato o la referencia correspondiente para recibir servicios. Se necesitarán todos los programas del contratista de servicios juveniles para cumplir con los requisitos de la ADA.

F. Describa cómo su área local cumplirá con las disposiciones de la Ley sobre los elementos de diseño del programa juvenil: [La Ley, Apartado 129(c)(2)(A) a (J)]

La renuncia otorgada el 15 de junio de 2009 del requisito de que los proveedores de oportunidades de empleo para jóvenes durante el verano se seleccionen de manera competitiva no tuvo impacto en la contratación y el gasto de los fondos de ARRA para el empleo de verano de jóvenes de nuestra LWIA. Nuestra LWIA utilizó la capacidad otorgada con la aprobación de ARRA para firmar un contrato con los proveedores que hayan sido obtenidos competitivamente en los últimos 12 meses. Luego, también hicimos público una Solicitud de Propuesta para obtener servicios de manera competitiva para los fondos restantes que nuestros contratistas juveniles actuales no pueden utilizar. Nuestra LWIA no pudo esperar una decisión sobre una renuncia que no fue presentada u otorgada hasta junio de 2009, dado que el programa de verano tenía como fecha de inicio el 1 de mayo de 2009. Si esta renuncia se hubiese otorgado antes, habría sido de mucha ayuda para garantizar un programa de verano de empleos para jóvenes exitoso. Este tipo de renuncia sería muy beneficiosa si se realiza otro programa de verano de empleos para jóvenes en 2010, ya que nuestra capacidad para hacer un contrato con los proveedores juveniles se verá reducida porque nuestro último proceso de Solicitud de Propuesta ya habrá sido hace más de 12 meses.

La implementación de la Directiva n.º WSDD-29 fue muy importante para la operación de un programa de verano exitoso de empleos para jóvenes. Nos permitió prestar servicio a más jóvenes al concentrarnos solamente en la experiencia laboral remunerada, en lugar de desviar fondos para prestar servicio en todos los elementos requeridos del programa de nuestro programa juvenil tradicional de todo el año. También les permitió a nuestros proveedores prestar servicio a un espectro más amplio de jóvenes de lo que normalmente lo harían.

1. Admisión y evaluación objetiva

- La evaluación del Nivel de Habilidades Académicas se realiza al administrar las herramientas de evaluación CASAS, Wonderlic y TABE.
- La evaluación del Nivel de Habilidades Básicas se realiza mediante las herramientas de evaluación CASAS, Wonderlic, y TABE y WorkKeys.
- El Nivel de Habilidades Ocupacionales se evalúa mediante las herramientas de evaluación WorkKeys, Capacitación Vocacional y Harrington Shea Career Decision. Los resultados se documentan en las Aptitudes o el Certificado de Habilidades de WorkKeys y en las publicaciones de Harrington.
- La Experiencia Laboral Previa se evalúa al revisar el formulario del Historial de Trabajo y el resultado se documenta en el ISS del joven. La Capacidad para conseguir empleo se evalúa mediante las herramientas de evaluación WorkKeys, Experiencia Laboral y Harrington Shea Career Decision. El resultado se documenta en cualquiera de los siguientes lugares: el certificado de Habilidades de WorkKeys, el Acuerdo de WEX o los formularios de Harrington.
- Los intereses se evalúan mediante las herramientas Eureka y Harrington Shea Career Decision. Los resultados se documentan en Eureka Microskills o en los formularios Eureka True Colors y Harrington.
- Los resultados de la evaluación se incorporan al desarrollo de la Estrategia de Servicio Individual (ISS) del joven. Casi todas las secciones del ISS tiene espacios para verificar los descriptores correspondientes o para documentar los resultados de la evaluación inicial correspondientes al participante juvenil.

2. Preparación para las oportunidades posteriores a la educación secundaria

Los servicios incluirán lo siguiente:

- Información sobre los servicios del distrito de universidades de la comunidad local y referencia a estos,
- información sobre las fuentes de subsidios, becas y asistencia que no sean de la WIA, incluso los fondos de la Ley de Educación Superior,
- programas juveniles que proporcionan capacitación académica básica para preparar a los estudiantes para que triunfen en la capacitación posterior a la educación secundaria.

3. Vínculos fuertes entre el aprendizaje académico y ocupacional

Los jóvenes que participan en los programas de la WIA recibirán capacitación sobre las actividades académicas que se relacionan con sus objetivos profesionales, tal como se resume en su Estrategia de Servicio Individual (ISS). Para los jóvenes que están en la escuela, todos los servicios proporcionados conforme a la WIA se coordinarán con la escuela del estudiante para garantizar vínculos fuertes.

4. Preparación para las oportunidades de empleo no subsidiado

Los Administradores de Casos del Programa CareerQuest de la LWIB y de los proveedores de servicios juveniles elegibles contratados serán responsables de la identificación de las habilidades necesarias para que los jóvenes consigan y retengan un empleo. El YAC recomendará la financiación de programas que preparen a los jóvenes en esas áreas de habilidad.

5. Vínculos efectivos con los intermediarios con fuertes conexiones con los empleados

Los Centros Integrados (OSC) tienen vínculos fuertes con la comunidad de empleadores. Además, la membresía del YAC incluye empleadores que contratan jóvenes. El YAC recomendará financiar a proveedores de programas que tengan una conexión con el sistema OSC y ha demostrado una fuerte relación con los empleadores en la comunidad.

6. Servicios alternativos de escuela secundaria

Los Administradores de Caso en los programas juveniles de la LWIB, cuando sea adecuado, alentarán a las personas que han abandonado sus estudios a inscribirse en programas de la WIA para volver a ingresar al sistema escolar a través de las Escuelas Alternativas.

7. Oportunidades de empleo de verano

Los puestos de experiencia laboral serán una parte integral de los programas juveniles de año completo. Los participantes se ubicarán en estos puestos si así se indica en su ISS. Los jóvenes que buscan empleo de verano a través del OSC y aquellos cuya evaluación preliminar indique que son elegibles para el programa, se remitirán a los proveedores de programas para jóvenes. Se instruirá a los jóvenes no elegibles sobre cómo buscar empleos de verano con los recursos que hay en el OSC.

8. Experiencia laboral remunerada y no remunerada

Se ofrecerán puestos de trabajo de Experiencia Laboral a jóvenes que los requieran, tal como se indica en el ISS. Estos puestos se designarán para proporcionarles a los jóvenes experiencia del “mundo real”. Los jóvenes aprenderán las habilidades básicas, los atributos y los requisitos de conducta personal necesarios para conseguir y retener un empleo.

9. Capacitación sobre habilidades ocupacionales

Las habilidades ocupacionales, según corresponda y se indique en el ISS de la persona, se proporcionarán a través de los siguientes:

- Programas de referencia sobre habilidades laborales basadas en la escuela
- Referencia a agencias no financiadas por la WIA, según corresponda
- Proveedores privados de capacitación de nivel secundario y posterior a la educación secundaria, si estos se encuentran en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles
- Entrenamiento en el trabajo a modo de excepción si fuese apropiado, según las necesidades indicadas en el ISS del joven y si el proveedor cumple con los criterios de desempeño de OJT del gobernador
- Referencia de jóvenes de 18 a 21 años elegibles al OSC para recibir los servicios correspondientes, incluso la inscripción simultánea en capacitaciones financiadas por ITA si esa persona también es elegible conforme a los criterios del programa Adultos o Trabajadores Desplazados
- Referencia de jóvenes de 18 a 21 años de edad elegibles a proveedores de capacitación en el ETPL a través del Acuerdo de Referencia de Capacitación Juvenil (YTRA)

Cualquier capacitación sobre las habilidades ocupacionales proporcionada a jóvenes que están en la escuela se realizará en coordinación con la escuela del estudiante y con la aprobación de ésta.

10. Oportunidades de desarrollo de liderazgo

- Las oportunidades de desarrollo de liderazgo se proporcionarán a través de lo siguiente:
- Programas de orientación existentes en la comunidad
- Programas juveniles financiados por la WIA con componentes de capacitación sobre el liderazgo

11. Guía y asesoramiento integrales

El proveedor de servicios juveniles pondrá a disposición guía y asesoramiento integrales sobre cómo hacer buenas elecciones de empleos y los pasos necesarios para tener éxito en alcanzar los objetivos de la carrera profesional. Se proporcionará orientación personal y familiar a través de una referencia al Departamento del Condado o las organizaciones comunitarias que correspondan.

12. Servicios de apoyo

En caso de que no haya otros fondos para este fin, es posible proporcionar servicios de apoyo a través de fondos de la WIA si la necesidad está documentada en el ISS del joven. Dichos servicios pueden incluir cuidado de niños, asistencia de transporte y herramientas, pero esto no es exhaustivo.

13. Servicios de seguimiento [Norma Final Provisoria §664.450(a)(1) a (6)(b), Guía de Planificación Estatal, IV.B.14]

Se prestarán los servicios de seguimiento correspondientes durante un mínimo de doce meses después de la finalización del programa. Estos pueden incluir, además del contacto regular con los jóvenes y según se identifica en el ISS, lo siguiente:

- Servicios de apoyo, tal como se describió anteriormente
- Contactos regulares con el empleador del joven para supervisar el progreso en el empleo y para ofrecer asistencia para resolver problemas relacionados con el trabajo
- Asistencia para obtener un mejor empleo, desarrollo profesional y más educación
- Grupos de pares relacionados con el empleo
- Orientación de adultos

VII. REQUISITOS ADMINISTRATIVOS

A. ¿Qué proceso competitivo se utilizará para otorgar subsidios y contratos para servicios juveniles en su área local? [La Ley Apartado 118(b)(9), 112(b)(18)(B) y Apartado 123]

La Alianza, por recomendación del YAC, otorgará subsidios o contratos mediante el uso del proceso de Solicitud de Propuesta (RFP) o Invitación a Licitación (IFB), o al renovar o extender los contratos de las agencias que demostraron excelente desempeño en la realización de su contrato del año anterior.

B. ¿Qué procesos competitivos y no competitivos se utilizarán a nivel local para otorgar subsidios y contratos para actividades conforme al Título I de la WIA, incluso cómo se informa a los posibles licitantes de la disponibilidad de subsidios y contratos? [La Ley, Apartado 118(b)(9)]

El proceso de abastecimiento competitivo incluirá lo siguiente:

1. Determinación de las necesidades del programa del Área a cargo de la Alianza o su comité responsable
2. Emisión de una *Solicitud de Propuesta (RFP)* o *Invitación a Licitación (IFB)* a través de lo siguiente:
 - a. Conformidad con todas las RFP/IFB pertinentes, el Departamento de Trabajo, el Estado de California y las pautas de abastecimiento del Condado
 - b. Aviso de publicación de la RFP/IFB en un periódico local de distribución general
 - c. Notificación directa de la disponibilidad de RFP/IFB a los proveedores elegibles de servicios juveniles en la lista de correo de RFP/IFB
3. Recomendaciones para el otorgamiento de subsidios ~~contratos~~ realizadas al BOS para recibir aprobación y autorización para gastar los fondos
4. Documentación y retención de registros durante el tiempo de necesario para cada proceso de RFP/IFB
5. ~~Uso de la "Herramienta de Evaluación de Renovación de Contratos" (CRET)~~ **Proceso de evaluación del desempeño** para identificar contratistas destacados para la aprobación del programa del ~~año de seguimiento~~ **año siguiente**.

Proceso de abastecimiento no competitivo: Se realizará el otorgamiento del contrato o el subsidio en conformidad con los requisitos federales y estatales en caso de que no haya otros recursos de servicio en el área, en caso de emergencia o en la presencia de un único proveedor de servicios calificado elegible de desempeño destacado para personas con necesidades especiales. Se documentará la necesidad de un otorgamiento no competitivo.

C. ¿Qué entidad funcionará como el receptor local del subsidio y será responsable de reembolsar los fondos del subsidio según lo determine el Funcionario Titular Electo? [La Ley Apartado 117(d)(3)(B)(i)(I)(II)(III) y 118(b)(8)]

El CEO ha designado al Condado de Stanislaus como el receptor local de subsidios y ha autorizado a la Red de Trabajo de la Alianza a actuar como la entidad administrativa para los servicios financiados por la WIA.

D. ¿Qué criterios utilizará la junta local para otorgar subsidios para actividades juveniles, incluso los criterios utilizados por el gobernador y las juntas locales para identificar las actividades y los proveedores juveniles eficaces y no eficaces? [La Ley Apartado 112(b)(18)(B), Guía de Planificación Estatal III B.1.f.]

Los criterios para otorgar subsidios juveniles incluyen, en forma enunciativa y no limitativa, lo siguiente:

- La propuesta se envió antes de la hora y fecha de cierre.
- El cliente está muy satisfecho con la agencia.
- El programa propuesto satisfará las necesidades de un grupo designado por el YAC.
 - Se abordan los diez elementos requeridos de un programa juvenil.
 - La agencia tiene experiencia en proporcionar programas juveniles.
 - La agencia tiene la capacidad para proporcionar las actividades propuestas.
 - El programa prestará servicios en las áreas del Condado que actualmente reciben servicio.
 - ~~Se abordan completamente los servicios de seguimiento posteriores al programa.~~
- El retorno a la inversión propuesto muestra que esto es una buena inversión para se reciban los beneficios.
- El desempeño administrativo es fuerte:
 - El funcionario firmante tiene la autoridad para enviar la propuesta.
 - La agencia cumple con las normas de cumplimiento y no está prohibida.
 - Los vínculos operativos requeridos están implementados.
 - Los registros de rendimiento son exactos, completos y auditables.
 - La entidad responde de manera oportuna a los resultados de corrección del programa (supervisión).
- El desempeño fiscal es fuerte.
 - La agencia que propone es fiscalmente solvente.
 - La agencia que propone no dependerá únicamente de los fondos de la WIA.
 - La agencia históricamente proporciona servicios dentro del nivel presupuestado.
 - Los registros fiscales son exactos y completos.
 - El sistema fiscal es auditable, de acuerdo con las normas de GAAP/GAGAS.
- El programa propuesto cumple con los criterios de gobernador para las actividades juveniles.
- ~~La eficacia del programa actual se mide a través de la "Herramienta de Evaluación de Renovación del Contrato" (CRET), que evalúa el éxito del participante y la eficacia administrativa. Si un proponente ha tenido contratos pasados con la AW, la evaluación incluiría su desempeño de contratos pasados.~~

Los criterios anteriores se utilizarán cuando se otorguen contratos juveniles. El período de un contrato puede extenderse y se pueden aumentar los fondos si el desempeño es satisfactorio y el programa ayuda al YAC a alcanzar sus objetivos.

E. ¿Cuál es su definición de área local según el sexto criterio de elegibilidad de jóvenes (“una persona que requiere asistencia adicional para completar un programa educativo, o para asegurar y mantener un empleo”)? [La Ley Apartado 101(13)(c)(vi)]

- La Alianza identifica a “una persona que requiere asistencia adicional para completar un programa educativo o para asegurar o mantener un empleo” como una persona con una o más de las siguientes características:
- Nivel inferior al nivel del grado en habilidades educativas básicas.
- Discapacidad, incluso discapacidad del aprendizaje.
- Jóvenes de 18 a 21 años de edad que ya no están recibiendo servicios de otorgamiento en guarda.
- Víctimas adolescentes de violencia doméstica.
- Jóvenes con tatuajes visibles que puedan afectar la capacidad para conseguir un empleo.
- Jóvenes en áreas con alto nivel de desempleo (dónde la tasa de desempleo está 2% o más por encima del promedio del Área de Inversión en la Fuerza de Trabajo).
- ~~Requiere habilidades de madurez laboral (por ejemplo, interpersonal, pensamiento básico de supervivencia, habilidades de construcción de equipos y búsqueda de empleo).~~
- Padres adolescentes
- Jóvenes sin hogar
- Jóvenes que abandonaron los estudios

La elegibilidad conforme al sexto criterio está documentada en la Estrategia de Servicio Individual del joven.

F. ¿Qué proceso se utilizará para permitir la revisión pública y comentar los resultados y las medidas de desempeño específicos cuando estos se hayan negociado?

El proceso de comentarios públicos sobre la norma de desempeño es el siguiente:

- Si es parte del proceso de modificación del *Plan* anual, el público podrá revisar y hacer comentarios sobre las medidas y los resultados específicos como parte del proceso de Notificación y Consulta al Público.

Si no es parte del proceso de modificación del Plan anual, se realizará una Notificación al Público sobre las modificaciones como parte de la agenda de la Alianza. El público podrá hacer comentarios.

VIII. GARANTÍAS

- A. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que cumplirá con los requisitos administrativos uniformes mencionados en la WIA Apartado 184(a)(3).
- B. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que no se utilizarán los fondos recibidos conforme a la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo para ayudar, promover o evitar la organización de un sindicato. [La Ley, Apartado 181(b)(7)]
- C. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que la junta cumplirá con las disposiciones contra la discriminación de la WIA Apartado 188.
- D. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que la junta recopilará y mantendrá los datos necesarios para demostrar el cumplimiento con las disposiciones contra la discriminación de la WIA Apartado 188.
- E. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que se cumplirán los procedimientos de subsidios de la WIA Apartado 189(c).
- F. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que los fondos se gastarán conforme a la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo, las pautas escritas por el Departamento de Trabajo y otras leyes y normas Federales y Estatales que correspondan.
- G. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que los programas de de inversión en la fuerza de trabajo de veteranos fundados bajo la WIA Apartado 168 se realizarán conforme a dicha sección.
- H. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que cumplirá con las políticas y pautas futuras de la Junta Estatal de Inversión en la Fuerza de Trabajo, los mandatos legislativos u otras disposiciones especiales, tal como lo pueden exigir las leyes o las políticas Federales, incluso la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo o la legislación estatal.
- I. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que, cuando los fondos de adultos asignados para las actividades de empleo y capacitación sean limitados, se les debe dar prioridad a los receptores de asistencia pública y otras personas de bajos ingresos para servicios intensivos y de capacitación. [La Ley Apartado 134(d)(4)(E), 118(b)(4) y CUIC Apartado 14230(a)(6)]
- J. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo certifica que sus Centros Integrados reconocerán y cumplirán con los acuerdos laborales correspondientes que afecten a los empleados representados ubicados en los Centros. Esto deberá incluir el derecho a acceder por parte de los representantes de la organización laboral Estatal conforme a la Ley Ralph Dills. [Capítulo 10.3 (que comienza con el Apartado 3512) de la División 4, del Título 1 del Código del Gobierno y CUIC Apartado 14233]
- K. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que los empleados del Estado que están ubicados en los Centros Integrados deberán permanecer bajo la supervisión de su departamento de empleo, a los fines de las evaluaciones de desempeño y otros asuntos con respecto a los derechos y las responsabilidades de servicios civiles. Los empleados estatales que presten servicios en los Centros Integrados deberán retener el servicio civil existente y las protecciones de negociación colectiva sobre asuntos relacionados con el empleo, que incluye, en forma enunciativa y no limitativa, lo siguiente: procedimiento de contratación, promoción, disciplina y quejas.

- L. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que, cuando surjan problemas relacionados con el trabajo en los Centros Integrados entre los empleados u operadores estatales o los supervisores de otros socios, el operador o el otro supervisor deberá remitir los problemas al supervisor de servicios civiles del empleado estatal. Los operadores y los socios del Centro de Carreras Integrado deberán colaborar en la investigación de los siguientes asuntos: discriminación conforme a la Ley de Empleo y Vivienda Justa de California [Parte 2.8 (que comienza con el Apartado 12900) de la División 3, del Título 2 del Código del Gobierno], amenazas o violencia en relación con los empleados estatales y su mala conducta.
- M. El Operador Integrado es responsable de administrar los servicios del Centro Integrado, de acuerdo con los roles que determinará la Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo. La Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo garantiza que seleccionará el Operador Integrado con el acuerdo del Funcionario Titular Electo, a través de uno de los tres medios:
1. A través de un consorcio de, al menos, tres o más socios Integrados requeridos, o
 2. a través del proceso competitivo, tal como la Solicitud de Propuesta, o
 3. puede funcionar directamente como el Operador Integrado, pero sólo con el consentimiento del Funcionario Titular Electo y el gobernador.

La única vez que estos procedimientos de selección no son obligatorios es en las siguientes circunstancias: el sistema de prestación Integrado, del cual el operador es parte, existió antes del 7 de agosto de 1998; el sistema Integrado existente incluye todos los socios Integrados requeridos y se ha realizado un MOU que sea consistente con los requisitos de la Ley. [La Ley Apartado 121(d)(2)(A) y Título 20 CFR Parte 662.410]

IX. PERSONA DESIGNADA POR LA ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA Y FIRMAS DEL PLAN

Este plan local representa los esfuerzos de la Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo de la Alianza para maximizar y coordinar los recursos disponibles, conforme al Título I de la Ley de Inversión en la Fuerza de Trabajo (WIA) de 1998.

Este plan local se presenta para el período del 1 de abril de 2009 al 30 de junio de 2010, conforme a las disposiciones de la WIA.

Presidente de la Junta Local de Inversión en la Fuerza de Trabajo

Funcionario Titular Electo

Firma

Firma

Richard Hagerty

Jeff Grover

Nombre

Nombre

Chair

Chair, Board of Supervisors

Puesto

Puesto

Fecha

Fecha

ANEXO A

RESÚMENES DEL PLAN DE PRESUPUESTO

**WIA Título 1B-Adultos
1B-Jóvenes
1B-Trabajadores desplazados**

<input checked="" type="checkbox"/> WIA Modificación del plan local AP 2009–2010	LWIA:	Condado de Stanislaus
<input type="checkbox"/> Modificación N.º <u>5</u>	Fecha:	<u>01/07/09</u>

TÍTULO IB RESUMEN DEL PLAN DE PRESUPUESTO¹ (Adultos o trabajadores desplazados)
WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13)

TIPO DE PROGRAMA para AP 2009, desde el 01/07/09 hasta el 30/06/10, inclusive

- Código de subsidio 201/202/203/204 WIA IB-Adultos
 Código de subsidio 501/502/503/504 WIA IB-Trabajadores desplazados

IDENTIFICACIÓN DE LOS FONDOS	R970574 Subsidio menor	K074178 Subsidio menor
1. Año de asignación	2008	2009
2. Asignación de fórmula	2,903,051	2,879,325
3. Ajuste de la asignación – Más o menos		
4. Transferencias - Más o menos	(479,832)	
5. TOTAL DE FONDOS DISPONIBLES (Filas 2 a 4)	2,423,219	2,879,325
TOTAL DEL PLAN DE LA CATEGORÍA ASIGNACIÓN DE COSTOS		
6. Servicios del programa (suma de filas 6.A a 6.E)	2,180,897	2,591,393
A. Autoservicios básicos	417,334	453,708
B. Servicios básicos registrados	482,871	615,358
C. Servicios intensivos	632,241	709,907
D. Servicios de capacitación	648,451	812,420
E. Otros		
7. Gestión (Fila 5 menos 6)	242,322	287,932
8. TOTAL (Fila 6 más 7)	2,423,219	2,879,325
PLAN TRIMESTRAL DEL TOTAL DE GASTOS (acumulativo desde el 1.º de julio de 2008 y desde el 1.º de julio de 2009, respectivamente)		
9. Septiembre de 2008	2	
10. Diciembre de 2008	405,997	
11. Marzo de 2009	1,003,810	
12. Junio de 2009	1,762,325	
13. Septiembre de 2009	2,166,044	193,021
14. Diciembre de 2009	2,423,219	857,955
15. Marzo de 2010	2,423,219	1,499,979
16. Junio de 2010	2,423,219	2,303,460
17. Septiembre de 2010		2,879,325
18. Diciembre de 2010		2,879,325
19. Marzo de 2011		2,879,325
20. Junio de 2011		2,879,325
PLAN DE COSTOS DE CUMPLIMIENTO (máximo 10%)		
21. % para Gastos de gestión (Fila 7/Fila 5)	10%	10%

Brenda Douglas, Contadora III (209) 558-2121 20/1/2010
 Persona de contacto, Título Teléfono Fecha de emisión

Comentarios:

¹ Consultar 20 CFR Parte 667.160 y WIA Directiva WIAD01-10 como guía e información respecto de las tasas de obligaciones locales y procedimientos y políticas de reasignación y recuperación.

<input checked="" type="checkbox"/> WIA Modificación del plan local AP 2009–2010	LWIA:	Condado de Stanislaus
<input type="checkbox"/> Modificación N.º <u>5</u>	Fecha:	<u>01/07/09</u>

TÍTULO IB RESUMEN DEL PLAN DE PRESUPUESTO¹ (Adultos o trabajadores desplazados)

WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13)

TIPO DE PROGRAMA para AP 2009, desde el 01/07/09 hasta el 30/06/10, inclusive

- Código de subsidio 201/202/203/204 WIA IB-Adultos
- Código de subsidio 501/502/503/504 WIA IB-Trabajadores desplazados

IDENTIFICACIÓN DE LOS FONDOS	R970574 Subsidio menor	K0074178 Subsidio menor
1. Año de asignación	2008	2009
2. Asignación de fórmula	2,458,488	3,108,261
3. Ajuste de la asignación – Más o menos		
4. Transferencias - Más o menos	479,832	
5. TOTAL DE FONDOS DISPONIBLES (Filas 2 a 4)	2,938,320	3,108,261
TOTAL DEL PLAN DE LA CATEGORÍA ASIGNACIÓN DE COSTOS		
6. Servicios del programa (suma de filas 6.A a 6.E)	2,644,489	2,797,436
A. Autoservicios básicos	644,851	479,615
B. Servicios básicos registrados	432,479	559,487
C. Servicios intensivos	940,032	1,040,435
D. Servicios de capacitación	627,127	717,899
E. Otros		
7. Gestión (Fila 5 menos 6)	293,831	310,825
8. TOTAL (Fila 6 más 7)	2,938,320	3,108,261
PLAN TRIMESTRAL DEL TOTAL DE GASTOS (acumulativo desde el 1.º de julio de 2008 y desde el 1.º de julio de 2009, respectivamente)		
9. Septiembre de 2008	487,894	
10. Diciembre de 2008	1,179,126	
11. Marzo de 2009	1,905,411	
12. Junio de 2009	2,043,921	
13. Septiembre de 2009	2,644,489	244,771
14. Diciembre de 2009	2,938,320	1,012,551
15. Marzo de 2010	2,938,320	1,817,050
16. Junio de 2010	2,938,320	2,486,609
17. Septiembre de 2010		3,108,261
18. Diciembre de 2010		3,108,261
19. Marzo de 2011		3,108,261
20. Junio de 2011		3,108,261
PLAN DE COSTOS DE CUMPLIMIENTO (máximo 10%)		
21. % para Gastos de gestión (Fila 7/Fila 5)	10%	10%

Brenda Douglas, Contadora III (209) 558-2121

20/1/2010

Persona de contacto, Título Teléfono

Fecha de emisión

Comentarios:

¹ Consultar 20 CFR Parte 667.160 y WIA Directiva WIAD01-10 como guía e información respecto de las tasas de obligaciones locales y procedimientos y políticas de reasignación y recuperación.

<input checked="" type="checkbox"/>	WIA Modificación del plan local AP 2009–2010	LWIA:	Condado de Stanislaus
<input type="checkbox"/>	Modificación N.º 5	Fecha:	<u>01/07/09</u>

TÍTULO IB RESUMEN DEL PLAN DE PRESUPUESTO¹ (Jóvenes)

WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13)

TIPO DE PROGRAMA para AP 2009, desde el 01/04/09 hasta el 30/06/10, inclusive

Código de subsidio 301/302/303/304 WIA IB-Jóvenes

IDENTIFICACIÓN DE LOS FONDOS		R970574 Subsidio menor	K074178 Subsidio menor
1.	Año de asignación	2008	2009
2.	Asignación de fórmula	3,005,349	2,987,307
3.	Ajuste de la asignación – Más o menos		
4.	TOTAL DE FONDOS DISPONIBLES (Fila 2 más 3)	3,005,349	2,987,307
TOTAL DEL PLAN DE LA CATEGORÍA ASIGNACIÓN DE COSTOS			
5.	Servicios del programa (suma de filas 5A y 5B)	2,704,814	2,688,577
	A. Escolares	456,897	537,715
	B. No escolares (30%)	2,247,917	2,150,862
6.	Gestión (Fila 4 menos 5)	300,535	298,730
7.	TOTAL (Fila 5 más 6)	2,704,814	2,987,307
PLAN TRIMESTRAL DEL TOTAL DE GASTOS (acumulativo desde el 1.º de abril de 2008 y desde el 1.º de abril de 2009, respectivamente)			
8.	Junio de 2008		
9.	Septiembre de 2008	266,065	
10.	Diciembre de 2008	1,021,823	
11.	Marzo de 2009	1,641,650	
12.	Junio de 2009	2,237,210	
13.	Septiembre de 2009	2,702,454	2
14.	Diciembre de 2009	2,990,729	679,999
15.	Marzo de 2010	3,005,349	1,534,922
16.	Junio de 2010	3,005,349	2,389,846
17.	Septiembre de 2010		2,987,307
18.	Diciembre de 2010		2,987,307
19.	Marzo de 2011		2,987,307
20.	Junio de 2011	-	2,987,307
PLAN DE COSTOS DE CUMPLIMIENTO			
21.	% para Gastos de gestión (Fila 6/Fila 4)	10%	10%

Brenda Douglas, Contadora III (209) 558-2121

1/20/2010

Persona de contacto, Título Teléfono

Fecha de emisión

Comentarios:

¹ Consultar 20 CFR Parte 667.160 y WIA Directiva WIAD01-10 como guía e información respecto de las tasas de obligaciones locales y procedimientos y políticas de reasignación y recuperación.

CONTINUACIÓN DEL ANEXO A

**Resúmenes del Plan de presupuesto:
ARRA Jóvenes
ARRA Adultos
ARRA Trabajadores desplazados**

WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010

LWIA: Condado de Stanislaus

Modificación N.º 5

Fecha: 01/07/09

ARRA RESUMEN DEL PLAN DE PRESUPUESTO (Adultos o Trabajadores desplazados)

WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13)

TIPO DE PROGRAMA

- Código de subsidio 102 WIA IB-Adultos
 Código de subsidio 105 WIA IB-Trabajadores desplazados

IDENTIFICACIÓN DE LOS FONDOS		R970574 Subsidio menor
1. Año de asignación		2008
2. Asignación de fórmula		1,673,335
3. Ajuste de la asignación – Más o menos		
4. Transferencias – Más o menos		
5. TOTAL DE FONDOS DISPONIBLES (Filas 2 a 4)		1,673,335
TOTAL DEL PLAN DE LA CATEGORÍA ASIGNACIÓN DE COSTOS		
6. Servicios del programa (suma de Filas 6.A a 6.E)		1,634,687
A. Autoservicios básicos		
B. Servicios básicos registrados		100,288
C. Servicios intensivos		659,938
D. Servicios de capacitación		874,461
E. Otros		
7. Gestión (Fila 5 menos 6)		38,648
8. TOTAL (Fila 6 más 7)		1,673,335
PLAN TRIMESTRAL DEL TOTAL DE GASTOS (acumulativo desde el 17 de febrero de 2009)		
9. Septiembre de 2008		
10. Diciembre de 2008		
11. Marzo de 2009		0
12. Junio de 2009		60,112
13. Septiembre de 2009		173,927
14. Diciembre de 2009		328,448
15. Marzo de 2010		673,792
16. Junio de 2010		906,569
17. Septiembre de 2010		1,156,569
18. Diciembre de 2010		1,379,828
19. Marzo de 2011		1,673,335
20. Junio de 2011		1,673,335
PLAN DE COSTOS DE CUMPLIMIENTO (máximo 10%)		
21. % para Gastos de gestión (Fila 7/Fila 5)		2%

Brenda Douglas (209) 558-2121 20/1/2010
Persona de contacto, Título Teléfono Fecha de emisión

Comentarios:

¹ Consultar la Carta de la Guía de Empleo y Capacitación 14-08, Cambio 1 para obtener información respecto de recuperación y reasignación de fondos locales no asignados de la Ley de Reinversión y Recuperación Estadounidense y WIA.

WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010

LWIA:

Condado de Stanislaus

Modificación N.º 5

Fecha:

07/01/09

ARRA RESUMEN DEL PLAN DE PRESUPUESTO (Adultos o Trabajadores desplazados)

WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13)

TIPO DE PROGRAMA

- Código de subsidio 102 WIA IB-Adultos
 Código de subsidio 105 WIA IB-Trabajadores desplazados

IDENTIFICACIÓN DE LOS FONDOS		R970574 Subsidio menor
1. Año de asignación		2008
2. Asignación de fórmula		3,249,149
3. Ajuste de la asignación – Más o menos		
4. Transferencias – Más o menos		
5. TOTAL DE FONDOS DISPONIBLES (Filas 2 a 4)		3,249,149
TOTAL DEL PLAN DE LA CATEGORÍA ASIGNACIÓN DE COSTOS		
6. Servicios del programa (suma de filas 6.A a 6.E)		3,174,104
A. Autoservicios básicos		
B. Servicios básicos registrados		140,226
C. Servicios intensivos		1,351,517
D. Servicios de capacitación		1,682,361
E. Otros		
7. Gestión (Fila 5 menos 6)		75,045
8. TOTAL (Fila 6 más 7)		3,249,149
PLAN TRIMESTRAL DEL TOTAL DE GASTOS (acumulativo desde el 17 de febrero de 2009)		
9. Septiembre de 2008		
10. Diciembre de 2008		
11. Marzo de 2009		
12. Junio de 2009		43,347
13. Septiembre de 2009		222,418
14. Diciembre de 2009		679,478
15. Marzo de 2010		1,193,412
16. Junio de 2010		1,793,412
17. Septiembre de 2010		2,307,346
18. Diciembre de 2010		2,821,300
19. Marzo de 2011		3,249,149
20. Junio de 2011		3,249,149
PLAN DE COSTOS DE CUMPLIMIENTO (máximo 10%)		
21. % para Gastos de gestión (Fila 7/Fila 5)		2%

Brenda Douglas, Contadora III (209) 558-2121

20/1/2010

Persona de contacto, Título Teléfono

Fecha de emisión

Comentarios:

1 Consultar la Carta de la Guía de Empleo y Capacitación 14-08, Cambio 1 para obtener información respecto de recuperación y reasignación de fondos locales no asignados de la Ley de Reinversión y Recuperación Estadounidense y WIA.

WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010

LWIA: Condado de Stanislaus

Modificación N.º 5

Fecha: 01/07/09

ARRA RESUMEN DEL PLAN DE PRESUPUESTO (Jóvenes)

WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13)

TIPO DE PROGRAMA

Código de subsidio 103 WIA IB-Jóvenes

IDENTIFICACIÓN DE LOS FONDOS

R970574 Subsidio menor

1. Año de asignación	2008
2. Asignación de fórmula	3,885,095
3. Ajuste de asignación – Más o menos	
4. TOTAL DE FONDOS DISPONIBLES (Fila 2 más 3)	3,885,095

TOTAL DEL PLAN DE LA CATEGORÍA ASIGNACIÓN DE COSTOS

5. Servicios del programa (suma de filas 5A y 5B)	3,842,866
A. Escolares	1,334,989
B. No escolares (30%)	2,507,877
6. Gestión (Fila 4 menos 5)	42,229
7. TOTAL (Fila 5 más 6)	3,885,095

PLAN TRIMESTRAL DEL TOTAL DE GASTOS (acumulativo desde el 17 de febrero de 2009)

8. Junio de 2008	
9. Septiembre de 2008	
10. Diciembre de 2008	
11. Marzo de 2009	
12. Junio de 2009	688,083
13. Septiembre de 2009	2,594,568
14. Diciembre de 2009	2,683,523
15. Marzo de 2010	3,885,095
16. Junio de 2010	3,885,095
17. Septiembre de 2010	3,885,095
18. Diciembre de 2010	3,885,095
19. Marzo de 2011	3,885,095
20. Junio de 2011	3,885,095

PLAN DE COSTOS DE CUMPLIMIENTO

21. % para Gastos de gestión (Fila 6/Fila 4)	1%
--	----

Brenda Douglas, Contadora III (209) 558-2121
Persona de contacto, Título Teléfono

20/1/2010
Fecha de emisión

Comentarios:

1 Consultar 20 CFR Parte 667.160 y WIA Directiva WIAD01-10 como guía e información respecto de las tasas de obligaciones locales y procedimientos y políticas de reasignación y recuperación.

ANEXO B

Resúmenes de participantes del plan (PPS)

Título 1B PPS

ARRA PPS (Adultos y Trabajadores desplazados)

ARRA PPS (Jóvenes)

WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010

LWIA: **Condado de Stanislaus**

Modificación N.º 5

Fecha
a 01/07/09

TÍTULO IB RESUMEN DE PARTICIPANTES DEL PLAN

WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13); TEGL 17-05

Planifique la cantidad de individuos que están en cada categoría.

Totales para AP 2009 (desde el 01/07/09 hasta el 30/06/10, incl.)	ADULTOS	TRABAJADORES DESPLAZADOS	JÓVENES
1. Participantes registrados transportados desde AP 2008	318	387	
2. Nuevos participantes registrados para AP 2009	360	314	453
3. Total de participantes registrados para AP 2009 (Fila 1 más 2)	678	701	453
4. Salientes para AP 2009	339	298	453
5. Participantes registrados transportados al AP 2010 (Fila 3 menos 4)	339	403	

SERVICIOS DEL PROGRAMA

6. Autoservicios básicos	6,396	6,560	
7. Servicios básicos registrados	678	701	
8. Servicios intensivos	678	701	
9. Servicios de capacitación	119	112	

MEDIDAS PARA JÓVENES

10. Alfabetización y/o logro de nociones numéricas			69
11. Obtención del diploma de Escuela Secundaria, GED o Certificado			63

ESTADO DE EGRESO

12. Ingreso a empleo	244	240	148
12A. Relacionado con capacitación	112	97	107
13. Sigue bajo suspensión temporal por el empleador		6	
14. Ingreso a servicio militar			5
15. Ingreso a capacitación avanzada			25
16. Ingreso a educación postsecundaria			101
17. Ingreso a programa de aprendizaje			
18. Retorno a escuela secundaria			
19. Egreso por otros motivos	20	15	174

Phyllis Garrett, Analista de Fuerza de trabajo

209-558-2119

20/1/2010

Persona de contacto, Título

Teléfono

Fecha de emisión

Comentarios:

**WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010**

LWIA:

Condado de Stanislaus**Modificación N.º 5**

Fecha:

01/07/09**ARRA RESUMEN DE PARTICIPANTES DEL PLAN** (Adultos y Trabajadores desplazados)
WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13); TEGL 17-05

Planifique la cantidad de individuos que están en cada categoría.

Totales para AP 2009 (desde el 01/07/09 hasta el 30/06/10, incl.)	ADULTOS	TRABAJADORES DESPLAZADOS
1. Participantes registrados transportados desde AP 2008	24	33
2. Nuevos participantes registrados para AP 2009	95	210
3. Total de participantes registrados para AP 2009 (Fila 1 más 2)	119	243
4. Salientes para AP 2009		
5. Participantes registrados transportados al AP 2010 (Fila 3 menos 4)	119	243

SERVICIOS DEL PROGRAMA

6. Autoservicios básicos	1,148	2,296
7. Servicios básicos registrados	119	243
8. Servicios intensivos	119	243
9. Servicios de capacitación	94	206

MEDIDAS PARA JÓVENES

10. Alfabetización y/o logro de nociones numéricas		
11. Obtención del diploma de Escuela Secundaria, GED o Certificado		

ESTADO DE EGRESO

12. Ingreso a empleo		
12A. Relacionado con capacitación		
13. Sigue bajo suspensión temporal por el empleador		
14. Ingreso a servicio militar		
15. Ingreso a capacitación avanzada		
16. Ingreso a educación postsecundaria		
17. Ingreso a programa de aprendizaje		
18. Retorno a escuela secundaria		
19. Egreso por otros motivos	1	2

Phyllis Garrett, Analista de Fuerza de Trabajo

209-558-2119

20/1/2010

Persona de contacto, Título

Teléfono

Fecha de emisión

Comentarios:

<input checked="" type="checkbox"/>	WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010	LWIA:	<u>Condado de Stanislaus</u>
<input type="checkbox"/>	Modificación N.º 5	Fecha:	<u>01/07/09</u>

ARRA RESUMEN DE PARTICIPANTES DEL PLAN

WIA 118; 20 CFR 661.350(a)(13); TEGL 17-05

Planifique la cantidad de individuos que están en cada categoría.

Totales para AP 2009 (desde el 01/07/09 hasta el 30/06/10, incl.)	JÓVENES	P. ESTIVAL PARA JÓVENES
1. Participantes registrados transportados desde AP 2008		885
2. Nuevos participantes registrados para AP 2009	144	60
3. Total de participantes registrados para AP 2009 (Fila 1 más 2)	144	945
4. Salientes para AP 2009	144	945
5. Participantes registrados transportados al AP 2010 (Fila 3 menos 4)		

SERVICIOS DEL PROGRAMA		
6. Autoservicios básicos		
7. Servicios básicos registrados		
8. Servicios intensivos		
9. Servicios de capacitación		

MEDIDAS PARA JÓVENES		
10. Alfabetización y/o logro de nociones numéricas	22	
11. Alfabetización y/o logro de nociones numéricas	20	
12. Logro de una preparación para el puesto de trabajo		830

ESTADO DE EGRESO		
13. Ingreso a empleo	47	23
13A. Relacionado con capacitación	34	7
14. Sigue bajo suspensión temporal por el empleador		
15. Ingreso a servicio militar	2	
16. Ingreso a capacitación avanzada	8	
17. Ingreso a educación postsecundaria	32	23
18. Ingreso a programa de aprendizaje		
19. Retorno a escuela secundaria		84
20. Egreso por otros motivos	55	868

Phyllis Garrett, Analista de Fuerza de trabajo
 Persona de contacto, Título

209-558-2119
 Teléfono

20/1/2010
 Fecha de emisión

Comentarios:

ANEXO C

Niveles gestionados de tabla de desempeño Título 1B – Local y Estatal

WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010
Modificación

LWIA: Condado de Stanislaus

N.º 5

Fecha: 01/07/2009

Ley de Inversión en Fuerza de Trabajo TÍTULO IB

NIVELES GESTIONADOS ESTATALES DE DESEMPEÑO¹

Requisito de WIA en Artículo 136(b) ²	AP 2007-2008	AP 2008-2009	AP 2009–2010
Adultos			
Tasa de ingreso a empleo	77%	78%	65%
Tasa de retención de empleo	82%	83%	81%
Ganancias promedio	\$12,400	\$12,500	\$12,500
Trabajadores desplazados			
Tasa de ingreso a empleo	85%	86%	81%
Tasa de retención de empleo	87%	88%	83%
Ganancias promedio	\$15,800	\$15,900	\$14,900
Jóvenes (14 a 21 años)			
Ubicación en empleo o educación	65%	67%	63%
Obtención de diploma o certificado	45%	47%	47%
Alfabetización y obtención de nociones numéricas	15%	30%	30%

NIVELES GESTIONADOS LOCALES DE DESEMPEÑO¹

Requisito de WIA en Artículo 136(c) ²	AP 2007-2008	AP 2008-2009	AP 2009–2010
Adultos			
Tasa de ingreso a empleo	70.0%	70.0%	a confirmar
Tasa de retención de empleo	74.0%	74.0%	a confirmar
Ganancias promedio	\$10,800	\$10,800	a confirmar
Trabajadores desplazados			
Tasa de ingreso a empleo	79.5%	79.5%	a confirmar
Tasa de retención de empleo	82.5%	82.5%	a confirmar
Ganancias promedio	\$12,500	\$12,500	a confirmar
Jóvenes (14 a 21 años)			
Ubicación en empleo o educación	65%	65.0%	a confirmar
Obtención de diploma o certificado	45%	45.0%	a confirmar
Alfabetización y obtención de nociones numéricas	15%	15.0%	a confirmar

1 La Guía sobre desempeño local y estatal puede encontrarse en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (*Department of Labor, DOL*), sitio web: [Employment and Training Administration](#). Las Cartas de Guía de Empleo y Capacitación específicas (*Training and Employment Guidance Letters, TEGL*) incluyen entre otros 8-99, 11-01 y 17-05. Como guía adicional, ver Directivas para Servicios Laborales WSD08-1 y WSD08-6 y Aviso de Información para Servicios Laborales WSIN07-33.

2 Según WSIN07-33, la Administración de Capacitación y Empleo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aprobó la solicitud de renuncia de California para pasar de las medidas legales de desempeño estipuladas en el artículo 136 de la WIA a las medidas comunes de desempeño definidas en TEGL 17-05. Esta renuncia se aprobó inicialmente para los Años del Programa (AP) 2007-2008 y 2008-2009. Según TEGL 14-08, esta renuncia se aprobó para el AP 2009-2010.

ANEXO D

Niveles gestionados de tabla de desempeño ARRA – Local y Estatal

WIA Modificación del Plan Local AP 2009–2010

LWIA: Condado de Stanislaus

Modificación N.º 5

Fecha: 01/07/2009

LEY DE RECUPERACIÓN Y REINVERSIÓN ESTADOUNIDENSE

NIVELES GESTIONADOS ESTATALES DE DESEMPEÑO

Requisito de WIA en Artículo 136(b) ²	AP 2009–2010
Adultos	
Tasa de ingreso a empleo	65%
Tasa de retención de empleo	81%
Ganancias promedio	\$12,500
Trabajadores desplazados	
Tasa de ingreso a empleo	81%
Tasa de retención de empleo	83%
Ganancias promedio	\$14,900
Jóvenes (14 a 24 años)³	
Ubicación en empleo o educación	63%
Obtención de un diploma o certificado	47%
Alfabetización y obtención de nociones numéricas	30%

NIVELES GESTIONADOS LOCALES DE DESEMPEÑO

Requisito de WIA en Artículo 136(b) ¹	AP 2009–2010
Adultos	
Tasa de ingreso a empleo	a confirmar
Tasa de retención de empleo	a confirmar
Ganancias promedio	a confirmar
Trabajadores desplazados	
Tasa de ingreso a empleo	a confirmar
Tasa de retención de empleo	a confirmar
Ganancias promedio	a confirmar
Jóvenes (14 a 24 años)²	
Ubicación en empleo o educación	a confirmar
Obtención de un diploma o certificado	a confirmar
Alfabetización y obtención de nociones numéricas	a confirmar

² Según WSIN07-33, la Administración de Capacitación y Empleo del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aprobó la solicitud de renuncia de California para pasar de las medidas legales de desempeño estipuladas en el artículo 136 de la WIA a las medidas comunes definidas en TEGl 17-05. Esta renuncia se aprobó inicialmente para los Años del programa (AP) 2007-2008 y 2008-2009. Según TEGl 14-08, esta renuncia se aprobó para el AP 2009-2010.

³ Para fines de elegibilidad conforme a la Ley de Recuperación y Reinversión Estadounidense, la expresión "joven elegible" incluye a individuos de 14 a 24 años de edad.

ANEXO E

Listado de beneficiarios de subsidios locales

**Formularios de Presupuesto, Participación y Desempeño
ESTADO DE CALIFORNIA
LISTADO DE BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS LOCALES**
[WIA Artículos 117(d)(3)(B)(i) y 118(b)(8)]

(Nombre del Área Local de Inversión en Fuerza de Trabajo)

Condado de Stanislaus

ENTIDAD	ORGANIZACIÓN	CONTACTO (NOMBRE/TÍTULO)	DIRECCIÓN POSTAL (CALLE, CIUDAD, CÓD. POSTAL)	TELÉFONO, FAX, CORREO ELECTRÓNICO
Beneficiario del subsidio (o Sub beneficiario, si corresponde)	Alliance	Jeffrey Rowe Director	Casilla de correo 3389 251 E. Hackett Road Modesto, California 95353-3389	(209) 558-2113 FAX: (209) 558-2164 rowej@stanalliance.com
Agente Fiscal	Alliance Worknet	Jeffrey Rowe Director	Casilla de correo 3389 251 E. Hackett Road Modesto, California 95353-3389	(209) 558-2113 FAX: (209) 558-2164 rowej@stanalliance.com
Administrador del Área Local	Alliance Worknet	Jeffrey Rowe Director	Casilla de correo 3389 251 E. Hackett Road Modesto, California 95353-3389	(209) 558-2113 FAX: (209) 558-2164 rowej@stanalliance.com
Administrador suplente del Área Local	Alliance	Bill Bassitt CEO, De Alliance	P.O Box 3091 1010 10th Street, Ste 1400 Modesto, CA 95353-3091	(209) 567-4992 FAX: (209) 567-4944 bassittb@stanalliance.com

Firma: _____

Funcionario Titular Electo

Fecha

Si se ha designado a un Sub beneficiario de subsidios locales, presentar una copia del acuerdo entre el Funcionario Titular Electo y el Sub beneficiario. El acuerdo definirá los roles y responsabilidades de cada uno, incluida la autoridad que suscribe.

ANEXO F

Copias de los MOU para cada socio integrado

ANEXO G

Comentarios Públicos

ANEXO H

PLAN LOCAL 2009 AARA
2009 AARA LOCAL PLAN