



ÁREA LOCAL BAYAMÓN - COMERÍO

PLAN LOCAL BAYAMÓN-COMERÍO 2024-2028



PLAN LOCAL BAYAMÓN-COMERÍO

TABLA DE CONTENIDO

Carta de tramite	
Certificación de la Junta Local	
Listado de Tablas.....	4
Lista de Figuras.....	3
Narrativo Plan - Plantilla Guía Estatal	
Introducción.....	2
1. Planificación Estratégica: Análisis de la Fuerza Laboral del Área Local...5	
2. Planificación Estratégica: Visión y Metas	26
3. Planificación Operacional: Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local y Estrategias de Inversión	40
4. Planificación Operacional: Sistema Local de Prestación de Servicios...68	
5. Cumplimiento	102
Anejos	
Anejo A: Modelo de Carta de Presentación del Plan	

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Población y Características.....	5
Tabla 2. Nivel de Pobreza- Bayamón Municipio.....	6
Tabla 3. Nivel de Educación de la Clientela del Área Local	7
Tabla 4. Nivel Educación Por Grados - Municipio de Comerio	7
Tabla 5. Nivel Educación Por Grados - Municipio de Bayamón	8
Tabla 6. Industrias Principales - Puerto Rico -2018-2028.....	9
Tabla 7. Composición Industrial -Bayamón	11
Tabla 8. Composición Industrial - Comerío	12
Tabla 9. Las Cinco Ocupaciones de Mayor Reclutamiento 2022	13
Tabla 10. Destrezas más importantes en un empleado	14
Tabla 11. Ocupaciones en Demanda 2020-2030	15
Tabla 12. 10 Ocupaciones de Mayor Aumento en Empleos Nuevos 2020-2030.....	16
Tabla 13. Proyecciones empleo por Grupo Principal 2020-2030.....	17
Tabla 14. Proyecciones empleo por Grupo Industria Principal 2020-2030.....	18
Tabla 15. Trabajadores Afectados por Efecto del COVID 2020.....	20
Tabla 16. Empleo y Desempleo - Área Local Bayamón-Comerío.....	21
Tabla 17. Metas Negociables y Futuras 2023-2027- Bayamón-Comerío.....	38

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama Junta Local Bayamón-Comerío.....	41
Figura 2. Comités de la Junta Local.....	43
Figura 3. Descripción Organizacional del Sistema de Prestación de Servicios.....	69

NARRATIVO PLAN - PLANTILLA GUIA ESTATAL

INTRODUCCIÓN

La Junta Local de Desarrollo Laboral Bayamón-Comerío ha llevado a cabo según requerido el proceso de trabajo para presentar en este documento su visión, metas de trabajo, su estructura para llevar a cabo su propósito de servir a la clientela elegible a los beneficios de la Ley de Innovación y de Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA). Funciones que llevará a cabo en completa coordinación con todos los socios y componentes del Sistema de Desarrollo Laboral.

Hemos cumplido con todos los elementos especificados en la plantilla de este Plan Local, diseñada por el Programa de Desarrollo Laboral (PDL) del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC).



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

1.1. Identificar la composición de la población y de la fuerza laboral del Área Local.

En la tabla que sigue incluimos el detalle de la población de ambos municipios y la población potencialmente elegible para los programas del Título I de la WIOA y del Centro de Gestión Única.

Tabla 1

POBLACION Y CARACTERISTICAS

BAYAMÓN						
EDAD	US CENSUS - 1 ABRIL 2020			CENSUS- ESTIMADO POBL 2022		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Todos	185,187	86,826	98,361	181,577	84,658	96,919
Población Elegible						
14-17	8,210	4,251	3,959	7,754	4,078	3,676
18-24	17,384	9,146	8,238	16,354	8,586	7,768
Total Jov	25,594	13,397	12,197	24,108	12,664	11,444
A - 25-64	94,774	44,776	49,998	92,831	43,850	48,981
65 o mas	42,586	17,293	25,293	44,453	17,873	26,580
Elegibles	162,954			161,392		
COMERÍO						
EDAD	US CENSUS - 1 ABRIL 2020			CENSUS- ESTIMADO POBL 2022		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Todos	18,883	9,345	9,538	18,619 (10.25%)	9,196	9,423
Población Elegible						
14-17	906	469	437	926	462	464
18-24	1,736	896	840	1,598	824	774
Total Jov	2,642	1,365	1,277	2,524	1,286	1,238
A - 25-64	9,972	4,987	4,985	9,892	4,968	4,924
65 o mas	3,724	1,683	2,041	3,996	1,787	2,209
Elegibles	16,338			16,412		
Área Local Bayamón-Comerío - Población Total						
EDAD	US CENSUS - 1 ABRIL 2020			CENSUS- ESTIMADO POBL 2022		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Todos	204,070	96,171	107,899	200,196	93,854	106,342

Fuente: Instituto de Estadísticas de PR, US Census Bureau, 2020-5 Year Estimates

Según se presenta en la tabla de características demográficas, se estimó la población de Bayamón al 2022 en 181,577 personas y la de Comerío en 18,619 para un total del ALDL en 200,196. Las mujeres constituyen un 53% de la población del Área Local.

La población potencialmente elegible para los programas, basado en edad es de un total estimado de 177,804 personas.

La población de los municipios de Bayamón y Comerío siguen la tendencia de Puerto Rico de disminución.

El nivel de pobreza para los dos municipios varia enormemente, se estima el nivel de pobreza de Bayamón en 34.8% vs el de Comerío en un 53.3% y un dato adicional a través de la Fundación Por Pobreza es que Comerío tiene un 69% de pobreza infantil.

Tabla 2

Bayamón Municipio

POPULATION FOR WHOM POVERTY STATUS IS DETERMINED	BELOW POVERTY LEVEL TOTAL ESTIMATE	TOTAL PERCENTAGE ESTIMATE
2020	57,651	34.1
2021	61,089	33.7
2022	62,443	34.8

Fuente: Instituto de Estadísticas de PR, US Census Bureau, 2020-5 Year Estimates

Comerío Municipio

POPULATION FOR WHOM POVERTY STATUS IS DETERMINED	BELOW POVERTY LEVEL TOTAL ESTIMATE	TOTAL PERCENTAGE ESTIMATE
2022	10,985	59%
Pobreza Infantil*		69%

Fuente: US Census Bureau, 2022 American Community Survey, 5 Year Estimates

*Fundación Por Pobreza/Pobreza Infantil 2022

Nivel de Educación de la clientela del Área Local

El nivel educativo de la población de Bayamón y Comerío reflejan una gran diferencia para las edades de 25 años o más:

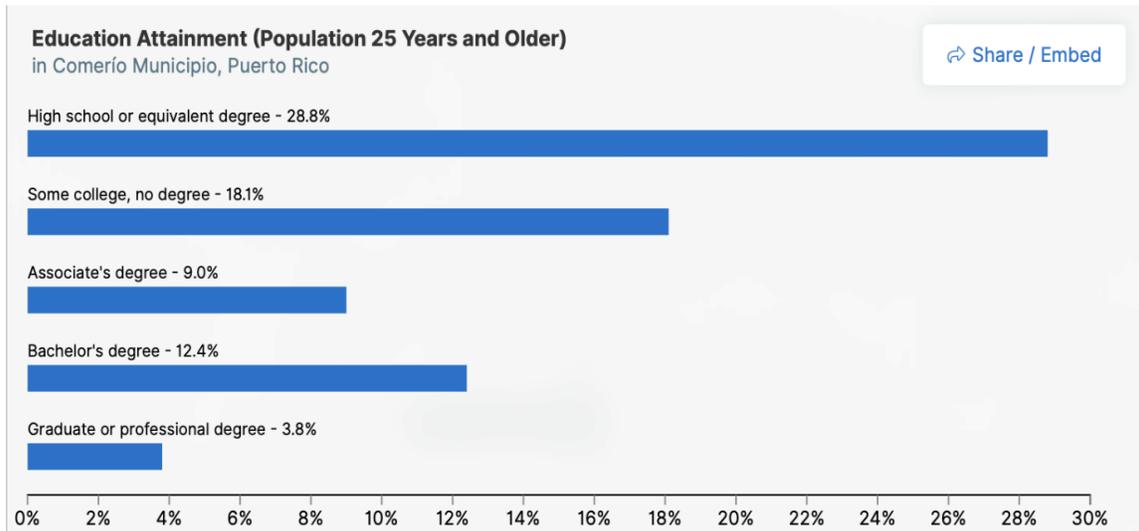
Tabla 3

Nivel Educación	Bayamón	Comerío
Escuela Superior	83.4%	72.0%
Bachillerato	30.8%	16.1%

Fuente: US Census, Educational Profile 2018-22

Tabla 4

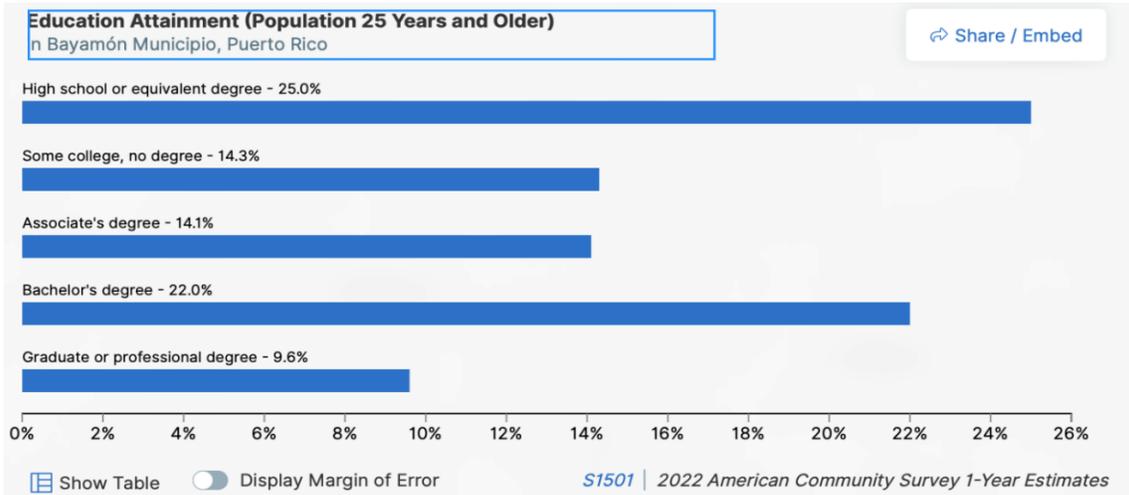
Nivel Educación Grados- Municipio de Comerío



Fuente: US Census, Educational Profile 2018-22

Tabla 5

Nivel Educación Grados- Municipio de Bayamón



Análisis del Mercado de empleo de los Municipios del Área Local Bayamón-Comerío

Para el análisis del mercado laboral es necesario estudiar cuales son las tendencias de crecimiento por ocupaciones en los próximos cinco a diez años, pero es totalmente necesario estudiar y conocer la composición industrial del área donde se mueve y busca empleo la población que compone la fuerza laboral del Área. ¿Dónde podrá trabajar?

En delante presentamos datos de proyecciones de empleo, composición industrial de los municipios que componen el ALDL y luego las proyecciones de crecimiento y ocupaciones que se vislumbra tendrán crecimiento.

- **Proyecciones de Empleo por Grupo Industria Principal:**

Los grupos de Industrias principales con mayor número de empleos y crecimiento proyectado para Puerto Rico del 2018 al 2028 son:

Tabla 6

Tipo de Industria	Número de Empleos al 2028	Aumento Porcentual
Servicios de Salud y asistencia social	7,978	18.49
Servicios Administrativos, administración Desperdicios	3,919	11.49
Recreación, Alojamiento y otros servicios (excepto gobierno)	5,032	10.01
Comercio al Detal	11,577	6.02

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Se excluyó Gobierno como Industria.

- **Composición Industrial del Área Local Bayamón-Comerio Promedio Anual 2022 y perspectivas:**

Para el año natural 2022 el empleo promedio fue de 56,709. Las industrias con mayor empleo en orden de importancia fueron: Comercio al detal 11,397; Administración Pública con un total de 7,179 y Servicios de Salud y Asistencia Social con 6,985 empleos.

El total de salarios pagados por las industrias en el Área Local fue de \$1,660,010,698. Los salarios mayores por industria fueron:

- Comercio al detal: \$304,899,796
- Administración Pública: \$246,343,357

- Servicios de Salud y Asistencia Social: \$212,107,974
- Comercio al por Mayor: \$201,410,111

El Salario promedio anual por trabajador para el 2022, del Área Local fue de \$29,273.

- **Composición Industrial Por Municipios del Área Local, al Tercer Trimestre 2023 y perspectivas:**

Los datos más recientes de composición industrial publicados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), en el Estudio del Censo Trimestral de Empleo y Salarios, en la Composición Industrial del Segundo Trimestre de 2023, para Bayamón hubo un empleo promedio de 53,151 con 3,185 unidades registradas con salarios totales de \$409,101,079 y un salario promedio de \$7,697.00

El Municipio de Comerío alcanzó un empleo promedio de 1,842 en el Tercer Trimestre del 2023, a base de 140 unidades registradas del mismo Estudio con salarios totales de \$10,937,613 y un salario promedio de \$5,939, lo cual refleja un tenue aumento en todos los renglones, al comparar con el Año 2022. Este Municipio, tuvo en 2017, una disminución de 367 puestos en las Ocupaciones de Comercio al Detal y para el 2018, hubo otra en el mismo renglón de 106 empleos; sin embargo, presentó un aumento en el 2021 y ahora en el Tercer Trimestre del 2022 vuelve reflejar un leve aumento.

Hacemos notar que, para Comerío, todos los datos, nos describen un cuadro difícil ya que no se refleja un aumento real en el mercado de empleo, pues hubo un aumento en las ocupaciones de Administración Pública o sea gobierno, que realmente para Puerto Rico está en disminución. Adiestrar en ocupaciones que tengan posibilidad de empleo de crecimiento es difícil pues no están en crecimiento en la composición municipal. El sector de la Construcción es la 5ta. industria, sin embargo, el empleo en esta es insignificante al comparar con otros municipios de la montaña. Las Ocupaciones en Agricultura, que se esperaba aumento se ha quedado estancada en crecimiento.

La Composición Industrial de mayor empleo, para el Tercer Trimestre del 2023, según el Municipio fue la siguiente:

Tabla 7

**Composición Industrial – 5 Industrias Principales
 Empleo en BAYAMÓN – Tercer Trimestre 2023**

Industria	NAICS	Empleo Promedio
Comercio al Detal	44 – 45	10,627
Administración Pública	92	6,753
Servicios de Salud y Asistencia Social	62	6,527
Servicios Educativos	61	5340
Alojamiento y Servicios de Alimentos	72	5,190

Fuente: Composición Industrial por Municipio (Tercer Trimestre 2023) Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Tabla 8

**Composición Industrial – 5 Industrias Principales
Empleo en COMERÍO – Tercer Trimestre 2023**

Industria	NAICS	Empleo Promedio
Administración Pública	92	436
Servicios Educativos	61	392
Comercio al Detal	44 – 45	387
Servicios de Salud y Asistencia Social	62	203
Construcción	23	63

Fuente: Composición Industrial por Municipio (Tercer Trimestre 2023), Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Resumen industrias:

Como podemos observar de la comparable de las tablas anteriores, en términos de Industrias con Mayor Crecimiento e Industrias con Mayor Aumento de Empleo, hay sus diferencias entre los Municipios:

- En el caso de Bayamón, hay una coincidencia en términos de tres (3) de las Industrias con Mayor Crecimiento y con las cinco (5) primeros empleadores del área. Hay una excepción es el empleo en la Administración Pública.

En torno a las ocupaciones e Industrias con Mayor Aumento de Empleo, todas están en la Composición Industrial Principal de Bayamón; no así, en las de Comerío. En Comerío se ve potencial en la construcción, aunque leve, se debe trabajar con este sector, para su desarrollo.

Tabla 9
Las Cinco Ocupaciones de Mayor Reclutamiento en el 2022

OCUPACION	2022	2021
Vendedores Minoristas	7.7	11.3
Trabajadores de comidas rápidas y Dependientes de mostrador	6.3	4.9
Cajeros	4.7	5.2
Cocineros de Comidas Rápidas	3.6	0.4
Representantes de Servicio al Cliente	3.5	5.1

TABLA 10

Destrezas más Importantes en un Empleado

Destrezas	Por ciento	
	2022	2021
Puntualidad y responsabilidad	82.7	83.9
Capacidad para seguir instrucciones	78.1	75.1
Capacidad para trabajar en equipo	67.4	68.8
Comunicación oral y escrita	61.0	60.9
Capacidad de aprendizaje	57.1	54.5
Habilidad para ofrecer servicio al cliente	53.0	54.0
Capacidad para trabajar bajo presión	38.7	41.1
Habilidad para trabajar con supervisión mínima	37.5	36.9
Habilidad para identificar y solucionar problemas	37.1	36.8
Habilidad para anticipar y evitar problemas	35.9	34.4
Capacidad para tomar decisiones	32.9	31.9
Auto motivación, iniciativa propia y dinamismo	28.9	27.2
Familiaridad con el uso de la computadora	22.7	21.7
Capacidad para determinar prioridades y cumplir con itinerarios	22.3	21.1
Destrezas matemáticas	20.7	18.7
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y exigencias	19.7	18.6
Capacidad para realizar tareas repetitivas	17.6	16.2
Pensamiento crítico	15.8	17.0
Destrezas interpersonales	15.7	16.5
Ser minucioso en el trabajo	15.2	17.9
Dominio del idioma inglés	14.9	16.0
Liderazgo	14.7	16.5
Conocimiento técnico o académico	10.8	9.1
Agilidad para operar maquinaria y equipo	10.4	12.9
Capacidad para organizar, planificar y manejar recursos	10.4	10.0
Orientación hacia la obtención de resultados	10.4	10.6
Conocimiento de la tecnología de información	9.8	10.3
Destrezas físicas y manipulativas	7.7	6.5
Creatividad e innovación	6.3	4.9
Capacidad de negociación	5.8	6.1

Fuente: DTRH, Destrezas y Ocupaciones en Demanda 2022, Publicado 2023

Fuente: **Educación y habilidades de los trabajadores**, DTRH, Destrezas y Ocupaciones en Demanda 2022, (Publicado 2023)

Ocupaciones en Demanda para el Área Local al 2030

El ALDL Bayamón-Comerío se caracteriza por un mercado donde se resaltan como empleadores las industrias de Ventas al detal, Servicios Educativos y Servicios de salud y Asistencia Social.

Según el estudio de proyecciones a largo plazo del DTRH, en las 10 ocupaciones de mayor crecimiento se resalta que todas excepto una, no requieren credencial de educación formal de grado asociado o bachillerato. Todas son de las necesarias a las industrias de mayor representación en el mercado del área.

TABLA 11

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL BAYAMÓN-COMERIO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
LAS 10 OCUPACIONES DE MAYOR CRECIMIENTO EN EL EMPLEO*
2020-2030

Rango	Código SOC	Ocupación* Título SOC	Empleo		Cambio (2020-2030)		Puestos Vacantes Anuales				Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	Salario por Hora (\$) 2022		
			2020	Proyectado 2030	Empleo	Porcentual	Salidas de la Fuerza Laboral	Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total				Promedio	Básico	Experiencia
1	35-3031	Camareros y Camareras	471	630	159	33.76	40	66	16	122	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$10.83	\$8.99	\$11.76
2	29-2052	Técnicos de Farmacia	343	455	112	32.65	11	17	11	39	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	\$15.37	\$9.75	\$18.17
3	35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	1,848	2,376	528	28.57	205	223	53	481	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$9.31	\$8.64	\$9.64
4	47-2061	Obreros de la Construcción	217	270	53	24.42	7	16	5	28	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$10.24	\$8.70	\$11.00
5	11-3031	Gerentes Financieros	229	280	51	22.27	5	13	5	23	Grado de Bachillerato	5 años o más	Ninguna	\$41.83	\$22.88	\$51.31
6	41-2031	Vendedores Minoristas	3,197	3,898	701	21.93	198	293	70	561	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$11.01	\$9.02	\$12.01
7	31-1120	Auxiliares de Atención en el Hogar y de Cuidado Personal	383	467	84	21.93	27	24	8	59	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$9.18	\$8.50	\$9.52
8	43-6013	Secretarios de Médicos y Asistentes Administrativos	788	928	160	20.83	43	47	16	106	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	\$10.23	\$8.90	\$10.90
9	33-9032	Guardias de Seguridad	1,385	1,650	265	19.13	80	118	26	224	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$8.94	\$8.50	\$9.17
10	53-7065	Repositoros y Preparadores de Órdenes de Pedido	1,449	1,695	246	16.98	90	153	25	268	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$12.32	\$9.10	\$13.93

*Esta tabla incluye ocupaciones con un mínimo de 200 empleos en el 2020.

*Ocupaciones con mayor crecimiento en el empleo = crecimiento porcentual en empleos proyectados, una medida de cuán rápido una ocupación se espera genere empleos. Estas 10 ocupaciones son proyectadas con el más rápido crecimiento durante el periodo de 2020 al 2030.

En las ocupaciones de mayor aumento en empleo resaltan las ocupaciones en Técnicos de Farmacia que solo requiere diploma de escuela superior y adiestramiento en el empleo.

Tabla 12

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL BAYAMÓN-COMERIO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN

LAS 10 OCUPACIONES CON MAYOR AUMENTO EN EMPLEOS NUEVOS*

2020-2030

Código SOC	Ocupación*	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030	Cambio (2020-2030)		Salidas de la Fuerza Laboral	Puestos Vacantes Anuales			Educación comúnmente requerida para emplearse	Experiencia de trabajo en ocupaciones similares	Adiestramiento comúnmente ofrecido en el trabajo para capacitación	Salario por Hora (\$) 2022		
				Empleo	Porcentual		Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total				Promedio	Básico	Experiencia
41-2031	Vendedores Minoristas	3,197	3,898	701	21.93	198	293	70	561	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$11.01	\$9.02	\$12.01
35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	1,848	2,376	528	28.57	205	223	53	481	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$9.31	\$8.64	\$9.64
33-9032	Guardias de Seguridad	1,385	1,650	265	19.13	80	118	26	224	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$8.94	\$8.50	\$9.17
53-7065	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	1,449	1,695	246	16.98	90	153	25	268	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$12.32	\$9.10	\$13.93
29-1141	Enfermeros Graduados	1,388	1,559	171	12.32	39	37	17	93	Grado de Bachillerato	Ninguna	Ninguna	\$18.09	\$13.94	\$20.16
41-1011	Supervisores Directos de Trabajadores de Ventas Minoristas	1,223	1,385	162	13.25	46	90	16	152	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Menos de 5 años	Ninguna	\$15.29	\$9.90	\$17.99
43-6013	Secretarios de Médicos y Asistentes Administrativos	768	928	160	20.83	43	47	16	106	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	\$10.23	\$8.90	\$10.90
35-3031	Camareros y Camareras	471	630	159	33.76	40	66	16	122	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$10.83	\$8.99	\$11.76
29-2052	Técnicos de Farmacia	343	455	112	32.65	11	17	11	39	Diploma de Escuela Superior o su equivalente	Ninguna	Adiestramiento a tiempo moderado en el trabajo	\$15.37	\$9.75	\$18.17
41-2011	Cajeros	1,907	2,008	101	5.30	166	187	10	363	No requiere credencial de educación formal	Ninguna	Adiestramiento a corto plazo en el trabajo	\$11.22	\$8.96	\$12.35

ND = No Disponible

*Ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos = crecimiento numérico en empleos proyectados, una medida de cuantos nuevos empleos se espera que se añadan en cada ocupación. Estas 10 ocupaciones son proyectadas que ganen el mayor número de empleos nuevos durante el periodo de 2020 al 2030.

En términos de proyecciones de empleo por grupo ocupacional las de mas empleo estimado al 2030 para el AL se encuentran las siguientes:

- Ventas y ocupaciones relacionadas con un aumento de 14.73%
- Ocupaciones relacionadas con ocupaciones de preparación de alimentos con un aumento de 24.01%. Sin embargo, son las ocupaciones de más bajos salarios.

Tabla 13
ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL BAYAMÓN-COMERIO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR OCUPACIÓN
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO OCUPACIONAL PRINCIPAL
2020-2030

Código SOC	Grupo Ocupacional*	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030	Cambio (2020-2030)		Salidas de la Fuerza Laboral	Puestos Vacantes Anuales			Salario por Hora (\$) 2022		
				Empleo	Porcentual		Transferencias Ocupacionales	Crecimiento	Total	Promedio	Básico	Experiencia
00-0000	Todas las Ocupaciones	54,592	59,229	4,637	8.49	2,569	3,827	464	6,860	\$14.74	\$8.88	\$17.67
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	2,975	3,107	132	4.44	74	161	13	248	\$37.89	\$18.61	\$47.53
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	3,454	3,384	-70	-2.03	94	198	-7	285	\$19.89	\$10.38	\$24.65
15-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	605	581	-24	-3.97	12	30	-2	40	\$23.07	\$11.65	\$28.77
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	645	652	7	1.09	18	35	1	54	\$28.48	\$16.27	\$34.59
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	304	310	6	1.97	7	22	1	30	\$22.45	\$11.60	\$27.87
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	850	878	28	3.29	31	61	3	95	\$14.74	\$9.89	\$17.17
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	4,084	3,932	-152	-3.72	164	184	-15	333	\$17.77	\$9.83	\$21.74
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	289	305	16	5.54	10	19	2	31	\$17.90	\$11.22	\$21.23
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	3,619	4,103	484	13.37	100	125	48	273	\$19.59	\$10.94	\$23.92
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	744	884	140	18.82	47	52	14	113	\$10.51	\$8.68	\$11.42
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	2,373	2,512	139	5.86	122	173	14	309	\$9.66	\$8.50	\$10.24
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	4,327	5,366	1,039	24.01	385	493	104	982	\$10.27	\$8.71	\$11.05
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	1,476	1,568	92	6.23	86	112	9	207	\$10.45	\$8.77	\$11.29
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	686	794	108	15.74	47	55	11	113	\$11.15	\$8.77	\$12.34
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	9,478	10,874	1,396	14.73	547	796	140	1,483	\$12.79	\$9.03	\$14.67
43-0000	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	7,681	7,601	-80	-1.04	355	461	-8	808	\$12.50	\$8.83	\$14.33
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	1,203	1,396	193	16.04	38	94	19	151	\$12.31	\$8.95	\$13.98
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	1,923	2,084	161	8.37	63	132	16	211	\$12.76	\$8.65	\$14.82
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	2,121	2,312	191	9.01	91	160	19	270	\$11.47	\$8.74	\$12.84
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	5,095	5,848	753	14.78	260	436	75	771	\$11.58	\$8.81	\$12.97

*Debido a la confidencialidad hay grupos ocupacionales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

En las proyecciones de empleo por grupo de industria principal el grupo industrial de Comercio al Detal es el de más empleo, 17.19% crecimiento, seguido por Servicios de Salud y Asistencia Social con 15.06%.

Tabla 14

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL BAYAMÓN-COMERIO - PROYECCIONES A LARGO PLAZO POR INDUSTRIA
PROYECCIONES DE EMPLEO POR GRUPO DE INDUSTRIA PRINCIPAL
2020-2030

Código NAICS	Grupo Industrial*	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030	Cambio (2020-2030)	
				Empleo	Porcentual
000000	Empleo Total Todas las Industrias	54,592	59,229	4,637	8.49
101000	Industrias que Producen Bienes	3,276	3,709	433	13.22
110000	Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza	118	123	5	4.24
230000	Construcción	1,010	1,217	207	20.50
310000	Manufactura	2,148	2,369	221	10.29
102000	Industrias que Producen Bienes	3,276	3,709	433	13.22
420000	Comercio al por Mayor	4,312	4,694	382	8.86
440000	Comercio al Detal	10,261	12,025	1,764	17.19
480000	Transportación y Almacenaje	429	538	109	25.41
520000	Finanzas y Seguros	732	735	3	0.41
530000	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	483	526	43	8.90
540000	Servicios Profesionales y Técnicos	2,194	2,584	390	17.78
550000	Gerencia de Compañías y Empresas	795	847	52	6.54
560000	Servicios Administrativos y Administración de Desperdicios y Servicios Remedativos	3,334	3,833	499	14.97
610000	Servicios Educativos (Pública y Privada)	5,311	4,933	-378	-7.12
620000	Servicios de Salud y Asistencia Social	6,645	7,646	1,001	15.06
810000	Otros Servicios	1,011	1,146	135	13.35
900000	Gobierno	8,461	7,395	-1,066	-12.60

*Debido a la confidencialidad hay grupos industriales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

1.2. ¿Cómo se definen las brechas de destrezas en el área local? Provea una descripción de las destrezas necesarias para satisfacer las necesidades de los empleadores en la región y el área local.

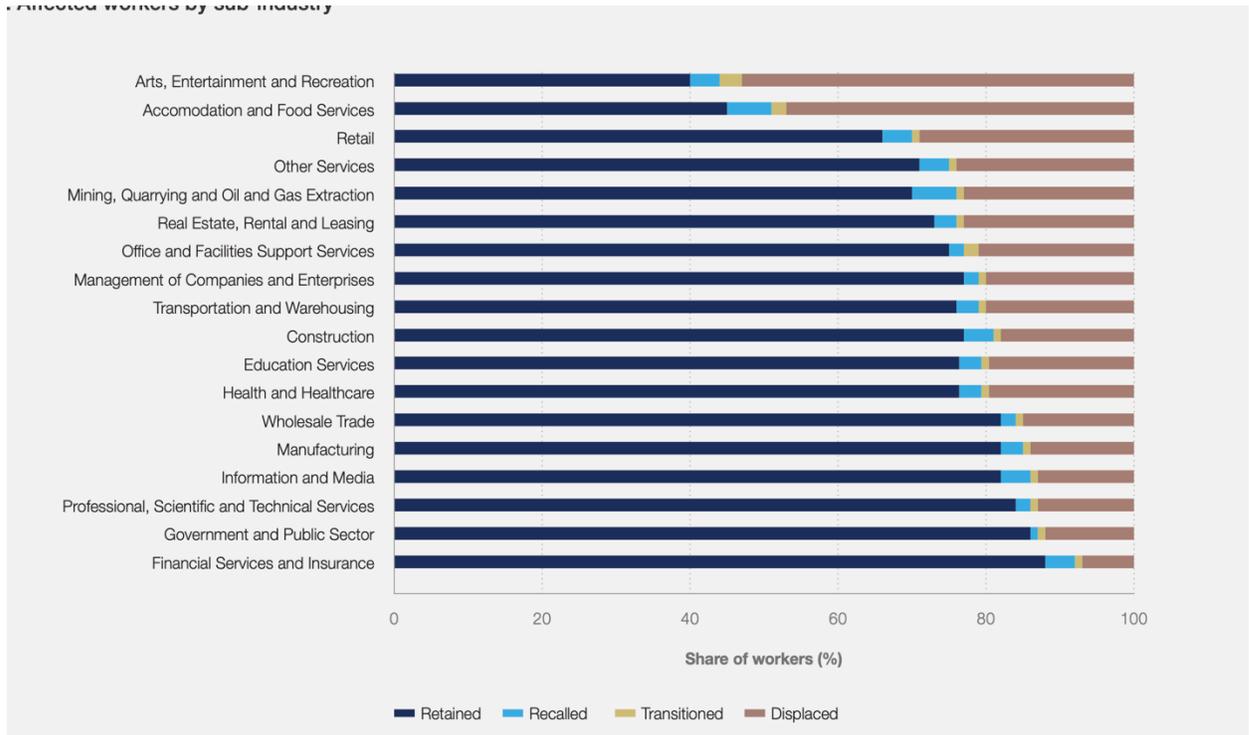
El reciente estudio del "World Economic Forum, *The Future Jobs Report 2020*" de octubre de 2020, reseña un profundo estudio del mercado laboral mundial en dos partes: El mercado Laboral de la Economía Pandémica y las Tendencias para la Evolución del Mercado Laboral 2020-2025.

Las conclusiones de la economía Pandémica, que creó cierres y una recesión global en el 2020, han creado una incertidumbre en el mercado laboral y se concluyó que se aceleraron los empleos del futuro y se concluye que:

- Trajo una aceleración en la enseñanza y el adiestramiento a distancia, así como el empleo.
- Empleos de cuello blanco en línea.
- Compañías que tienen que invertir en sistemas de medición de capital humano, social y gobernanza para determinar cómo producir capital humano y como atraerlo.
- Un sector público que tiene que ofrecer mayor apoyo para readiestrar y mejorar a trabajadores en riesgo de desplazo.

Tabla 15

Trabajadores Afectados por Sub-Industria por efecto COVID 2020



Fuente: División de Estudios, World Economic Forum

Para Puerto Rico y nuestro mercado laboral, que estamos en el 2024, vemos como la tasa de participación laboral continua en un porcentaje menor que lo esperado, que los patronos no logran completar su plantilla laboral con facilidad. Tenemos que incentivar más al empleado potencial para conseguir empleados.

La tasa de participación laboral para el Área Local Bayamón-Comerío es de 43.5% para Bayamón y 35.5 para Comerío para el año 2023.

Empleo y Desempleo del Área Local

Según presentamos en tabla de datos de la Fuerza Laboral sobre desempleo por municipio a febrero de 2024: Bayamón cuenta con un nivel de desempleo de 4.1 % y el Municipio de Comerío Cuenta con un nivel de desempleo de 7.3 % con un nivel de Desempleo de 4.7 como ALDL.

Tabla 16

Empleo y Desempleo- febrero de 2024			
Municipio	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo
Bayamón	71,344	68,421	2913 (4.1%)
Comerío	5,477	5,079	398 (7.3%)

Fuente: Empleo y Desempleo por municipio, DTRH, febrero 2024

Se resalta que la diferencia entre Bayamón y Comerío es de 3.2% más en este último.

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

En el ámbito laboral, los empleadores tienen demandas de talento, conocimientos, habilidades, destrezas y destrezas que deben poseer los empleados. Estas exigencias o requisitos se armonizan con conocimientos técnicos o algún nivel de educación. Los siguientes son algunos de los requisitos que exigen los empleadores al evaluar a los posibles candidatos.

- Compromiso con la empresa.
- Habilidades de comunicación.
- Habilidades matemáticas.
- Habilidades de pensamiento.
- Habilidades lingüísticas (por ejemplo, español e inglés)
- Conocimientos informáticos.
- Conocer itinerarios.
- Trabajar bajo presión de tiempo.
- Trabajar sin supervisión directa.
- Manejar emergencias relacionadas con el empleo.
- Trabajar fuera del horario regular.

Las habilidades básicas y destrezas más importantes en un empleado, que buscan los empleadores son las siguientes

(DTRH, Destrezas y Ocupaciones en Demanda 2022, Publicado 2023)

- 1) Puntualidad y rendición de cuentas.
- 2) Capacidad para seguir instrucciones.
- 3) Habilidades comunicativas (orales y escritas).
- 4) Capacidad para trabajar en equipo.
- 5) Capacidad para brindar servicio al cliente.
- 6) Capacidad de aprendizaje.
- 7) Capacidad para identificar y resolver problemas.

8) Capacidad para anticipar y evitar problemas.

9) Automotivación e iniciativa propia.

10) Capacidad para trabajar bajo presión.

Proponemos crear un modelo de servicios que antes o durante la capacitación en las destrezas específicas de una ocupación se le ofrezca a todo participante madurez para el trabajo, con un currículo que incluya los temas antes mencionados dentro de las exigencias de los patronos y las habilidades y destrezas básicas para retener un empleo. Para ello crearemos un Centro de Inmersión Laboral o Laboratorio de Práctica.

1.4. Análisis de las actividades de desarrollo de laboral en el área local, incluyendo educación y adiestramiento.

En las secciones 4.6 a la 4.8 de este plan incluimos un narrativo de las actividades y estrategias para trabajar con la clientela de adultos, jóvenes y Trabajadores Desplazados. No obstante, el diseño de estrategias innovadoras y de diversa naturaleza no es efectiva si no hay un plan activo que incluya:

- Coordinación Inter agencial
- Comunicación y compartir de data
- Coordinación de servicios a través del CGU
- Extensa coordinación entre programas

Que la clientela del programa del servicio de empleo pase correctamente, sin pausa a ser servido por el Título I u otro programa de los socios medulares

que más le beneficie. El sistema tiene que estar encaminado a la integración de servicios de manera realista.

Incluimos en la sección 3.2 el detalle de los servicios que ofrecerá el Programa de Educación de Adultos del DE, este es un programa vital para los jóvenes fuera de la escuela que no cuentan con la mínima credencial que es un diploma de Escuela Superior (ES) para obtener un empleo o una educación post secundaria. Encaminamos nuestros cañones a lograr la integración de servicios.

1.5. Descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas.

La Región Norte-Central de Puerto Rico presenta un panorama mixto en términos de desarrollo socioeconómico y laboral, como refleja el plan de la Región Norte Central en su análisis FODA. Entre las fortalezas se destacan la experiencia y memoria institucional acumulada por tener personal con más de 30 años de experiencia, una ubicación estratégica que facilita el acceso a principales instituciones educativas y patronos y una reputación bien establecida por la calidad de sus servicios.

Sin embargo, las debilidades también son significativas y podrían socavar los esfuerzos de desarrollo, si no se abordan adecuadamente. La rotación constante de miembros en las juntas locales, socios medulares y el desconocimiento en general sobre la ley WIOA, complican la cohesión y la eficiencia en la implementación de estrategias. La falta de estandarización de

procesos, junto con la dificultad en el reclutamiento y la emigración de jóvenes educados, plantea desafíos críticos para sostener el crecimiento y la integración regional a largo plazo.

En cuanto a las oportunidades, la región tiene potencial para capitalizar sobre el crecimiento económico general y mejorar la cohesión mediante la implementación de un comité de planificación regional. La posibilidad de responder a cambios demográficos y de insertarse en sectores emergentes como el de recuperación y reconstrucción post-desastres ofrece ventajas estratégicas que pueden traducirse en mejoras sustanciales en la calidad de vida y en la economía regional.

Finalmente, las amenazas incluyen la competencia interna por las mismas oportunidades, la discrepancia entre la oferta educativa y la demanda laboral, y las fluctuaciones económicas que pueden afectar la estabilidad del empleo y el desarrollo económico. La burocracia gubernamental y la posible pérdida de fondos federales también son riesgos que requieren una gestión cuidadosa.

En conjunto, todos estos elementos del análisis FODA subrayan la necesidad de una estrategia regional bien articulada que fortalezca las colaboraciones, optimice los recursos disponibles, y se adapte de manera proactiva a los desafíos emergentes, garantizando así un desarrollo más integrado y sostenible para la Región Norte-Central.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Visión y Metas

2.1. ¿Cuál es la visión estratégica y las metas de la junta local para preparar su fuerza laboral?

Visión

Desarrollaremos estrategias innovadoras, diversas e inclusivas que permitan la ampliación y retención de una fuerza laboral competente, capacitada y receptiva en tiempos dinámicos. Así, lograr la eliminación de barreras para la empleabilidad, contribuyendo al desarrollo de una cultura económica, próspera, sostenible y competitiva a nivel global, en alineamiento con las estrategias del desarrollo económico de la Región y Puerto Rico.

Para lograr esta visión, en unión a nuestros socios nos proponemos trabajar en:

- a) **Formación para el Desarrollo Integral de las personas** - ampliar el acceso a la formación de capital humano a través de programas educativos y de capacitación inclusiva que permita a los individuos desenvolverse e integrarse a escenarios laborales competitivos alineados con el plan estratégico de desarrollo económico de Puerto Rico.
- b) **Proporcionar ayuda, apoyo y servicios de seguimiento a individuos** - para ampliar el acceso a información interinstitucional que ofrezca oportunidades basadas en las necesidades de los individuos y/o familias según sus características demográficas y habilidades.

- c) ***Diseñar alianzas estratégicas multisectoriales*** – para maximizar el poder hacia el desarrollo económico sostenible, se utilizarán las alianzas estratégicas y como imperativo, participar y coordinar con varios sectores. Estas alianzas apoyan y facilitan el desarrollo laboral y la creación de nuevas oportunidades económicas.

Metas y Estrategias de la Junta Local

a. Desarrollo Económico de la Región

Los servicios del CGU del Área local serán utilizados óptimamente por las industrias, patronos y entidades para el reclutamiento, adiestramiento y promoción de recursos humanos, por lo cual constituirán parte de sus recursos.

Estrategias:

- (1) Creación de material de educación y promoción de todos los servicios disponibles en el CGU, para activamente promover los beneficios.
- (2) Coordinación y convocatoria a las asociaciones y entidades que agrupan las industrias y patronos, para vender los servicios del CGU/AJC.
- (3) Ampliar la participación de las pequeñas empresas.

b. Desarrollo de la Fuerza Laboral y Mercado Laboral

La Fuerza Laboral del área de Bayamón y Comerío se aumentará en un veinte por ciento (20%) y el mercado laboral será uno más diversificado, durante los próximos cuatro (4) años como producto de los programas del sistema WIOA.

Estrategias:

- (1) Trabajaremos enfocados en las necesidades de los negocios en consonancia con el Plan Regional y las Metas Estratégicas, que involucren activamente a las industrias que proveen carreras en sectores prioritarios bajo demanda.
- (2) Capacitar al personal que sirve a los empleadores en ventas, servicios y habilidades necesarias para mejorar los servicios a los negocios.

c. Alineación de Socios en el CGU/AJC

El CGU/AJC del ALDL contará con todos los socios medulares y una variedad de socios opcionales que harán del servicio uno de total excelencia para el Área Laboral.

Estrategias:

- (1) Enfatizaremos nuestros esfuerzos para realinear a todos los socios de WIOA dentro del sistema CGU/AJC para crear un sólido menú de servicios para clientes e integrar nuevos socios.
- (2) Se promoverán acuerdos colaborativos de capacitación cruzada, compartir y revisar para la meta de alineación.

d. Alineación de las Juntas Locales Requeridas en la Planificación Regional

La Región Norte Central contará con una Junta Regional que integrará todas las cinco (5) juntas y todos los programas, en beneficio de la creación y establecimiento de política pública regional que impactará el servicio local.

Estrategias:

- (1) Realizaremos un análisis de necesidad de política pública regional para hacer viable la implantación de estrategias.
- (2) Formalizaremos un acuerdo de trabajo para establecer los roles por subgrupos, que fomenten la definición organizada de esfuerzos e integración.

e. Integración del Sector Privado y Académico

Continuamos con la participación del sector privado en el diseño y de un sistema de desarrollo de la fuerza laboral, que sea basado en las necesidades de la industria, oferta y demanda de buscadores de empleo y patronos, mejorando la oferta académica en ocupaciones en demanda y estrategias dentro del ambiente patronal.

Estrategias:

- (1) Se trabajará en el diseño de encuesta sobre la calidad de la fuerza laboral del Área Local, lo cual se coordinará mediante la creación de un comité que integre el sector privado y académico.

- (2) Se promoverá el diseño de proyectos de aprendizaje a base de las necesidades de cada patrono.

f. Recursos Humanos

Los Centros de Gestión Única/AJC contarán con un personal cada vez más capacitado y adiestrado para responder al mejoramiento de los recursos humanos y necesidades del cliente: participante y patrono.

Estrategias:

- (1) Reestablecer un programa de educación continua con requisitos de horas de capacitación para todo el personal, utilizando entidades educativas del Área Local y la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH).
- (2) Realización de un estudio para la preparación de un Plan de Clasificación y Retribución de los empleados del AL y el CGU.

g. Fuerza de Trabajo Educada y Calificada

Para lograr una fuerza de trabajo educada y calificada en todas sus edades, barreras y prioridades, se delinearán sistemas de medición de resultados de empleabilidad del producto humano.

Estrategias:

Se establecerá un comité de industria y patronos que sean enlace para encuestas de destrezas de la fuerza de trabajo.

2.2. ¿Cuál es la estrategia de la junta local para trabajar con las entidades que manejan los programas medulares para alinear los recursos disponibles para el área local, con el fin de lograr la visión estratégica y las metas del área local?

En común acuerdo con todos los socios antes descritos estaremos ofreciendo servicios de excelencia, a tono con los requisitos de la WIOA. Todos estos socios tienen sus diferentes programas y servicios que entre todos suplementan un arreglo o diversidad que asegure que el individuo que entra al Centro deberá encontrar un lugar para sus necesidades particulares. Para todos los que entran por nuestras puertas se brindan servicios básicos que describimos en adelante, que parten de la evaluación inicial del perfil de cada individuo:

- Los servicios que se brindan en el CGU/AJC se clasifican en tres (3) grupos:
 - a. Servicios de auto-ayuda (“self services”)
 - b. Servicios grupales
 - c. Servicios de carrera individuales, que son servicios registrables.
- Los servicios (básicos) de autoayuda (“self services”) son los siguientes:
 - a. Información contenida en panfletos, manuales, gráficas, tablas y otros recursos audiovisuales que puedan desarrollarse por cada uno de

los socios.

- b. Servicio de orientación computadorizada que pueda ser operada por el propio cliente en el cual se provee información general sobre los servicios disponibles en todo el sistema de información y del mercado laboral.
 - c. Servicio de información general sobre estadística de empleo del mercado laboral sobre el programa y proveedores de servicios, sobre ejecución programática de los distintos proveedores de servicios, sobre disponibilidad de servicios de sostén en el área, tales como cuidado de niños y transportación.
 - d. Se incluyen clubes cibernéticos para la búsqueda de empleo. Para esto se creará un programa que se preste para la conexión tecnológica de grupos en la búsqueda de empleo.
- Los servicios grupales son: las orientaciones sobre información y servicios disponibles y sobre actividades de promoción que se estén desarrollando dentro del CGU/AJC. También, se incluyen orientaciones sobre las destrezas, conocimientos y aptitudes necesarias para buscar y obtener un empleo, y otros temas afines.

Los Servicios de Carrera, según requeridos en la Sección 134(c)(2) de la WIOA, están disponibles a través del CGU/AJC, están descritos en este plan en la Sección de Servicios de Carrera, más adelante. El

CGU/AJC es según requerido un punto de acceso a los servicios de adiestramiento, cuentas individuales de adiestramiento y cualquier otro programa de empleo local permisible.

En adelante explicamos cómo los socios medulares se integran en el CGU/AJC.

2.3. ¿Cómo se alinearán, respaldarán, contribuirán a la visión y las metas de la junta local con la visión y metas del gobernador para el sistema de desarrollo laboral del estado, así como con cualquiera de las metas y estrategias articuladas en el plan regional?

Metas y Estrategias en apoyo al Plan Estatal

El sistema de desarrollo laboral de Puerto Rico ha desarrollado varias metas para lograr la visión estatal del sistema laboral como parte de su plan estratégico, cada una de las cuales emplea varias estrategias. Estos objetivos se definen a nivel del sistema de desarrollo de la fuerza laboral y abordan tanto la preparación y educación necesarias para desarrollar una fuerza laboral educada y calificada, incluida la preparación de jóvenes e individuos con barreras para el empleo y otras poblaciones y el objetivo de satisfacer las necesidades de trabajadores calificados. necesidades de mano de obra de los empleadores.

Es por lo tanto que el Área Local Bayamón- Comercio, hace parte de sus metas las delineadas en el nivel estatal, que son cónsonas con el Nivel local y Regional, según esbozamos en adelante.

META 1: Capital Humano y Fuerza Laboral - desarrollar talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local.

OBJETIVO 1: Colaboración entre Socios: En coordinación con el Estado, modernizar los sistemas de gestión de la información para integrar tecnologías emergentes en armonía con el contexto de un mercado continuamente globalizado y en constante cambio.

1.1 Incrementar el número de personas que participan en programas de formación y desarrollo de capital humano.

1.2 Modernizar los sistemas de atención a las personas y/o familias mediante la inclusión de tecnologías emergentes.

1.3 Diseñar estrategias para aumentar la eficacia de programas educativos inclusivos, para servir mejor a las personas de entornos desfavorecidos o minoritarios.

1.4 Mejorar la eficacia de los servicios de asistencia, apoyo y seguimiento, proporcionando oportunidades relevantes de capacitación y desarrollo a los participantes.

OBJETIVO 2: Colaboración entre ALs, Región y agencias: Modernizar los sistemas de gestión de la información para integrar tecnologías emergentes en armonía con el contexto de un mercado continuamente globalizado y en constante cambio.

2.1 Lograr el alineamiento de la operación, administración y ofertas de empleos a nivel regional, a través de la continua comunicación y planificación integrada.

2.2 Mejorar la coordinación interinstitucional y el intercambio de información para alinear mejor los servicios de asistencia y apoyo con las necesidades individuales y familiares.

META 2: Modernizar los sistemas de Gestión de Información e integrar tecnologías emergentes en un mercado globalizado en constante cambio.

2.1 Fortaleceremos las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema diverso y sostenible mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios del Área Local y de la Región Norte Central.

2.2 Fomentaremos la modernización de sistemas y adopción de tecnologías emergentes asegurando una integración tecnológica eficiente y equitativa en la prestación de servicios.

META 3: Mercado Ágil y Competitivo - Fomentar el desarrollo y expansión de programas de aprendizaje sólidos en todo Puerto Rico, destinados a mejorar la productividad y la competitividad dentro de diversas industrias. A través de la colaboración estratégica entre las partes interesadas, priorizar el establecimiento de iniciativas de aprendizaje adaptadas a las necesidades específicas de sectores clave, equipando así a las personas con habilidades y credenciales de alta calidad alineadas con las demandas del mercado laboral en evolución.

3.1 Mejorar la calidad y relevancia de los programas de capacitación para satisfacer las necesidades de los entornos laborales competitivos de Puerto Rico.

3.2 Incrementar el número de personas que reciben servicios integrales en función de sus necesidades individuales.

3.3 Mejorar la agilidad comercial y productiva de los participantes y colaboradores del plan, haciendo que los mecanismos de infraestructura y sistemas de información respondan mejor a sus necesidades.

3.4 Ampliar la colaboración interinstitucional a través de inversión tecnológica moderna y colaborativa

META 4: Alianzas estratégicas y multisectoriales—Diseñar un ecosistema diverso y autosostenible a través de nuevas oportunidades de desarrollo económico y laboral.

3.1 Trabajar creativamente en conjunto con el Estado y la Región para hacernos partícipes de todas las oportunidades que se van creando por el nivel estatal.

NOTA: en la sección 3.4 se incluyen estrategias con el sector privado.

2.4. ¿Cuáles son los niveles locales de ejecución que se han negociado con el Estado y los funcionarios electos principales?

1. Metas de Ejecución

Los niveles iniciales proyectados de la ejecución base, se establecieron por el estado tomando en consideración los estudios de la ejecución histórica del Área Local y una estimación razonable de las nuevas medidas, haciendo la salvedad de que no hay datos para algunas de las medidas.

Tabla 17

METAS NEGOCIABLES Y METAS FUTURAS

INDICADORES DE EJECUCIÓN	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
			2%	3%	4%

ADULTOS					
Tasa de empleo al segundo trimestre	35%	36%	36.72%	37.82%	39.33%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	34%	35%	35.70%	36.77%	38.24%
Mediana de ganancias	\$2,400.00	\$2,500.00	\$2,550.00	\$2,575.00	\$2,600.00
Tasa de logro de credencial	64%	65%	66.30%	68.29%	71.02%
Ganancia medible en destrezas	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido
Efectividad sirviendo patronos	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido

TRABAJADORES DESPLAZADOS					
Tasa de empleo al segundo trimestre	63%	64%	65.28%	67.24%	69.93%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	42%	43%	43.86%	45.18%	46.98%
Mediana de ganancias	\$3,000.00	\$3,050.00	\$3,111.00	\$3,204.33	\$3,332.50
Tasa de logro de credencial	58%	59%	60.18%	61.99%	64.46%
Ganancia medible en destrezas	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido
Efectividad sirviendo patronos	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido

JÓVENES					
Tasa de empleo al segundo trimestre	41%	42%	42.84%	44.13%	45.89%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	55%	56%	57.12%	58.83%	61.19%
Mediana de ganancias	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido
Tasa de logro de credencial	32%	33%	33.66%	34.67%	36.06%
Ganancia medible en destrezas	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido
Efectividad sirviendo patronos	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido

¿Cómo se relacionarán las metas de la Junta Local con el logro de estas medidas?

Para el Logro de las metas de la Junta Local, existe una relación directa con el logro de las metas de ejecución de cada programa del Título I, por lo que el seguimiento a la planificación es vital y van de la mano. Se ha elaborado un sistema para el logro máximo:

1. Se prepararán informes de desempeño local, que detallarán los niveles alcanzados por el programa, centrándose en el número de participantes atendidos.
2. Informes de Datos detallados sobre los participantes que salen de cada programa básico, con especial atención a los recuentos desagregados de aquellos que enfrentan barreras para el empleo.
3. Una descripción general completa de los participantes y la salida del programa que recibieron servicios de carrera y capacitación, para el año programático más reciente y el de dos años anteriores.
4. Evaluación de los niveles alcanzados en los indicadores primarios de carrera y formación durante el mismo período.
5. Determinación del porcentaje de participantes en el programa, que entraron en empleo no subsidiado vinculado a la capacitación del programa Título I-B.

6. Análisis de los fondos asignados a cada tipo de servicio de carrera y formación para el año programa más reciente y los dos años anteriores.
7. Cálculo del costo promedio por participante para los que hacen uso de los servicios de carrera y servicios de capacitación durante el Año programa, comparado con dos años programa, anteriores
8. Examen del porcentaje de la asignación anual del ALDL, gastado en administrativos.
9. Inclusión de cualquier información adicional que facilite las comparaciones de programas con los de otras Áreas Locales de la Región.

La Junta Local, en colaboración con los Programas Básicos, hará cumplir activamente la integración de los protocolos de evaluación destinados al mejoramiento continuo.

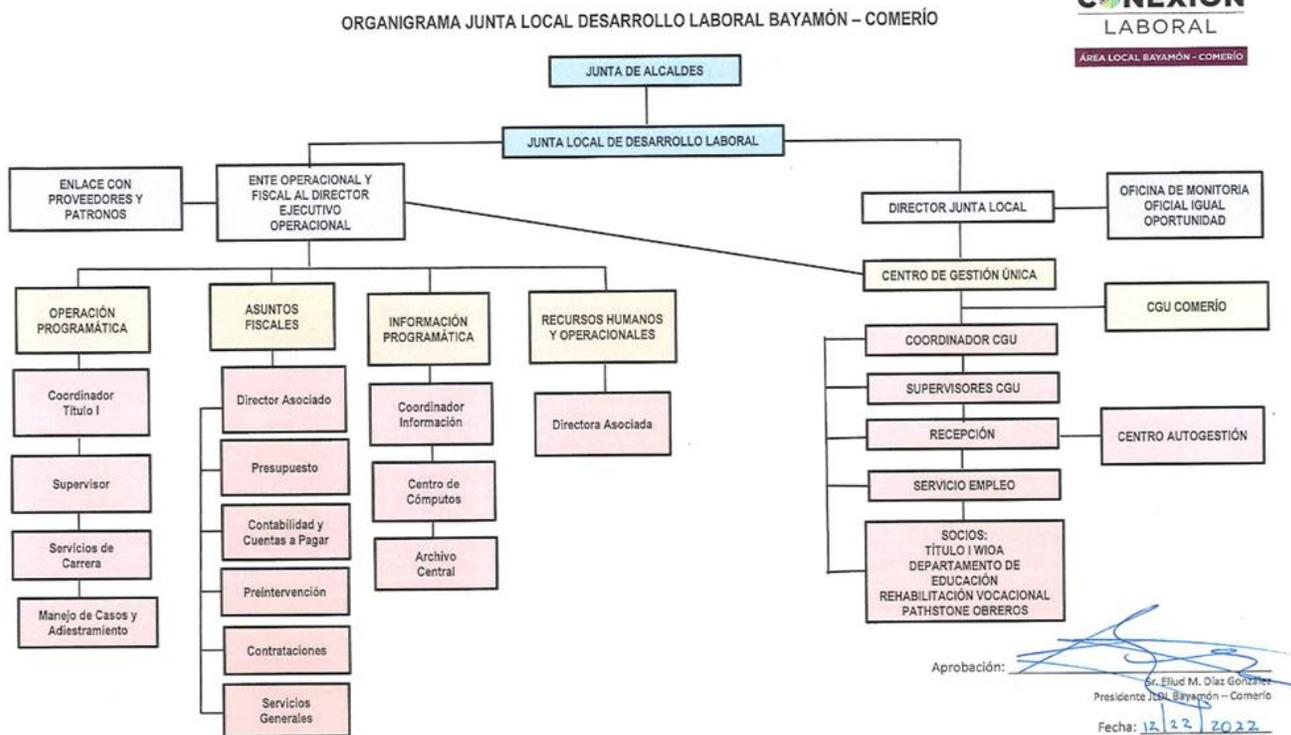
3. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local y Estrategias de Inversión

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

Descripción del Sistema de la Fuerza Laboral y la Junta Local

El Área Local de Desarrollo Laboral Bayamón-Comerio cuenta con una estructura de acuerdo a los roles establecidos para cumplir con los requisitos de la Ley “Workforce Innovation and Opportunity Act” (WIOA, por sus siglas en inglés), donde el Principal funcionario Electo (PFE) es el beneficiario de los fondos.

Según acuerdo establecido entre la Junta de Alcaldes y la Junta Local de Desarrollo Laboral, el Municipio de Bayamón es el beneficiario de los fondos; no obstante, ambos Alcaldes son responsables en igualdad por cualquier mal uso de los fondos. El Municipio de Bayamón, según acuerdo, bajo la WIOA, ha sido designado como entidad administradora de los fondos.



COMPOSICIÓN DE LA JUNTA LOCAL

La Junta Local cuenta con la total membresía, según los requisitos de la WIOA, por lo cual ya fue certificada. Aquí la composición:

Mr. Eliud M. Díaz González President Private Sector Eliud Super Savings	Mr. José R. Fuentes Rodríguez Vice President Private Sector Environmental Quality Laboratory	Mr. Juan C. Rodríguez Bermúdez Owner Private Sector Comerío Tire Center	Mr. Gerardo Cosme Núñez President Private Sector Solartek
Ms. Patricia M. Torres Rocafort Comptroller and Director of Human Resources Private Sector EST Hardware	Ms. Georyanne G. Ríos Álvarez President Private Sector PSS Pathfinder Inc.	Mr. Rafael Marrero Pérez Bayamón Campus Director and Dean of Student Private Sector Caribbean University	Mr. Randy Reyes Pimentel Merchant Private Sector R & R Computer Repair, and Pawnshop
Mr. Luis A. Ortiz Whatts Optometrist Private Sector Visual Optometric Center	Ms. Maria Sosa Portillo Controller Private Sector SJT Manufacturing Precision Metal	Ms. Yoany S. López Riera Vice President Private Sector Yaras Corporation	Ms. Maria S. Medina Domenech President Labor Organizations Sector Labor Union Sector Union of CFSE Employees
Mr. José E. Rodríguez Varela President Registered Apprenticeship Sonnell Truck Center	Sister Teresita Rivera Fernandez Director Community Organization El Remanso Geriatric Center	Ms. Damaris Rivera Barbosa Director Community Organization Hogar de Niños Forjadores de Esperanza, Inc.	Dr. Miguel Vélez Rubio Rector Education Sector UPR at Bayamon
Ms. Marily Zayas Torres Director of Human Resources Bayamon Educational Region Department of Education.	Ms. Yadira Marrero Ríos Ejecutive Director Community Services Office CSBG Program Bayamon Municipality	Mr. Wilfredo Hernández Rosario Special Assistant Secretary Department of Labor and Resources – Employment Service Division	Lcda. Lymarie del C. Figueroa Riera Director Toa Baja Evaluation and Adjustment Center Vocational Rehabilitation Administration
MS. Carmen Santiago De León Section 8 Coordinator Housing Department Bayamon Municipality	Ms. Brenda López Cesáreo Labor Organizations Sector Administrative Assistant United Public Services Of Puerto Rico		

Para su funcionamiento la Junta Local está organizada, según se presenta en adelante.

COMITÉS PERMANENTES DE LA JUNTA LOCAL



La Junta Local en pleno se reúne trimestralmente. Los comités son operacionales y se reúnen según las funciones que tienen descritas en el Reglamento de la Junta. Cuenta con apoyo de su Director, Secretaria y coordinador de enlaces. La Junta Local cuenta con una página oficial para cumplir con los requisitos de información de sus trabajos, que está al día, bien diseñada y actualizada regularmente para incluir todo lo que la clientela y público en general debe saber, sobre los servicios del ALDL.

Junta de Alcaldes

El Área de Desarrollo Laboral Bayamón – Comerío cuenta con dos (2) Municipios. La Junta de Alcaldes está compuesta por solo dos (2) Alcaldes:

1. Ramón Luis Rivera Cruz, Alcalde de Bayamón y Presidente de la Junta Alcalde.
2. José A. Santiago Rivera, Alcalde de Comerío.

Realizan reuniones según sea necesario para discutir asuntos de política pública y estrategias. Los dos (2) Alcaldes tienen una excelente comunicación y relación de trabajo que potencia la visión del Área Local.

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

A continuación, incluimos un detalle de todos los Socios y programas que están trabajando desde el Centro de Gestión Única con una descripción de los servicios que estos ofrecen, a distinta clientela que es parte de nuestra fuerza laboral, pero con distintas características.

Fomentaremos el registro concurrente en actividades y servicios para aquellos participantes que requieran una mayor inversión para el logro de sus metas ocupacionales.

SOCIOS EN EL CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA/AMERICAN JOB CENTER			
Socio	Cientela	Servicios	% de Participación
Administración de Rehabilitación Vocacional	Provee servicios a personas con impedimentos	<ul style="list-style-type: none"> • Adiestramiento • Consejería en Rehabilitación y Orientación de Carreras • Licencias Ocupacionales, Herramientas, Equipos y Capital Inicial • Manutención • Otros Bienes y Servicios • Referimientos y Otros Servicios que son Necesarios para Ayudar a los Solicitantes/Consumidores • Restauración Física y Mental • Servicios de asistencia personal • Servicios de Evaluación y ajuste • Servicios de Empleo Sostenido • Servicios de interpretación para personas sordas, sordas parciales y sordo-ciegas. • Servicios de lectores a ciegos, servicios de rehabilitación educativa, orientación y movilidad para personas ciegas servicios de post-empleo. • Servicios de rehabilitación vocacional a los miembros de la familia de un solicitante/ consumidor • Servicios de Transición 	50%
Departamento de la Familia	Individuos, Familias personas de edad avanzada, con impedimentos y personas sin hogar.	Programa de Asistencia Nutricional (PAN) Programa TANF, Programa de Rehabilitación Económica y Social (PRES), Programa de Alimentos para Niños en Hogar de Cuido, Programa de Distribución de Alimentos.	Referido del Departamento del trabajo al Centro de Gestión Única.

<p>Servicio de Empleo (Wagner Peyser)</p>	<p>Veteranos Personas con impedimentos Trabajadores mayores de edad Reclamantes de Seguro por Desempleo Trabajadores desplazados Trabajadores agrícolas</p>	<p>Servir de enlace entre el patrono y el solicitante de empleo; de esta manera, se ayuda a los patronos a satisfacer sus necesidades de reclutamiento mediante el referimiento de trabajadores cualificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitantes de empleo • Información del mercado de empleo • Toma de oferta y colocaciones • Consejería ocupacional • Servicios de re-empleo a reclamantes de Seguro por Desempleo • Promoción selectiva de empleo • Relaciones patronales • Servicios de empleo a estudiantes universitarios • Servicios de empleo a trabajadores del sector agrícola • Referimiento a servicios de sostén 	<p>100%</p>
<p>Departamento de Vivienda Municipal</p>	<p>Familias e individuos con necesidad de una vivienda segura y en óptimas condiciones para asegurar el bienestar de la familia.</p>	<p><u>Programa Sección 8</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa de Vales “Vouchers” • Programa de Autosuficiencia Familiar “Family Self Sufficiency” • Programa de Compradores “Homeownership” • Programa de Unificación Familiar <p><u>Programa HOME</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Adquisición de Hogar Propio Programas Locales • Progreso en Bayamón • ACOREM • Alquiler a Jóvenes Profesionales 	<p>50%</p>
<p>Departamento de Educación</p>	<p>Individuos - Jóvenes Adultos y Desplazados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Historia de la educación de adultos • Programa de educación para adultos • Educación de adultos • Ofrecimiento educativo disponible para adultos • Programa de servicios Integrados comunidades 	<p>50%</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Secretaría auxiliar de educación ocupacional y técnica Educación ocupacional y técnica 	
AARP Foundation	Personas de bajos ingresos, desempleadas y mayores de 55 años	<ul style="list-style-type: none"> Servicios de adiestramiento en el empleo, orientación del mercado laboral y referido a empleo. Apoyo y seguimiento durante la participación. 	100%
PathStone	Programa de Adiestramiento y Empleo para Obreros Agrícolas	Desarrollo de destrezas ocupacionales, consejería, orientación en la búsqueda de empleo, servicios de emergencia. Información del mercado laboral, evaluación de intereses. Charlas, talleres y conferencias. Programa de vivienda.	50%
Servicios Comunes (CSBG)	Los servicios provistos van dirigidos a servir a niños, jóvenes, adultos, envejecientes, personas con impedimentos y familias con niños que a consecuencia de la situación socio-económica no han podido lograr la autosuficiencia.	<p><u>Empleo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Empleo y Futuro Asistentes en el Hogar (ama de llaves) Empleo para Envejecientes Auxiliares en el Hogar Asistentes Voluntarios en el Hogar <p><u>Educación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Taller de Artes Paternidad Responsable <p><u>Autosuficiencia Centro de Envejecientes</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Asistentes en el Hogar (Personas postradas en cama) Programa Amigos Mayores Acompañantes (P.A.M.A.) Auxiliares en el Hogar <p><u>Servicios Sociales de Emergencia</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Prevención Pagos (fianzas, utilidades y renta) Pagos de artículos de primera necesidad y/o equipo cuando hay emergencias de fuego, desastres naturales y/o vandalismo. 	50%

Small Business Administration (SBA)	Individuos, patronos, comercio en necesidad de hacer negocios	Orientación sobre beneficios de préstamos, talleres y seminarios dirigidos a patronos e individuos.	Por solicitud
One Stop Career Center of Puerto Rico, Inc	Servicios para individuos, familias y comunidades, especialmente, personas que han tenido situaciones con la justicia.	Talleres de Destrezas de Vida, Preempleo, Adiestramiento Vocacional, Educación Remedial, Colocación de Empleo, Servicios de Consejería de Vivienda y Consejería Financiera entre otros	50%

En común acuerdo con todos los socios antes descritos estaremos ofreciendo servicios de excelencia, a tono con los requisitos de la WIOA. Todos estos socios tienen sus diferentes programas y servicios que entre todos suplementan un arreglo o diversidad que asegure que el individuo que entra al Centro deberá encontrar un lugar para sus necesidades particulares. Para todos los que entran por nuestras puertas se brindan servicios básicos que describimos en adelante, que parten de la evaluación inicial del perfil de cada individuo:

- Los servicios que se brindan en el CGU/AJC se clasifican en tres (3) grupos:
 - a. Servicios de auto-ayuda (“self services”)
 - b. Servicios grupales
 - c. Servicios de carrera individuales, que son servicios registrables.
- Los servicios (básicos) de autoayuda (“self services”) son los siguientes:
 - a. Información contenida en panfletos, manuales, gráficas, tablas y

otros recursos audiovisuales que puedan desarrollarse por cada uno de los socios.

- b. Servicio de orientación computadorizada que pueda ser operada por el propio cliente en el cual se provee información general sobre los servicios disponibles en todo el sistema de información y del mercado laboral.
 - c. Servicio de información general sobre estadística de empleo del mercado laboral sobre el programa y proveedores de servicios, sobre ejecución programática de los distintos proveedores de servicios, sobre disponibilidad de servicios de sostén en el área, tales como cuidado de niños y transportación.
 - d. Se establecerán clubes cibernéticos para la búsqueda de empleo. Para esto se creará un programa que se preste para la conexión tecnológica de grupos en la búsqueda de empleo.
- Los servicios grupales son: Las orientaciones sobre información y servicios disponibles y sobre actividades de promoción que se estén desarrollando dentro del CGU/AJC. También, se incluirán orientaciones sobre las destrezas, conocimientos y aptitudes necesarias para buscar y obtener un empleo, y otros temas afines.

Los Servicios de Carrera, según requeridos en la Sección 134(c)(2) de la WIOA, están disponibles a través del CGU/AJC, están descritos en este plan

en la Sección de Servicios de Carrera, más adelante. El CGU/AJC es según requerido un punto de acceso a los servicios de adiestramiento, cuentas individuales de adiestramiento y cualquier otro programa de empleo local permisible.

En adelante explicamos cómo los socios medulares se integran en el CGU/AJC.

1. Programa del Servicio de Empleo/Wagner-Peyser, Título III de WIOA del Departamento del Trabajo en el CGU

Como socio medular es la puerta de entrada al CGU/AJC ofreciendo los siguientes servicios:

- Verificará si hay participación previa en el programa a través del SIAC o cualquier programa similar que lo sustituya.
- Entrará los datos para la participación de solicitantes en necesidad y se le ofrecerá:
 - Orientación de servicios disponibles.
 - Se le completará un perfil de solicitante.
 - Se le ofrecerán servicios básicos de carrera y servicios de autogestión, tales como preparación de resume, información de mercado laboral, entre otros.

- Registro en el Programa de Seguro por Desempleo y el formulario Universal 511 y 506.
- Referidos a patronos con ofertas para posible colocación en empleo.
- Tomará y registrará ofertas de empleo en el PRIS o el programa Puerto Rico US Job o programa similar que lo sustituya.
- Compartirá ofertas de empleo con el socio.
- Certificará empleo o colocación del cliente.
- Referirá participantes que necesiten adiestramiento o servicios del Título I de la WIOA o de cualquier otro socio del CGU.
- Trabajar el Perfil en el Puerto Rico National Labor Exchange

Para la integración efectiva de este programa en el Centro, se necesita una plataforma de información que integre todos los campos de la WIOA, que enlace los datos con los demás programas para efectos en la ejecución común. En el Plan Estatal Unificado 2024 se ha establecido como uno de los compromisos y estrategias que el Sistema PRIS va a integrar los datos y estrategias de los programas del DTRH, socios medulares del Sistema WIOA, para el ofrecimiento de servicios integrados y con datos conjuntos de ejecución.

2. Programa de Rehabilitación Vocacional

Los servicios que puede ofrecer el Programa de Rehabilitación Vocacional en el CGU/AJC a individuos de 16 años o más están enmarcados dentro de los siguientes:

- Consejería y orientación
- Evaluación para determinar elegibilidad a los servicios.
- Orientación a familiares sobre el proceso de rehabilitación vocacional del solicitante o consumidor.
- Identificación de necesidades para rehabilitación vocacional.
- Referidos a otras agencias.
- Restauración física o mental.
- Actividades de transición orientada al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades post-secundarias (Ley Núm. 51).
- Adiestramientos, ajuste personal y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto, materiales, de adiestramiento.
- Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional.
- Intérpretes a sordos.
- Lectores a ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos.
- Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional.
- Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos.

- Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de un empleo.
- Empleo regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales con fondos de la Ley Randolph Sheppard, Ley 140 de 1976.
- Incentivos salariales.
- Servicios de post-empleo necesarios para ayudar a la persona a progresar y retener un empleo.
- Clases de guiar adaptadas. Servicios de acuerdo con las necesidades particulares del individuo.

Orientará también sobre los criterios de elegibilidad para recibir servicios de la ARV:

- Una determinación por un profesional cualificado de que el solicitante tiene un impedimento físico o mental.
- Una determinación por un profesional cualificado de que el impedimento físico o mental del solicitante constituye o resulta en un impedimento substancial para empleo.
- Una determinación por un Consejero de Rehabilitación Vocacional cualificado de la ARV de que el solicitante requiere rehabilitación vocacional para prepararse, obtener y retener un empleo consistente con sus fortalezas, recursos, prioridades, habilidades, capacidades residuales funcionales y selección informada.

- Presunción de que el solicitante puede beneficiarse de los servicios de rehabilitación vocacional para obtener un empleo.

3. Programa de Educación para Adultos, Título II de WIOA

Como socio medular, el representante del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA presente en el CGU/AJC ofrecerá orientación sobre todos los servicios disponibles, a través de su programa que son las alternativas que se describen en adelante. Los servicios educativos se ofrecen por medio de proveedores elegibles bajo propuestas competitivas para asistir adultos en:

- El proceso de alfabetización, obtención del conocimiento, destrezas necesarias para la empleabilidad y autosuficiencia económica.
- La obtención de las destrezas educativas necesarias para que los jefes de familia puedan contribuir en el desarrollo educativo de sus hijos y que conduzcan a mejoras sostenibles en las oportunidades económicas de su familia.
- La culminación de la educación secundaria y la transición a la educación postsecundaria y el adiestramiento por medio de rutas ocupacionales.
- Ayudar en el desarrollo de destrezas que mejoren la lectura, escritura, comunicación oral, comprensión en inglés y matemáticas, así como la comprensión del sistema de gobierno estadounidense, la libertad individual y las responsabilidades de la ciudadanía.

Estos servicios se ofrecen a través del arreglo de servicios de las variedades educativas siguientes:

- Educación Básica
 - ABE-Adult Basic Education
- Educación Secundaria
 - ASE-Adult Secondary Education
- Inglés Conversacional
 - ESL-English as a Second Language
- Alfabetización Integrada de Inglés y Educación Cívica
- IEL/CE-Integrated English Literacy / Civic Education
- Tutorías para el Examen de Equivalencia de Escuela Superior – Ley 217
- Servicios en Instituciones Correccionales
- Exámenes de Asignatura del PEA

Se trabajará para lograr que los participantes de Educación Alternativa, puedan de acuerdo a la necesidad, beneficiarse de un co-registro con los programas del Título I de WIOA.

Se integra también como programa opcional del DE el Programa de Educación Vocacional y de Altas Destrezas-Carl D. Perkins con su variedad de ofertas ocupacionales.

4. Programa AARP

Programa que trabaja con las personas de 55 años o más en desventaja económica del programa SCSEP, la participación en el programa es de hasta 4 años.

En el CGU, tiene entre sus funciones:

- Determinar la elegibilidad de acuerdo con los criterios establecidos por el programa.
- Formarles en entornos laborales en organismos gubernamentales, públicos y sin fines de lucro.
- Ayudar a los participantes del programa en la gestión y búsqueda de empleo mediante la revisión de su curriculum y técnicas de búsqueda de empleo.
- Promocionar a los participantes en el mundo del empleo.
- Formarles para su propia promoción laboral.
- Ofrecer Incentivos para los empleadores.

3.3. ¿Cómo trabajará la junta local con las entidades que llevan a cabo programas medulares para:

- **Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.**

Se trabaja con los distintos programas que se han descrito en la sección 3.2, manteniendo estrecha coordinación y comunicación, ya que se programan reuniones trimestrales y más a menudo si es necesario.

➤ **Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el co-registro o participación concurrente entre los programas medulares, según corresponda.**

El ALDL tiene la intención de promover un sistema de trayectorias profesionales para los programas bajo el Título I en coordinación con los Socios Medulares. Nos comprometemos a desarrollar orientación y capacitación en torno el diseño de actividades que ayuden a comprender mejor los sistemas de trayectoria profesional y ampliar los conocimientos profesionales, de los manejadores de casos de nuestra AL y los maestros en las entidades de los proveedores del sistema.

- Centrar a los participantes en las trayectorias profesionales, especialmente el programa de jóvenes, adiestrando a los Manejadores de Caso para crear planes de trayectoria profesional con estos.
- Integración de las trayectorias profesionales en el marco curricular de la educación de adultos.
 - Programas del DE en colaboración con el Título I.

- Integración de la orientación y la planificación profesional en la educación de adultos.

Se trabajaría en Co-registro con los programas del Departamento de Educación, Educación de Adultos, además de otros programas medulares.

3.4. ¿Qué estrategias se implementarán en el área local para mejorar la participación de las empresas y los empleadores para:

- **Apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas;**

Proponemos una serie de estrategias entre las que se pueden mencionar las siguientes.

- **Desarrollo de asociaciones y colaboraciones:** La WIOA promueve la formación de asociaciones entre agencias de desarrollo de la fuerza laboral, proveedores de servicios de empleo y empresas locales. Estas asociaciones facilitan la colaboración en la identificación de necesidades laborales y en la creación de programas de capacitación y empleo que satisfagan las demandas del mercado.

Es importante fomentar la participación del Centro de Gestión, en el fomento de la comunicación directa con los patronos, donde podamos recibir candidatos elegibles a los programas para luego poder facilitarle al empleador un candidato mejorado con su estrategia de desarrollo en el área local.

- **Consejos de desarrollo de la fuerza laboral:** La ley fomenta la creación de consejos de desarrollo de la fuerza laboral locales o regionales que incluyan representantes de empresas y empleadores. Estos consejos desempeñan un papel clave en la identificación de las necesidades de habilidades de la industria y en la orientación de los programas de formación y empleo, la Junta Local que esta compuesta de diferentes comités y miembros, recalcará la importante de impartir un sistema de recopilación de datos de las necesidades de los empleadores y el Área Local fomentará programas de adiestramientos y cursos que capaciten esta formación para poder tener recursos humanos para el empleador.
- **Participación de empleadores en la planificación y revisión de programas:** Bajo la WIOA, se requiere que los empleadores participen en la planificación y revisión de programas de capacitación y empleo financiados por fondos federales. Esto garantiza que los programas estén alineados con las necesidades del mercado laboral y que preparen a los trabajadores para empleos disponibles y de alta demanda en la región o el Área Local.

Nos proponemos, incluirlos en toda planificación que conlleve impactar a los empleadores y empleados.

- **Incentivos para la contratación y capacitación:** La WIOA nos proporciona socios mandatorios e incentivos para que las empresas contraten y capaciten a trabajadores desempleados, incluidos jóvenes, personas con discapacidades y veteranos entre otros. Proponemos fomentar el conocimiento en nuestros empleadores sobre los socios mandatorios del Centro y como estos les pueden beneficiar en su proceso de reclutamiento de candidatos o luego de tenerlos, con una capacitación de educación continua para la sostenibilidad y permanencia en empleo. Tenemos incentivos que pueden incluir subvenciones para la contratación, créditos fiscales y reembolsos por los costos de capacitación.
- **Desarrollo de programas de aprendizaje:** La ley promueve el desarrollo de programas de aprendizaje y pasantías que permitan a los trabajadores adquirir habilidades prácticas en el lugar de trabajo mientras reciben una compensación, una credencial del Departamento Federal en la Ocupación Registrada por el Patrono, donde se beneficia tanto el empleador como al empleado. Facilitarle al Patrono este sistema de aprendizaje donde pueda tener la Oportunidad de

adiestramiento Inmediato, a través de nuestro Registro de Carrera o los diferentes registros que justifican el adiestramiento continuo tanto en teórico como Practico. Esto beneficia tanto a los empleadores, que obtienen una mano de obra calificada, como a los trabajadores, que adquieren experiencia laboral valiosa.

- **Desarrollo de estrategias de retención de empleados:** Ayudar a las empresas a implementar prácticas y políticas que fomenten la retención de empleados, como programas de desarrollo profesional, beneficios laborales competitivos y un ambiente laboral positivo.
- **Promoción de incentivos y beneficios para las empresas:** Crear conciencia a través de diferentes Plataformas mediáticas de las propuestas que podemos desarrollar junto al empleador para facilitarle un mínimo gasto a la hora de un adiestramiento al empleado o a su contratación para adiestrarlo. El pueblo de Bayamón de nuestra Área Local cuenta con más de 180,000 habitantes, es el segundo pueblo más poblado de Puerto Rico, igual cuenta con más de 2,000 comercios en todo el pueblo de Bayamón donde fomentan la Mano de obra Activa. Dar a conocer los programas que desarrolla la Junta Local, a los

Comerciantes, que faciliten la Operación de sus empresas y los habiliten en la retención de este personal.

- **Facilitación de la contratación y retención de talento:** Brindar servicios de reclutamiento y selección de personal a las empresas, ayudándolas a encontrar y contratar empleados calificados que se ajusten a sus necesidades. Además, ofrecer programas de desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento para ayudar a las empresas a retener a su talento y mejorar la satisfacción laboral.

➤ **Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;**

Para manejar las actividades o servicios destinados a mejorar el compromiso empresarial en el área laboral, es fundamental adoptar un enfoque estratégico y proactivo.

Eventos de networking empresarial: Organizar eventos regulares de networking donde los empleadores locales puedan reunirse, intercambiar ideas, establecer contactos y discutir oportunidades de colaboración. Estos eventos pueden incluir desayunos de negocios, seminarios o conferencias temáticas donde se den a conocer nuestros servicios, pero también conocer las necesidades de los empleados objetivamente.

Foros de discusión sectoriales: Facilitar foros de discusión dirigidos a sectores específicos de la industria donde los empresarios puedan compartir información sobre tendencias del mercado, desafíos comunes y mejores prácticas. Estos foros pueden ser presenciales o virtuales, y pueden ser organizados por agencias gubernamentales, cámaras de comercio u otras organizaciones relevantes.

Visitas empresariales y tours: Coordinar visitas a empresas locales para que los empleadores puedan conocer de primera mano las operaciones y prácticas exitosas de otras empresas en la región. Estas visitas pueden ser una excelente manera de fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre empresas.

Publicación de recursos y guías: Crear y distribuir recursos informativos y guías prácticas para ayudar a las empresas a comprender los programas de desarrollo de la fuerza laboral disponibles, los incentivos fiscales, las oportunidades de financiamiento y otras herramientas de apoyo disponibles para ellos.

Asesoramiento empresarial personalizado: Ofrecer asesoramiento y orientación personalizada a empresas individuales sobre cómo participar en programas de desarrollo de la fuerza laboral, acceder a incentivos y recursos, y abordar sus necesidades específicas de mano de obra.

Programas de capacitación para empleadores: Desarrollar programas de capacitación dirigidos a empleadores sobre temas relevantes como gestión de recursos humanos, retención de talento, diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, y cumplimiento normativo. Estos programas pueden ser presenciales o en línea y pueden ser impartidos por expertos en la materia.

Premios y reconocimientos empresariales: Instituir premios y reconocimientos locales para destacar y celebrar las contribuciones sobresalientes de las empresas al desarrollo de la fuerza laboral y al crecimiento económico de la comunidad.

➤ **Coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas;**

1. **Formación de coaliciones y asociaciones:** Establecer coaliciones y asociaciones regionales que reúnan a todas las partes interesadas claves involucradas en el desarrollo económico y de la fuerza laboral. Estas coaliciones pueden servir como plataformas para compartir información, coordinar esfuerzos y desarrollar estrategias conjuntas.

2. **Intercambio de datos e información:** Facilitar el intercambio de datos e información relevante entre las diferentes partes interesadas. Esto puede incluir datos sobre tendencias económicas, demanda laboral, habilidades requeridas y programas disponibles. El acceso a esta información ayuda a informar la toma de decisiones y a alinear los esfuerzos de desarrollo económico y laboral. Fomentar la Creación de una sección de Pagina Regionales donde mensualmente las Área Locales celebren proyecto que fomente el desarrollo económico: Feria Regionales, Talleres Regionales, Adiestramiento al Personal en conjunto entre otros.
3. **Coordinación de programas y servicios:** Coordinar los programas y servicios ofrecidos por diversas agencias y organizaciones para garantizar una cobertura integral y evitar duplicaciones. Esto puede incluir programas de capacitación laboral, servicios de colocación laboral, desarrollo empresarial y otras donde podamos compartir nuestros distintos proveedores para mantener variedad y uniformidad.
4. **Desarrollo de programas piloto y proyectos colaborativos:** Implementar programas piloto y proyectos colaborativos que aborden desafíos específicos en el desarrollo económico y de la fuerza laboral a cada Junta Local. Estos proyectos pueden servir como modelos para

futuras iniciativas y proporcionar lecciones aprendidas para mejorar las estrategias regionales.

5. **Participación de la comunidad:** Involucrar activamente a la comunidad en el proceso de desarrollo económico y laboral. Esto puede incluir la realización de reuniones públicas, encuestas comunitarias, grupos de enfoque y otras formas de participación ciudadana para asegurar que las estrategias desarrolladas reflejen las necesidades y prioridades de la comunidad y nos den a conocer cuáles han sido atendidas.
6. **Promoción de la colaboración intersectorial:** Fomentar la colaboración entre diferentes sectores de la economía, como la industria, la educación y el gobierno. Esto puede implicar la creación de programas de aprendizaje, pasantías y asociaciones educativas que preparen a los trabajadores para las oportunidades laborales locales donde se fomente las Áreas Locales activas con todos los socios mandatorios de distintas áreas.

Coordinando eficazmente la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral y promoviendo la participación de los interesados, es posible crear un entorno propicio para el crecimiento económico sostenible y el bienestar de la comunidad.

- **Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del Seguro por Desempleo (UI).**

Coordinar adiestramientos entre las agencias para conocer el funcionamiento de los programas, requisitos y cambios en las reglamentaciones federales de modo, que podamos ofrecer los servicios a la clientela que lo necesita. También ayudará a maximizar el uso de fondos de la clientela Desplazada.

3.5. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión de la fuerza laboral en el área local con las actividades de desarrollo económico regional específicas para un área local? ¿Cómo promoverá la junta local el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa?

El alineamiento entre los Plan Local y el Plan Regional maximizara el impacto de los recursos, coordinar esfuerzos y lograr objetivos comunes de desarrollo económico y laboral. También facilita la colaboración entre diferentes niveles de gobierno y el sector público y privado, formando alianzas estratégicas más sólidas y compartiendo mejores prácticas.

Este alineamiento también asegurara que el estado y las regiones y las Áreas Locales, puedan responder ágilmente a los cambios en el mercado laboral,

manteniendo la competitividad y relevancia de la fuerza laboral. La colaboración estatal es esencial para la implementación de los planes locales y regionales, destacando la importancia de mecanismos de coordinación adecuados para asegurar el éxito en la alineación de los planes estatales, regionales y locales.

A continuación, se presenta un diagrama que refleja el proceso para la alineación entre el Plan Estatal con el Plan Regional Norte-Central y el Plan Local.

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

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

Descripción Organizacional del Sistema de Prestación de Servicios

La Junta Local de Desarrollo Laboral

Desarrolla política pública en cuanto a la ley, de acuerdo con la reglamentación y promueve las prácticas aprobadas para la accesibilidad programática y física, y el desarrollo de estrategias para satisfacer y mejorar las necesidades de la clientela y del mercado laboral. Evalúa el desempeño del ALDL y ayuda en cuestiones operativas y de otro tipo relacionados con el cumplimiento de los requisitos de ley.

Las Juntas Locales son esenciales para mejorar la comunicación, la coordinación y la colaboración entre los patronos, entidades de desarrollo económico y proveedores de servicios para garantizar que las actividades cumplen con las necesidades de las empresas y de apoyar el crecimiento económico en la región.



Ente Operacional y Fiscal del ALDL

Trabaja con la operación del sistema de prestación de servicios, entre las características claves están:

- Asegurar que los servicios de empleo del programa federal de adiestramiento estén coordinados y complementados mediante el Plan Local y en consonancia con el Plan Estatal Estratégico para la consecución de los objetivos de la fuerza laboral del Estado;
- Racionalizar y fortalecer las funciones estratégicas del área de prestación de servicios, incluyendo estrategias para satisfacer las necesidades de los demandantes de empleo y los patronos.
- Fomentar la colaboración regional entre las Áreas Locales integradas en la planificación y coordinación en cuanto a la prestación de servicios dentro de una región.
- Entre otros



Centros de Gestión Única/AJC

Sistema de prestación de servicios para ayudar a los trabajadores a adquirir las herramientas y las habilidades que necesitan para tener éxito al conectarse con los patronos que necesitan trabajadores calificados. Bajo el CGU/AJC, WIOA alinea los programas "básicos" para prestar servicios coordinados e integrales.

Los programas principales son:

- (1) Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes;
 - (2) Los Programas de Educación de Adultos y Alfabetización, administrados por el Departamento de Educación (DE);
 - (3) Programa de Servicio de Empleo (Wagner-Peyser); Y
 - (4) Los programas bajo el Título I de la Ley de Rehabilitación Vocacional, que prestan servicios a las personas con discapacidad y;
- Otros programas administrados por el Departamento del Trabajo que están autorizados en el Título I de WIOA incluyen: Job Corps, Youth Build, los programas para migrantes y trabajadores agrícolas de temporada.

4.2. Identifique a los socios de gestión única (requeridos y otros) autorizados para proporcionar programas requeridos y otros programas dentro del área local. Describa brevemente la(s) función(es) de los socios de gestión única (requeridos y otros).

En la Sección 3.2 de esta guía del plan, hemos descrito los socios del CGU y los servicios que son integrados a través del Centro.

4.3. ¿Cómo facilitará la junta local el acceso a los servicios que se ofrecerán a través del sistema de prestación de servicios de gestión única?

Considerando todas las metas y estrategias del nivel estatal, presentados en su plan unificado, hemos delineado y establecido nuestras metas con objetivos generales para preparar nuestra fuerza laboral, las necesidades de los patronos o empleadores. Enfocaremos en tres (3) corolarios como base:



Acceso:

A aumentar el acceso de la clientela potencial a la educación, adiestramiento y servicios de apoyo para el empleo, en coordinación con las entidades educativas y patronos del Área Local y los socios del Sistema de Gestión Única:

- (1) Expandir el acceso y mejorar la disponibilidad de recursos tecnológicos, en particular con el nuevo orden de distanciamiento social, de énfasis en la educación virtual.
- (2) Expandir y mejorar el acceso a servicios de transportación y apoyo, en coordinación con asociaciones de transportistas y los municipios.
- (3) Aumentar el acceso a fuentes de conocimiento para aquellos con múltiples barreras para el empleo.
- (4) Proveer un Centro de Gestión Única, accesible para todos los servicios de empleo y de adiestramiento en el Área Local y accesible también a la región.

Alineamiento:

Alinear, coordinar e integrar la educación, empleo y programas de adiestramiento para llenar las necesidades de la clientela del Área Local. Desarrollar un programa efectivo de camino a una carrera (“career pathways”) para los diferentes conglomerados de ocupaciones, que se determine en demanda para el AL y donde sea viable.

- (1) Maximizar las oportunidades de educación o adiestramiento entre todos los programas medulares, validar los ofrecimientos por sector privado.
- (2) Desarrollar un programa comprensivo de información para el alineamiento de la información programática y de beneficios de los programas, con los socios del Sistema de Gestión Única, en coordinación con el Estado.

- (3) Coordinar apoyo para el logro de una alta tasa del empleo, para todos los programas medulares, a través de alianzas con los patronos empleadores.

Calidad:

Lograr llenar las necesidades de la clientela en necesidad de capacitación o empleo y la de los patronos del mercado de empleo:

- (1) Expandir y mejorar las alianzas, comunicación y esfuerzos de involucramiento de los patronos del Área Local y la Región.
- (2) Asegurarnos de que la fuerza laboral que produzcamos tenga las destrezas relevantes, preparación y credenciales en demanda para el empleo, mediante la validación con los patronos e instituciones.
- (3) Asegurarnos que el personal que ofrezca los servicios tenga las destrezas, credenciales adaptables a las necesidades de la fuerza laboral del Siglo 21.
- (4) Asegurar transparencia y adecuada contabilidad a nuestra clientela.

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

La Sección 188 de la Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) establece disposiciones específicas para garantizar la accesibilidad física y programática de instalaciones, programas y servicios para personas con discapacidades. Asimismo, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) de 1990 también impone requisitos similares para garantizar la accesibilidad en diversos ámbitos.

Las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única, incluidos los operadores y socios de gestión única, deben cumplir con las siguientes disposiciones:

- **Accesibilidad Física:** Se asegurará de que las instalaciones donde se ofrecen los servicios sean accesibles para personas con discapacidades. Esto incluye proporcionar rampas, ascensores, baños accesibles, estacionamientos designados, y cualquier otra adaptación necesaria para garantizar la movilidad y el acceso físico.
- **Accesibilidad Programática:** Se diseñarán programas y servicios de manera que sean accesibles para personas con diferentes tipos de discapacidades. Esto implica ofrecer materiales en formatos accesibles (braille, audio, electrónico, etc.), proporcionar intérpretes de lenguaje de señas para personas sordas o con discapacidad auditiva, y asegurarse de que los espacios sean adecuados para personas con discapacidades sensoriales o cognitivas.

- **Accesibilidad Tecnológica:** Se garantizará que la tecnología utilizada en la prestación de servicios sea accesible para personas con discapacidades. Esto puede incluir el uso de software y dispositivos compatibles con lectores de pantalla, teclados adaptados, programas de voz a texto, entre otros.
- **Accesibilidad de Materiales:** Los materiales utilizados en los programas y servicios serán accesibles para personas con discapacidades. Esto implica ofrecer documentos en formatos accesibles, utilizar un lenguaje claro y sencillo, y proporcionar apoyos visuales cuando sea necesario.

Para cumplir con todas las disposiciones, se realizarán evaluaciones periódicas de accesibilidad, capacitar al personal en temas de inclusión y accesibilidad, establecer políticas y procedimientos para abordar las necesidades de las personas con discapacidades, y colaborar con organizaciones especializadas en discapacidad para obtener orientación y apoyo en la implementación de medidas de accesibilidad.

En resumen, se cumplirá con las disposiciones de la Sección 188 de la WIOA como la Ley ADA en establecer todos los requisitos importantes para garantizar la accesibilidad física y programática de instalaciones, programas y servicios para personas con discapacidades, y las entidades dentro del sistema de gestión única en cumplir con estas disposiciones para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades.

4.5. Describir cómo la junta local asegurará el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través del sistema y que dichos proveedores atenderán las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo del área.

- 1. Establecimiento de estándares y criterios de calidad:** La junta local puede establecer estándares claros y criterios de calidad para los proveedores de servicios de empleo y capacitación. Esto puede incluir requisitos relacionados con la experiencia del personal, la calidad de los programas de capacitación ofrecidos, las tasas de colocación laboral y retención, y la satisfacción del ciudadano. Esto debe ser un criterio medible para cualificar un proveedor en los diferentes Registros.
- 2. Monitoreo y evaluación regular:** Realizar un seguimiento y evaluación regular del desempeño de los proveedores elegibles. Esto puede implicar la recopilación y el análisis de datos sobre el éxito del empleo de los participantes, la calidad de los servicios proporcionados y la satisfacción de los empleadores, esto diseñado en el área de monitoria del Área Local donde proporcione información sustancial si este proveedor debe ser evaluado nuevamente por la Junta Local al no cumplir a cabalidad todos los requisitos contratados.

3. **Revisiones de desempeño y retroalimentación:** Realizar revisiones de desempeño periódicas con los proveedores elegibles para revisar su rendimiento y proporcionar retroalimentación constructiva. Estas revisiones pueden ayudar a identificar áreas de mejora y oportunidades para fortalecer la entrega de servicios y orientar al proveedor para que fortalezca las debilidades de sus procesos.
4. **Capacitación y desarrollo profesional:** Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a los proveedores de servicios de empleo y capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos. Esto puede incluir talleres, seminarios y capacitación en las mejores prácticas en el campo de la colocación y la capacitación laborales.
5. **Participación de las partes interesadas:** Involucrar a las partes interesadas clave, incluidos empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo, en el proceso de evaluación y mejora de los proveedores de servicios de empleo y capacitación. Esto puede ayudar a garantizar que los servicios ofrecidos sean relevantes y efectivos para las necesidades del mercado laboral local.

6. **Incentivos y sanciones:** Establecer incentivos para los proveedores que demuestren un buen desempeño y cumplan con los estándares de calidad establecidos, como contratos renovados o fondos adicionales. Al mismo tiempo, aplicar sanciones a los proveedores que no cumplan con los estándares o no mejoren su desempeño a lo largo del tiempo.
7. **Transparencia y rendición de cuentas:** Mantener la transparencia en el proceso de evaluación y mejora de los proveedores elegibles, asegurando que la información sobre su desempeño esté disponible para el público y que se rindan cuentas por sus resultados.

4.6. Proporcione una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados en el área local.

A continuación, describimos las Actividades Individualizadas que se tienen disponibles a la clientela del ALDL que además de los servicios básicos, son los Servicios de carrera disponibles de los cuales hay unos que son más utilizados:

Charlas, Talleres o Cursos Pre-Vocacionales y retención de empleo

Este tipo de actividad le proveerá a los participantes una directa exposición sobre técnicas para desarrollar destrezas preempleo y maduras para retener un empleo, de comunicación, entrevista, puntualidad, destrezas de mantenimiento personal, conducta profesional y en ocasiones, destrezas ocupacionales necesarias, las cuales no son conducentes a ningún grado por el contenido básico del Currículo. Este servicio, se diseña con la finalidad de reforzar en aquellos participantes que poseen destrezas ocupacionales competitivas, las destrezas individuales necesarias para realizar una transición efectiva hacia el mercado de empleo o para retener el mismo.

En la sección 1.1 y 1.2, en las que mencionamos las destrezas más importantes para los patronos en términos de confiabilidad etc. por lo que consideramos que habrá que enfatizar en este tipo de instrucción y servicio para lograr que los participantes se queden empleados y el patrono tenga mayor rendimiento de sus recursos.

Programas para el Aprendizaje:

Los programas de Aprendizaje Registrado son un plan escrito, diseñado para dirigir al aprendiz a desarrollar habilidades y destrezas altamente competitivas dentro de una determinada ocupación. Estos programas son establecidos conforme a la Ley Nacional de Aprendizaje y sus reglamentos promulgados por la Oficina de Aprendizaje (OA) del Departamento del Trabajo

Federal (USDOL) o una Agencia de Aprendizaje Estatal (SAA) aprobada por el secretario del Departamento del Trabajo Federal para tales fines. Al completar el programa de adiestramiento, el aprendiz obtiene una credencial reconocida a nivel nacional emitida por el USDOL la cual valida la capacitación formal recibida en la ocupación determinada.

De acuerdo con el Plan Estatal esta debe ser la estrategia más utilizada, por lo cual se dedicará gran parte de los fondos en promover esta estrategia, para una meta de 4,000 trabajadores en 4 años.

Experiencias de Empleo

La Experiencia de Empleo se define como una Actividad Programática dirigida a promover una experiencia de aprendizaje planificada y estructurada, desarrollada en un escenario real de empleo en el mercado privado, entidades sin fines de lucro y comunidades de fe. Las mismas están basadas en el contenido de los procesos de evaluación objetiva y planificación individualizada de empleabilidad de cada participante, según desarrollada por los Manejadores de Casos.

Para el desarrollo de esta Actividad, se utilizarán Centros de Ubicación Ocupacional provenientes de los Patronos antes mencionados que operan en el mercado económico-industrial del Área Local y que presenten interés en participar activamente en el desarrollo de la Actividad Programática descrita.

- Designación de Participantes en Experiencias de Empleo en Instituciones de Base Comunitaria.
- Designación de Participantes a Experiencias de Empleo en el Sector Privado, proveyendo prioridad en este último de manera que produzcan, distribuyan y/o promuevan un mercado competitivo.

El objetivo de una experiencia de empleo como Actividad Programática Individualizada en el Área Local, es facilitar que los participantes adquieran los atributos individuales, conocimientos generales, así como las destrezas necesarias para obtener una oportunidad de empleo real y avanzar efectivamente en el mercado ocupacional. La adquisición de los elementos de experiencia se logrará a través de la exposición que los participantes tendrán al escenario de empleo en el cual se desarrolle la Actividad.

El tiempo de duración máximo de las experiencias de empleo se establece en seis (6) meses, los aspectos salariales se establecen utilizando de base el mínimo federal. En este caso, se utilizará la base mínima establecida que se inició desde el 2023 de \$9.50 con un nuevo aumento en julio de 2024 a \$10.50.

La descripción de las Actividades de Adiestramiento que se harán disponibles a los participantes son:

Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales

Esta Actividad Programática de Adiestramiento, se refiere a los procesos de instrucción diseñados para desarrollarse institucionalmente en un ambiente de

salón de clases a los participantes que presenten necesidades e interés en adquirir los conocimientos teóricos y técnicos. Así también, la misma ofrece toda la información relacionada de una ocupación o un grupo de ocupaciones y que le permita ejercer las tareas y deberes que se relacionen a las mismas.

El ofrecimiento de los Cursos o Talleres de Adiestramiento será desarrollado por Instituciones Educativas debidamente Certificadas e incluidas en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles para el Año Programa 2023-2024. La adquisición del servicio se realizará mediante el otorgamiento de Cuentas de Adiestramientos Individuales (ITA's), producto del proceso evaluativo de manejo de casos y el cual refleje la necesidad e interés de adiestrarse en la ocupación que se identifique y en la Institución que este determine.

Los Adiestramientos Ocupacionales disponibles a través de este Plan Anual se concentrarán en las ocupaciones descritas previamente y de mayor demanda en el Área Local.

Adiestramiento en el Empleo (OJT)

Es una Actividad Programática de Adiestramiento provisto a los participantes, en el cual se exponen a tareas de producción en la ocupación correspondiente, que le permitan ejercer total y adecuadamente las responsabilidades de la misma. Esta Actividad, se desarrollará en Patronos del Sector Privado y Empresas Públicas. Otorgando la prioridad de ubicación en el Sector Privado. Esta Actividad permitirá el desembolso escalonado del reembolso

salarial al Patrono de hasta setenta y cinco por ciento (75%) del sueldo pagado al participante reclutado para compensar los costos extraordinarios en que incurren por el ofrecimiento del Adiestramiento y supervisión adicional relacionada a la Actividad y/o según cualquier otra disposición que presente la WIOA, en este particular.

Para el AP 22-23, la Junta Local emitió una Política Pública para el uso de la dispensa aprobada a Puerto Rico de reembolso de hasta un 90% del salario en OJT, por lo cual se estableció política pública y se otorgará este tipo de reembolso cuando se amerite. De volverse a aprobar esta dispensa nuestra Junta Local la utilizaría acorde con la política establecida.

El término de tiempo de la Actividad se limitará al período necesario y apropiado para que el participante adquiera las destrezas de la ocupación tomando en consideración las disposiciones incluidas en el “Occupational Outlook Handbook” (Diccionario Ocupacional O’Net), el nivel de destrezas ocupacionales/académicas del participante, la experiencia ocupacional previa, la estrategia de servicios que se le desarrolle durante los procesos de evaluación objetiva y manejo de caso correspondiente. El énfasis tiene que ir dirigido a las ocupaciones de mayor demanda según el Área Local.

Proyectos de Desarrollo Empresarial o Destrezas Empresariales

Esta actividad tiene como propósito proporcionar los conceptos básicos para iniciar y operar una pequeña empresa y desarrollar habilidades empresariales.

El adiestramiento en destrezas empresariales ayuda a los participantes a desarrollar las habilidades asociadas con el empresarismo como la capacidad de tomar la iniciativa, buscar e identificar creativamente oportunidades de negocio, desarrollar presupuestos y pronosticar las necesidades de recursos, entender las opciones para adquirir capital y las compensaciones asociadas con cada opción, y comunicación efectiva y el mercadeo de sí mismo, sus productos o servicios.

Este concepto se ampliará para promover la creación de negocios que cumplan con todos los requisitos de operar.

Educación de Adultos y Alfabetización

Esta Actividad Programática va dirigida a asistir a la población adulta a participar activamente en Proyectos de Alfabetización que le permitan obtener los conocimientos y destrezas académicas generales. La obtención del grado académico de equivalencia a la Escuela Superior facilitará que el participante se encamine a obtener un empleo, así como alcanzar la obtención de la autosuficiencia económica a través de este.

Las mismas se desarrollan a través de Instituciones Educativas Privadas que hacen disponibles sus servicios mediante un riguroso proceso competitivo, el cual le provee la oportunidad al Área Local de evaluar detenidamente el desempeño y ejecución previa de las mismas. Toda aquella institución que pase satisfactoriamente el referido proceso evaluativo se incluye en el Registro de Proveedores Elegibles para ofrecer los Talleres correspondientes.

Servicios de Sostén

Definimos los Servicios de Sostén como una asistencia económica o de coordinación con otros Programas de Servicios que se le proveen al participante que cualifique para los mismos. Mediante este servicio, logramos que el participante tenga una participación efectiva durante el tiempo de servicios que le provea el sistema local. Es necesario determinar que, sin este servicio de sostén o apoyo, el participante no hubiese podido tener una participación efectiva en la Actividad Programática.

Los servicios de sostén que se proveerán a los participantes se realizarán de acuerdo al Reglamento Local desarrollado para cubrir los aspectos básicos de necesidad, que podrían limitar o impedir la participación de algún participante en un nivel de servicios WIOA.

Los servicios de sostén para adultos y trabajadores desplazados son:

- Transportación
- Cuido de niños y dependientes

- Dieta
- Otros pagos basados en necesidad y según lo disponga la Ley WIOA Sección 134 (d)(2)

Adiestramiento a la Medida

Esta Actividad Programática, se define como un Adiestramiento diseñado para atender necesidades especiales y particulares de un Patrono que tiene un compromiso de retener aquellos participantes que completen satisfactoriamente el Adiestramiento desarrollado.

Los Patronos elegibles para servir como Centro de Ubicación Ocupacional para esta Actividad pueden provenir del Sector Privado como del Público. Los mismos serán representantes de los distintos Sectores Industriales que operan activamente en el mercado económico del Área Local.

Como parte de las condiciones aplicables a esta Actividad, se podría pagar hasta un máximo equivalente al cincuenta por ciento (50%) del costo del Adiestramiento. El referido pago se realizará mediante el método de reembolso por un período de seis (6) meses.

Bajo esta Actividad, se podrían atender participantes que se encuentren empleados por el Patrono al inicio del Adiestramiento siempre y cuando se cumplan con los siguientes requisitos:

- El Patrono garantiza la continuidad del empleado adiestrado una vez finalizada la Actividad.
- El empleado no está generando ingresos al nivel de autosuficiencia de acuerdo con la Política Pública de la Junta Local de Desarrollo Laboral.
- La Actividad se relaciona a la introducción de nueva tecnología, nuevos productos o procesos de servicios, ascensos a nuevas posiciones que requieran destrezas adicionales, literaria en el lugar de trabajo u otros propósitos identificados por la Junta Local.
- El Contrato de la Actividad Programática, se limita al período de tiempo requerido para que un cliente adquiera destrezas productivas y competitivas en la ocupación bajo Adiestramiento.

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

Las CIA/ITA's son un beneficio asignado a un participante elegible a recibir adiestramiento, para utilizarse en la compra de servicios de adiestramiento a través de un proveedor de servicios elegible de acuerdo con un registro estatal, que está basado en variedad de requisitos a la institución para poder ser

seleccionado, como institución. A nuestro nivel local de servicios el proveedor es seleccionado de la lista, por el Manejador de casos y el participante, luego de evaluar la ejecución del proveedor; siempre en una ocupación en demanda laboral.

Una vez seleccionado el proveedor elegible a ofrecer la CIA, se utiliza el mecanismo de contrato o convenio de adiestramiento, que cumpla con todos los requisitos uniformes de contratos que exige el nivel estatal y la Oficina del Contralor de PR. Los contratos incluyen:

- Un compromiso para adiestrar los participantes que han determinado estudiar en la institución, con cláusulas de terminación y de retención, que serán parte de la ejecución requerida.
- El convenio fijara las cantidades máximas preliminares de participantes a ser atendidos por la institución, y una cantidad total de asignación de fondos para el servicio, de acuerdo con el costo de cada CIA por participante,
- La fecha de efectividad del contrato, entre otras muchas clausula.

4.8. Proporcione una descripción y evaluación del tipo y disponibilidad de actividades de inversión en la fuerza laboral para jóvenes en el área local.

Los servicios que se ofrecerán a los jóvenes están diseñados para cumplir con la WIOA, que establece un total de 14 elementos de servicios según se mencionan en adelante:

1. Manejo de Casos
2. Tutoría, Adiestramiento en destrezas de estudio, instrucción, estrategias de prevención de deserción escolar y estrategias de recuperación
3. Servicios de Escuela Superior Alternativa
4. Experiencia de Trabajo con o sin paga
 - a. Internados
 - b. Programas de Pre-Aprendices
 - c. Empleo de Verano
 - d. Adiestramiento en el Empleo (OJT)
5. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales
6. Educación ofrecida concurrentemente con Actividades de Preparación para la Fuerza Trabajadora y Adiestramientos para una Ocupación
- 7. Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo**

8. Servicios de Sostén y Apoyo
9. Servicios de Mentoría por adultos
- 10. Educación en Conceptos Financieros**
11. Adiestramiento en Destrezas Empresariales
- 12. Servicios que proveen Información sobre el Mercado Laboral, empleos con demanda ocupacional, consejería y exploración de carreras**
- 13. Preparación para la transición a la Educación post secundaria**
14. Servicios de Seguimiento por 12 meses

Según establecido en la Política de servicios a jóvenes, a todos los jóvenes se les ofrecerá una combinación de los elementos: **Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo, Educación en Conceptos Financieros, Información sobre el Mercado Laboral y seguimiento.** A los jóvenes **IS**, se le ofrecerá además **Preparación para la transición a la Educación post secundaria.**

Ofreceremos énfasis en las Actividades de Experiencia de Trabajo como Actividades Transicionales, ya que es un requisito invertir por lo menos un veinte por ciento (20%) de los fondos de jóvenes en este elemento. Para ello, continuaremos realizando coordinaciones a través de la Junta Local para promover la participación de las industrias y comercios del Área Local; de tal

manera, que contemos con una extensa Lista de Patronos que serán parte del Proyecto de Internados en el Sector Privado o de la Experiencia de Trabajo.

El diseño de la Estrategia de Servicios a Jóvenes, parte del requisito general de que los jóvenes, al igual que los adultos y trabajadores desplazados, pasen por toda la estrategia general de servicios básicos y manejo de casos que se describen en adelante.

Para lograr una mejor eficiencia en el servicio que les presentamos a los jóvenes, el programa deberá identificar, como primer paso, si el joven está dentro o fuera de la escuela, de acuerdo con los criterios establecidos por la WIOA. Una vez se identifique, si pertenece a los grupos dentro o fuera de la escuela, se procederá a desarrollar la correspondiente estrategia individual de servicio caso a caso.

Será responsabilidad de un Manejador de Casos, identificar la deseabilidad de que continúe estudios Postsecundarios de ser necesario, para lograr su meta ocupacional. Conforme a ello, se desarrollará la correspondiente estrategia general de servicio en la cual se identificará entre otros, el Programa que sea más conveniente para cada segmento. El Programa seleccionado, deberá proveer para corregir las deficiencias en destrezas básicas y proveer en conjunto o secuencial, un Adiestramiento Ocupacional. Si el joven no tenía una experiencia de trabajo previa, se considera proveer un Programa de Competencia para el Empleo juntamente con el de servicios que se le provean.

Manejo de Casos para Jóvenes

La estrategia de Manejo de Casos es el elemento que da integración al servicio que se ofrece a los jóvenes. Los Manejadores de Casos son los responsables de la Evaluación Objetiva, el Plan de Empleabilidad, la coordinación de los servicios educativos o empleo, servicios de sostén, el seguimiento y la entrada de datos al Sistema PRIS. Además, son los encargados de todo lo relativo al expediente de los participantes.

Todas las Actividades de Adiestramiento o Seguimiento, integrarán un componente de trabajo en actividades positivas y destrezas de ciudadanía. Por otro lado, en las Actividades dirigidas al mundo del empleo o transicionales, tales como: Experiencia de Trabajo (Internado, Empleo de Verano, OJT, Exploración del Mundo de Trabajo, etcétera), se le requiere a los Patronos o Entidades Colaboradoras que se ofrezca una Orientación en relación con las Destrezas de Comportamiento Laboral y una Evaluación Relativa.

Las Actividades se llevarán a cabo tomando siempre en consideración el servicio a los más necesitados, de acuerdo con las prioridades especificadas en la Sección 101 de la WIOA. Se coordinará con el Programa de Rehabilitación Vocacional para que de contar con clientela joven que puede beneficiarse de los Programas de Adiestramiento, se nos refiera para servicios.

También, a tono con la Sección 129(a)(3)(B) de la WIOA, se podrá servir hasta un cinco por ciento (5%) de individuos no desventajados, que tengan una o

más barreras para capacitación o empleo, según requeridas en la elegibilidad. La cantidad de jóvenes a atenderse bajo este renglón dependerá siempre del total de participantes que se vayan sirviendo y llevando un monitoreo para que no sobrepase un cinco por ciento (5%) del total que se ha servido. La Junta Local, cuenta con una Política Pública para el servicio al cinco por ciento (5%). No obstante, se trabajará caso a caso para determinar si se atiende, ya que la prioridad son los jóvenes elegibles con desventaja económica y las barreras establecidas.

La clientela potencial del programa de jóvenes consta de dos categorías de jóvenes: Dentro de la Escuela y Fuera de la Escuela, de jóvenes en desventaja económica, cada uno dentro de las distintos requisitos y características.

El diseño de los programas de empleo y capacitación para jóvenes, considerará los siguientes elementos de diseño: promoción y aumento de oportunidades significativas de experiencia laboral como se establece en la Sección 129 (c) (2) (c) de WIOA, particularmente para los jóvenes que no asisten a la escuela; el aumento de la prestación de servicios para los jóvenes con discapacidades; la necesidad de abordar los problemas que afectan a la prestación de servicios para los jóvenes que no asisten a la escuela; la necesidad de garantizar la calidad de la gestión de los casos a través del proceso de supervisión; y la prestación de servicios de seguimiento eficaces, que los lleven a una carrera o a un empleo.

En los esfuerzos por involucrar a los jóvenes que no asisten a la escuela (OSY, por sus siglas en inglés), se fortalecerá la coordinación con los distritos escolares. También se alentará y se coordinará con otros programas que prestan servicios a los jóvenes, como los programas de cuidado de crianza temporal y TANF, programas residenciales y otras iniciativas comunitarias.

4.9. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que se lleven a cabo en el área local con la respuesta rápida a nivel estatal?

La Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos (UETDP) y de Respuesta Rápida fue creada como medida de acción para responder con rapidez y eficacia ante eventos de cesantías, cierres de operaciones y desastres naturales. Para asegurar el cumplimiento de las actividades de Respuesta Rápida dirigidas a los trabajadores desplazados.

Al ALDL no corresponde trabajar con los cierres de menos de 50 empleados, no obstante, tenemos que trabajar en estrecha coordinación con la UETDP, para ser proactivos en detectar y asistir las empresas y sus trabajadores. Contar con un diseño flexible que permita cumplir con los propósitos primordiales como:

- *Asistir en la paralización de cesantías*, hasta donde sea posible, conectando a los trabajadores afectados con otros patronos que necesiten de sus destrezas y conocimientos. Igualmente, evitando cierres futuros

utilizando los servicios de adiestramiento para trabajadores incumbentes y asistiendo a patronos a identificar alternativas ante ese escenario.

- *Proveer asistencia y coordinación de servicios para las empresas afectadas y sus trabajadores, con la meta de minimizar el impacto de la pérdida de empleo*

La **Unidad Estatal y el ALDL** tienen que impactar de forma positiva y eficaz los dos sectores que se ven afectados ante el evento de un cierre o una cesantía masiva, que son los trabajadores y el patrono.

Servicios de Respuesta Rápida a Trabajadores Desplazados

Las actividades de Respuesta Rápida tienen el propósito de aunar los esfuerzos de todos los socios medulares y opcionales bajo WIOA, para planificar, organizar, desarrollar y facilitar servicios que ayuden al trabajador a evitar o minimizar el impacto de la cesantía y que el proceso de transición se lleve a cabo de la forma más sosegadamente posible.

Ofreceremos en conjunto con la UETDP, Orientación sobre:

1. Asistencia en la búsqueda de empleo
2. Orientación sobre servicios
3. Apoyo psicológico

Corresponde a ambas partes, estatal y local una continua comunicación sobre las situaciones de cierre.

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

Los servicios de Educación Secundaria (ES) se coordinan en primera instancia a través de la secretaria de Educación Secundaria del DE, con el cual tenemos en pie un memorando de entendimiento y un representante en la Junta Local. El DE realiza un proceso competitivo para la selección de proveedores de Educación Secundaria. Al realizarse el proceso, un representante de nuestra Área Local recibe la propuesta en proceso de evaluación y aporta a la evaluación. Esta participación ayuda a garantizar que haya información y comunicación.

Ha habido periodos en los que el DE no ha contado con proveedores en el Área Local, para ofrecer la ES por lo cual la Junta Local ha tenido que realizar el proceso competitivo para seleccionar entidades que puedan ofrecer la ES, a la clientela del título I. En adelante se detalla el programa de ES.

▪ **Programa de Educación para Adultos, Título II de WIOA**

Como socio medular, contamos con un representante del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA presente en el CGU/AJC que ofrecerá orientación sobre todos los servicios disponibles, a través de su programa que son las alternativas que se describen en adelante. Los servicios

educativos se ofrecen por medio de proveedores elegibles bajo propuestas competitivas para asistir adultos en:

- El proceso de alfabetización, obtención del conocimiento, destrezas necesarias para la empleabilidad y autosuficiencia económica.
- La obtención de las destrezas educativas necesarias para que los jefes de familia puedan contribuir en el desarrollo educativo de sus hijos y que conduzcan a mejoras sostenibles en las oportunidades económicas de su familia.
- La culminación de la educación secundaria y la transición a la educación postsecundaria y el adiestramiento por medio de rutas ocupacionales.
- Ayudar en el desarrollo de destrezas que mejoren la lectura, escritura, comunicación oral, comprensión en inglés y matemáticas, así como la comprensión del sistema de gobierno estadounidense, la libertad individual y las responsabilidades de la ciudadanía.

Estos servicios se ofrecen a través del arreglo de servicios de las variedades educativas siguientes:

- Educación Básica
 - ABE-Adult Basic Education
- Educación Secundaria
 - ASE-Adult Secondary Education
- Inglés Conversacional

- ESL-English as a Second Language
- Alfabetización Integrada de Inglés y Educación Cívica
- IEL/CE-Integrated English Literacy / Civic Education
- Tutorías para el Examen de Equivalencia de Escuela Superior – Ley 217
- Servicios en Instituciones Correccionales
- Exámenes de Asignatura del PEA

Además del programa de Educación de Adultos el DE también integra el Programa de Educación Vocacional y de Altas Destrezas-Carl D. Perkins con su variedad de ofertas ocupacionales, para ampliar los ofrecimientos en el CGU/AJC. La Educación Postsecundaria se trabaja utilizando distintos proveedores de servicios que están incluidos en la Lista Estatal y el Registro de Jóvenes.

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

Contamos con un memorando de entendimiento (MOU) que establece los mecanismos de trabajo y servicios con el Programa Wagner-Peyser, que es necesario que se cumpla con eficiencia. Por otro lado con la integración de datos comunes en el Sistema PRIS, se espera que haya una mejor coordinación de servicios y se evite cualquier duplicidad.

4.12. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con las actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA?

Se incluye descripción de la coordinación con el Programa de Educación para Adultos en la sección 4.10 de este plan.

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

La Sección 3(24) de la Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) define a las personas con barreras para el empleo como aquellas que enfrentan desafíos significativos para encontrar, obtener y mantener un empleo competitivo. Estas barreras pueden incluir factores como la falta de habilidades educativas, discapacidades, falta de experiencia laboral, limitaciones de movilidad, entre otros.

Los servicios, actividades y recursos del programa que se ofrecen a los participantes, especialmente a aquellos definidos en la Sección 3(24) de WIOA, en el área local pueden variar según las necesidades específicas de cada individuo, pero generalmente incluyen lo siguiente:

1. **Evaluación de habilidades y necesidades:** Se lleva a cabo una evaluación integral de las habilidades, experiencias laborales previas, educación y otras necesidades específicas de cada participante para

determinar su nivel de empleabilidad y las barreras que enfrentan para conseguir un empleo.

2. **Desarrollo de plan individualizado:** Se elabora un plan individualizado de empleo que establece metas a corto y largo plazo, así como los pasos y servicios necesarios para alcanzar esas metas. Este plan se adapta a las necesidades únicas de cada participante, considerando sus habilidades, intereses y barreras.
3. **Capacitación y educación:** Se ofrecen programas de capacitación ocupacional, educación básica y educación continua para mejorar las habilidades técnicas y académicas de los participantes y aumentar su empleabilidad en el mercado laboral actual.
4. **Colocación laboral:** Se brinda apoyo en la búsqueda de empleo, incluyendo la preparación de currículums, desarrollo de habilidades para entrevistas, acceso a oportunidades de trabajo y seguimiento después de la colocación para garantizar la retención del empleo.
5. **Apoyo para el cuidado de la salud y discapacidad:** Se proporcionan servicios de apoyo para personas con discapacidad, incluyendo asesoramiento sobre adaptaciones laborales, acceso a tecnologías de asistencia y coordinación con agencias especializadas en servicios para personas con discapacidad.

6. **Apoyo financiero:** Se ofrecen servicios de asesoramiento financiero, asistencia con beneficios públicos y acceso a programas de apoyo económico temporal para aquellos participantes que enfrentan dificultades financieras mientras buscan empleo.
7. **Desarrollo de habilidades:** Se brinda capacitación, como comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas y manejo del estrés, para mejorar la adaptabilidad y el éxito en el entorno laboral.

Estos servicios, actividades y recursos se implementan de manera coordinada y personalizada para cada participante, con el objetivo de superar las barreras para el empleo y mejorar su empleabilidad y calidad de vida en el área local.

4.14. ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionarán a empresas y empleadores en el área local?

El área local proporcionará una gama de servicios para que el empleador pueda identificar al candidato para su empresa. Recibirá asistencia de personal adiestrado para estos fines donde por medio de entrevistas iniciales identificará las destrezas necesarias para la vacante disponible. Las instalaciones del CGU estarán disponibles para el proceso de entrevistas, reclutamiento, contratación entre otros. El Patrono recibirá orientación y asistencia para recibir los incentivos

disponibles para las empresas interesadas en adiestrar un candidato para una ocupación específica.

Además, en la Sección 3.4, hemos esbozado variedad de estrategias que se trabajarán con las empresas o empleadores.

4.15. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA servicios de transportación y otros servicios de apoyo apropiados en el área local?

La Junta Local Bayamón-Comerio cuenta con política MAWIOA-2016-003 para la determinación de Servicios de Sostén a Participantes. En esta política se establece toda la variedad de servicios de apoyo disponibles entre estos los servicios de transportación. No obstante, se establece un incentivo por día asistido que incluye asistencia para la movilidad hasta el lugar de adiestramiento, tomando en consideración costos de uso de transportación pública.

La política pública establece lo siguiente:

1. Asistencia de Sostén – Ayuda en efectivo que se provee al participante joven, adulto o trabajador desplazado para sus gastos mínimos diarios para asistir al lugar de Adiestramiento.
 - La asistencia de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados en proyectos regulares se proveerá hasta un máximo de \$525.00

mensuales, basado en un promedio por día asistido a base de \$21.00 en Adultos y Jovenes, y \$25.00 en desplazados. Esta asistencia ha sido establecida tomando en consideración costos mínimos de transportación y alimentos diarios; basado en maximizar el uso de los fondos de la Ley WIOA disponibles, para Servicios de Sostén cada Año Programa y en la flexibilidad del nivel local establecida en la Ley.

La Junta también cuenta con dos vehículos que podrían estar disponibles para llevar participantes a actividades especiales y a través del municipio de Bayamón y de Comerio contamos con la colaboración de guaguas de transporte para ocasiones especiales.

5. CUMPLIMIENTO

5.1. Describa los acuerdos colaborativos que definen la forma en que todos los proveedores de servicios del área local llevarán a cabo los requisitos para la integración y el acceso a todo el conjunto de servicios disponibles en el sistema de prestación de servicios de gestión única del área local.

En el primer caso, los acuerdos colaborativos entre proveedores de servicios del área local suelen ser documentos que establecen las normas, procesos y responsabilidades para la integración y el acceso a los servicios disponibles en el sistema de gestión única del área local. Estos acuerdos pueden incluir detalles sobre la interoperabilidad de los sistemas, el compartir de datos, los estándares de calidad de servicio, los procedimientos de referencia y

derivación, así como los mecanismos de resolución. En esencia, estos acuerdos buscan garantizar una prestación de servicios coordinada y eficiente para los residentes del área local. El área local está comprometida con todos los proveedores en ofrecer y hacer disponibles, todas las facilidades para prestar servicios de adiestramiento y aplicar los cursos aprobados por la Junta Local, en proveerle al participante la Oportunidad de visualizar el Registro para las oportunidades que necesite y puedan ser partícipes de las Oportunidades que se ofrecen.

5.2. ¿Qué acción(es) está tomando (o tomará) la junta local para convertirse o seguir siendo una junta de alta ejecución?

Las acciones que una Junta Local podría tomar para convertirse o seguir siendo una junta de alta ejecución pueden variar, pero generalmente incluyen:

1. *Establecer metas claras y medibles:* Definir objetivos específicos y cuantificables para mejorar los servicios y el rendimiento general de la junta local.
2. *Desarrollar estrategias efectivas:* Implementar planes de acción detallados que aborden áreas de mejoras identificadas y aprovechen las oportunidades para el crecimiento y la eficiencia de proyectos, con la utilización de las instituciones.

3. *Asignar recursos adecuados:* Garantizar que haya suficientes recursos financieros, humanos y tecnológicos disponibles para respaldar las iniciativas de mejora y cumplir con los objetivos establecidos.
 4. *Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo:* Promover la cooperación entre los diferentes departamentos y organismos locales para abordar los desafíos de manera conjunta y aprovechar los conocimientos y habilidades de todos los implicados.
 5. *Monitorear y evaluar el progreso:* Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el progreso hacia las metas establecidas y realizar ajustes según sea necesario para mantener el rumbo hacia la excelencia operativa.
 6. *Compromiso con la mejora continua:* Seguir Cultivando una cultura organizacional que valore la innovación, el aprendizaje y la adaptabilidad, y que esté abierta a implementar cambios positivos en función de los resultados obtenidos y las mejores prácticas identificadas.
- 5.3. ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para brindar la oportunidad de participar en el desarrollo del plan local, especialmente para representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y partes interesadas de la comunidad?**

La participación se logrará a través de la publicación del plan en distintos medios y envió directo a distintas organizaciones para comentarios.

- Se realizará una reunión con los socios medulares para presentar el plan y discutir.

5.4. ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para proveer un período de comentarios públicos de 30 días antes de la presentación del plan?

El Borrador del Plan será publicado en distintos medios:

- Se enviará anuncio público en un periódico de circulación general que establecerá la disponibilidad del Plan en el Centro de Gestión Única, página de la Junta Local, página de los dos municipios que componen el ALDL.
- Se llevará a cabo una reunión con los socios medulares y se les solicitará a los socios publicar el borrador en las páginas de cada agencia o programa.

5.5. ¿Cuál es el proceso que utiliza la junta local para proporcionar un período de comentario público de 30 días antes de la presentación del plan?

Contestado en pregunta anterior.

CERTIFICACIONES

Al marcar la casilla adyacente a cada partida, la junta local da fe de que garantiza que los componentes y documentos de cumplimiento enumerados estén (o estarán) implementados y vigentes antes de la fecha de vigencia del plan regional o local. En la rara circunstancia de que algo no sea aplicable, la junta local debe escribir "N/A" junto a la partida adyacente.

Los siguientes componentes y documentos, incluidas las políticas del sistema local de desarrollo laboral, deben revisarse y modificarse para alinearse con la Ley WIOA para el ciclo de planificación actual, a menos que se establezca como una mejor práctica. Cada elemento debe estar disponible para el PDL en cualquier momento durante el proceso de planificación, así como durante los procesos de monitoría o auditoría. En este momento el PDL no requiere que se adjunten copias de dichos documentos a los planes regionales o locales.

El Área Local _____ certifica que cada una de las políticas mencionadas a continuación contiene cualquier lenguaje o contenido requerido, y fue revisada por última vez, de ser necesario, antes de la fecha de vigencia de este plan.

Acuerdo entre todos alcaldes.

Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes y el agente fiscal, si se designa un agente fiscal.

Acuerdo entre el alcalde (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes) y la JLDL.

Política y proceso de la JLDL que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.

Política y proceso de gerencia fiscal, incluido el plan de asignación de costos; controles internos; manejo de efectivo; adquisición de bienes y servicios; reembolso de costos; inventario y equipo; ingresos del programa; reembolso de viajes; requisitos y resolución de auditoría; informe anual; manejo de propiedades; cobro de deudas; y costos permitidos.

Política o procedimiento de adquisición (compras) del área local que debe describir procedimientos formales de compras.

Acuerdos Colaborativos (MOUs) y Acuerdos de Costos de Infraestructura y Costos Adicionales (cuando aplique) del área local.

- Políticas y procedimientos que aborden, como mínimo, igualdad de oportunidades para los clientes; quejas y agravios; servicios de apoyo; pagos relacionados con necesidades (si aplica); manejo de expedientes; determinación y verificación de elegibilidad; criterios de autosuficiencia; autodeclaración; prioridad de servicio; estipendios e incentivos; verificación/reembolsos de costos de adiestramiento; cuentas individuales de adiestramiento (ITAs); contratos para servicios de adiestramiento; lista de proveedores de adiestramiento del área local y criterios y proceso de elegibilidad; definición de "asistencia adicional"; experiencia de trabajo; políticas de adiestramiento basado en el empleo (Work-based Training), incluido el adiestramiento de trabajadores incumbentes, OJT, adiestramiento a la medida y aprendizaje registrado (RA).

- Es una buena práctica contar con una política y un proceso de manejo de riesgos, incluyendo la retención de registros y el acceso público; monitoría, quejas; incidentes; y plan de continuidad de las operaciones ante desastres.

- Es una buena práctica tener una política y procedimientos de recursos humanos, incluyendo el plan de clasificación de empleados; beneficios; reclutamiento y selección; desarrollo de empleados; disciplina; despidos, liquidaciones; acoso sexual; igualdad de oportunidades y no discriminación, acoso laboral, violencia doméstica, Ley ADA, entre otros.

- Contrato(s) de servicios profesionales, si corresponde.