

Plan Local

GUAYNABO - TOA BAJA

2024 - 2027

PRESENTADO EL:

30 de agosto de 2024

Esta página ha sido dejada en blanco intencionalmente.

29 de agosto de 2024

Manuel Cidre Miranda
Secretario
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
P.O Box190759
San Juan, Puerto Rico 00919-2159

Estimado secretario Cidre:

En representación de la Junta Local de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja (JLCL-GTB), presentamos el Plan Local correspondiente al Año Programa 2024 - 2027 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para el Área Local Guaynabo-Toa Baja. Estos documentos están siendo sometidos a su revisión de acuerdo con las regulaciones de WIOA y la Política Pública WIOA-PP-01-2024: Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA. Este plan local establece el marco para definir cómo el sistema de desarrollo laboral del área local cumplirá con los objetivos de WIOA. Por lo tanto, la JLCL-GTB a través de un proceso de participación de los representantes y actores claves del área local y sus municipios, trabajó en el desarrollo de este hasta llegar al consenso sobre la visión, metas y estrategias que encaminarán el Área Local de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja (ALCL-GTB) al cumplimiento de sus metas a corto, mediano y largo plazo. Además, se analizó la integración con el Plan Estatal Unificado y el Plan Regional Norte-Central, garantizando una coherencia y coordinación efectiva entre los distintos niveles de planificación.

La JLDL-GTB solicitó comentarios públicos de acuerdo con la Sección 107 de WIOA y la Parte 679 del 20 CFR por un periodo de 30 días. El plan ha estado disponible para revisión en el portal del ALCL-GTB www.conexionlaboralgtb.com, se incluye una captura de pantalla de la publicación en línea y copia del aviso público. Hasta la fecha de esta carta, no se han recibido comentarios durante el período de comentarios públicos.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda adicional, no dude en comunicarse con la Sra. Glenda Ortiz-Toro Navarro, Coordinadora de la Junta Local, al teléfono (787)720-4040 ext. 6636 o por correo electrónico a gortiz@gtbwioa.com.

Nuestras firmas a continuación certifican que aprueban la presentación del Plan Local AP 2024 - 2027 de WIOA al Programa de Desarrollo Laboral.

Atentamente,

Edward A. O'Neill Rosa
Presidente Junta de Alcaldes


Oriel Ramírez Rodríguez
Presidente Junta Local

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	9
Sección I: Planificación Estratégica – Análisis Económico y de la Fuerza Laboral del Área Local.....	17
Sección II: Planificación Estratégica – Visión y Metas.....	65
Sección III: Planificación Operacional – Sistema Local de Desarrollo Laboral y Estrategias de inversión.....	79
Sección IV: Planificación Operacional – Sistema de Prestación de Servicios de Desarrollo Laboral Local.....	97
Sección V: Cumplimiento y Certificaciones.....	129
Referencias.....	136

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	21
Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	22
Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	28
Tabla 4. Proporción Nivel Educativo en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	28
Tabla 5. Medios de Transportación para el Trabajo.....	31
Tabla 6. Cantidad de Vehículos para la Población.....	31
Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas.....	39
Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas.....	40
Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030.....	41
Tabla 10. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030.....	42
Tabla 11. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	46
Tabla 12. Establecimientos Comerciales en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2023.....	47
Tabla 13. Tendencia en el Establecimiento Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2019-2023.....	48
Tabla 14. Empleos por Actividad Comercial.....	49

Tabla 15. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2019-2023.....	50
Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja	51
Tabla 17. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja	53
Tabla 18. Elementos de Alineación.....	73
Tabla 19. Metas Negociables Y Metas Futuras.....	75
Tabla 20. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios	82
Tabla 21. Estrategias para Apoyar Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral para Satisfacer Necesidades de las Empresas.....	86
Tabla 22. Estrategias de Actividades o Servicios para Mejorar el Compromiso Empresarial	89
Tabla 23. Estrategias Regionales de Desarrollo Económico y de la Fuerza Laboral	90
Tabla 24. Estrategias para fortalecer vínculos entre el Sistema de Prestación de Servicios y los programas de Seguro por Desempleo (UI)	92
Tabla 25. Socios requeridos en el Área Local de Guaynabo-Toa Baja	100
Tabla 28. Acciones para Garantizar la Accesibilidad	108
Tabla 28. Tipos de Servicios Proporcionados a Empresas.....	125

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Población en ALCL Guaynabo-Toa Baja	17
Figura 2. Promedio de Edad en ALCL Guaynabo-Toa Baja	18
Figura 3. Distribución de Género ALCL Guaynabo-Toa Baja	19
Figura 4. Nivel de pobreza en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	23
Figura 5. Hogares Sin Seguro de Salud en ALCL Guaynabo-Toa Baja	24
Figura 6. Niveles de Educación en ALCL Guaynabo-Toa Baja	26
Figura 7. Niveles de Educación en ALCL Guaynabo-Toa Baja	26
Figura 8. Acceso a Internet en ALCL Guaynabo-Toa Baja	29
Figura 9. Personas con Discapacidad en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	30
Figura 10. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2023.....	34

Figura 11. Tasa de Participación Laboral en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2023.....	35
Figura 12. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023.....	36
Figura 13. Tasa de Desempleo en ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	37
Figura 14. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022	44
Figura 15. Análisis FODA.....	61
Figura 16. Construyendo la Visión del Área Local	65
Figura 17. Visión Área Local de Guaynabo-Toa Baja.....	66
Figura 18. Pilares Fundamentales en la Planificación del Área Local Guaynabo – Toa Baja	67
Figura 19. Metas del Plan Local Guaynabo-Toa Baja	68
Figura 20. Proceso para el Alineamiento Estratégico	72
Figura 21. Organigrama del ALCL Guaynabo-Toa Baja.....	81
Figura 22. Flujograma del sistema local de prestación de servicios.....	99

LISTADO DE MAPAS

Mapa 1. Municipios que Componen el ALCL Guaynabo – Toa Baja.....	14
Mapa 2. Distribución geográfica del sistema transporte colectivo en el área local Guaynabo-Toa Baja	33



SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ALCL	Área Local de Conexión Laboral
BLS	Bureau of Labor Statistics
CGU	Centro de Gestión Única
CGU-AJC	Centro de Gestión Única – American Job Center
ITAs/CIA	Cuentas Individuales de Adiestramientos
JLCL	Junta Local de Conexión Laboral
MOU	Memorando de Entendimiento
OJT	Adiestramiento en el empleo
PRIS	Participant Record Information System
PEA	Programa de Educación para Adultos
UETDP	Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos
USDOL	Departamento del Trabajo de los Estados Unidos
QWI	Quarterly Workforce Indicators
WIOA	Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Contexto para el Desarrollo del Plan Local

El Plan Local Cuatrienal del Área Local de Conexión Laboral | Guaynabo-Toa Baja (ALCL-GTB) está diseñado para fortalecer y expandir la infraestructura laboral de los municipios que la componen; alineando estratégicamente las políticas locales, estatales y federales para maximizar la eficacia de los programas de empleo y adiestramiento. Este plan se sustenta en el cumplimiento con la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), especialmente en la Sección 108(b), que subraya la importancia de los esfuerzos coordinados para mejorar los sistemas de prestación de servicios y recursos de los seis programas medulares de WIOA (Adultos, Trabajadores Desplazados, Jóvenes, Wagner-Peyser, Educación de Adultos y Alfabetización y Rehabilitación Vocacional) y en la Subparte D del 20 CFR §§ 679.560-679.580.

Para el desarrollo de este plan se han seguido las especificaciones de la política pública WIOA-PP-01-2024, conocida como la “Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA,” desarrollada por la Junta Estatal de Desarrollo Laboral. En conformidad con esta política pública, este documento forma parte integral del plan regional de planificación y desarrollo estratégico de la Región Norte-Central, compuesto por las áreas locales de conexión laboral de Bayamón-Comerío, Guaynabo-Toa Baja, La Montaña, Manatí-Dorado y San Juan. Además, ha sido diseñado para respaldar la visión y los objetivos estratégicos del Plan Estatal Unificado correspondientes al periodo 2024-2027.

Este plan tiene como objetivo responder proactivamente a las dinámicas cambiantes del mercado laboral del Área Local y de la Región Norte-Central,

abordando tanto los desafíos actuales como las oportunidades emergentes, para fomentar un entorno económico sostenible.

Proceso para el Desarrollo del Plan Local

El desarrollo del Plan Local de Guaynabo-Toa Baja se llevó a cabo siguiendo un enfoque metodológico estructurado en cinco etapas fundamentales, cada una diseñada para garantizar la inclusión de información relevante y la participación de las personas clave en la formulación del plan.

1. Revisión de Políticas y Directrices

La primera etapa consistió en una revisión en detalle de las políticas y directrices pertinentes a nivel local, estatal y federal. Este análisis incluyó la evaluación de regulaciones establecidas, como las del 20 CFR §§ 679.500 - 679.540, y las especificaciones de la política WIOA-PP-01-2024. El objetivo fue asegurar que el Plan Local esté en consonancia con los requisitos y expectativas establecidos por la Ley WIOA.

2. Análisis de Información Primaria

En la segunda etapa, se llevó a cabo un análisis detallado de la información primaria disponible. Esto implicó la recopilación y evaluación de datos socioeconómicos, demográficos y laborales específicos del área de Guaynabo-Toa Baja. La información obtenida sirvió como base para entender las necesidades y oportunidades locales, permitiendo una planificación informada y contextualizada.

3. Entrevistas a Personas de Interés

La tercera etapa involucró la realización de entrevistas a personas de interés clave del Área Local. Estas entrevistas proporcionaron perspectivas valiosas de diversos miembros, incluyendo directivos, coordinadores de las oficinas

afiliadas, patronos, proveedores y miembros de la Junta Local. La retroalimentación obtenida fue crucial para identificar las fortalezas y debilidades del mercado laboral local, así como las oportunidades y amenazas que enfrenta el área local.

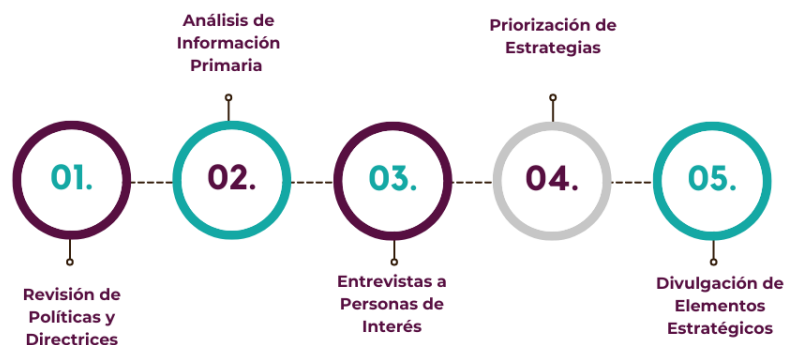
4. Priorización de Estrategias

Con la información y perspectivas recopiladas, se procedió a la priorización de estrategias en la cuarta etapa. Este proceso implicó la evaluación de diferentes enfoques y la selección de aquellas estrategias que mejor respondían a las necesidades identificadas. Se consideraron factores como el impacto potencial, la viabilidad y la alineación con los objetivos del WIOA en los programas de adiestramiento y empleo para asegurar que las estrategias elegidas fueran efectivas y sostenibles.

5. Divulgación de Elementos Estratégicos

La etapa final consistió en la divulgación de los elementos estratégicos del plan. Esta fase incluyó la presentación del Plan Local a las partes interesadas, asegurando la participación continua en el proceso de planificación. A continuación, se detalla el proceso metodológico utilizado para desarrollar el plan.

Figura 1. Proceso para el Desarrollo del Plan Local Guaynabo-Toa Baja



Constitución del Área Local

El Área Local de de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja (ALCL-GTB) se distingue por su combinación de áreas urbanas, industriales y rurales. En esta sección se proporcionará una visión detallada de cómo los recursos y capacidades del Área Local contribuyen al crecimiento sostenible y a la integración económica, destacando la importancia de cada municipio en el área geográfica.

Municipios que componen el Área Local

En 2016, el gobernador de Puerto Rico dividió las áreas locales de desarrollo laboral en cinco regiones, basándose en las actividades económicas predominantes en la isla. Dentro de estas cinco regiones de desarrollo laboral, existen 15 áreas locales. El ALCL Guaynabo-Toa Baja es una de las 5 áreas que componen la Región Norte-Central, y está formado por los municipios de Toa Alta, Toa Baja, Cataño y Guaynabo. A continuación, se describe a puntualmente las características de cada municipio del Área Local.

- **Guaynabo** es uno de los municipios más dinámicos del área local y de la región, caracterizado por una economía diversificada que incluye sectores de servicios profesionales, comercio, tecnología y manufactura. La presencia de grandes empresas y corporaciones en el municipio ha fomentado un entorno laboral robusto con oportunidades significativas de empleo en sectores de alta remuneración. La infraestructura de Guaynabo es avanzada, con facilidades de transporte y comunicaciones que apoyan el desarrollo económico y laboral del área.
- **Toa Baja**, se distingue por su fuerte enfoque en el sector manufacturero y el comercio. La economía local se beneficia de la presencia de varias zonas industriales que albergan manufacturas, logística y distribución. El

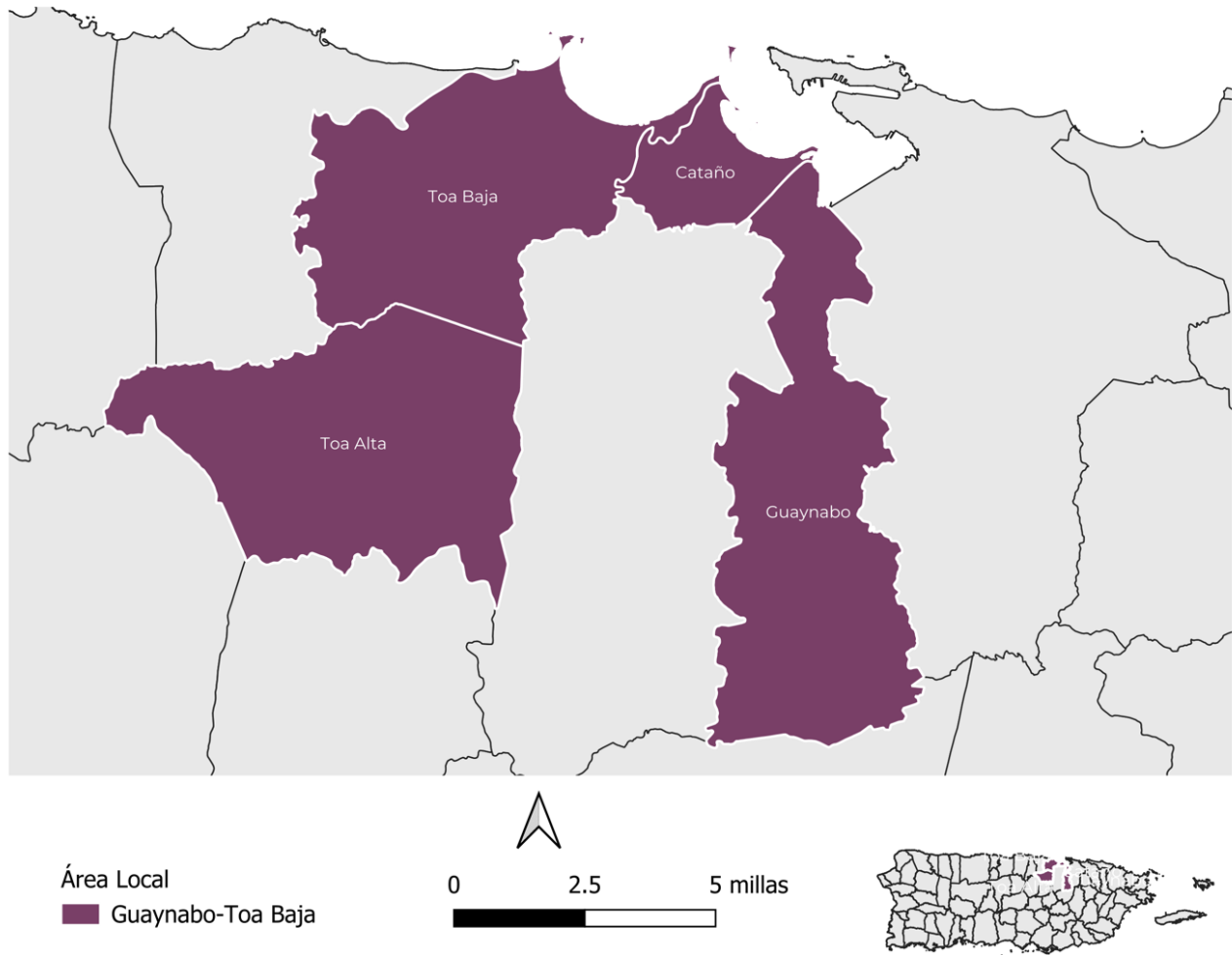
desarrollo económico de Toa Baja ha sido impulsado por proyectos de infraestructura y programas de capacitación laboral que mejoran las competencias de la fuerza laboral local, facilitando así la atracción de nuevas inversiones y empresas. Su proximidad a la costa lo convierte en un lugar atractivo para el desarrollo turístico, lo que impacta en beneficio de su desarrollo económico.

- **Toa Alta** es una comunidad que combina áreas residenciales con actividades económicas centradas en el comercio y servicios locales. Aunque más pequeña en términos de desarrollo industrial, Toa Alta ha visto un crecimiento en el sector de servicios y el comercio minorista, con esfuerzos continuos para mejorar la infraestructura local y atraer inversiones. La capacitación y el desarrollo de la fuerza laboral son prioridades para asegurar que los residentes estén preparados para las oportunidades de empleo emergentes.
- **Cataño**, conocido por su puerto y actividades relacionadas con el comercio marítimo, juega un papel crucial en la economía regional. Su ubicación estratégica cerca de San Juan facilita el movimiento de bienes y servicios, apoyando el comercio y el transporte como sectores económicos clave. Además, Cataño ha implementado iniciativas para diversificar su economía, incluyendo la promoción del turismo y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

Estos resúmenes reflejan la diversidad y el potencial de desarrollo económico dentro del ALCL-GTB. Cada municipio contribuye con sus características únicas a la fortaleza económica y laboral de la zona, creando un entorno propicio para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo.

A continuación, se presenta un mapa detallado que ilustra la ubicación geográfica y los límites del Área Local.

Mapa 1. Municipios que Componen el ALCL Guaynabo – Toa Baja



Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Local

Como parte del proceso de planificación, se llevó a cabo un proceso de participación con las partes de interés en el ALCL-GTB. Este proceso fue clave



para asegurar que las necesidades fueran tomadas en consideración en la elaboración del Plan Local.

El Comité Local se reunió en un total de 6 ocasiones para discutir y abordar la situación actual, los retos y las estrategias necesarias para el desarrollo del plan. Durante estas reuniones, se promovió un diálogo abierto y constructivo que permitió identificar las prioridades locales y desarrollar un enfoque cohesivo y estratégico.

A continuación, se presentan las fechas y lugares de cada una de las reuniones del Comité Local:

Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Local





Planificación Estratégica

**SECCIÓN 1: ANÁLISIS ECONÓMICO Y
DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA
LOCAL**

SECCIÓN I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – ANÁLISIS ECONÓMICO Y DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA LOCAL

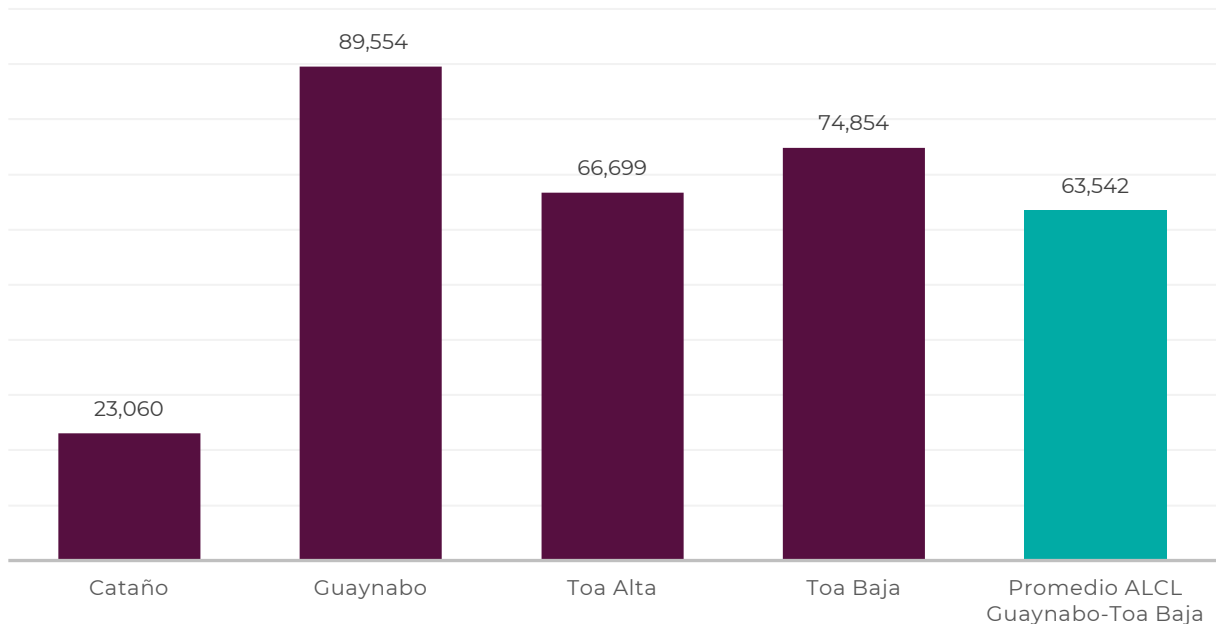
Análisis de la Fuerza Laboral

1.1. Identificar la composición de la población y de la fuerza laboral del área local.

La población total asciende a 254,167 habitantes, distribuida entre los municipios de Cataño, Guaynabo, Toa Alta y Toa Baja.

Guaynabo es el municipio con la mayor población, contando con 89,554 habitantes, lo que lo posiciona como un núcleo significativo en términos de oportunidades laborales y servicios. Toa Baja sigue con una población de 74,854, también destacando por su tamaño y su contribución al mercado laboral del área. Toa Alta, con 66,699 habitantes, y Cataño, con 23,060, completan la composición demográfica del Área Local.

Figura 1. Población en ALCL Guaynabo-Toa Baja



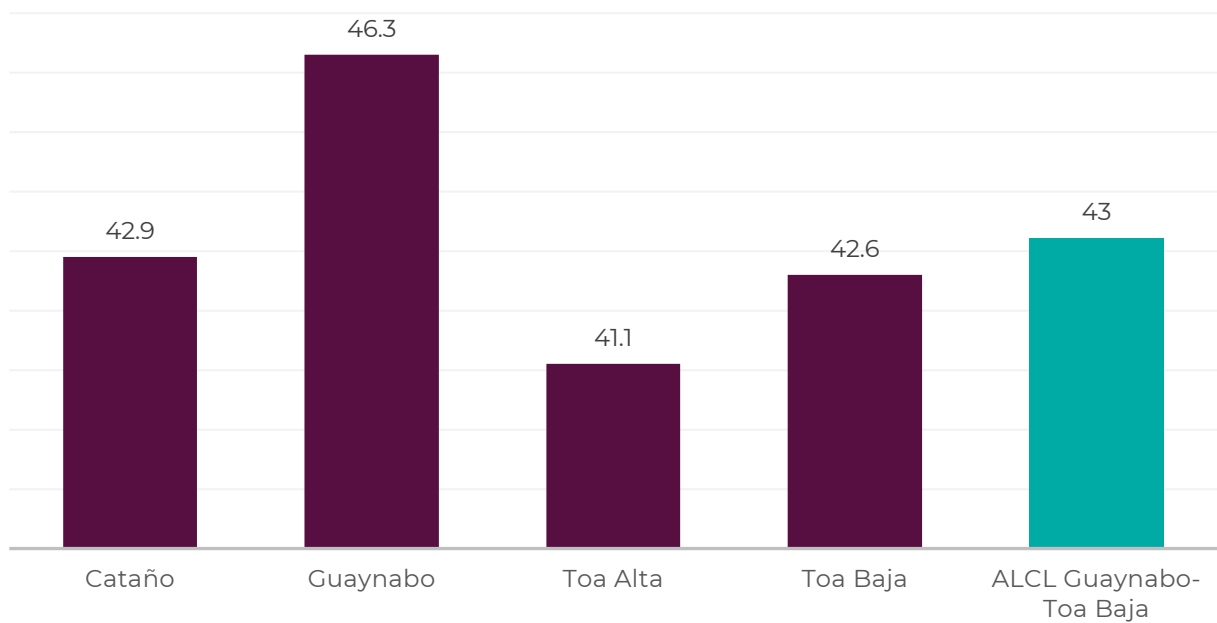
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101

Edad

La media de edad en Guaynabo-Toa Baja varía entre sus municipios, reflejando una diversidad demográfica significativa. Guaynabo tiene la media de edad más alta, con 46.3 años, mientras que Toa Alta presenta la media más baja, con 41.1 años. Cataño y Toa Baja tienen medias de edad de 42.9 y 42.6 años, respectivamente. En promedio, el Área Local tiene una media de edad de 43 años.

Estas diferencias en la media de edad subrayan la importancia de adaptar las estrategias de empleo a las características demográficas de cada municipio. Es esencial considerar estas variaciones para diseñar políticas y programas que promuevan un desarrollo laboral equitativo, asegurando que las necesidades de todas las edades sean atendidas de manera efectiva en la zona.

Figura 2. Promedio de Edad en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101



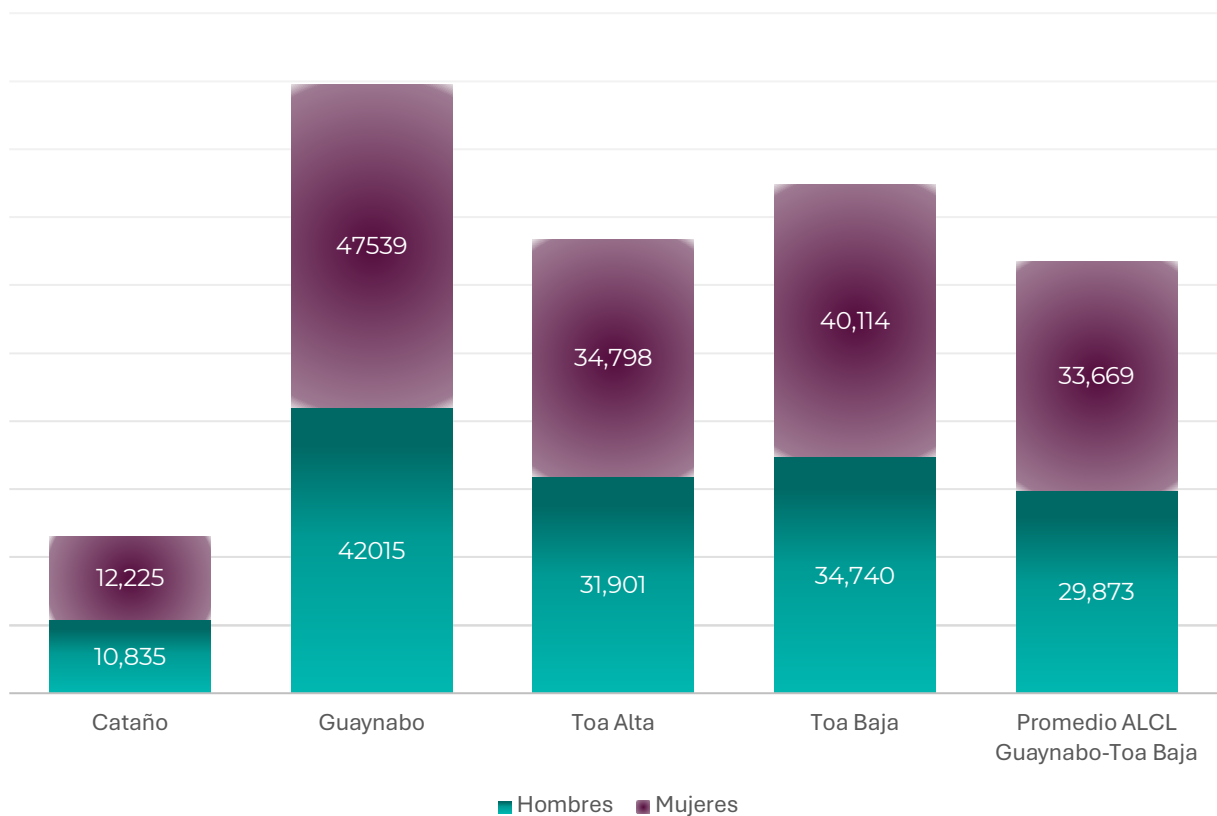
Género

En el Área Local la población se distribuye con una notable mayoría femenina. En total, hay 134,676 mujeres y 119,491 hombres en el área geográfica.

Guaynabo ostenta una población de 47,539 mujeres y 42,015 hombres, reflejando una predominancia femenina. Toa Baja, con 40,114 mujeres y 34,740 hombres, sigue una tendencia similar. Toa Alta tiene 34,798 mujeres y 31,901 hombres, mientras que en Cataño hay 12,225 mujeres y 10,835 hombres.

Estas cifras indican una mayor cantidad de mujeres en todos los municipios del ALCL-GTB.

Figura 3. Distribución de Género ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0101.



Migración

La migración es un factor demográfico determinante que influye significativamente en la estructura poblacional de Puerto Rico. Históricamente, Puerto Rico ha experimentado un constante flujo migratorio hacia los Estados Unidos, un fenómeno distinto al de otras regiones debido a su situación geopolítica única con EE. UU. Según datos de la Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, la emigración de puertorriqueños a EE. UU. alcanzó las 43,000 personas en 2022, tras haber sido de 55,000 en 2021. Este flujo representa la emigración más baja desde 2005. Simultáneamente, la inmigración se estimó en 27,000 personas para ambos años, resultando en un balance migratorio negativo de -27,000 y -16,000 personas, respectivamente. La mayoría de los emigrantes se trasladaron a las regiones Sur y Noreste de EE. UU., con un 56% de ellos en edades laborales entre 15 y 44 años, afectando así la disponibilidad de mano de obra en Puerto Rico.

En el Área Local de Guaynabo-Toa Baja, la movilidad residencial también es un factor importante. De una población total de 253,195 habitantes, un 2.1% se mudó dentro del mismo municipio, un 2.4% desde otros municipios, un 0.4% desde EE. UU., y un 0.1% desde otros países.

Desglosando por municipios:

- Cataño tiene una población de 22,948, con un 1.7% mudándose dentro del municipio, un 2.4% desde otros municipios, y mínimos movimientos desde EE. UU. y otros países (0.1% cada uno).
- Guaynabo muestra una mayor movilidad con un 2.0% de su población mudándose internamente, un 3.1% desde otros municipios, y un 0.6% desde EE. UU.

- Toa Alta presenta un 1.6% de movilidad interna, un 1.9% desde otros municipios, y un 0.3% desde EE. UU.
- Toa Baja tiene el mayor porcentaje de movilidad interna con un 2.6%, un 1.6% desde otros municipios, y un 0.6% desde EE. UU.

Estas cifras reflejan no solo patrones de migración interna, sino también una conexión limitada con el exterior. La dinámica migratoria en esta Área Local resalta la necesidad de desarrollar estrategias de empleo y servicios de apoyo que se adapten a estas realidades demográficas para fomentar un desarrollo equitativo y sostenible.

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Guaynabo-Toa Baja

Municipios	Población total	Población que se mudó dentro del mismo municipio (%)	Población que se mudó desde otro municipio (%)	Población que se mudó desde EE.UU. (%)	Población que se mudó de otros países (%)
Cataño	22,948	1.7%	2.4%	0.1%	0.1%
Guaynabo	89,322	2.0%	3.1%	0.6%	0.1%
Toa Alta	66,562	1.60%	1.90%	0.30%	0.10%
Toa Baja	74,363	2.60%	1.60%	0.60%	0.20%
ALCL Guaynabo-Toa Baja	253,195	2.1%	2.4%	0.4%	0.1%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0701PR.

Ingresos, Pobreza y Asistencia Social

Ingresos

El nivel de ingreso en el Área Local de Guaynabo-Toa Baja presenta una notable diversidad económica, con variaciones significativas entre municipios y tipos de hogares. Guaynabo registra los ingresos más altos, con medianas de \$43,304 y promedios de \$71,552 por hogar, mientras que Cataño tiene los más bajos, con medianas de \$22,407 y promedios de \$34,146. Toa Alta y Toa Baja se sitúan entre estos extremos, reflejando la amplitud de la disparidad económica

en la zona. En promedio, los hogares en el Área Local tienen ingresos medianos de \$31,722 y promedios de \$47,520.

Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL Guaynabo-Toa Baja

Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
Cataño	\$ 22,407	\$ 34,146	\$ 26,691	\$ 40,004	\$ 10,181	\$ 17,094
Guaynabo	\$ 43,304	\$ 71,552	\$ 55,704	\$ 85,383	\$ 23,943	\$ 42,162
Toa Alta	\$ 32,456	\$ 44,757	\$ 36,766	\$ 49,200	\$ 16,275	\$ 23,709
Toa Baja	\$ 28,719	\$ 39,626	\$ 34,319	\$ 44,050	\$ 17,175	\$ 25,890
ALCL Guaynabo-Toa Baja	\$ 31,722	\$ 47,520	\$ 38,370	\$ 54,659	\$ 16,894	\$ 27,214

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1903.

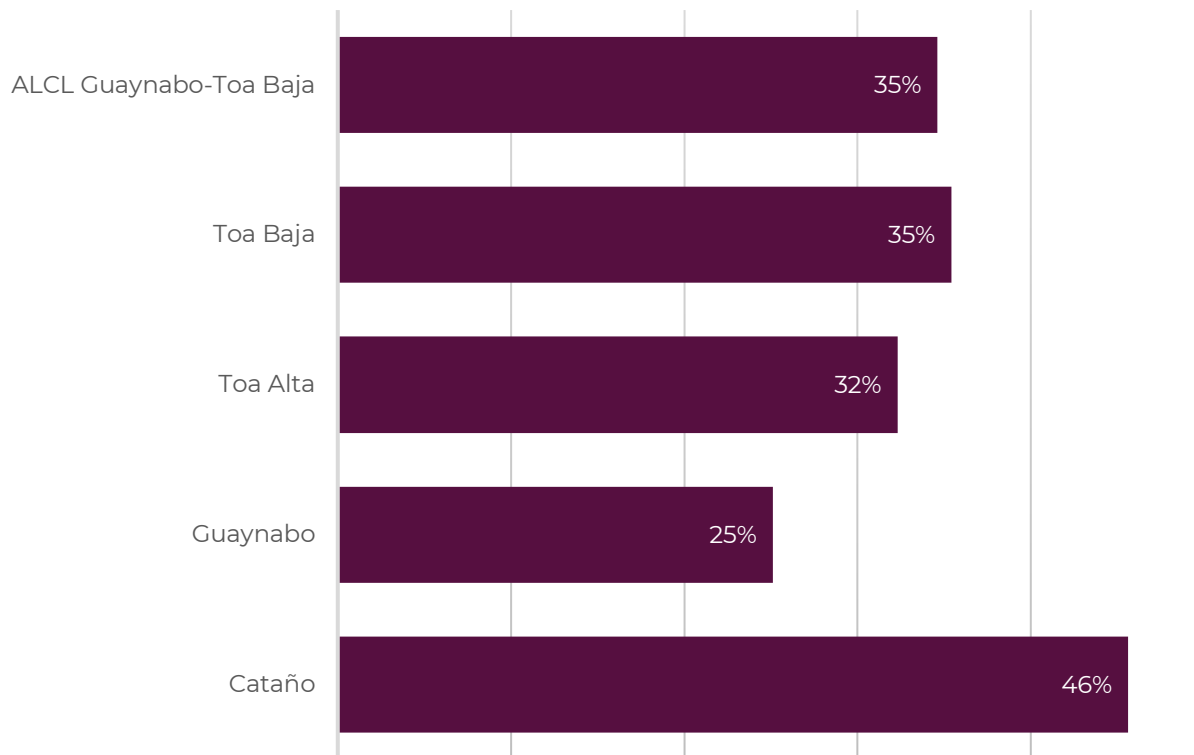
Pobreza

La incidencia de la pobreza es un desafío significativo en el Área Local, afectando a una parte considerable de su población. Según los datos, en promedio, el 35% de la población en esta zona vive por debajo del índice de pobreza.

Desglosando por municipios, Cataño presenta la mayor incidencia de pobreza, con un 46% de su población viviendo por debajo del índice de pobreza. Toa Baja y Toa Alta también muestran cifras inferiores, con un 35% y 32% respectivamente. Guaynabo tiene la tasa más baja entre los municipios del área, para 25% de su población en situación de pobreza.

Como parte de este proceso de planificación, es clave incluir estrategias de desarrollo laboral y económico que se enfoquen en mejorar las condiciones de vida y crear oportunidades para aquellos que viven en pobreza.

Figura 4. Nivel de pobreza en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1701.

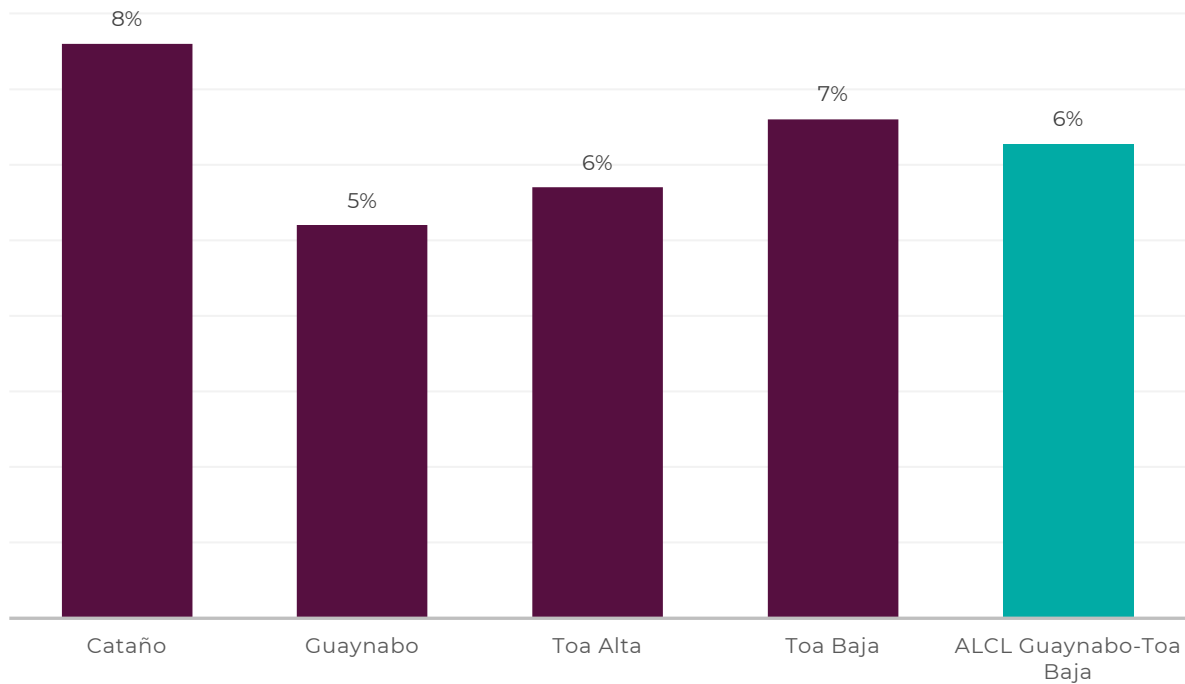
Acceso a Seguro de Salud

El 6% de la población en el ALCL no cuenta con la disponibilidad de seguro de salud. Desglosando por municipios, Cataño tiene el porcentaje más alto de personas sin seguro de salud, con un 8%. Toa Baja sigue con un 7%, mientras que Toa Alta registra un 6% de su población sin cobertura de salud. Guaynabo, aunque tiene la tasa más baja, aún muestra un 5% de su población sin seguro.

La falta de seguro de salud no solo afecta el acceso a la atención médica necesaria, sino que también tiene implicaciones más amplias para la salud pública y la estabilidad económica de la comunidad.



Figura 5. Hogares Sin Seguro de Salud en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tablas S2703 Y S2704.

Educación y Acceso a Tecnologías

Educación

La distribución educativa en el Área Local muestra una variada gama de niveles académicos entre la población de 25 años o más. A continuación, se presentan los detalles por municipio y para el área en su conjunto.

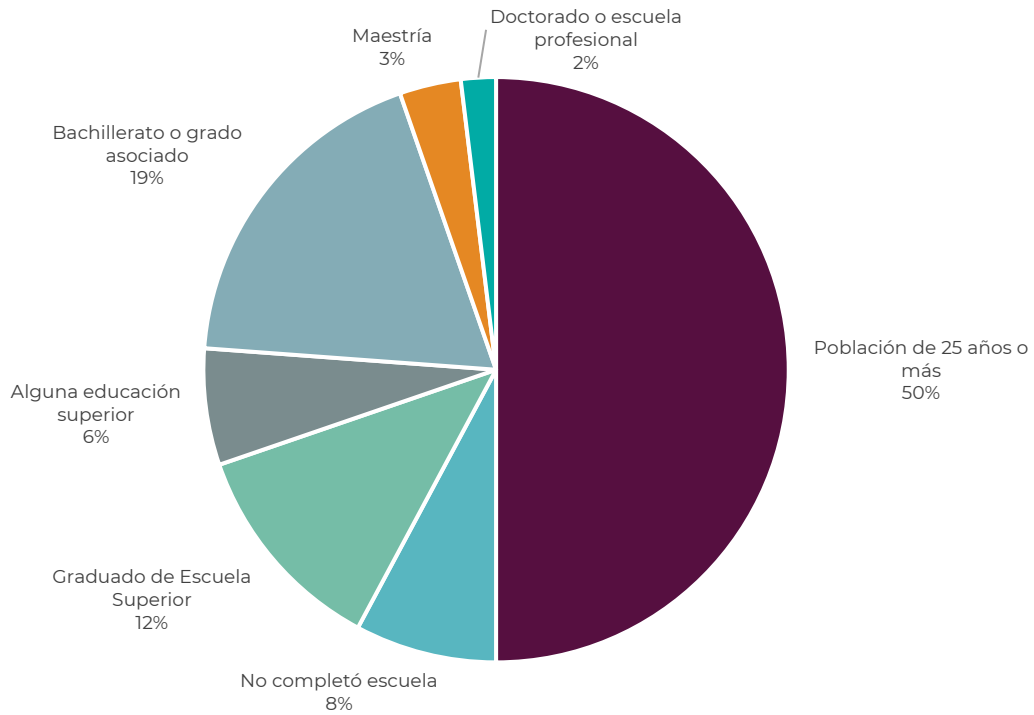
- **Cataño:** Con una población de 16,783 personas de 25 años o más, un 22% (3,727 personas) no completaron la escuela. El 11% (5,759 personas) se graduó de escuela superior, mientras que el 27% (1,826 personas) tiene alguna educación superior sin culminar un grado. El 4% (4,495 personas) obtuvo un bachillerato o grado asociado, el 2% (670 personas) posee una maestría, y un significativo 33% (306 personas) tiene un doctorado o título profesional.



- **Guaynabo:** Con 68,776 personas en esta cohorte de edad, el 14% (9,380 personas) no completaron la escuela. El 12% (12,055 personas) se graduó de escuela superior, mientras que el 39% (8,230 personas) tiene alguna educación superior sin grado. Un 10% (26,836 personas) obtuvo un bachillerato o grado asociado, el 8% (6,957 personas) posee una maestría, y el 57% (5,318 personas) tiene un doctorado o título profesional.
- **Toa Alta:** Con una población de 48,006 personas, el 15% (7,242 personas) no completaron la escuela. El 11% (12,741 personas) se graduó de escuela superior, el 40% (5,499 personas) tiene alguna educación superior sin grado, el 5% (19,162 personas) obtuvo un bachillerato o grado asociado, el 2% (2,571 personas) posee una maestría, y el 47% (791 personas) tiene un doctorado o título profesional.
- **Toa Baja:** De 54,759 personas en esta categoría de edad, el 17% (9,130 personas) no completaron la escuela. El 16% (14,304 personas) se graduó de escuela superior, el 35% (8,684 personas) tiene alguna educación superior sin grado, el 5% (19,195 personas) obtuvo un bachillerato o grado asociado, el 2% (2,588 personas) posee una maestría, y el 41% (858 personas) tiene un doctorado o título profesional.

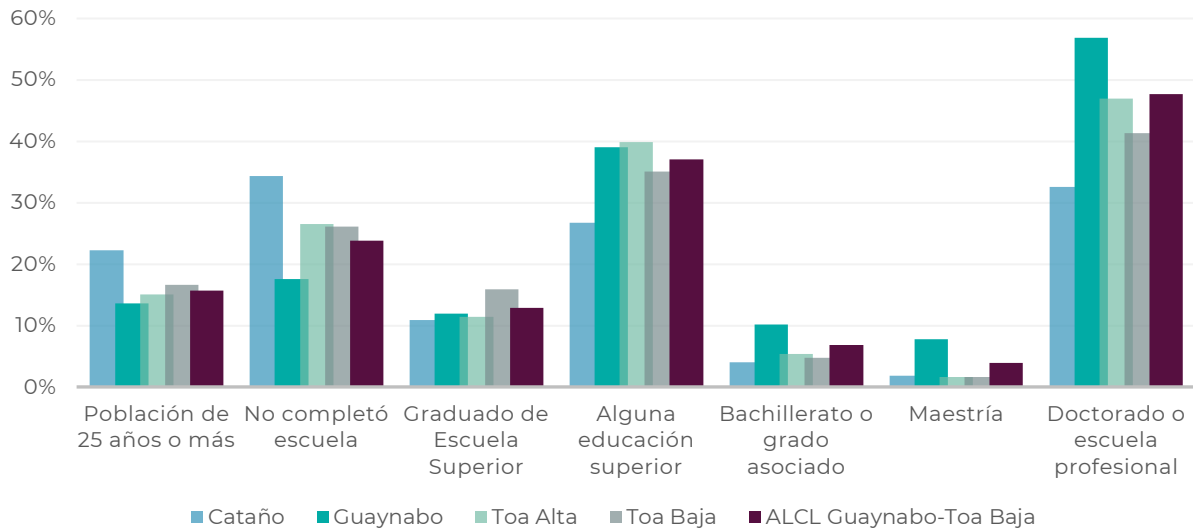
En conjunto, en el ALCL-GTB, con una población de 188,324 personas de 25 años o más, el 16% no completaron la escuela, el 13% se graduaron de escuela superior, el 37% tienen alguna educación superior sin culminar un grado, el 7% tienen un bachillerato o grado asociado, el 4% poseen una maestría y el 48% tienen un doctorado o un título profesional.

Figura 6. Niveles de Educación en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

Figura 7. Niveles de Educación en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.



Los diversos niveles educativos presentes en el ALCL-GTB plantean un reto significativo para las estrategias a desarrollar en este plan. Los datos indican que una parte considerable de la población no ha completado la educación básica, mientras que otro segmento ha alcanzado niveles educativos superiores, incluyendo grados de maestría y doctorado.

Para abordar estas disparidades, es crucial mejorar el acceso a la educación básica y la capacitación vocacional, elevando así el nivel mínimo de educación y promoviendo la inclusión laboral de aquellos con menos educación. Esto es especialmente importante en municipios como Cataño y Toa Alta, donde una alta proporción de la población no ha completado la educación secundaria. Al mismo tiempo, es fundamental capitalizar el potencial de la población altamente cualificada, particularmente en municipios como Guaynabo, que tiene una alta concentración de personas con grados avanzados.

Este plan se enfoca en crear oportunidades de empleo de alta calidad, fomentando la investigación y el desarrollo, y atrayendo inversiones en sectores de alta tecnología. Estas iniciativas son esenciales para maximizar el capital humano avanzado en el área local. Además, se presta especial atención al desarrollo de destrezas técnicas y básicas necesarias en industrias clave como la construcción y la tecnología, asegurando que la fuerza laboral esté bien equipada para satisfacer las demandas del mercado laboral actual.

En resumen, las estrategias educativas deben ser duales: elevar el nivel educativo básico para mejorar la inclusión laboral y potenciar las capacidades de la población con altos niveles educativos para fomentar un desarrollo económico avanzado y sostenible en el ALCL-GTB.

Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL Guaynabo-Toa Baja

Municipios	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Cataño	3,727	5,759	1,826	4,495	670	306
Guaynabo	9,380	12,055	8,230	26,836	6,957	5,318
Toa Alta	7,242	12,741	5,499	19,162	2,571	791
Toa Baja	9,130	14,304	8,684	19,195	2,588	858
ALCL Guaynabo-Toa Baja	29,479	44,859	24,239	69,688	12,786	7,273

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

Tabla 4. Proporción Nivel Educativo en ALCL Guaynabo-Toa Baja

Municipios	No completó escuela (1-12)	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Cataño	34%	11%	27%	4%	2%	33%
Guaynabo	18%	12%	39%	10%	8%	57%
Toa Alta	27%	11%	40%	5%	2%	47%
Toa Baja	26%	16%	35%	5%	2%	41%
ALCL Guaynabo-Toa Baja	24%	13%	37%	7%	4%	48%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B15002.

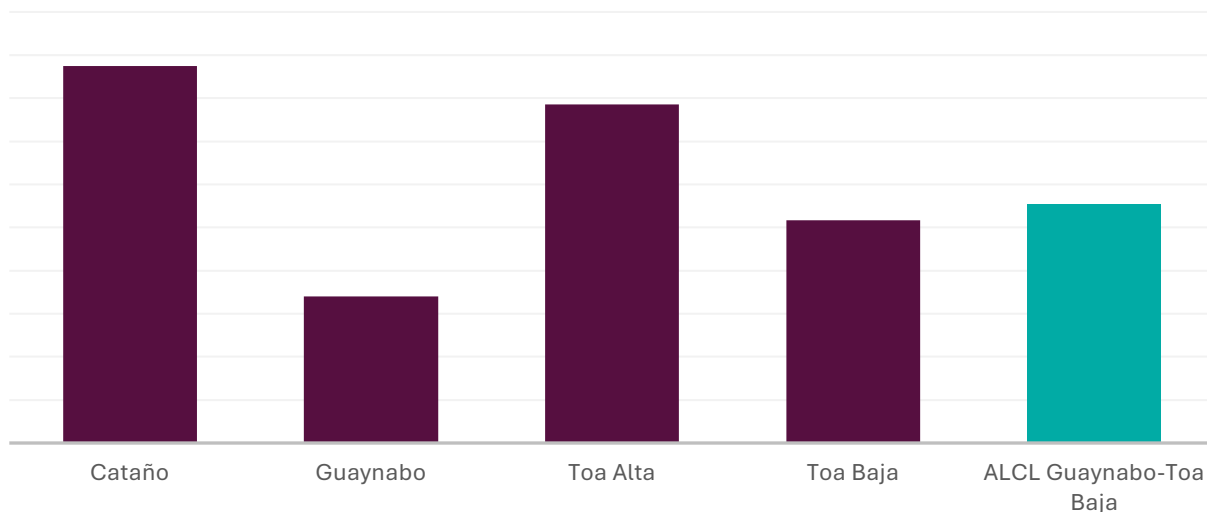
Accesibilidad a Internet

La conectividad a internet varía notablemente entre los municipios del Área Local, reflejando diferencias significativas en el acceso a las tecnologías digitales. En promedio, el 28% de los hogares en esta zona no tienen acceso a internet, lo que presenta un reto considerable para la inclusión digital y el desarrollo socioeconómico.

Desglosando por municipios, Cataño presenta el porcentaje más alto de hogares sin acceso a internet, con un 44%. Toa Alta le sigue con un 39%, y Toa Baja registra un 26%. Guaynabo, con el porcentaje más bajo, tiene un 17% de sus hogares sin conexión a internet.

La falta de conectividad limita las oportunidades para el trabajo y el estudio remoto, factores que se han vuelto esenciales, especialmente en el contexto de la pandemia del COVID-19. Esta desconexión puede dificultar el acceso a oportunidades laborales y educativas, afectando negativamente el desarrollo económico y social en el área.

Figura 8. Acceso a Internet en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). S2701.

Población con Discapacidad

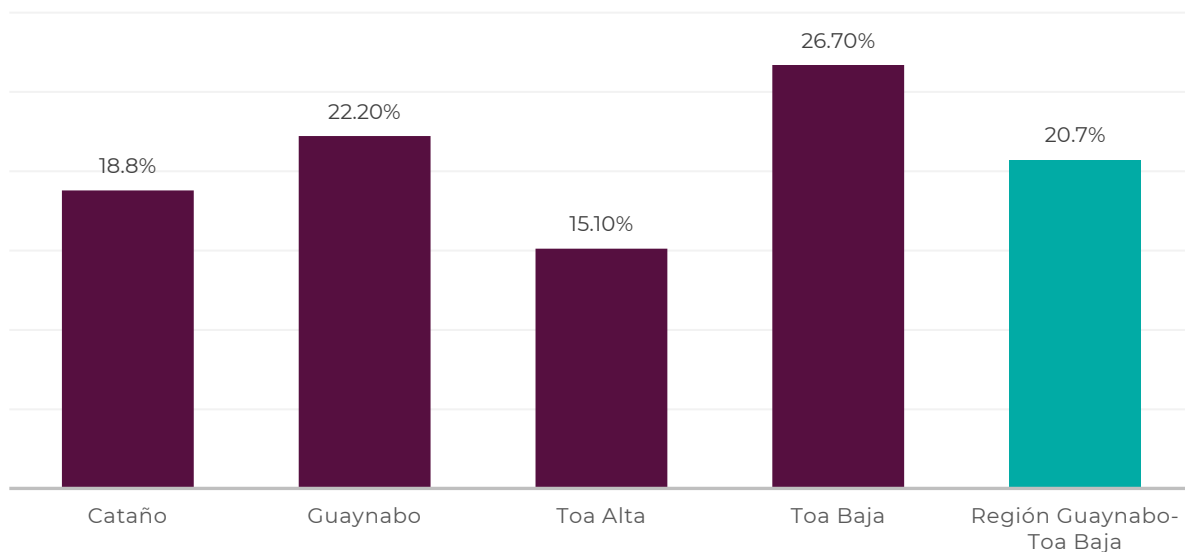
En Guaynabo-Toa Baja, el porcentaje de la población con discapacidad varía considerablemente entre los municipios. En promedio, el 20.7% de la población en esta área tiene alguna discapacidad, lo que subraya la necesidad de implementar servicios y apoyos adaptados para estas personas.

Desglosando por municipios, Toa Baja tiene el porcentaje más alto de personas con discapacidades, con un 26.7%. Guaynabo sigue con un 22.2%, mientras que Cataño y Toa Alta presentan tasas de 18.8% y 15.1%, respectivamente.



Estas cifras reflejan una necesidad significativa de estrategias inclusivas y accesibles que aborden las necesidades específicas de las personas con discapacidades en todos los aspectos de la vida social y económica. La implementación de estas estrategias es crucial para garantizar la plena participación de esta población en el mercado laboral.

Figura 9. Personas con Discapacidad en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B18101.

Análisis de los Medios de Transportación del Área Local

Patrones de Movilidad

En Guaynabo-Toa Baja, de un total de 97,912 trabajadores, una mayoría de 77,402 opta por viajar solos en sus vehículos. Mientras que el carro compartido se muestra como la segunda opción más utilizada por 8,828 personas. Notablemente, 6,074 personas trabajan desde el hogar. El uso de motocicletas, bicicletas u otros medios alternativos es adoptado por 3,102 trabajadores. El



transporte público y caminar son las opciones menos frecuentes, utilizadas por solo 1,478 y 1,028 individuos respectivamente.

Tabla 5. Medios de Transportación para el Trabajo

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	Transportación pública	Caminando	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar
Cataño	5,777	592	83	136	191	400
Guaynabo	28,435	3,034	951	371	937	2,799
Toa Alta	22,251	2,293	141	92	576	757
Toa Baja	20,939	2,909	303	429	1,398	2,118
ALCL Guaynabo-Toa Baja	77,402	8,828	1,478	1,028	3,102	6,074

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B08141.

Número de Vehículos en el Área Local

En el ALCL Guaynabo-Toa Baja, de los 97,912 hogares en la zona, una significativa mayoría de 75,021 poseen dos o más vehículos, lo que indica un alto nivel de uso de vehículo en la zona. Adicionalmente, 21,087 hogares cuentan con un vehículo, lo que eleva el porcentaje total de hogares con al menos un vehículo.

Tabla 6. Cantidad de Vehículos para la Población

Municipios	Total de vehículos disponibles en el hogar	No vehículos disponibles	1 vehículo	2 o más vehículos
Cataño	7,179	288	2,135	4,756
Guaynabo	36,527	945	7,505	28,077
Toa Alta	26,110	192	4,383	21,535
Toa Baja	28,096	379	7,064	20,653
ALCL Guaynabo-Toa Baja	97,912	1,804	21,087	75,021

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla B08141.

Tiempo en Distancia al Empleo

De los 98,010 trabajadores considerados, la mayoría experimenta tiempos de viaje de 25 a 59 minutos. El segundo grupo más grande (35.4%) tiene viajes de 10 a 24 minutos, indicando una proporción significativa de trabajadores con desplazamientos relativamente cortos. Un 5.3% de los trabajadores tienen desplazamientos muy cortos de menos de 10 minutos. Por otro lado, el 13.5% de los trabajadores experimenta viajes largos de 60 minutos o más, lo que apunta a desafíos de conectividad.

Tabla 43. Tiempo en Distancia al Trabajo

Municipios	Trabajadores de 16 años o más	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o mas
Cataño	7,182	5.9%	40.9%	42.0%	11.3%
Guaynabo	36,585	5.4%	48.3%	40.6%	5.7%
Toa Alta	26,122	4.0%	21.1%	49.5%	25.5%
Toa Baja	28,121	5.8%	31.2%	51.4%	11.6%
ALCL Guaynabo-Toa Baja	98,010	5.3%	35.4%	45.9%	13.5%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S0802.

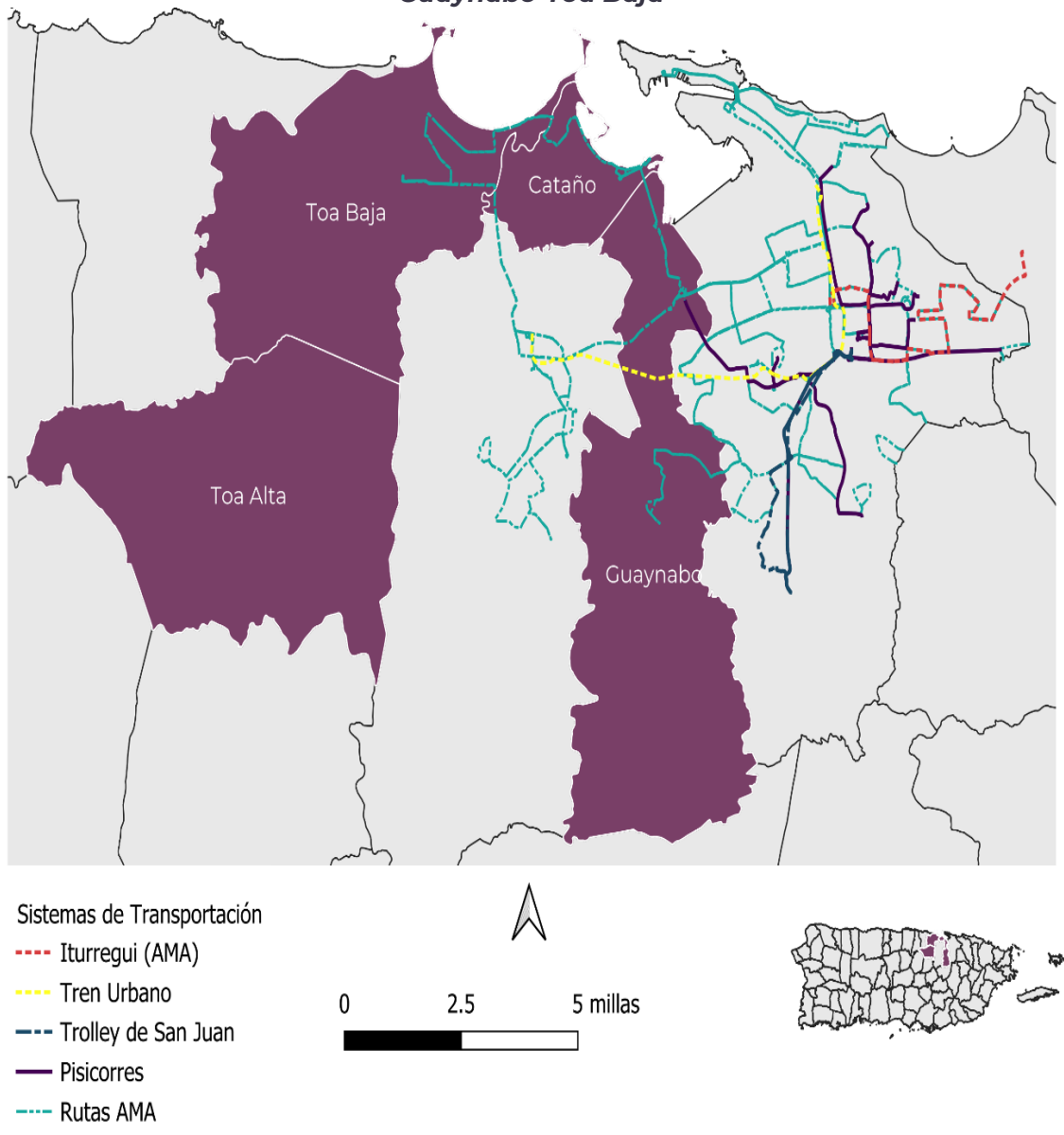
Opciones de Servicios de Transportación en el Área Local Guaynabo-Toa Baja

El ALCL-GTB se caracteriza por una fuerte dependencia del automóvil privado, con significativas diferencias entre sus municipios. En Guaynabo, la ubicación estratégica dentro de la Región Metropolitana de San Juan ha provocado una compleja movilidad, con un 69% de los residentes viajando solos al trabajo, lo que genera congestión en vías clave como la Avenida San Patricio y el Expreso Martínez Nadal. Además, Guaynabo es considerada una "ciudad dormitorio," con el 72% de los residentes trabajando fuera del municipio, lo que complica aún más los patrones de viaje (Junta de Planificación de Puerto Rico, 2010). Por su parte, el municipio de Toa Alta destaca la importancia de las carreteras PR-



165 y PR-142 para su conectividad, subrayando la necesidad de mejorar estas vías para aumentar su capacidad y eficiencia, y facilitar la comunicación con municipios vecinos como Dorado y Corozal (Junta de Planificación de Puerto Rico, 2012).

Mapa 2. Distribución geográfica del sistema transporte colectivo en el área local Guaynabo-Toa Baja



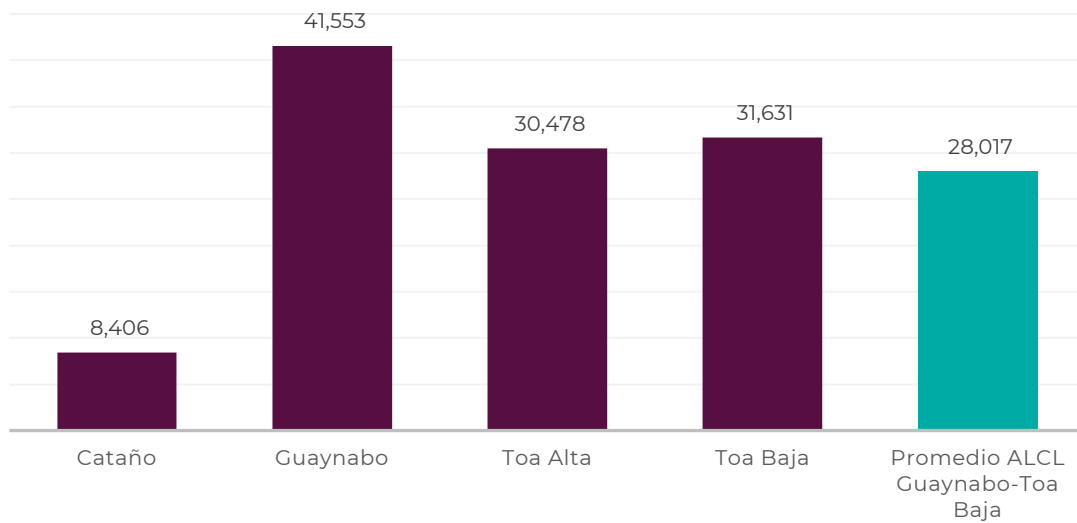
Mercado Laboral

En esta sección, se examinan las tendencias de empleo, desempleo y la estructura sectorial de la fuerza laboral. Se analizan las variaciones en el número de empleados por sector, la evolución del desempleo y los niveles de participación en el mercado laboral.

Fuerza Laboral

Guaynabo lidera con la mayor cantidad de trabajadores, contando con 41,553 personas activas, subrayando su rol crucial como un centro económico dentro del Área Local. Toa Baja y Toa Alta siguen con fuerzas laborales de 31,631 y 30,478 trabajadores, respectivamente, reflejando una presencia laboral significativa en comparación con Guaynabo. Cataño, aunque tiene la menor fuerza laboral con 8,406 trabajadores, contribuye de manera importante a la dinámica laboral del área. En total, el Área Local de Guaynabo-Toa Baja cuenta con una fuerza laboral de 112,068 trabajadores.

Figura 10. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S. Census (2024)

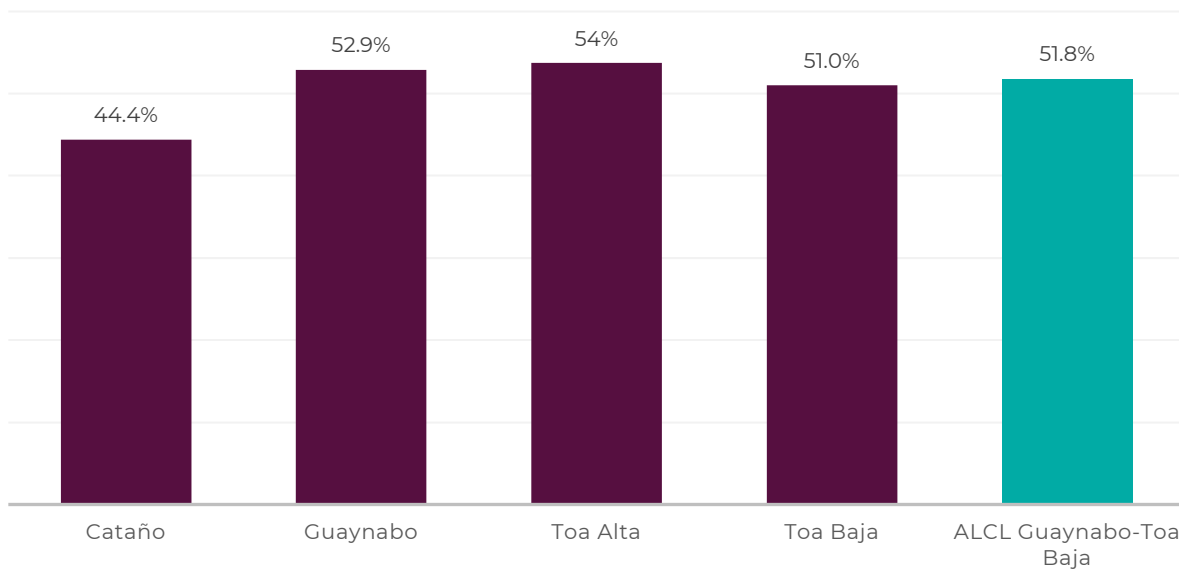


Tasa de Participación Laboral

La tasa de participación laboral en Guaynabo-Toa Baja para el 2023 muestra variaciones entre los diferentes municipios. En promedio, el Área Local tiene una tasa de participación laboral del 51.8%, lo que indica una proporción significativa de la población activa en el mercado laboral.

Desglosando por municipios, Toa Alta presenta la tasa de participación laboral más alta con un 54%, seguido de Guaynabo con un 52.9% y Toa Baja con un 51%. Cataño tiene la tasa más baja entre los municipios del área local, con un 44.4%.

Figura 11. Tasa de Participación Laboral en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S. Census (2024)

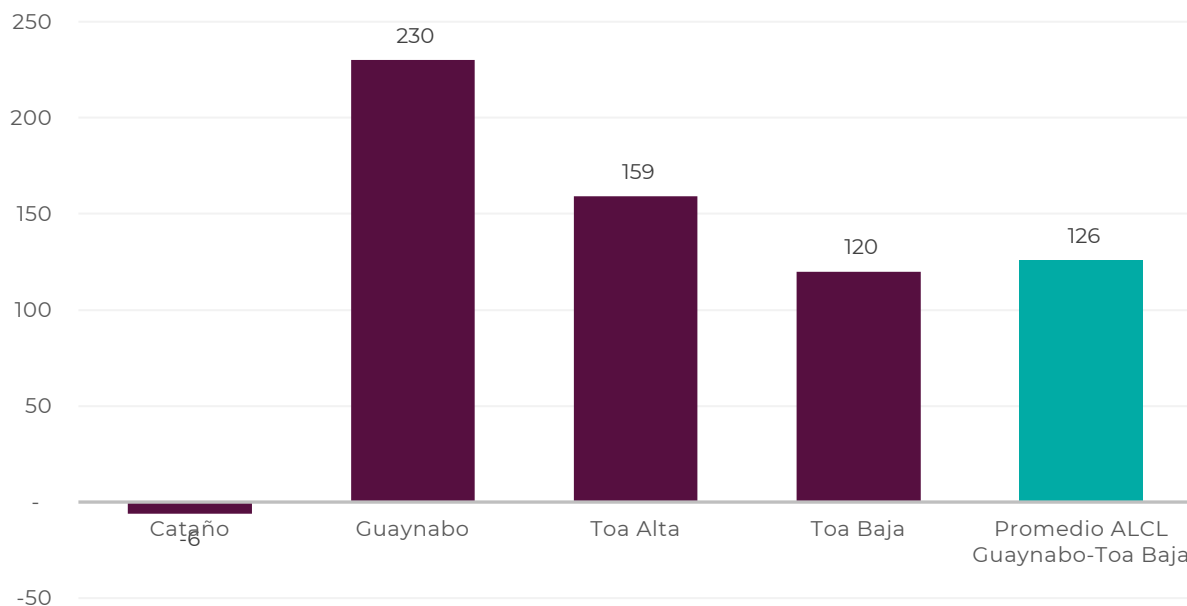
Variabilidad en la Fuerza Laboral

Los datos de variabilidad en la fuerza laboral de Guaynabo-Toa Baja entre 2022 y 2023 muestran cambios en la cantidad de personas activas en el mercado laboral, con un promedio de aumento de 126 personas en el Área Local.



Guaynabo experimentó el mayor incremento, con un aumento de 230 personas, superando el promedio del Área Local y sugiriendo una expansión en las oportunidades de empleo o una mejora en la tasa de participación laboral en este municipio. Toa Alta y Toa Baja también mostraron incrementos, con 159 y 120 personas adicionales en la fuerza laboral, respectivamente. Sin embargo, Cataño registró una disminución de 6 personas en su fuerza laboral, lo que indica una reducción en comparación con otros municipios de la zona.

Figura 12. Cambio en la Fuerza Laboral, 2022-2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S. Census (2024)

Desempleo

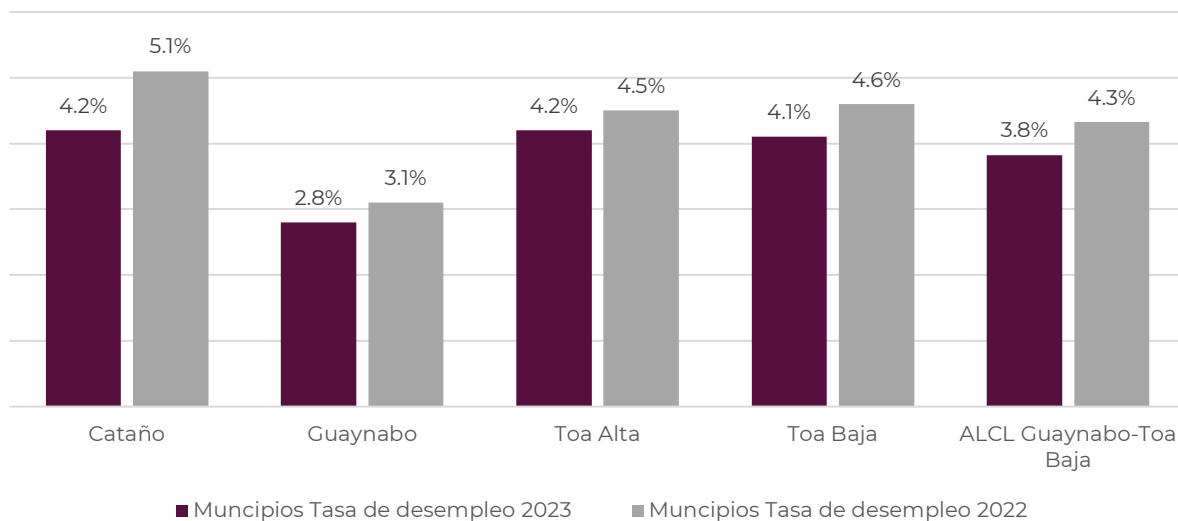
Las tasas de desempleo en el ALCL-GTB han mostrado una tendencia a la baja entre 2022 y 2023, lo que refleja mejoras en las condiciones del mercado laboral en el Área Local. En 2023, la tasa de desempleo promedio en el área local fue del 3.8%, una reducción con respecto al 4.3% registrado en 2022.



A nivel municipal, Cataño y Toa Alta registraron una tasa de desempleo del 4.2% en 2023, ambas con una disminución desde el 5.1% y 4.5%, respectivamente, en 2022. Guaynabo mostró la tasa de desempleo más baja en ambos años, disminuyendo del 3.1% en 2022 al 2.8% en 2023, lo que indica una situación laboral relativamente estable. Toa Baja también experimentó una reducción, pasando del 4.6% en 2022 al 4.1% en 2023.

Estas variaciones en las tasas de desempleo sugieren una mejora general en el acceso a oportunidades laborales en el Área Local, aunque persisten diferencias entre los municipios.

Figura 13. Tasa de Desempleo en ALCL Guaynabo-Toa Baja



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Table S2301, PRCS 2022 estimado de 5 años. U.S. Census (2024)

Tendencias en las Ocupaciones del Mercado Laboral

Esta sección examina las tendencias del mercado laboral en el ALCL-GTB, basándose en datos recientes del Bureau of Labor Statistics (BLS) y los Quarterly Workforce Indicators (QWI) del U.S. Census Bureau. Estos recursos proporcionan una visión integral de la dinámica del empleo, los niveles

salariales y las proyecciones futuras en esta área local. A continuación, se analizan las tendencias salariales por tipo de ocupación y las proyecciones de empleo para el año 2030, ofreciendo una comprensión detallada de las perspectivas laborales en Guaynabo-Toa Baja.

Ocupaciones con Salarios más Altos

El análisis de los salarios más altos en el Área Local destaca la preponderancia de profesiones altamente especializadas, particularmente en los sectores de la salud, la gestión y la ingeniería. Entre las ocupaciones mejor remuneradas se encuentran:

- **Médicos y Otras Especialidades** con una mediana salarial de \$218,210 y un promedio de \$173,700.
- **Pediatras Generales** con una mediana de \$133,930 y un promedio de \$125,940.
- **Gerentes de Producción Industrial** con una mediana de \$129,550 y un promedio de \$129,110.
- **Radiólogos** con una mediana de \$124,130 y un promedio de \$190,010.
- **Profesores de Arquitectura en universidades** con salarios medianos de \$123,510 y promedios de \$128,050.
- **Gerentes de Ciencias Naturales y Gerentes de Arquitectura e Ingeniería** también figuran con salarios competitivos, mostrando una mediana de \$114,900 y \$111,120 respectivamente.

La presencia de salarios elevados subraya la importancia de mantener un sistema educativo y de capacitación profesional robusto que proporcione habilidades avanzadas y especializadas al mercado laboral.

Este enfoque no solo asegura que la inversión en educación superior se traduzca en oportunidades laborales bien remuneradas, sino que también fomenta un ciclo de crecimiento personal y desarrollo económico sostenible en el Área Local.

Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Médicos y Otras Especialidades (291229)	\$ 218,210	\$ 173,700
Pediatras, Generales(291221)	\$ 133,930	\$ 125,940
Gerentes de Producción Industrial(113051)	\$ 129,550	\$ 129,110
Radiólogos(291224)	\$ 124,130	\$ 190,010
Profesores de Arquitectura, Universitarios(251031)	\$ 123,510	\$ 128,050
Gerentes de Ciencias Naturales(119121)	\$ 114,900	\$ 112,880
Gerentes de Arquitectura e Ingeniería(119041)	\$ 111,120	\$ 121,740
Médicos de Medicina Familiar(291215)	\$ 110,930	\$ 116,490
Farmacéuticos(291051)	\$ 110,300	\$ 100,720
Médicos de Medicina Interna General(291216)	\$ 106,560	\$ 119,680

Fuente: Occupational Employment and Wage Statistics. Mayo 2023. Bureau of Labor Statistics.

Nota: Los datos son de la región metropolitana de San Juan-Carolina-Caguas, que incluye los 40 municipios, incluyendo los 20 de la Región Norte-Central.

Ocupaciones con Salarios más Bajos

El análisis de las ocupaciones con los salarios más bajos en Guaynabo-Toa Baja destaca desafíos importantes en el mercado laboral, particularmente en sectores que requieren habilidades manuales o de servicios directos. Estas ocupaciones, que incluyen desde supervisores en áreas de entretenimiento y recreación hasta recolectores de materiales reciclables, presentan medianas salariales anuales que generalmente rondan los \$18,000. Cabe destacar que todas estas ocupaciones mostradas en la tabla a continuación tienen salarios inferiores al mínimo de \$9.50 por hora, vigente hasta junio de 2024, lo que subraya la urgencia de revisar las estructuras de compensación en estas áreas.



Tabla 8. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos de la Región Metropolitana San Juan-Carolina-Caguas

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Supervisores de Primera Línea de Trabajadores de Entretenimiento y Recreación, Excepto Servicios de Juego(391014)	\$ 17,680	\$ 23,120
Cortadores y Deshuesadores de Carne, Aves y Pescado(513022)	\$ 17,680	\$ 20,580
Trabajadores de Refuerzo de Hierro y Rebar(472171)	\$ 17,680	\$ 20,390
Reparadores de Carrocería de Automóviles y Relacionados(493021)	\$ 17,950	\$ 24,090
Operadores de Teléfono(432021)	\$ 18,010	\$ 23,240
Operadores y Atendedores de Máquinas de Cocina de Alimentos(513093)	\$ 18,040	\$ 19,850
Trabajadores de Preparación y Servicio de Alimentos, Todos los Otros(359099)	\$ 18,190	\$ 20,080
Recolectores de Materiales Reciclables y Desechos(537081)	\$ 18,210	\$ 19,780
Profesores de Ciencias Sociales, Universitarios, Todos los Otros(251069)	\$ 18,410	\$ 41,700
Guardias de Seguridad(339032)	\$ 18,410	\$ 19,470

Fuente: Occupational Employment and Wage Statistics. Mayo 2023. Bureau of Labor Statistics.

Nota: Los datos son de la región metropolitana de San Juan-Carolina-Caguas, que incluye los 40 municipios, incluyendo los 20 de la Región Norte-Central.

Proyecciones de Empleo en el Área Local

Las proyecciones laborales a largo plazo para el ALCL Guaynabo-Toa Baja indican un aumento general del 11% en el empleo entre 2020 y 2030, lo que refleja un crecimiento significativo en la zona. Este incremento sugiere una expansión económica y una diversificación en múltiples sectores, desde servicios hasta tecnología, indicando una recuperación y creación de oportunidades en el entorno pospandémico.

El **sector de la construcción** es especialmente crucial, con una proyección de crecimiento del 19% en el empleo. Este sector juega un papel vital en la recuperación de la zona, particularmente en la reconstrucción y fortalecimiento de la infraestructura tras desastres naturales. La capacidad de este sector para generar empleos no solo contribuye al crecimiento económico, sino que también mejora la resiliencia de la comunidad,

asegurando que el Área Local esté mejor preparada para enfrentar futuros eventos adversos.

El **sector de ventas** proyecta el mayor crecimiento en términos de empleo, con un incremento del 10%. Este aumento refleja una expansión en el comercio y los servicios relacionados, impulsada por una creciente demanda de bienes y servicios. La creación de nuevos empleos en este sector no solo es indicativa de una economía en recuperación, sino que también ofrece oportunidades significativas para una gran parte de la fuerza laboral, incluyendo aquellos con menos habilidades formales, facilitando una integración más amplia en el mercado laboral.

Asimismo, las **ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de comidas** y el **cuidado y servicio personal** muestran incrementos significativos, con aumentos del 26% y 21%, respectivamente. Estas cifras subrayan una creciente demanda en servicios directos, esenciales para el bienestar de la población y el dinamismo económico de la zona. Sin embargo, áreas como el **sector educativo** y los **servicios de protección** muestran una disminución en el empleo, planteando desafíos en torno a las proyecciones futuras de empleo.

Tabla 9. Ocupaciones Proyectadas al 2030

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Todas las Ocupaciones	80,420	89,535
Ocupaciones Gerenciales	5,138	5,885
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	5,675	6,376
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	1,606	1,867
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	1,472	1,702
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	335	385
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	700	758
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	116	134
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	3,040	2,976
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	1,555	1,724
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	2,242	2,716
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	797	953

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	2,680	3,056
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	4,521	5,704
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	3,706	4,052
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	1,040	1,258
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	10,397	11,462
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	15,124	15,534
Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca, y la Silvicultura	107	111
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	4,402	5,222
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	3,252	3,744
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	4,026	4,383
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	8,489	9,533

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación 2020 2030. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

Tabla 10. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2022-2030

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Todas las Ocupaciones	9,115	11%
Ocupaciones Gerenciales	747	15%
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	701	12%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	261	16%
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	230	16%
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	50	15%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	58	8%
Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	18	16%
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	-64	-2%
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	169	11%
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	474	21%
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	156	20%
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	376	14%
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	1,183	26%
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	346	9%
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	218	21%
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	1,065	10%
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	410	3%
Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca, y la Silvicultura	4	4%
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	820	19%
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	492	15%
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	357	9%
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	1,044	12%

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación 2020 2030. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

Análisis de la Dinámica del Mercado Laboral basado en el QWI

Los *Quarterly Workforce Indicators* (QWI) del U.S. Census Bureau proporcionan una visión detallada de las dinámicas del mercado laboral, incluyendo datos sobre empleo, creación y destrucción de empleos, salarios y contrataciones. Estos datos, que se publican trimestralmente, ofrecen una comprensión clara de las fluctuaciones y tendencias en el empleo a lo largo del tiempo.

En el Área Local de Guaynabo-Toa Baja, los datos de empleo entre 2018 y 2022 muestran fluctuaciones significativas. Estos cambios reflejan la variabilidad y la capacidad de recuperación del mercado laboral, influenciados en gran medida por eventos críticos como la pandemia de COVID-19 en 2020 y su impacto socioeconómico.

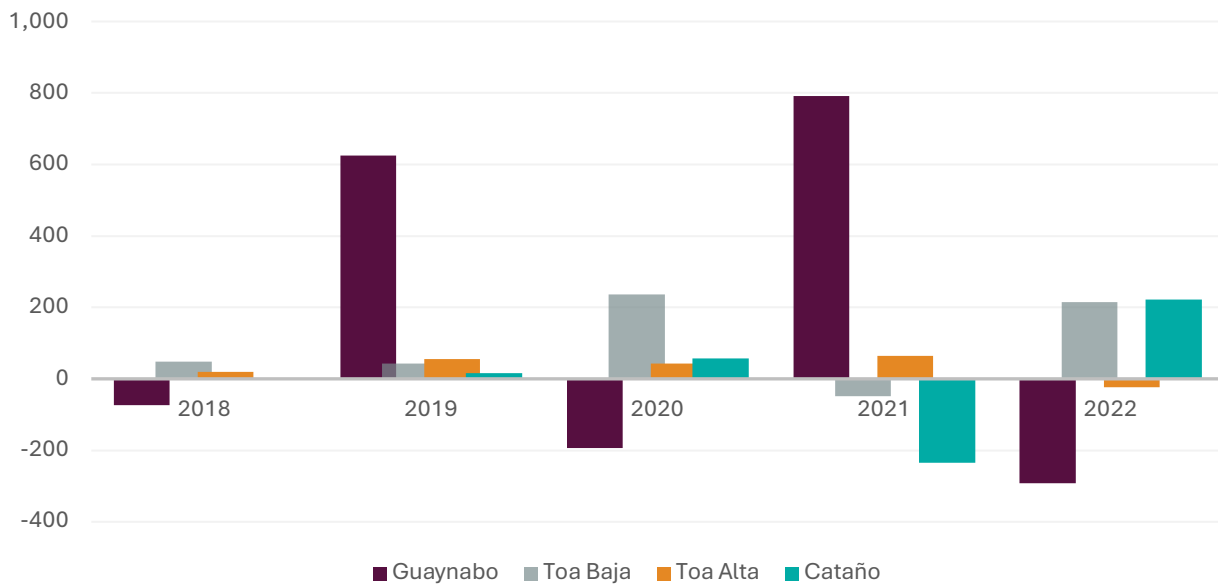
- **Cataño** experimentó una variabilidad considerable, con una ganancia de 16 empleos en 2019, seguida por una pérdida de 235 empleos en 2021 y una notable recuperación de 222 empleos en 2022, lo que refleja un aumento del 1288% en comparación con 2019.
- **Guaynabo** mostró una tendencia volátil con un incremento significativo de 624 empleos en 2019, pero luego una pérdida de 194 empleos en 2020 y un fuerte aumento de 792 empleos en 2021, antes de una caída de 292 empleos en 2022, resultando en un cambio negativo del 147% entre 2019 y 2022.
- **Toa Alta** también reflejó fluctuaciones, con un aumento de 55 empleos en 2019, seguido de un ligero aumento en 2021, pero una pérdida de 23 empleos en 2022, lo que representa una disminución del 142% en comparación con 2019.

- **Toa Baja** experimentó un crecimiento sostenido con un incremento de 237 empleos en 2020, aunque tuvo una pequeña pérdida en 2021, recuperándose nuevamente en 2022 con un aumento de 214 empleos, mostrando un crecimiento del 410% desde 2019.

En conjunto, Guaynabo-Toa Baja muestra una pérdida de 2 empleos en 2018, seguido de un aumento significativo de 737 empleos en 2019. A pesar de una caída en 2020, el Área Local logró una recuperación en 2021 con un aumento de 573 empleos, aunque en 2022 solo se registraron 121 empleos adicionales, resultando en un cambio negativo del 84% en comparación con 2019.

Estas cifras subrayan la capacidad de recuperación de la zona, a pesar de las fluctuaciones causadas por factores externos. La mejora en las condiciones laborales y la expansión del empleo son fundamentales para un desarrollo económico sostenible y la estabilidad a largo plazo en el Área Local.

Figura 14. Indicador Quarterly Workforce Indicators (QWI), 2018-2022



Fuente: Quarterly Workforce Indicators (QWI). (2024). U.S. Census Bureau.



Actividad Comercial en Guaynabo-Toa Baja

En esta sección, se presenta un análisis de la cantidad de establecimientos, la distribución de empleos y los salarios por sector comercial en el ALCL-GTB. Este análisis se centra en sectores económicos clave como servicios profesionales y empresariales, comercio, transporte y utilidades, así como en servicios de educación y salud. Estos sectores son fundamentales para la actividad económica de la zona.

El análisis de estos datos permite comprender mejor cómo cada sector contribuye al crecimiento económico del Área Local. La distribución de empleos y la variabilidad de los salarios en estos sectores reflejan la estructura económica del área, destacando tanto las oportunidades como los desafíos presentes en el mercado laboral de Guaynabo-Toa Baja.

Resumen General

El Área Local cuenta con un total de 4,315 establecimientos comerciales, de estos, el 93% son identificados como Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs). Guaynabo destaca con la mayoría de los establecimientos, con 2,728, lo que representa el 63.22% del total del Área Local. Toa Baja sigue con 807 establecimientos (18.70%), mientras que Cataño y Toa Alta tienen 332 (7.69%) y 448 (10.38%) establecimientos, respectivamente.

En términos de empleo, el ALCL Guaynabo-Toa Baja totaliza 76,674 empleados. Guaynabo nuevamente lidera con 51,514 empleados, representando el 67.19% del total del área geográfica, seguido por Toa Baja con 12,281 empleados (16.02%). Cataño y Toa Alta emplean a 9,772 (12.74%) y 3,107 personas (4.05%), respectivamente.

En cuanto a los salarios totales, la zona alcanza los \$2,969,459,000. Guaynabo encabeza la lista con \$2,169,428,000, lo que constituye el 73.06% del total regional, seguido por Toa Baja con \$355,709,000 (11.98%). Cataño y Toa Alta aportan \$368,981,000 (12.43%) y \$75,342,000 (2.54%), respectivamente.

Este análisis resalta la importancia de Guaynabo como un centro económico clave dentro del ALCL, con una alta concentración de establecimientos, empleo y salarios. Al mismo tiempo, Toa Baja, Cataño y Toa Alta contribuyen significativamente a la diversidad económica de la zona, subrayando la necesidad de estrategias que fortalezcan el desarrollo económico en todas las áreas del ALCL.

Tabla 11. Comparativa en Establecimientos, Empleados y Salarios en ALCL Guaynabo-Toa Baja

Área Geográfica	Número de establecimientos	% del total	Número de empleados	% del total	Salarios totales (\$1,000)	% del total
Cataño	332	7.69%	9,772	12.74%	\$ 368,981	12.43%
Guaynabo	2,728	63.22%	51,514	67.19%	\$ 2,169,428	73.06%
Toa Alta	448	10.38%	3,107	4.05%	\$ 75,342	2.54%
Toa Baja	807	18.70%	12,281	16.02%	\$ 355,709	11.98%
ALCL Guaynabo-Toa Baja	4,315	100.00%	76,674	100.00%	\$ 2,969,459	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Establecimientos Comerciales

El sector de Comercio, transporte y utilidades es el más prominente, con 1,152 establecimientos, representando el 26.70% del total. Le sigue el sector de Servicios profesionales y empresariales, con 873 establecimientos, lo que equivale al 20.23%. Los Servicios de educación y salud cuentan con 542 establecimientos (12.56%), mientras que el sector de Ocio y hospitalidad incluye

412 establecimientos (9.55%). Otros servicios suman 403 establecimientos, lo que representa el 9.34%.

En conjunto, estos cinco sectores principales abarcan 3,382 establecimientos, constituyendo el 78.38% del total del área, lo que subraya su importancia en la economía local. Los restantes sectores comerciales, que incluyen una variedad de industrias, comprenden 933 establecimientos, representando el 21.62% del total. Esta distribución destaca una base económica diversificada, con sectores clave que sostienen el desarrollo económico del ALCL Guaynabo-Toa Baja.

Tabla 12. Establecimientos Comerciales en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2023

Sector	Número de establecimientos	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	1,152	26.70%
Servicios profesionales y empresariales	873	20.23%
Servicios de educación y salud	542	12.56%
Ocio y hospitalidad	412	9.55%
Otros servicios	403	9.34%
Subtotal	3,382	78.38%
Todos los demás sectores comerciales	933	21.62%
Total	4,315	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Tendencia en los Establecimientos Comerciales

El análisis de la tendencia en el número de establecimientos comerciales en el Área Local entre 2019 y 2023 muestra un crecimiento significativo, reflejando un notable dinamismo económico en el contexto de la recuperación pospandemia y los impactos de los desastres naturales recientes.



El municipio de Toa Alta lidera el crecimiento en esta área, con un incremento del 25.84%, pasando de 356 establecimientos en 2019 a 448 en 2023. Este notable crecimiento indica una fuerte recuperación y expansión económica, especialmente importante para un área que ha enfrentado desafíos significativos.

Cataño también mostró un crecimiento positivo, aumentando su número de establecimientos de 300 en 2019 a 332 en 2023, lo que representa un incremento del 10.67%. Toa Baja vio un aumento del 17.81%, de 685 a 807 establecimientos en el mismo período. Guaynabo, siendo una de las áreas con más actividad comercial, experimentó un crecimiento del 8.82%, pasando de 2,507 a 2,728 establecimientos.

En conjunto, el ALCL Guaynabo-Toa Baja pasó de tener 3,848 establecimientos en 2019 a 4,315 en 2023, lo que representa un aumento total del 12.14%. Este crecimiento refleja una expansión significativa en la actividad comercial en los últimos años, destacando la capacidad de recuperación y adaptación del área local en un entorno desafiante. El incremento en el número de establecimientos es un indicador positivo de la resiliencia del mercado local y la confianza de los empresarios en la recuperación económica del área.

Tabla 13. Tendencia en el Establecimiento Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio 2019-2023
Cataño	300	332	10.67%
Guaynabo	2,507	2,728	8.82%
Toa Alta	356	448	25.84%
Toa Baja	685	807	17.81%
ALCL Guaynabo-Toa Baja	3,848	4,315	12.14%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Empleos por Actividad Comercial

El análisis de la distribución del empleo por sector en el ALCL-GTB revela la preeminencia de varios sectores clave en la economía local. El sector de comercio, transporte y utilidades emerge como el mayor empleador, con 22,799 empleados, lo que representa el 29.73% del total de la fuerza laboral en la zona. Le sigue de cerca el sector de servicios profesionales y empresariales, con 21,900 empleados, que constituyen el 28.56% del empleo total.

El sector de financiero también desempeña un papel crucial, empleando a 6,190 personas, equivalentes al 8.07% del total. La manufactura sigue siendo un sector importante, con 5,445 empleados, representando el 7.10% de la fuerza laboral. El ocio y la hospitalidad, con 5,088 empleados, constituyen el 6.64% del empleo en el área.

En conjunto, estos cinco sectores clave suman 61,422 empleados, lo que equivale al 80.11% del empleo total en el área. El resto de los sectores comerciales, que abarcan una variedad de industrias, agrupa a 15,252 empleados, representando el 19.89% del total de la fuerza laboral. En total, el área emplea a 76,674 personas.

Tabla 14. Empleos por Actividad Comercial

Sector	Número de empleados	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	22,799	29.73%
Servicios profesionales y empresariales	21,900	28.56%
Actividades financieras	6,190	8.07%
Manufactura	5,445	7.10%

Sector	Número de empleados	Porcentaje del total
Ocio y hospitalidad	5,088	6.64%
Subtotal	61,422	80.11%
Todos los demás sectores comerciales	15,252	19.89%
Total	76,674	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial

Las tendencias de empleo por actividad comercial entre 2019 y 2023 muestran un crecimiento notable. Toa Alta experimentó el mayor incremento porcentual, con un aumento del 31.82%, pasando de 2,357 a 3,107 empleos. Toa Baja también mostró un crecimiento significativo, aumentando un 13.34%, de 10,836 a 12,281 empleos.

Guaynabo, aunque con un crecimiento más modesto, también reflejó un incremento del 4.97%, pasando de 49,076 a 51,514 empleos. Cataño registró un aumento del 6.40%, incrementando su número de empleos de 9,184 a 9,772. En conjunto, el empleo total en el ALCL Guaynabo-Toa Baja aumentó de 71,453 en 2019 a 76,674 en 2023, reflejando un incremento global del 7.31%.

Tabla 15. Tendencia en los Empleos por Actividad Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja, 2019-2023

Área	2019	2023	Cambio 2019-23
Cataño	9,184	9,772	6.40%
Guaynabo	49,076	51,514	4.97%
Toa Alta	2,357	3,107	31.82%
Toa Baja	10,836	12,281	13.34%

ALCL Guaynabo-Toa Baja	71,453	76,674	7.31%
-------------------------------	---------------	---------------	--------------

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Salarios por Actividad Comercial

Los salarios por actividad comercial en 2023 reflejan una distribución significativa en varios sectores clave. El sector de comercio, transporte y utilidades encabeza la lista, con salarios totales de \$925,234,000, representando el 31.16% del total regional. Le sigue el sector de servicios profesionales y empresariales, con un total de \$810,763,000, que constituye el 27.30% del total.

El sector financiero también tiene una participación considerable, contribuyendo con \$350,651,000, equivalente al 11.81% de los salarios totales. La manufactura aporta \$221,368,000 (7.45%), mientras que el sector de información suma \$205,347,000 (6.92%).

En conjunto, estos sectores principales acumulan \$2,513,364,000, lo que representa el 84.64% de los salarios totales en el Área Local. Los demás sectores comerciales suman \$456,095,000, llevando el total de salarios en el área a \$2,969,459,000. Esta distribución subraya la importancia de estos sectores para la economía local, destacando su capacidad para generar empleo y ofrecer salarios competitivos.

Tabla 16. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja

Sector	Salarios (\$1000)	Porcentaje del total
Comercio, transporte y utilidades	925,234	31.16%
Servicios profesionales y empresariales	810,763	27.30%
Actividades financieras	350,651	11.81%



Manufactura	221,368	7.45%
Información	205,347	6.92%
Subtotal	2,513,364	84.64%
Todos los demas sectores	456,095	15.36%
Total	2,969,459	100.00%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial

Entre 2019 y 2023, los salarios totales en Guaynabo-Toa Baja experimentaron un crecimiento notable. En Cataño, los salarios aumentaron un 27.46%, pasando de \$289,483,000 a \$368,981,000. Guaynabo también mostró un crecimiento significativo del 24.11%, con salarios que subieron de \$1,748,025,000 a \$2,169,428,000. Toa Alta experimentó el mayor incremento porcentual, con un aumento del 62.11%, de \$46,475,000 a \$75,342,000. Toa Baja no se quedó atrás, con un incremento del 40.45%, pasando de \$253,269,000 a \$355,709,000.

En conjunto, los salarios totales en el ALCL ascendieron de \$2,337,252,000 en 2019 a \$2,969,459,000 en 2023, reflejando un aumento agregado del 27.05%. Este crecimiento subraya la expansión económica en la zona y la mejora en la compensación laboral, destacando un fortalecimiento del mercado laboral y una creciente capacidad para atraer y retener talento en la zona.

El aumento en los salarios no solo indica un avance económico, sino que también refleja una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, lo cual es crucial para el desarrollo económico y social del área local.

Tabla 17. Tendencia en los Salarios por Actividad Comercial en ALCL Guaynabo-Toa Baja

Área Geográfica	2019	2023	Cambio 2017-23
Cataño	289,483	368,981	27.46%
Guaynabo	1,748,025	2,169,428	24.11%
Toa Alta	46,475	75,342	62.11%
Toa Baja	253,269	355,709	40.45%
ALCL Guaynabo-Toa Baja	2,337,252	2,969,459	27.05%

Fuente: Quarterly Census of Employment and Wages Data Files (2024). US Bureau of Labor Statistics.

Desafíos Actuales en la Fuerza Laboral

Definición de Brechas de Destrezas en el Área Local

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.

Para definir las brechas de destrezas en el ALCL-GTB, es esencial analizar la dinámica del mercado laboral y las demandas específicas de los empleadores en los sectores económicos clave. Las brechas de destrezas se identifican comparando las habilidades que posee la fuerza laboral actual con las que se requieren para los empleos disponibles o emergentes en la zona. En el Área Local, se observan disparidades significativas en varios sectores, como tecnología, salud, construcción, y servicios financieros, donde la demanda de trabajadores con competencias avanzadas supera la oferta existente.

Brechas de Destrezas Identificadas:

- Tecnología:** La pandemia del COVID-19 aceleró la adopción de tecnologías digitales y transformó radicalmente la forma en que se trabaja, incrementando la demanda de destrezas tecnológicas en todos los niveles, desde el personal de servicio hasta los roles gerenciales. En el

ámbito del trabajo virtual, las competencias en herramientas de colaboración digital, manejo de plataformas de videoconferencia, y gestión de proyectos en línea se convirtieron en esenciales para mantener la operatividad de las empresas. Esto puso de manifiesto una brecha significativa en las destrezas tecnológicas de la fuerza laboral, que no estaba plenamente preparada para esta transición abrupta.

A nivel gerencial, la pandemia subrayó la necesidad de habilidades avanzadas en gestión remota y ciberseguridad. Los líderes empresariales tuvieron que adaptarse rápidamente a entornos de trabajo híbridos y virtuales, enfrentando desafíos relacionados con la comunicación efectiva, la motivación del equipo, y la protección de la información sensible en un entorno digital.

Este cambio ha resaltado la urgencia de implementar programas de readiestramiento y capacitación continua para equipar a la fuerza laboral con las competencias necesarias para prosperar en un entorno cada vez más digital. Estas iniciativas son fundamentales para cerrar las brechas tecnológicas, mejorando tanto la eficacia operativa como la competitividad de las empresas.

- 2. Salud:** En el sector de la salud, hay una necesidad urgente de profesionales especializados, como enfermeros, técnicos de radiología, y terapeutas, que posean no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades en el manejo de pacientes y el uso de tecnologías médicas avanzadas. Las brechas en estas destrezas están afectando la capacidad de los proveedores de salud para ofrecer servicios de calidad.

3. **Construcción:** La reconstrucción y desarrollo de infraestructura en la región ha generado una alta demanda de trabajadores cualificados en oficios como electricidad, plomería, y carpintería. Sin embargo, la falta de capacitación técnica en estas áreas crea una brecha significativa que ralentiza los proyectos y aumenta los costos.
4. **Servicios Financieros:** Con el crecimiento de Guaynabo como un centro financiero, las empresas requieren personal con habilidades en análisis financiero, gestión de riesgos, y cumplimiento regulatorio. La falta de destrezas en estas áreas limita el potencial de expansión y competitividad del sector.

Descripción de las Destrezas Necesarias: Para satisfacer las necesidades de los empleadores en el Área Local, es crucial enfocarse en el desarrollo de destrezas técnicas y blandas. Las destrezas técnicas incluyen competencias específicas en el uso de tecnologías avanzadas, conocimientos especializados en áreas de salud, construcción y finanzas, y la capacidad para manejar herramientas y procesos modernos. Las destrezas blandas necesarias incluyen la capacidad de resolver problemas, trabajo en equipo, comunicación efectiva, adaptabilidad, y una mentalidad de aprendizaje continuo. Estas destrezas son fundamentales para que los trabajadores puedan adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y contribuir de manera efectiva al crecimiento económico de la zona.

Para cerrar la brecha, es esencial implementar programas de capacitación específicos en las áreas que muestran crecimiento, promover alianzas entre instituciones educativas y empleadores, y fomentar una cultura de aprendizaje y adaptación en la fuerza laboral local. Esto permitirá a los trabajadores adquirir las habilidades necesarias para los empleos actuales y futuros, asegurando que

el ALCL-GTB pueda satisfacer las necesidades de sus empleadores y seguir siendo competitiva en el mercado global.

Alineamiento de Destrezas con la Fuerza Laboral y Actividades de Educación

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?

El ALCL-GTB enfrenta una serie de desafíos específicos para alinear las destrezas existentes de la fuerza laboral con las necesidades de los empleadores regionales. Estos desafíos se agravan por varios factores, que incluyen:

1. **Desajuste entre la oferta educativa y la demanda laboral:** La falta de coordinación entre los programas de educación y adiestramiento y las competencias que los empleadores realmente necesitan es un problema significativo. Aunque existen instituciones educativas y programas de educación en el área, la oferta educativa no siempre responde a las demandas específicas de sectores emergentes como la tecnología, la salud y la construcción. Esto crea una brecha en la que la fuerza laboral, aunque educada, carece de las destrezas técnicas específicas requeridas por los empleadores.
2. **Rápida evolución tecnológica:** La velocidad con la que avanzan las tecnologías en la industria supera la capacidad de los programas educativos para mantenerse al día, lo que deja a los trabajadores con habilidades obsoletas. Este desajuste reduce la empleabilidad de los trabajadores y la capacidad de las empresas para competir en un mercado global.



3. **Desigualdades demográficas y envejecimiento de la población:** La demografía del Área Local muestra un envejecimiento de la población, con una media de edad de 43 años, lo que plantea un desafío para la renovación y dinamización de la fuerza laboral. Además, la migración continua de jóvenes a otros países reduce la cantidad de trabajadores jóvenes disponibles, agravando la escasez de destrezas en sectores clave.
4. **Migración y movilidad residencial:** La migración de jóvenes en edad laboral hacia otras regiones y fuera de Puerto Rico ha disminuido la disponibilidad de mano de obra en la zona. Además, la movilidad dentro del Área Local, con un porcentaje significativo de la población mudándose entre municipios, genera fluctuaciones en la demanda de servicios y destrezas laborales, complicando la planificación y alineación efectiva de los recursos.
5. **Barreras de transporte y dependencia del automóvil:** La dependencia del automóvil privado y las largas distancias de viaje para muchos trabajadores, particularmente en municipios como Toa Alta y Toa Baja, donde la infraestructura de transporte es limitada, crean barreras adicionales para acceder a oportunidades de adiestramiento y empleo. La congestión en áreas clave como Guaynabo agrava estos problemas, dificultando la movilidad laboral y la participación en programas de capacitación.
6. **Falta de coordinación entre empleadores y proveedores de adiestramiento:** La falta de coordinación conjunta entre los empleadores y los proveedores de educación y adiestramiento impide la rápida adaptación de los programas de formación a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Sin un diálogo constante y efectivo

entre estos actores, la implementación de programas de adiestramiento relevantes se retrasa, perpetuando la brecha de destrezas.

- 7. Limitaciones en la flexibilidad de los programas educativos:** Los programas de educación y adiestramiento a menudo son rígidos y no se adaptan lo suficientemente rápido a las nuevas demandas del mercado laboral. Esta falta de flexibilidad impide que la fuerza laboral adquiera rápidamente las destrezas necesarias para responder a las oportunidades emergentes en sectores clave. En este sentido, los programas de aprendizaje registrado facilitan esta limitación de los programas educativos. Estos programas de aprendizaje otorgan certificaciones reconocidas a nivel nacional, que demuestran que el empleado ha adquirido las habilidades y competencias necesarias en su ocupación. Estas certificaciones son valoradas en la industria y puede ser un paso importante hacia el desarrollo profesional y académico, en algunos casos, estos programas pueden estar articulados con instituciones educativas, permitiendo que los créditos obtenidos en el programa de aprendizaje se apliquen hacia la obtención de un título académico.

En resumen, los desafíos para alinear las destrezas identificadas en varios sectores, como tecnología, salud, construcción, y servicios financieros, donde la demanda de trabajadores con competencias avanzadas supera la oferta existente pudiera estar influenciado por factores demográficos, tecnológicos, de transporte y de coordinación entre instituciones. Superar estos desafíos requerirá una colaboración más estrecha entre todos los actores involucrados y la implementación de programas más dinámicos y adaptados a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Análisis de Desarrollo Laboral en el Área Local

1.4 Análisis de las actividades de desarrollo laboral en el Área Local, incluyendo educación y adiestramiento.

El análisis FODA del Área Local de Guaynabo revela una serie de factores clave que impactan su desarrollo y su capacidad para enfrentar los desafíos actuales y futuros.

Fortalezas: La ubicación estratégica de Guaynabo, junto con la presencia de servicios en todos los municipios del Área Local, representa una ventaja significativa respecto a la accesibilidad de los servicios de educación y adiestramiento para los residentes del área. La disponibilidad de recursos fiscales y humanos competentes, así como una planificación basada en datos, proporcionan una base robusta para la ejecución de proyectos y estrategias. La colaboración activa con los patronos locales es otro punto fuerte que facilita la integración y adaptación de las iniciativas a las necesidades del mercado laboral.

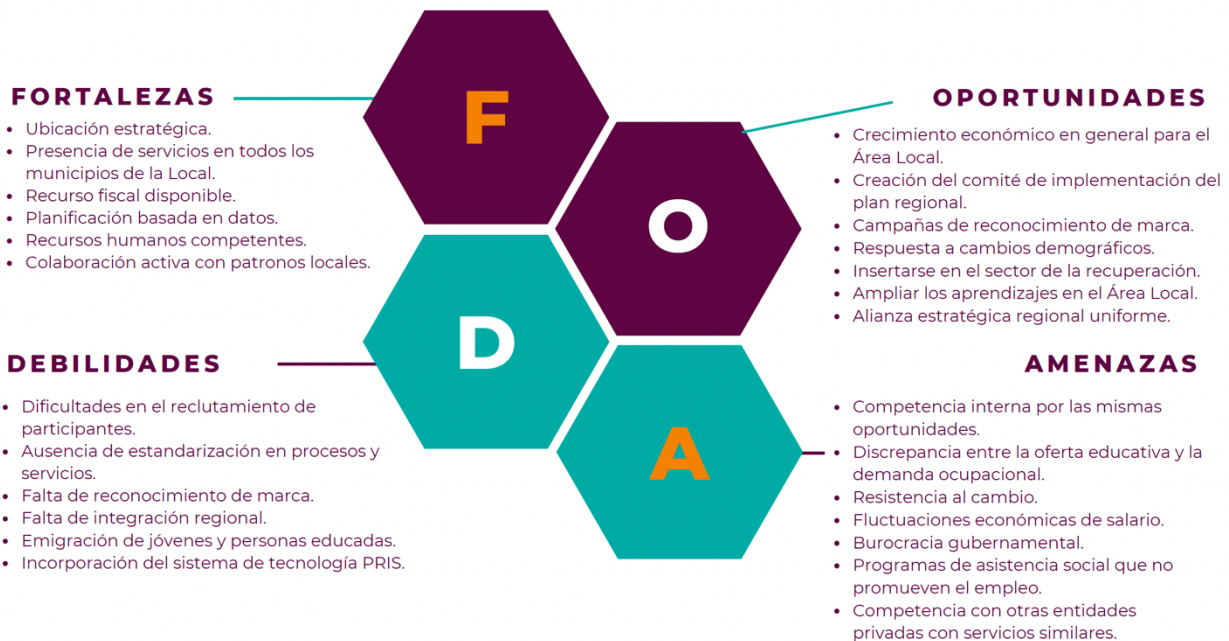
Debilidades: No obstante, el Área Local enfrenta desafíos en términos de reclutamiento de participantes, lo que podría limitar la efectividad de sus programas. La ausencia de estandarización en procesos y servicios, junto con la falta de reconocimiento de marca, son áreas que requieren atención para mejorar la coherencia y visibilidad del Área Local. La falta de integración regional y la emigración de jóvenes y personas educadas agravan la situación, ya que reducen el capital humano disponible. Además, la incorporación del sistema de tecnología PRIS presenta desafíos en su implementación, lo que podría afectar la eficiencia operativa.

Oportunidades: En cuanto a las oportunidades, el crecimiento económico general del Área Local y la creación del comité de implementación del plan regional pudieran ofrecer una plataforma para fortalecer la infraestructura laboral y social. Las campañas de reconocimiento de marca y la respuesta a cambios demográficos podrían ampliar la visibilidad y adaptabilidad del Área Local. Además, insertarse en el sector de la recuperación y ampliar los aprendizajes en la zona, junto con la formación de una alianza estratégica regional uniforme, podrían generar sinergias que potencien el desarrollo económico.

Amenazas: Sin embargo, las amenazas persisten, incluyendo la competencia interna por las mismas oportunidades y la discrepancia entre la oferta educativa y la demanda ocupacional, lo que podría limitar la efectividad de la fuerza laboral. La resistencia al cambio, las fluctuaciones económicas de salario, y la burocracia gubernamental representan riesgos adicionales que podrían obstaculizar la implementación de las estrategias. Los programas de asistencia social que no promueven el empleo y la competencia con otras entidades privadas que ofrecen servicios similares también son desafíos que deben ser gestionados con cuidado para evitar que socaven los esfuerzos de desarrollo del Área Local.

Este análisis FODA proporciona una visión de las dinámicas que afectan al Área Local de Guaynabo, permitiendo la identificación de áreas clave de intervención y oportunidades para fortalecer su desarrollo económico.

Figura 15. Análisis FODA



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

El Plan Regional Norte-Central de Puerto Rico está fundamentado en un enfoque estratégico integral que considera tanto las condiciones económicas actuales como las proyecciones a mediano y largo plazo para garantizar un desarrollo socioeconómico sostenible en la región. Este enfoque se articula a través de varios elementos clave:

1. **Análisis Macroeconómico y Contexto Regional:** El análisis de las condiciones económicas en la Región Norte-Central se sitúa dentro de la perspectiva macroeconómica de Puerto Rico, donde se examinan indicadores como el PIB, la inflación, el empleo y la actividad industrial. Estos indicadores son cruciales para entender cómo las dinámicas a nivel

estatal impactan las estrategias de desarrollo regional. A nivel regional, se ha identificado un crecimiento económico moderado, impulsado en parte por la recuperación pospandemia y los esfuerzos de reconstrucción tras desastres naturales. Sectores como la construcción, servicios de educación y salud, y servicios profesionales se destacan por su contribución al empleo y al crecimiento económico regional.

- 2. Análisis de la Dinámica Laboral:** La región ha experimentado un crecimiento en la fuerza laboral, con San Juan como el principal núcleo económico. Sin embargo, se han observado disparidades significativas en las tasas de participación laboral entre las distintas áreas locales, lo que sugiere diferencias en el dinamismo económico y las oportunidades laborales disponibles. El Plan aborda estas diferencias mediante estrategias que buscan equilibrar el desarrollo económico en toda la región, asegurando que todas las áreas locales puedan beneficiarse de las oportunidades de empleo.
- 3. Proyecciones y Tendencias Económicas:** Las proyecciones laborales para la Región Norte-Central de Puerto Rico entre 2020 y 2030 indican un crecimiento general del 9% en las ocupaciones, lo que refleja una expansión económica significativa y diversificación en múltiples industrias, incluyendo servicios y tecnología, en el contexto post-pandémico. El sector de la construcción destaca con un aumento proyectado del 16% en el empleo, subrayando su papel vital en la recuperación post-desastre y el desarrollo económico a mediano y largo plazo. Además, las ocupaciones en preparación y servicio de comidas y el cuidado personal lideran el crecimiento con incrementos del 26% y

25%, respectivamente, lo que refleja una mayor demanda en sectores de servicio directo.

En contraste, sectores como la educación muestran una leve disminución, lo que podría requerir atención para evitar desequilibrios laborales en la región. Por otro lado, áreas como ciencias, matemáticas y computación proyectan un crecimiento del 13%, destacando la evolución hacia una economía basada en el conocimiento. El plan regional se enfocará en apoyar y expandir los sectores con tendencias claras de crecimiento, especialmente en el contexto de la recuperación post-desastre, promoviendo la capacitación y certificación en este tipo de destrezas clave, y fomentando el desarrollo de servicios que mejoren la calidad de vida y la oferta turística de la región.

4. **Condiciones Socioeconómicas y Desafíos Demográficos:** Se destacan los desafíos demográficos, como el envejecimiento de la población y la migración de jóvenes en edad laboral, lo que impacta directamente la disponibilidad de mano de obra y las estrategias de desarrollo económico. Además, las barreras de transporte, incluyendo la alta dependencia del automóvil y las largas distancias de viaje, son consideraciones críticas en la planificación estratégica, ya que afectan la movilidad laboral y el acceso a oportunidades de empleo.

En resumen, el Plan Regional Norte-Central se construye sobre un análisis detallado de las condiciones económicas, demográficas y laborales, con el objetivo de desarrollar estrategias efectivas que impulsen el crecimiento económico, mejoren la cohesión social y fortalezcan la resiliencia de la región frente a futuros desafíos.



Planificación Estratégica

SECCIÓN 2: VISIÓN Y METAS

SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS

Introducción

En este capítulo, se presenta la visión y las metas para el desarrollo futuro del Área Local de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja y las estrategias para su implementación. Esta visión proporciona una dirección clara, reflejando las metas a corto, mediano y largo plazo. Además, se analiza la integración con el Plan Estatal Unificado y el Plan Regional Norte-Central, garantizando una coherencia y coordinación efectiva entre los distintos niveles de planificación.

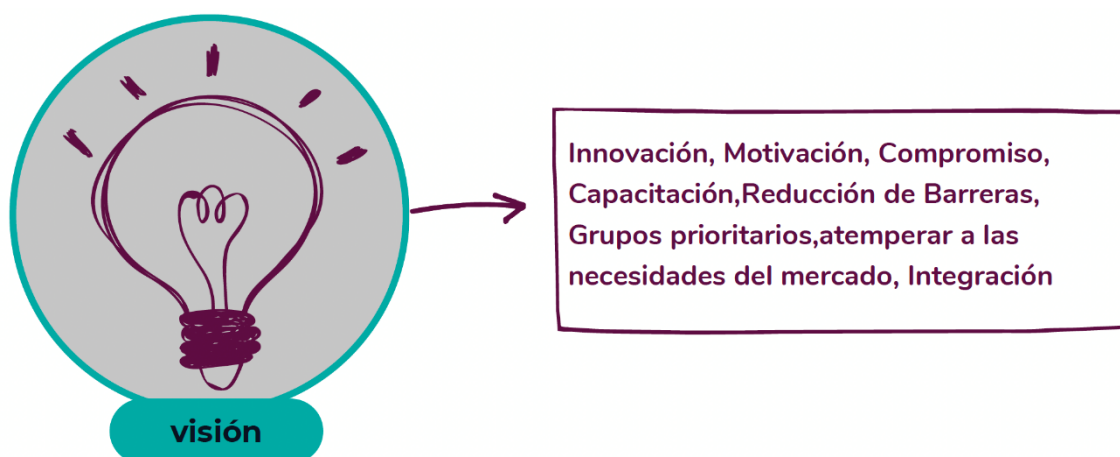
Proceso de Construcción de Visión

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

Durante el proceso participativo, cuyo propósito era generar la visión de los años programa 2024-2027, se llevó a cabo una dinámica en la que se pidió a los representantes del Área Local que describieran su aspiración para Guaynabo-Toa Baja. Esta actividad permitió recopilar una amplia gama de conceptos que reflejan las prioridades y objetivos del ALCL.

El siguiente diagrama muestra las palabras clave compartidas por el área local:

Figura 16. Construyendo la Visión del Área Local



Visión Local 2024-2027

A continuación, la visión del Área Local de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja para los años programa 2024-2027:

Figura 17. Visión Área Local de Guaynabo-Toa Baja

Visión

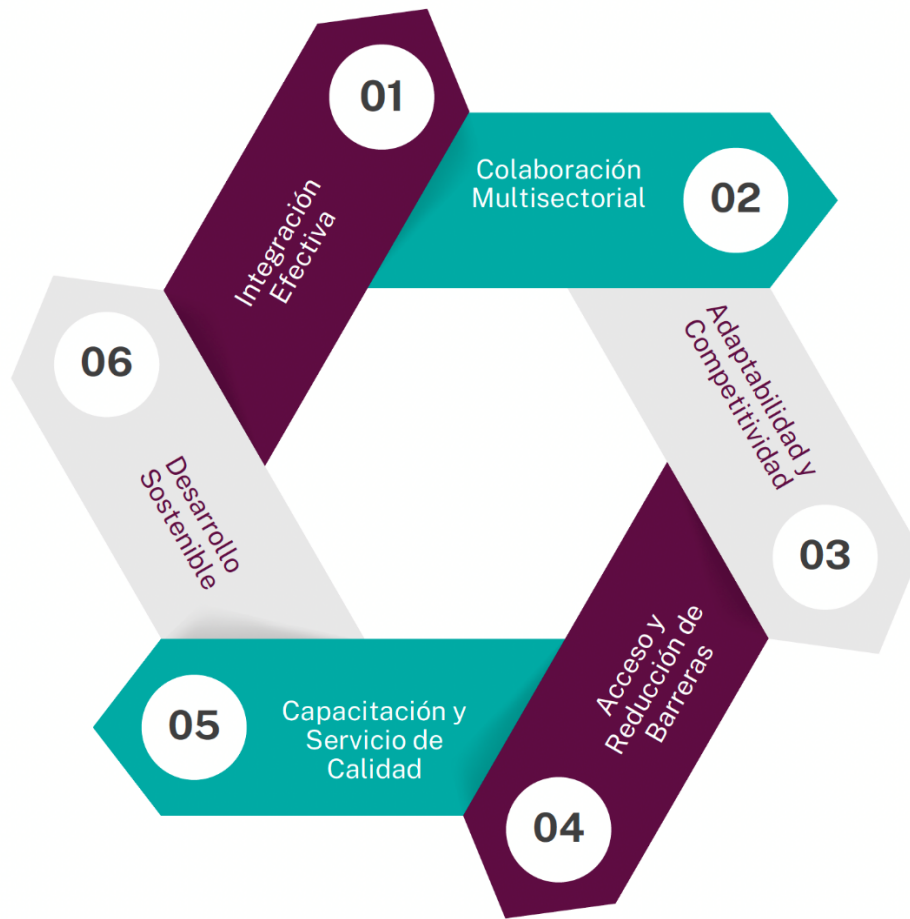
Ser el referente en la creación de un ecosistema laboral innovador y competitivo en la región, integrando eficazmente los mercados educativos y laborales para desarrollar una fuerza laboral inclusiva, adaptable y altamente competente, capaz de responder a las demandas emergentes y fomentar un crecimiento económico sostenible.

Metas de la Junta Local

Contexto para la Elaboración de las Metas Locales

La formulación de las metas para el Área Local de Guaynabo-Toa Baja se fundamenta en seis pilares esenciales que orientan el desarrollo de la planificación local. Estos pilares están alineados con el Plan Regional y son cruciales para la creación de un ecosistema laboral robusto y competitivo, capaz de responder a las demandas emergentes y de fomentar un crecimiento económico sostenible.

Figura 18. Pilares Fundamentales en la Planificación del Área Local Guaynabo – Toa Baja



Metas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral

El plan establece metas orientadas en desarrollar una fuerza laboral alineada con las demandas del mercado local, fortalecer las colaboraciones estratégicas, integrar tecnologías emergentes, mejorar la accesibilidad a los servicios, y expandir programas de capacitación y divulgación para aumentar la competitividad y productividad en sectores en crecimiento. La formulación de estas metas se llevó a cabo mediante un proceso participativo que incluyó reuniones y entrevistas, permitiendo integrar diversas perspectivas e



identificar las necesidades del Área Local. La participación de actores clave aseguró que las metas reflejaran un consenso y fueran pertinentes para todos los involucrados.

Estas metas se construyen alineadas a los recursos de los programas medulares y los recursos existentes en el ALCL, de manera que se pueda facilitar esta alineación sin duplicidad de servicios y garantizando el acceso a estos de una forma integrada y transparente para nuestros clientes.

El plan aborda aspectos esenciales a través de sus metas:

Figura 19. Metas del Plan Local Guaynabo-Toa Baja



Estrategias para lograr la visión estratégica y metas del Área Local

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?

La estrategia de la Junta Local de Guaynabo-Toa Baja para trabajar con las entidades que manejan los programas medulares se centra en la coordinación y colaboración estrecha para alinear los recursos disponibles de todos los socios medulares, requeridos y opcionales con el fin de lograr la visión estratégica y las metas del Área Local. Esta estrategia se basa en varios componentes clave:

1. Establecimiento de Acuerdos de Colaboración:

- La Junta Local formaliza acuerdos de colaboración mediante memorandos de entendimiento (MOUs) con las entidades responsables de los programas medulares y otros programas. Estos acuerdos delimitan claramente las responsabilidades, los recursos disponibles y las expectativas de cada entidad para asegurar una cooperación efectiva y el uso óptimo de los recursos.

2. Coordinación de Servicios y Programas:

- Se implementa un sistema de coordinación de servicios que incluye reuniones regulares y mesas de trabajo con las entidades que manejan los programas medulares, como el Programa del Servicio de Empleo (Wagner-Peyser), el Programa de Rehabilitación Vocacional, y el Programa de Educación para Adultos (Título II de WIOA). Estas reuniones facilitan la comunicación fluida y la alineación de objetivos y estrategias. Además, cada uno de estos socios medulares tiene presencia en

nuestra área local de forma física, virtual o a través de referidos que garantizan una coordinación efectiva.

3. **Integración de Sistemas de Información:**

- La Junta Local, a través del sistema PRIS, integra la información de los programas y participantes. Esto evita la duplicidad de esfuerzos y permitiendo una respuesta coordinada a las necesidades de la fuerza laboral. A través de esta integración tecnológica con PRIS, se espera el intercambio de información importante para el manejo de caso, incluyendo las pruebas y evaluaciones realizadas por los socios o programas que utilizan el sistema.

4. **Desarrollo de Programas Conjuntos:**

- Se desarrollan programas de educación y capacitación conjuntos que responden a las necesidades del mercado laboral y de los participantes. Estos programas se diseñan en colaboración con las entidades responsables de los programas medulares, asegurando que se alineen con las demandas actuales del mercado y las prioridades estratégicas del área. Dentro del plan de diseño, se busca fomentar la participación concurrente entre ambos socios para maximizar los recursos y fondos disponibles.

5. **Evaluación y Monitoreo Continuo:**

- La Junta Local evalúa y monitorea el desempeño de los programas medulares y la efectividad de la colaboración entre las entidades. Se miden los referidos realizados y se da seguimiento a los clientes que están en varios programas activos. Esto permite realizar ajustes y mejoras continuas, asegurando que los recursos se

utilicen de manera eficiente y que las metas estratégicas se alcancen.

6. Capacitación y Desarrollo del Personal:

- Se proporciona capacitación continua al personal para fortalecer sus habilidades y conocimientos en áreas de programas. Esta capacitación asegura que el personal tenga el conocimiento para implementar los programas de manera efectiva y alineada con los objetivos estratégicos. Además, se desarrolla capacitación con los programas medulares para fomentar los conocimientos cruzados y una mejor coordinación de servicios a los clientes.

7. Promoción de la Participación de los Socios:

- La Junta Local promueve la participación de los socios en el diseño y ejecución de los programas mediante la creación de comités y grupos de trabajo que incluyan representantes de las entidades responsables de los programas medulares. Esta participación asegura que las decisiones se tomen de manera colaborativa y que se consideren las perspectivas y necesidades de todas las partes involucradas.

En resumen, la estrategia de la Junta Local de Guaynabo-Toa Baja para trabajar con las entidades que manejan los programas medulares se basa en la colaboración, la coordinación, la integración de información, el desarrollo de programas conjuntos, la evaluación continua, la capacitación del personal y la participación de los socios.

Alineamiento Estratégico

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

Para responder a las necesidades estatales, regionales y locales, es fundamental llevar a cabo un proceso de planificación alineado y coordinado. Esta interconexión asegura que las metas y objetivos establecidos en distintos niveles se reflejen en las estrategias locales, adaptándolas a los contextos específicos de cada área local. Los planes estatales, regionales y locales deben funcionar de manera colaborativa para fortalecer el sistema estatal de desarrollo laboral, tal como se detalla en la política WIOA-PP-01-2024.

Cabe destacar, en el proceso de elaboración del Plan Regional Norte-Central, hubo un proceso extenso de participación en donde hubo integración de todas las juntas locales de la región con el propósito de coordinar los esfuerzos estratégicos y crear sinergia en los procesos de planificación.

Figura 20. Proceso para el Alineamiento Estratégico



El alineamiento entre los planes regionales, estatales y locales maximiza el impacto de los recursos, coordina esfuerzos y logra objetivos comunes de desarrollo económico y laboral.

Además, el plan regional Norte-Central incluirá un comité de implementación compuesto por representantes de todas las áreas locales, con el objetivo de asegurar una ejecución coordinada. Este comité trabajará de manera colaborativa para establecer proyectos y políticas públicas, lo que contribuirá a mejorar la cohesión, alineación y cumplimiento de metas y estrategias a nivel local, regional y estatal.

Tabla 18. Elementos de Alineación

Elementos importantes de alineación	Descripción
Innovación y Competitividad:	Tanto la visión del gobernador como a nivel regional y local enfatizan en la creación de un ecosistema laboral innovador y competitivo. Por esta razón, la Junta Local busca reducir las barreras de acceso a la educación y el empleo, e integrar tecnologías que mejoren la eficacia y la calidad de los servicios.
Colaboración Estratégica:	Establecer alianzas estratégicas con entidades clave a nivel estatal, regional y local, como instituciones educativas, agencias gubernamentales y el sector privado. Estas colaboraciones aseguran la coordinación y alineación de esfuerzos para fomentar las actividades de base en el empleo (WBT) y los programas de aprendizaje, entre otros, que serán clave para alcanzar las metas comunes de desarrollo laboral y económico.
Programas y Servicios:	La Junta Local trabaja en la integración de programas y servicios ofrecidos por diferentes entidades para evitar la duplicidad y maximizar la eficiencia. Esto incluye la coordinación con el Programa del Título I (Adultos,

Elementos importantes de alineación	Descripción
	Trabajadores Desplazados, Jóvenes) con el Programa de Servicio de Empleo (Wagner-Peyser), el Programa de Rehabilitación Vocacional, el Programa de Educación para Adultos (Título II de WIOA), entre otros socios, asegurando que los servicios ofrecidos se alineen con las prioridades estratégicas del estado y en búsqueda de reducir las brechas de empleo y educación, logrando implementar de manera integral las trayectorias profesionales (carrer pathways) en el ALCL.
Sectores Prioritarios:	La Junta Local identifica y prioriza sectores clave de crecimiento económico alineándose con las estrategias estatales y regionales. La implementación de programas de capacitación técnica y vocacional en estas áreas asegura que la fuerza laboral esté preparada para las demandas actuales y futuras del mercado laboral.
Reducción de Barreras:	La Junta Local, a través de sus políticas públicas, ayuda a reducir las barreras de acceso a la educación y el empleo. Esto respalda las metas regionales de promover la inclusión en el desarrollo de la fuerza laboral de los grupos desventajados.
Capacitación y Desarrollo Profesional:	La Junta Local proporciona capacitación continua y desarrollo profesional para el personal y los socios, asegurando que estén informados sobre los cambios y nueva información en la Ley WIOA.

Niveles de Ejecución

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

Los niveles de desempeño fueron definidos por el Estado, basándose en un análisis detallado de la trayectoria histórica del Área Local y una estimación fundamentada de las nuevas métricas, considerando que no se dispone de datos para algunas de estas medidas. A continuación, las metas del ALCL Guaynabo-Toa Baja.

Tabla 19. METAS NEGOCIABLES Y METAS FUTURAS

INDICADORES DE EJECUCIÓN	Resultados AP 2022	Negociadas AP 2023	Resultado AP 2023*
*Datos hasta el 3 trimestre.			
Adultos			
Tasa de empleo al segundo trimestre	46.5%	54.0%	55.7%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	45.8%	51.0%	64.4%
Mediana de ganancias	\$3,524	\$2,600	\$3,537
Tasa de logro de credencial	50%	42.5%	42.9%
Ganancia medible en destrezas	6.5%	72.5%	24.3%
Efectividad sirviendo patronos	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido
Trabajadores Desplazados			
Tasa de empleo al segundo trimestre	46.4%	53.0%	48.1%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	54.7%	54.0%	65.5%
Mediana de ganancias	\$3,789	\$2,700	\$3,952
Tasa de logro de credencial	0%	51.5%	0%
Ganancia medible en destrezas	16.7%	52.65%	18.2%
Efectividad sirviendo patronos	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido
Jóvenes			
Tasa de empleo al segundo trimestre	49.5%	50.5%	47.1%
Tasa de empleo en el cuarto trimestre	49.3%	50.5%	53.4%
Mediana de ganancias	\$2,763	\$1,900	\$2,763

Tasa de logro de credencial	17.1%	20.5%	36.6%
Ganancia medible en destrezas	55.6%	34.10%	55.6%
Efectividad sirviendo patronos	Pre-establecido	Pre-establecido	Pre-establecido

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

La relación entre las metas de la Junta Local y el logro de las medidas de desempeño de los programas del Título I es fundamental para asegurar un impacto positivo en el desarrollo laboral y económico del Área Local. La Junta Local implementará un sistema de seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento del Plan Local, sus metas y su ejecución. Todo estará enfocado en la efectividad y el mejoramiento continuo del sistema, considerando un proceso interactivo en múltiples etapas:

- **Informes continuos:** Se monitorearán y medirán las metas incluidas en el Plan Regional y Local para determinar el progreso, utilizando resultados de encuestas, información del mercado, avance en el proceso de integración, costos compartidos y los informes de servicios.
- **Estudios de efectividad:** Se realizarán encuestas a clientes, participantes y patronos que hayan recibido servicios en el CGU, para conocer sus opiniones, perspectivas y resultados tras su participación.
- **Evaluación de los servicios ofrecidos por las instituciones contratadas:** Cada servicio concluido será evaluado por los participantes, proporcionando información sobre el cumplimiento de los contratos, áreas de mejora, entre otros aspectos.
- **Retroalimentación de los Socios:** La validación y retroalimentación por parte de los socios medulares será esencial para la excelencia en el

servicio al cliente, la atención a los patronos y la colaboración con los socios, proveyendo mecanismos para un sistema de trabajo inteligente.

- **Análisis:** El sistema de informes de servicio implementado servirá como base para el análisis de la operación, proporcionando un entendimiento profundo. A través del análisis de datos, se evaluará la efectividad de las diferentes estrategias y programas ejecutados.
- **Utilización del análisis para cambios y mejoras en los sistemas:** Se combinarán el análisis y la retroalimentación de los socios medulares para guiar el proceso de toma de decisiones y efectuar los cambios necesarios en el sistema.

Además, se considerará la creación de un comité adjunto que integre a personas del sector privado y académico para apoyar en la evaluación de la operación.





Planificación Operacional

**SECCIÓN 3: SISTEMA LOCAL DE
DESARROLLO LABORAL Y
ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN**

SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN

Gobernanza

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

El ALCL de Guaynabo-Toa Baja es una entidad geográfica y administrativa que se organizó inicialmente bajo el Consorcio Guaynabo-Toa Baja en el marco de la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral (WIA). Con la implementación de la Ley de Oportunidades de Innovación y Fuerza Laboral (WIOA), el área se reorganizó para cumplir con los roles y responsabilidades especificados en esta legislación.

El sistema de gobernanza del ALCL se estructura de la siguiente manera:

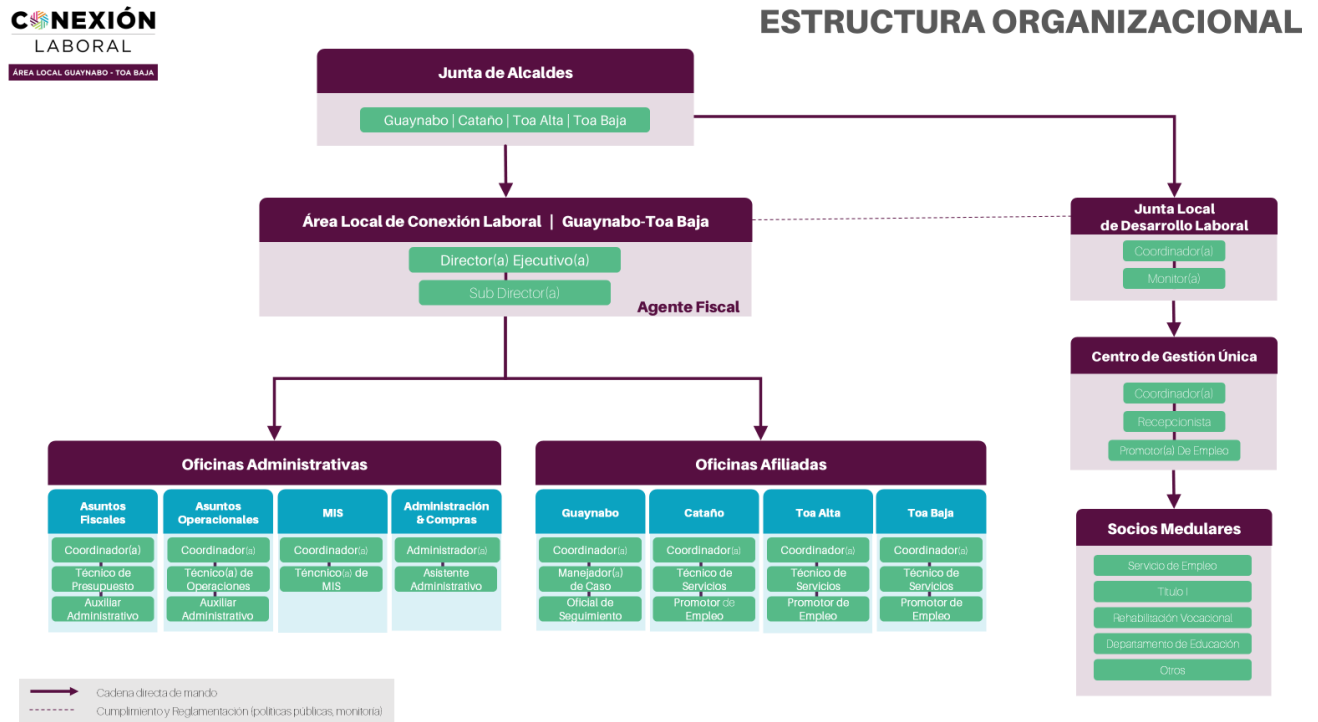
- **Junta de Alcaldes o Principales Funcionarios Electos:** Este grupo está compuesto por los alcaldes de los cuatro municipios que conforman el Área Local de Conexión Laboral: Guaynabo, Toa Baja, Toa Alta y Cataño.
- **Junta Local de Conexión Laboral:** Presidida por un representante del sector privado, esta junta es el ente rector del ALCL. Está compuesta por miembros de diversos sectores, incluyendo el gobierno, empresas, educación y organizaciones comunitarias. La Junta Local se encarga de desarrollar políticas y estrategias para mejorar la empleabilidad y la calidad del empleo en el Área Local. Además, supervisa el desempeño del sistema laboral y asegura que las necesidades de los empleadores y los trabajadores sean atendidas.

- **Ente Fiscal:** Designado mediante un acuerdo entre la Junta de Alcaldes y la Junta Local, el Ente Fiscal es responsable de la gestión financiera y administrativa del ALCL.
- **Directora Ejecutiva:** La Junta Local cuenta con una Directora Ejecutiva que se encarga de la gestión diaria y la implementación de las políticas y programas del ALCL.
- **Centro de Gestión Única (American Job Center - AJC):** El ALCL opera en estrecha colaboración con el AJC, que sirve como punto centralizado para la prestación de servicios laborales y de empleo. El AJC facilita el acceso a recursos de empleo, educación y apoyo para trabajadores y empleadores.
- **Coordinador de la Junta Local:** Este coordinador se encarga de las funciones inherentes a la Junta Local en cuanto a composición y política pública, además de trabajar en conjunto con el personal del Ente Fiscal para diversas tareas según la necesidad.
- **Oficina de Monitoría y Evaluación:** Esta oficina supervisa la operación del Ente Fiscal y la ejecución de las actividades del ALCL, asegurando que se cumplan los estándares de eficiencia y efectividad. La oficina ofrece apoyo continuo en todas las actividades del sistema laboral.

La Junta Local cuenta con la segregación presupuestaria distribuida en el Resumen de Información Presupuestaria (BIS) con los costos de ésta.

A continuación, se presenta el organigrama de la Junta Local:

Figura 21. Organigrama del ALCL Guaynabo-Toa Baja



Programa Socios del sistema local de Prestación de Servicios

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?

La Junta Local de Guaynabo-Toa Baja coordina diversos programas socios incluidos en el sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral. Para una colaboración efectiva se establece Memorandos de Entendimiento (MOU) con cada entidad responsable, definiendo roles y responsabilidades claras. Los

representantes de estos programas se integran en los comités de la Junta Local para facilitar la coordinación e integración.

En relación con otros programas y socios, continuaremos trabajando a base de un sistema de servicio en el que se cuenta con un itinerario de servicio, por días pre-establecidos mensualmente, que cumple con un mínimo de cincuenta por ciento (50%) del tiempo en servicio en el área. El arreglo de servicios por los socios es el que se incluye a continuación:

Tabla 20. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios

Programa del Socio	Organización/Socio	Vigencia MOU
Servicio de Empleo (Wagner Peyser)	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	13/marzo/2024 - 13/marzo/2027
Educación para Adultos	Departamento de Educación	22/julio/24 - 30/jun/2025
Administración de Rehabilitación Vocacional	Administración de Rehabilitación Vocacional	16/nov/2023 - 30/junio/2026
Asociación Americana de Personas Retiradas (SCEP)	AARP	4/oct/2023- 30/jun/2026
Asistencia Temporal para Familias Necesitadas (TANF)	Departamento de la Familia	En proceso
Job Corps	Job Corps	21/julio/2023 - 30/junio/2026
Programa para Trabajadores Migrantes y Temporales de la Agricultura – Pathstone	PathStone	25/oct/2023 - 30/sept/2026
Programa de Reintegración de Ex-Ofensores bajo Second Change Act	PathStone	25/oct/2023 - 30/sept/2026
Seguro por Desempleo	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	13/marzo/2024- 13/marzo/2027
Programa de Educación Técnica y de Carrera al nivel post secundaria (Ley Carl D. Perkins)	Departamento de Educación	En Proceso

Programa del Socio	Organización/Socio	Vigencia MOU
Actividades de Adiestramiento y Empleo bajo CSBG (“Community Services Block Grant”)	Instituto Socio-Económico Comunitario (INSEC)	25/enero/2024
Actividades de Adiestramiento y Empleo bajo HUD	Departamento de Vivienda (Municipio de Guaynabo)	
Army National Guard	Army National Guard	13/mayo/2024
Ticket to Work	AMSI	28/abril/2022 – Indefinido.
UNIDOS US AFFILIATE	Career Center of P.R., Inc.	15/junio/2023

Programas Medulares

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.

La Junta Local y los programas medulares buscan integrar las siguientes iniciativas principales para ampliar el acceso a servicios:

- **Servicios de Sostén:** La Junta Local ofrece servicios de apoyo, diseñados para facilitar la participación de personas con barreras al empleo, incluyendo transportación, cuidado infantil, asistencia en vivienda, internet y otros, según lo establecido en la política de Servicios de Sostén WIOA-24-01. Cabe destacar, se incluye el acceso a internet como parte de los servicios de sostén ya que en promedio el 28% de los hogares en esta zona no tienen acceso a internet, lo que presenta un reto considerable para la inclusión digital y el desarrollo socioeconómico.

Adicionalmente, la Junta Local en colaboración con asociaciones de transportistas y los municipios, busca expandir y mejorar el servicio de transporte, para facilitar el acceso adiestramiento y empleo, especialmente para personas con discapacidades, madres solteras y otros grupos vulnerables.

- **Coordinación entre Programas Medulares y Socios:** La Junta Local ha formalizado acuerdos de colaboración con cada una de las entidades responsables de programas medulares, como el Programa de Servicio de Empleo (Wagner-Peyser) y el Programa de Rehabilitación Vocacional. Estos MOUs establecerán roles y responsabilidades claras, asegurando una coordinación efectiva y el aprovechamiento de todos los recursos disponibles para atender a personas con barreras al empleo. Además, los representantes de los programas medulares se reunirán y formarán parte de los comités de trabajo de la Junta Local, lo que facilitará la coordinación permitiendo monitorear el mejoramiento del acceso a los servicios.
- **Educación y Adiestramiento:** Los programas medulares y los socios del sistema cuentan con fondos específicos destinados a la coordinación con las instituciones educativas. El coordinacion con la Junta Local se establecerá una porción de estos fondos para educar a las instituciones sobre las necesidades de destrezas en el Área Local. Se realizarán encuestas para identificar las necesidades de capacitación, se desarrollarán programas de orientación y promoción, para ampliar los programas de educación y capacitación y asegurar que estén alineados con las demandas del mercado laboral y las necesidades de personas con barrera en el empleo.

- Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro o participación concurrente entre los programas medulares, según corresponda.

La Junta Local y los programas medulares buscan integrar las siguientes iniciativas principales para facilitar trayectorias profesionales y el coregistro:

La Junta Local y los programas medulares trabajan de forma colaborativa para facilitar trayectorias profesionales mediante asistencia en oportunidades de empleo, capacitación, educación y servicios de apoyo. Se ofrecen orientación y empleo para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, desarrollando y fortaleciendo destrezas y habilidades necesarios para insertarse en el mercado laboral. La Junta Local trabajará en la implementación de mejoras tecnológicas que faciliten una interfaz adecuada para compartir información entre todos los programas y socios. Esto optimizará el coregistro entre los programas medulares y garantizará una coordinación eficiente.

Algunos de los servicios disponibles para facilitar trayectorias profesionales:

- Asistencia en la búsqueda de empleo
- Computadoras para preparar o modificar resume
- Plan de trabajo individual
- Referidos a patronos y agencias de empleo
- Apoyo en procesos de entrevistas de empleo
- Planificación de carrera
- Consejería ocupacional
- Talleres de empleabilidad
- Oportunidades de experiencia de adiestramiento en el empleo

Estrategias de la Junta Local Guaynabo-Toa Baja

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

Apoyo al Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral

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

Para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral que satisfaga las necesidades de las empresas en el Área Local de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja, se implementarán diversas estrategias que buscan aumentar la participación de los empleadores, mejorar la alineación de los programas de capacitación con las necesidades del mercado, expandir la colaboración con pequeñas y medianas empresas, fortalecer las alianzas regionales y mejorar la retención de empleados capacitados. A continuación, se presentan los objetivos y estrategias específicas para lograr estos fines.

Tabla 21. Estrategias para Apoyar Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral para Satisfacer Necesidades de las Empresas

Estrategias para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral que satisfaga las necesidades de las empresas.	
Objetivos	Estrategias
Objetivo 1: Aumentar la participación de los empleadores en los programas de desarrollo de la fuerza laboral en un 20% durante los próximos años Programa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer reuniones y foros regulares con empresas locales para discutir necesidades laborales y oportunidades de colaboración. 2. Promover los beneficios de los programas de desarrollo de la fuerza laboral a través de campañas de marketing dirigidas. 3. Diseñar programas de pre-aprendizaje y aprendizaje registrado en colaboración con empresas locales. 4. Fomentar los Adiestramientos Basados en el Empleo (Work-Based Training) para cerrar la brecha entre las habilidades de los empleados y las necesidades específicas de los patronos.



Estrategias para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral que satisfaga las necesidades de las empresas.

Objetivos	Estrategias
	5. Creación de eventos de networking con asociaciones de patronos para necesidades laborales y oportunidades de colaboración. 6. Desarrollo de ferias de empleos en las que las empresas puedan entrar en contacto con buscadores de empleo.
Objetivo 2: Mejorar los programas de capacitación para alinearlos con las necesidades de las industrias locales	1. Colaborar con instituciones educativas locales para crear programas de adiestramiento personalizados que aborden necesidades específicas de la industria. 2. Integración del sector privado y académico estableciendo comunicación continua para asegurar la colaboración conjunta en el desarrollo de actividades de adiestramiento a participantes. 3. Fomentar la investigación conjunta para identificar tendencias en la industria, necesidades de habilidades emergentes y áreas de crecimiento económico. 4. Actualizar periódicamente y utilizar datos del mercado laboral para identificar destrezas de alta demanda e incorporarlas en los programas de adiestramiento. 5. Incorporar adiestramientos en áreas de crecimiento económico como lo es el sector de la construcción, particularmente con los fondos de recuperación asignados a Puerto Rico tras los desastres naturales.
Objetivo 3: Expandir el número de empresas que participan en programas de capacitación en el trabajo (OJT) en un 25%.	1. Desarrollar un plan integral de divulgación para educar a las empresas sobre los beneficios de los programas OJT. 2. Simplificar el proceso de solicitud y inscripción para las empresas. 3. Destacar historias de éxito y estudios de caso de empresas que se hayan beneficiado de OJT.
Objetivo 4: Aumentar el número de pequeñas y medianas empresas (PYMES) involucradas en iniciativas de desarrollo de la fuerza laboral en un 30%.	1. Crear un equipo de apoyo dedicado a asistir a las PYMES en la navegación de los programas de desarrollo de la fuerza laboral. 2. Organizar talleres y seminarios web adaptados a las necesidades de las PYMES. 3. Fomentar asociaciones entre grandes corporaciones y PYMES para facilitar la transferencia de conocimientos y la colaboración. 4. Integrar la colaboración de la Oficina de Gerencia de Permisos del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio para capacitar a nuevos emprendedores en



Estrategias para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral que satisfaga las necesidades de las empresas.	
Objetivos	Estrategias
	procesos de permisos para establecer negocios en Puerto Rico.
Objetivo 5: Fortalecer las colaboraciones a nivel regional para crear un ecosistema cohesivo de desarrollo de la fuerza laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer acuerdos formales con instituciones educativas a nivel regional, asociaciones industriales y agencias gubernamentales. 2. Participar en iniciativas y foros regionales de desarrollo de la fuerza laboral. 3. Desarrollar programas e iniciativas conjuntas a nivel regional para abordar desafíos comunes. 4. Crear un fondo de recursos compartidos para apoyar actividades de desarrollo de la fuerza laboral en toda la región.
Objetivo 6: Mejorar la tasa de retención de empleados capacitados a través de programas de desarrollo de la fuerza laboral al 85%.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer el sistema de seguimiento para apoyar a los empleados durante sus primeros 12 meses de empleo. 2. Realizar encuestas periódicas para recopilar comentarios de empleados y patronos sobre la efectividad de los adiestramiento y áreas de mejora.

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

2. Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;

Para fortalecer el compromiso empresarial en el ALCL-GTB, es esencial implementar estrategias que mejoren las actividades y servicios destinados a incrementar la participación y colaboración de las empresas y empleadores. A continuación, se presentan objetivos claros y estrategias detalladas diseñadas para optimizar la interacción con el sector empresarial, asegurar que los programas de desarrollo de la fuerza laboral satisfagan sus necesidades y



promover un entorno de trabajo colaborativo y dinámico. Estas estrategias están alineadas con la visión de crear un sistema de desarrollo laboral robusto y adaptable que responda efectivamente a las demandas del mercado local.

Tabla 22. Estrategias de Actividades o Servicios para Mejorar el Compromiso Empresarial

Estrategias de actividades o servicios que se implementaran para mejorar el compromiso empresarial	
Objetivos	Estrategias
Objetivo 1: Ampliar la participación de los empleadores en las discusiones estratégicas de la Junta Local.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar mesas redondas y talleres trimestrales con empleadores para discutir sus necesidades y cómo los programas pueden adaptarse mejor a sus requerimientos. 2. Calendarizar las actividades de las diversas asociaciones y gremios empresariales para respaldar iniciativas que surjan en el Área Local y compartir beneficios del programa a participantes y patronos.
Objetivo 2: Incrementar la satisfacción de los empleadores con los programas de desarrollo de la fuerza labora	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer un servicio de atención personalizada para los empleadores, proporcionando asistencia directa y resolviendo problemas rápidamente. 2. Ofrecer asistencia específica para empleadores sobre cómo maximizar los beneficios de los programas de desarrollo de la fuerza laboral.
Objetivo 3: Crear al menos cinco nuevas colaboraciones estratégicas con empresas líderes en el Área Local en el próximo año.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar y contactar a empresas clave en sectores de alta demanda para explorar oportunidades de colaboración. 2. Realizar visitas a empresas para discutir necesidades específicas y cómo los programas pueden ayudar a cumplir sus objetivos. 3. Participar en cámaras de comercio y asociaciones industriales para establecer relaciones y fomentar colaboraciones estratégicas.
Objetivo 4: Mejorar la visibilidad de las iniciativas de desarrollo de la fuerza laboral mediante el uso de marketing digital y campañas en redes sociales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar una campaña integral de marketing digital que destaque las historias de éxito y beneficios de los programas de desarrollo de la fuerza laboral. 2. Utilizar plataformas de redes sociales para difundir información sobre eventos, programas y oportunidades de colaboración. 3. Crear contenido visual atractivo, como videos y gráficos, para aumentar el compromiso y la visibilidad en línea.

Estrategias de actividades o servicios que se implementaran para mejorar el compromiso empresarial	
Objetivos	Estrategias
	4. Colaborar con influenciadores y líderes de opinión en el sector empresarial para amplificar el alcance de las campañas de marketing.

Estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral

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

El Plan Regional Norte-Central establece en la Meta A que se busca fortalecer las colaboraciones internas entre la región para crear un ecosistema de la fuerza laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad de los servicios regionales. Para coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas, la Junta Local de Guaynabo-Toa Baja trabajará en estrecha colaboración con la región para implementar las estrategias acordadas y que se expresan a continuación.

Tabla 23. Estrategias Regionales de Desarrollo Económico y de la Fuerza Laboral

Estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral	
Objetivos	Estrategias
Objetivo 1: Fortalecer las colaboraciones internas para crear un ecosistema de la fuerza laboral diverso y sostenible.	1. Crear un Comité de Implementación con representantes de todas las áreas locales para coordinar los esfuerzos de colaboración regional. 2. Desarrollar un plan de trabajo colaborativo que permita la planificación conjunta y la implementación coordinada de proyectos en toda la región. 3. Implementar un programa de capacitación anual para incrementar el conocimiento sobre los cambios en



Estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral	
Objetivos	Estrategias
	procesos y fortalecer la colaboración entre los representantes de WIOA.
Objetivo 2: Facilitar una planificación conjunta y ejecución coordinada de proyectos regionales.	<ol style="list-style-type: none"> Organizar reuniones trimestrales con representantes de juntas locales, juntas de alcaldes, directivos de las juntas locales y socios medulares, entre otros, regidas por un protocolo estandarizado a nivel regional. Documentar acuerdos y planes de acción en actas para asegurar la transparencia y el seguimiento adecuado de los proyectos a nivel regional.
Objetivo 3: Establecer un fondo presupuestario dedicado a las actividades regionales para garantizar la implementación efectiva del Plan Regional.	<ol style="list-style-type: none"> Desarrollar un presupuesto anual que detalle todas las actividades previstas bajo el plan regional, en las que se destacan las siguientes para el beneficio del desarrollo económico regional: <ol style="list-style-type: none"> Ferias de empleo regional; Ferias educativas regional; y Cumbres regionales de capacitación.
Objetivo 4: Mejorar la eficiencia y estandarización de los procesos entre las áreas locales.	<ol style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico inicial para identificar diferencias en los procesos y prácticas actuales entre las áreas locales a nivel regional. Desarrollar directrices estandarizadas aplicables a toda la región basadas en los hallazgos del diagnóstico. Implementar herramientas de documentación y referidos uniformes y establecer un registro de proveedores de servicios de jóvenes y proveedores de servicios de carrera uniforme para toda la región.
Objetivo 5: Fomentar el uso de tecnologías emergentes para mejorar los sistemas de servicio.	<ol style="list-style-type: none"> Adoptar plataformas tecnológicas entre los proveedores de servicio para facilitar el acceso remoto a servicios y capacitaciones a nivel regional. Asegurar una mayor cobertura y participación mediante el uso de tecnologías emergentes, mejorando así los sistemas de servicio en toda la región.

Estrategias para fortalecer vínculos entre el Sistema de prestación de servicios y los programas del Seguro por Desempleo (UI)

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

Para fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del Seguro por Desempleo (UI), se implementarán diversas estrategias que aseguren una transición fluida y efectiva para los participantes. Estas estrategias incluyen la integración de sistemas de información, la coordinación de servicios, y la provisión de orientación específica y acceso a recursos. Se mantendrán acuerdos colaborativos y un sistema de monitoreo continuo para asegurar la calidad y efectividad de los servicios prestados. Además, la Junta Local promoverá actividades de *outreach* y ferias de empleo para aumentar la participación de patronos y clientes, garantizando que los servicios lleguen a quienes más los necesitan. A continuación, se presentan los objetivos y estrategias detalladas.

Tabla 24. Estrategias para fortalecer vínculos entre el Sistema de Prestación de Servicios y los programas de Seguro por Desempleo (UI)

Estrategia para fortalecer los vínculos entre el Sistema de prestación de servicios y los programas de Seguro por Desempleo (UI)	
Objetivos	Estrategias
Objetivo 1: Mejorar la coordinación entre los servicios de empleo y los programas de UI.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer un equipo de enlace entre los programas de desarrollo de la fuerza laboral y los servicios de UI para facilitar la comunicación y la coordinación. 2. Organizar reuniones mensuales entre el personal de UI para discutir casos, compartir información y resolver problemas.
Objetivo 2: Facilitar la transición de los beneficiarios del UI a empleos permanentes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ofrecer programas de capacitación y readiestramiento para los beneficiarios de UI que se alineen con las necesidades del mercado laboral local.



Estrategia para fortalecer los vínculos entre el Sistema de prestación de servicios y los programas de Seguro por Desempleo (UI)

Objetivos	Estrategias
Objetivo 3: Fomentar la colaboración entre los programas de UI y otros programas de apoyo.	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="597 390 1412 514">1. Establecer acuerdos de colaboración con otras agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales para proporcionar una red de apoyo integral a los beneficiarios de UI.<li data-bbox="597 514 1412 617">2. Facilitar el acceso a servicios complementarios, como servicios de sostén, para abordar las necesidades de los participantes.<li data-bbox="597 617 1412 720">3. Promover el intercambio de mejores prácticas y recursos para mejorar la eficiencia y efectividad de los programas de UI.

Actividades de Inversión de la Fuerza Laboral:

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?

Para abordar la coordinación de las actividades de inversión en la fuerza laboral del ALCL-GTB con las actividades de desarrollo económico regional específicas, la Junta Local implementará una serie de estrategias integradas y colaborativas. Estas estrategias se centrarán en fomentar una sinergia efectiva entre las organizaciones de interés a nivel local y con las colaboraciones que se suscitan a nivel regional, asegurando que los esfuerzos de inversión en la fuerza laboral se alineen con los objetivos de desarrollo económico más amplios. Además, se promoverá activamente el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa para impulsar el crecimiento económico sostenible en el Área Local. A continuación, se detalla cómo se coordinará y promoverá lo antes mencionado.

3.5 Coordinación de Actividades de Inversión en la Fuerza Laboral con el Desarrollo Económico Regional

1. Establecimiento de Comités de Coordinación:

- **Creación de un Comité de Coordinación Regional:** Este comité incluirá representantes de la Junta Local, líderes empresariales, instituciones educativas y agencias gubernamentales. Su objetivo será identificar áreas de colaboración y coordinar las inversiones en la fuerza laboral con las necesidades de desarrollo económico regional. Lo anterior, es parte del Plan Regional Norte-Central.
- **Reuniones Periódicas:** Organizar reuniones trimestrales para discutir y planificar las actividades de inversión en la fuerza laboral, asegurando que estén alineadas con las estrategias de desarrollo económico regional. Lo anterior, es parte del Plan Regional Norte-Central.

2. Integración de Planes y Estrategias:

- **Sinergia entre Proyectos:** Identificar proyectos clave que beneficien tanto el desarrollo de la fuerza laboral como el crecimiento económico regional, promoviendo una sinergia efectiva entre ambos.

3. Colaboración Multisectorial:

- **Socios Estratégicos:** Colaborar con cámaras de comercio, asociaciones industriales y otros actores relevantes para garantizar que las inversiones en la fuerza laboral respondan a las necesidades del mercado y fomenten el desarrollo económico.

Promoción del Adiestramiento en Destrezas Empresariales y Servicios de Microempresa

1. Desarrollo de Programas de Adiestramiento:

- **Programas de Capacitación en Empresarismo:** Implementar programas de adiestramiento en destrezas empresariales, en colaboración con instituciones educativas y expertos en negocios. Estos programas incluirán temas como planificación empresarial, gestión financiera, marketing digital y uso de tecnologías emergentes.
- **Cursos y Talleres Prácticos:** Organizar talleres y cursos prácticos para emprendedores y pequeñas empresas, proporcionando herramientas y conocimientos necesarios para el éxito empresarial.

2. Apoyo a Microempresas:

- **Servicios de Asesoramiento:** Ofrecer servicios de asesoramiento sobre los beneficios de la Ley WIOA a microempresarios.

3. Iniciativas de Divulgación y Promoción:

- **Campañas de Divulgación:** Desarrollar campañas de divulgación para promover los programas de adiestramiento y los servicios a microempresas, utilizando plataformas digitales, medios locales y eventos locales.
- **Ferias y Eventos Empresariales:** Organizar ferias empresariales y eventos de networking para conectar con empresarios y apoyarles a través de los programas de WIOA.



Planificación Operacional

**SECCIÓN 4: SISTEMA DE PRESTACIÓN
DE SERVICIOS DE DESARROLLO
LABORAL LOCAL**

SECCIÓN IV: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DESARROLLO LABORAL LOCAL

Descripción del Sistema de Prestación de Servicios

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.

El Centro de Gestión Única (CGU-AJC) funciona como el punto central de coordinación para todos los servicios relacionados con el empleo, la capacitación y el apoyo, consolidando los recursos y esfuerzos para asegurar que los participantes reciban una atención integral y eficiente.

Modelo Colaborativo. El CGU-AJC es un modelo colaborativo e integrado donde representantes de cada socio y programa trabajan en conjunto para asegurar que las necesidades de cada cliente sean atendidas eficientemente. Los servicios comienzan en una recepción común, donde se registra y valida la información mediante el Sistema PRIS si es cliente nuevo o si ya recibe servicios en algún programa.

Autogestión. Los clientes pueden optar por utilizar el área de autogestión para buscar empleo y preparar currículums, contando con la asistencia del personal del CGU-AJC cuando sea necesario. Este personal está disponible para ayudar en el análisis de las ofertas y la información disponible, además de orientar a los solicitantes sobre el mercado laboral y las alternativas de carreras y empleo en el Área Local.

Se ofrecen diversos recursos informativos, que incluyen panfletos, manuales y otros materiales desarrollados por los socios. También se proporciona información general sobre estadísticas de empleo, programas y proveedores

de servicios, rendimiento de los proveedores e información sobre disponibilidad de servicios de apoyo como cuidado infantil y transporte. Además, se organizan servicios grupales que incluyen orientaciones sobre la información y los servicios disponibles, actividades promocionales y las destrezas necesarias para buscar y obtener empleo.

Evaluación. Antes de recibir servicios de capacitación o empleo, todos los solicitantes deben pasar por una evaluación que determine sus destrezas y preparación laboral. Este sistema de evaluación es un proceso de intervención medible diseñado para identificar y valorar las habilidades, talentos y necesidades de los participantes, por ejemplo, utilizando herramientas de evaluación común como “Mi próximo Paso” para coordinar los servicios necesarios y facilitar la adquisición de habilidades para el empleo.

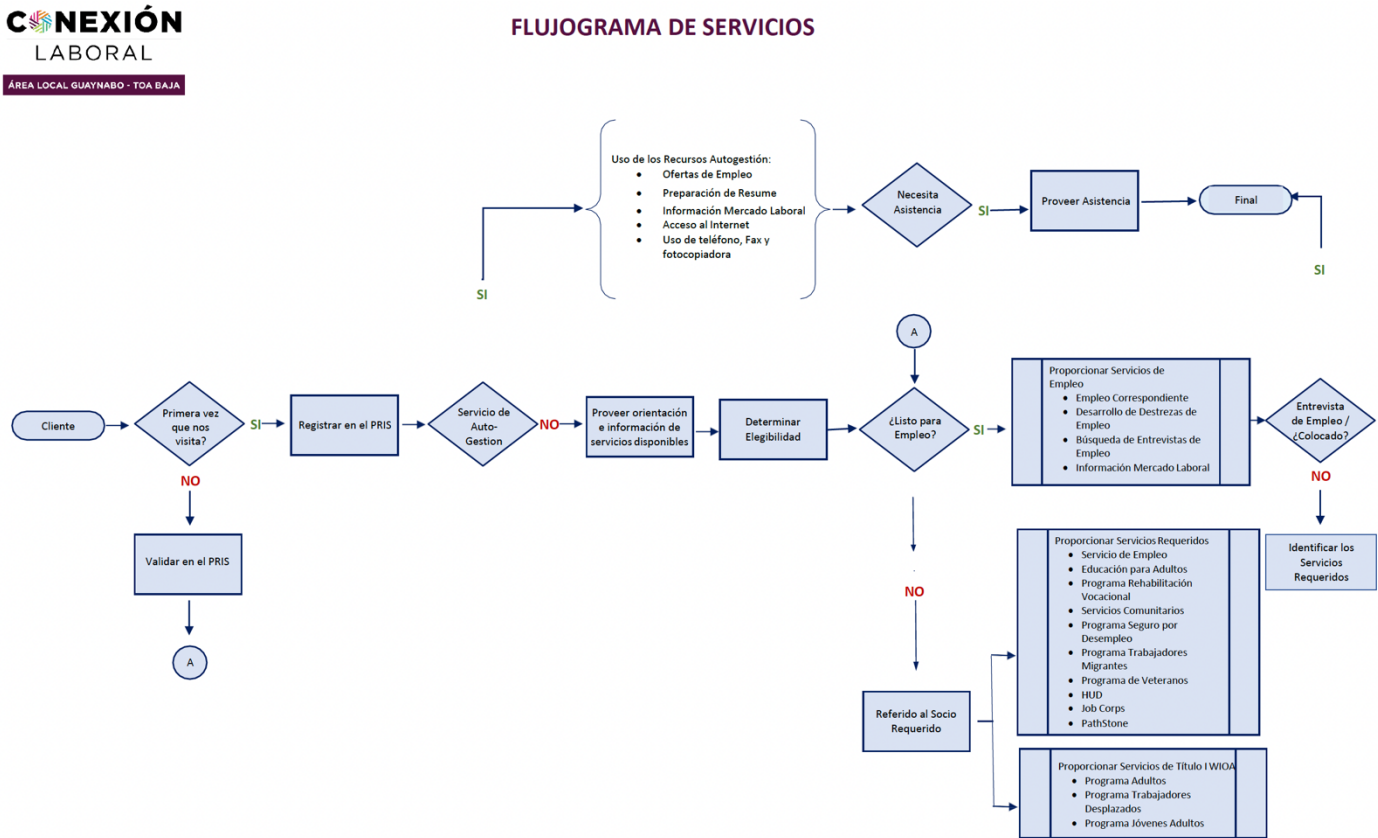
Referidos. Los clientes que no están preparados para el empleo son referidos al programa adecuado para recibir la asistencia necesaria. Esta estructura de referidos, establecida mediante memorandos de entendimiento entre los socios, es fundamental para la eficacia del sistema. El personal del CGU-AJC debe tener conocimiento de las actividades y servicios de los diversos programas para evaluar la elegibilidad de los participantes, evitar la duplicación de servicios, y asegurar el uso eficiente de los recursos del programa.

Seguimiento. Si el cliente está listo para el empleo, se le conduce a recibir servicios de bolsa de trabajo, incluyendo referidos al empleo y seguimiento luego de su colocación. Si no se logra la inserción laboral o la retención, el personal del CGU-AJC evaluará qué servicios adicionales, incluyendo servicios de apoyo, son necesarios para alcanzar un resultado de empleo exitoso.

Interesados, Socios y Entidades. CGU/AJC actúa como un punto de acceso a servicios de adiestramiento, cuentas individuales de adiestramiento y cualquier otro programa de empleo local permisible. Los socios del CGU/AJC proporcionan una atención integral y coordinada a los participantes, ofreciendo servicios ocupacionales individualizados, facilitando la colocación laboral y proporcionando seguimiento durante al menos 12 meses.

A continuación, se presenta un flujograma en el sistema de prestación de servicios.

Figura 22. Flujograma del sistema local de prestación de servicios.



Componentes Clave en el Sistema de Prestación de Servicios:

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).

Tabla 25. Socios requeridos en el Área Local de Guaynabo-Toa Baja

Socios de Gestión Única	Servicios y Funciones Generales
<p>Programa del Servicio de Empleo (Wagner-Peyser) (Título III de WIOA del Dept. Del Trabajo):</p>	<p>El Programa del Servicio de Empleo desempeña varias funciones clave en el CGU:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verifica la participación previa de los solicitantes en el programa a través del Programa de Sistema de Información (anteriormente SIAC) o cualquier sistema similar que lo reemplace. • Registra los datos de los solicitantes en necesidad y les ofrece: <ul style="list-style-type: none"> ○ Orientación sobre los servicios disponibles. ○ Elaboración de un perfil del solicitante. ○ Servicios básicos de carrera y de autogestión, como la preparación de resumé e información sobre el mercado laboral. ○ Registro en el Programa de Seguro por Desempleo y asistencia con el formulario Universal 511. ○ Referidos a empleadores con ofertas de empleo potenciales. • Registra y toma nota de las ofertas de empleo en el sistema correspondiente. • Comparte las ofertas de empleo con los socios del CGU. • Certifica el empleo o colocación del cliente. • Refiera a los participantes que necesiten adiestramiento o servicios del Título I de la WIOA o de cualquier otro socio del CGU.
<p>Programa de Educación para Adultos (Título II de WIOA):</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de alfabetización y adquisición de conocimientos y destrezas para la empleabilidad y autosuficiencia económica. • Desarrollo de destrezas educativas para que los jefes de familia contribuyan en la educación de sus hijos, mejorando las oportunidades económicas familiares.



Socios de Gestión Única	Servicios y Funciones Generales
	<ul style="list-style-type: none"> • Culminación de la educación secundaria y transición a la educación postsecundaria y el adiestramiento mediante rutas ocupacionales. • Desarrollo de habilidades en lectura, escritura, comunicación oral, comprensión en inglés y matemáticas, y comprensión del sistema de gobierno estadounidense, la libertad individual y las responsabilidades de la ciudadanía.
Rehabilitación Vocacional:	<p>Estos servicios o bienes incluyen, pero no se limitan a los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consejería en rehabilitación y orientación en el desarrollo de carreras • Servicios de evaluación e identificar las necesidades de rehabilitación vocacional • Referimientos y Otros Servicios que son Necesarios para Ayudar a los Solicitantes/Consumidores • Restauración Física y Mental • Adiestramiento • Manutención • Transportación • Servicios de Rehabilitación Vocacional a los Miembros de la Familia de un Solicitante/Consumidor • Servicios de interpretación para personas sordas, sordas parciales, sordo-ciegos, y lectore a ciegos • Servicios Relacionados al Empleo • Servicios de empleo sostenido • Servicios de asistencia personal • Servicios de post-empleo • Licencias ocupacionales, herramientas, equipos y capital inicial • Tecnología en rehabilitación • Servicios de transición • Otros servicios
Programa de Educación Vocacional y de Altas Destrezas (Carl D. Perkins):	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar formación técnica y vocacional alineada con las demandas del mercado laboral. • Trabajar en estrecha colaboración con instituciones educativas y empleadores. • Desarrollar programas de capacitación que preparen a los participantes para ocupaciones específicas y de alta demanda.
TANF	<p>Provee ayuda económica a individuos y familias que no cuentan con los recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas y que reúnen los requisitos de elegibilidad establecidos.</p>



Socios de Gestión Única	Servicios y Funciones Generales
	<ul style="list-style-type: none"> • Categoría A: Ayuda económica para personas de 65 años o más. • Categoría B: Ayuda económica para personas con visión de 20/200 o menos, certificado por un médico especialista. • Categoría C: Ayuda económica hasta por un máximo de 60 meses para familias con menores hasta los 18 años, con factor de abandono parental o donde uno de los padres tiene discapacidad total y permanente. • Categoría D: Ayuda económica para personas mayores de 18 años con discapacidad total y permanente. • Categoría G: Ayuda económica para personas mayores de 18 años con discapacidad transitoria y total, y para menores de 18 años con discapacidad permanente y total. • Categoría T: Ayuda económica para niños desde el nacimiento hasta los 18 años, bajo la custodia de un tutor mayor de edad que no sea un familiar especificado por ley.
Departamento de la Vivienda (HUD)	El Programa brindará apoyo a programas de capacitación para: <ul style="list-style-type: none"> • Proveer formación laboral relacionada con la reconstrucción y crecimiento económico de la Isla. • Ofrecimiento de los servicios de asistencia e incentivos que brinda el Departamento de Vivienda a los participantes para la obtención de un hogar.
Job Corps	Job Corps brinda servicios a jóvenes de 16 a 24 años: <ul style="list-style-type: none"> • Proporciona entrenamiento necesario para comenzar una carrera, alistarse en las fuerzas armadas o cursar estudios superiores. • Ofrece la oportunidad de obtener un diploma de escuela secundaria a través de asociaciones con distritos escolares locales o una credencial de equivalencia de escuela secundaria. • Proporciona alojamiento y comida. • Ofrece servicios de orientación y tutoría. • Brinda asistencia médica básica. • Proporciona orientación profesional durante el programa.
Senior Community Service Employment Program (SCSEP - AARP)	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar capacitación laboral de servicio comunitario para personas mayores desempleadas y de bajos ingresos. • Ofrecer acceso a asistencia laboral a través de American Job Centers. • Brindar experiencia laboral en actividades de servicio comunitario en instalaciones públicas y sin fines de lucro, como escuelas, hospitales, guarderías y centros para personas mayores.

Socios de Gestión Única	Servicios y Funciones Generales
	<ul style="list-style-type: none"> • Pagar a los participantes el salario mínimo federal, estatal o local más alto por un promedio de 20 horas a la semana. • Servir como puente hacia oportunidades de empleo no subsidiado. • Priorizar la inscripción para veteranos y cónyuges calificados, personas mayores de 65 años, personas con discapacidades, con pocas habilidades de alfabetización o dominio limitado del inglés, residentes de áreas rurales, personas sin hogar o en riesgo de quedarse sin hogar, con bajas perspectivas de empleo, o que no han encontrado empleo a través de los servicios de American Job Center.
<p>PathStone (Programa para Trabajadores Migrantes y Temporales de la Agricultura)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la justicia social abogando por los derechos de los trabajadores agrícolas y sus familias en Puerto Rico. • Proporcionar financiamiento a comunidades, organizaciones y agencias públicas para ayudar a los trabajadores agrícolas migrantes y a sus familias. • Ofrecer servicios de capacitación y empleo para mejorar la estabilidad económica. • Proveer asistencia para la vivienda. • Brindar servicios para jóvenes y servicios de apoyo.
<p>PathStone (Programa de Reintegración de Ex-Ofensores bajo Second Change Act)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento y apoyo emocional. • Capacitación laboral y adiestramientos específicos. • Asistencia en la búsqueda de empleo. • Acceso a programas educativos (GED, postsecundaria). • Apoyo para encontrar vivienda estable. • Gestión de casos individualizados. • Orientación y asistencia legal. • Enlace con servicios de salud y tratamiento. • Apoyo en la reintegración familiar y comunitaria.
<p>Instituto Socio – Económico Comunitario</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la productividad y autosuficiencia de jóvenes, adultos y ancianos. • Promover el autoempleo en individuos y familias. • Proveer estabilidad física y emocional en situaciones de crisis a individuos o familias. • Fomentar un sentido de pertenencia comunitaria que promueva el desarrollo económico y social de las comunidades intervenidas. • Implantar iniciativas que creen empleos y nuevas empresas. • Facilitar la superación de la pobreza mediante la planificación y coordinación de servicios para individuos, familias y comunidades de bajos ingresos en Puerto Rico.



Socios de Gestión Única	Servicios y Funciones Generales
Army National Guard	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a participantes sobre el proceso de reclutamiento a la Guardia Nacional. • Coordinación de actividades en conjunto e intercambio de información de los participantes, hasta lo permitido en Ley. • Referido de participantes de la Guardia Nacional al ALCL Guaynabo-Toa Baja.
Career Center of Puerto Rico	<ul style="list-style-type: none"> • Proveer en conjunto a ALCL Guaynabo-Toa Baja programas de adiestramiento y desarrollo de habilidades para mejorar la empleabilidad de las personas, con un enfoque en preparar a los participantes para el mercado laboral. • Referidos de participantes a OJT y otros servicios de apoyo. • Coordinar actividades de planificación, entrevistas y grupos focales con personas claves en el mercado laboral y educativo.
Seguro por Desempleo (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos)	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrece pagos regulares a personas desempleadas de manera involuntaria para cubrir necesidades básicas. • Facilita acceso a programas de capacitación para mejorar las oportunidades de empleo. • Ofrece asistencia a través de plataformas en línea y atención telefónica. • Proporciona beneficios extendidos durante crisis económicas o períodos de alto desempleo. • Ayuda a completar y presentar las solicitudes de seguro por desempleo. • Conecta a los desempleados con oportunidades de trabajo disponibles en el ALCL Guaynabo-Toa Baja.
AMSI (Ticket to Work)	<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de elegibilidad para el programa de boleto al trabajo (Ticket to Work). • Evaluación inicial de habilidades, aptitudes y servicios de apoyo. • Orientaciones individuales y grupales a participantes. • Participación en actividades en el Área Local Guaynabo-Toa Baja.

En conjunto, estos socios aseguran que el ALCL-GTB cuente con un sistema robusto y coordinado de prestación de servicios de la fuerza laboral, que responda eficazmente a las necesidades tanto de los participantes como de los empleadores.

Acceso a Servicios en el sistema de prestación de servicios de

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?

La Junta Local de Guaynabo-Toa Baja implementará una serie de acciones estratégicas para facilitar el acceso a los servicios ofrecidos a través del sistema de prestación de servicios de gestión única (CGU-AJC). Estas acciones se estructuran en varias áreas clave:

Accesibilidad al Servicio:

- Se ampliará el acceso y mejorará la disponibilidad de recursos tecnológicos, especialmente en el contexto de la educación virtual y el trabajo remoto.
- Se coordinarán esfuerzos con los municipios del Área Local para mejorar el acceso a servicios de transporte y apoyo, garantizando que los participantes, especialmente aquellos con barreras para el empleo, puedan llegar a los centros de servicios.
- Los centros de servicios están ubicados en todos los municipios del Área Local para ofrecer los servicios de empleo y adiestramiento, entiendase por los municipios de Guaynabo, Toa Alta, Toa Baja y Cataño.

Alineamiento:

- El Plan Local Guaynabo-Toa Baja está diseñado en alineación con las prioridades del Estado y la Región Norte-Central de Puerto Rico. Este proceso de planificación es clave para coordinar los esfuerzos y servicios provistos a los participantes.

- Se maximizarán las oportunidades de educación y adiestramiento en todos los programas medulares, asegurando que los ofrecimientos sean validados por el sector privado y alineados con las necesidades del mercado laboral.
- Se promoverán alianzas con empleadores para facilitar la transición de los participantes al mercado laboral, aumentando las tasas de empleo en el Área Local.

Cumplimiento:

- Se fortalecerán las alianzas, la comunicación y los esfuerzos de involucramiento con los empleadores del Área Local y la Región Norte-Central.
- Se promoverá a través de los servicios provistos que la fuerza laboral tenga las destrezas, preparación y credenciales en carreras de alta demanda.
- Se asegurará que el personal que ofrece los servicios esté debidamente capacitado y posea las destrezas y conocimiento necesario para atender las necesidades de la fuerza laboral.

Integración de Tecnología y Accesibilidad:

- Se implementarán mejoras en tecnologías de asistencia y adaptaciones necesarias para asegurar que todas las instalaciones, programas y servicios sean accesibles para personas con discapacidades, cumpliendo con las normativas de la Sección 188 del WIOA y la Ley ADA.

Campañas de Divulgación y Outreach:

- Se fortalecerán las campañas de divulgación a través de medios digitales y tradicionales para informar a la comunidad sobre los servicios y programas disponibles.
- Se organizarán eventos a patronos y ferias de empleo en colaboración con diversas entidades locales y regionales, para aumentar la visibilidad de los servicios del CGU-AJC y facilitar el acceso a los recursos disponibles.

Estas acciones están diseñadas para asegurar que todos los participantes, independientemente de sus circunstancias, puedan acceder de manera efectiva a los servicios y programas necesarios para mejorar sus destrezas y oportunidades de empleo en el Área Local.

Accesibilidad Física y Programática

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?

Según el Censo de los Estados Unidos, en 2022, el 20.7% de la población en el Área Local tiene alguna discapacidad, lo que subraya la necesidad de implementar servicios y apoyos adaptados para estas personas. Por consiguiente, las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única en el ALCL-GTB cumplirán con la Sección 188 del WIOA y las disposiciones aplicables de la Ley de Discapacidades (ADA) de 1990 mediante

acciones enfocadas en garantizar la accesibilidad física y programática de todas las instalaciones, programas, servicios, tecnología y materiales para personas con discapacidades. Estas acciones aseguran que todas las personas, independientemente de sus necesidades, puedan acceder de manera equitativa e inclusiva a los recursos y oportunidades disponibles.

Tabla 26. Acciones para Garantizar la Accesibilidad

Evaluación y Monitoreo a nivel Físico y Programático
Se evaluará las instalaciones del CGU-AJC continuamente para asegurar que se cumplan las disposiciones de la Ley ADA y la Sección 188 del WIOA. Adicional a esto, la Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo visita a los proveedores para asegurarse que cumple con las disposiciones con respecto a accesibilidad física y programática de las instalaciones, programas y servicios para personas con discapacidad. Se implementarán programas y servicios que fomente la accesibilidad y se adapten a las necesidades de personas con algún tipo de discapacidad para facilitar su participación a los servicios.
Tecnologías Adaptadas y Accesibles
Se implementarán tecnologías de asistencia como lectores de pantalla, software de reconocimiento de voz, dispositivos de amplificación auditiva y otros recursos tecnológicos que faciliten el acceso a la información y los servicios para personas con discapacidades sensoriales y cognitivas. Por ejemplo, el Área Local ya ha integrado tecnologías para personas con discapacidad, sordos, ciegos y de baja visión, algunas de estas son: Superprint 4425- TTY, Focus 40 Blue 5th Gen (Braille Display), PEARL®, ZoomText Large-Print Keyboard - U.S. English - Black Print on Yellow.
Capacitación del Personal
Se proporcionará capacitación continua al personal del CGU-AJC y a los socios de gestión única en temas relacionados con la accesibilidad y el manejo de necesidades especiales. Esto incluye formación sobre las disposiciones de la Ley ADA y la Sección 188 del WIOA, así como sobre el uso de tecnologías de asistencia.
Políticas y Procedimientos Inclusivos
Se desarrollarán y aplicarán políticas y procedimientos inclusivos que aseguren la igualdad de acceso y no discriminación en todos los programas y servicios ofrecidos. Estos procedimientos incluirán mecanismos para la presentación y colaborar con organizaciones especializadas en mejorar la accesibilidad para personas con alguna discapacidad para implementar efectivamente estas acciones.
Materiales y Recursos Accesibles
Se garantizará que todos los materiales informativos y educativos sean claros y accesibles para personas con discapacidades. Esto incluye la producción de materiales en formatos alternativos como braille, audio y formatos de texto accesibles, así como la adaptación de materiales digitales para que sean compatibles con tecnologías de asistencia.

Proveedores Elegibles

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.

La Junta Local de Guaynabo-Toa Baja trabajará para asegurar el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles y que estos proveedores atiendan efectivamente las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo del área.

1. Establecimiento de Estándares de Calidad y Criterios de Evaluación:

La Junta Local desarrollará y mantendrá un conjunto de estándares de calidad y criterios de evaluación claros y específicos que todos los proveedores de servicios de empleo y capacitación deberán cumplir. Estos estándares incluirán aspectos como la relevancia y actualización de los contenidos, la calidad del servicio, la infraestructura disponible para la capacitación, los resultados de la colocación y retención laboral y la satisfacción del participante.

2. Evaluación Continua y Monitoreo de Desempeño: La Junta Local establecerá un sistema de monitoreo y evaluación continua que incluya la recopilación regular de datos sobre el desempeño de los proveedores. Se utilizarán indicadores clave de rendimiento (KPI) para medir la eficacia de los programas en términos de colocación laboral, retención, satisfacción de empleadores, y cumplimiento de las demandas del mercado laboral.

3. Retroalimentación de los Empleadores y Participantes: Se implementarán mecanismos de retroalimentación que permitan a los

empleadores locales y a los participantes de los programas proporcionar comentarios sobre la calidad de los servicios recibidos. Esta retroalimentación se analizará regularmente para identificar áreas de mejora y para ajustar los programas a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

- 4. Capacitación y Desarrollo Profesional para Proveedores:** La Junta Local organizará capacitaciones y talleres regulares para los proveedores, con el fin de actualizar sus competencias y asegurar que estén al día con las mejores prácticas y las demandas actuales del mercado. Esto incluirá temas como el uso de nuevas tecnologías, técnicas de enseñanza modernas, y la adaptación a las tendencias del mercado.
- 5. Muestreos Regulares de Verificación:** Se implementará un proceso de selección aleatoria de casos para evaluar el desempeño de los proveedores en la prestación de sus servicios. Este enfoque permitirá obtener una muestra representativa de los casos, garantizando que los proveedores cumplan con los estándares de calidad establecidos y las regulaciones vigentes. Los resultados de estas verificaciones servirán como base para realizar ajustes y mejoras continuas en los programas ofrecidos.
- 6. Sistema de Incentivos:** Se establecerán incentivos para los proveedores que demuestren excelencia en sus programas y en la satisfacción de las necesidades del mercado laboral. Estos incentivos podrían incluir renovación de contratos, acceso a recursos adicionales, o prioridad en la adjudicación de nuevos contratos.

Actividades de Empleo y Adiestramientos

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.

El Área Local de Desarrollo Laboral Guaynabo-Toa Baja ofrece actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados, enfocadas en mejorar la empleabilidad, la retención laboral y el desarrollo profesional de los participantes. A continuación, se proporciona una descripción y evaluación de estas actividades:

Programas de Aprendizaje Registrado:

Estos programas, diseñados conforme a la Ley Nacional de Aprendizaje, permiten a los participantes desarrollar habilidades altamente competitivas en una ocupación específica. Los programas incluyen un plan escrito y estructurado que culmina con una credencial reconocida a nivel nacional por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL).

Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales:

Este adiestramiento se ofrece en un entorno de clase y está diseñado para participantes que necesitan conocimientos teóricos y técnicos en ocupaciones de alta demanda en el área local. Estos cursos son proporcionados por instituciones educativas certificadas e incluidas en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles, y son financiados mediante Cuentas de Adiestramiento Individual (ITA's).

Programas de Adiestramiento en el Empleo (OJT):

Los programas de adiestramiento en el empleo exponen a los participantes a tareas de producción en un entorno real de trabajo, ayudándolos a adquirir las

destrezas necesarias para su ocupación específica. Los empleadores del sector privado y público participan en estos programas, que incluyen un reembolso salarial de hasta el 75% para compensar los costos extraordinarios relacionados con la capacitación y supervisión adicional.

Charlas, Talleres o Cursos Pre-Vocacionales y Retención de Empleo:

Estas actividades ofrecen a los participantes técnicas importantes para desarrollar destrezas en el pre-empleo, como comunicación, entrevista, puntualidad, mantenimiento personal y conducta profesional. Aunque estas actividades no conducen a un grado académico, están diseñadas para reforzar las habilidades necesarias para una transición efectiva al mercado laboral y mejorar la retención de empleo, especialmente en áreas donde la confiabilidad y otras cualidades son clave para los empleadores.

Servicios de de Apoyo (Sostén):

Los servicios de apoyo son esenciales para garantizar la participación efectiva de los participantes en las actividades programáticas. Estos servicios incluyen transporte, cuidado de niños y dependientes, internet y asistencia financiera para cubrir necesidades básicas, asegurando que las barreras económicas no impidan el acceso a los programas de capacitación y empleo.

Experiencia de Empleo:

Las experiencias de empleo son actividades programáticas estructuradas que permiten a los participantes adquirir habilidades prácticas en escenarios de trabajo reales, como empresas privadas, organizaciones sin fines de lucro y comunidades de fe. Estas experiencias son fundamentales para ayudar a los participantes a obtener atributos individuales y conocimientos generales necesarios para avanzar en el mercado ocupacional. La duración de estas

experiencias se establece en un máximo de seis meses, con compensación salarial basada en el mínimo federal.

Desarrollo empresarial y capacitación Financiera:

Estos proyectos están orientados a proporcionar a los participantes los conocimientos y habilidades necesarios para iniciar y operar pequeñas empresas. El adiestramiento cubre áreas como la toma de iniciativas, desarrollo de presupuestos, adquisición de capital y comunicación efectiva, fomentando la creación de negocios sostenibles que cumplan con los requisitos legales.

Educación de Adultos y Alfabetización:

Esta actividad se enfoca en asistir a la población adulta en la obtención de conocimientos académicos generales y credenciales equivalentes a un diploma de escuela secundaria, lo que facilita la inserción en el mercado laboral y la autosuficiencia económica. Estas actividades son proporcionadas por instituciones educativas privadas seleccionadas a través de un proceso competitivo riguroso.

Adiestramiento a la Medida:

Este tipo de adiestramiento está diseñado para satisfacer necesidades específicas de los empleadores que se comprometen a retener a los participantes que completen satisfactoriamente la capacitación. El programa puede incluir un reembolso de hasta el 50% del costo de la capacitación y está orientado a introducir nuevas tecnologías, productos o procesos dentro de las empresas.

Servicios de Adiestramiento (Sección 134 de WIOA)

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?

Los servicios de adiestramiento descritos en la sección 134 de WIOA se ofrecerán mediante Cuentas Individuales de Adiestramiento (CIA/ITA's), que son beneficios asignados a participantes elegibles. Estos beneficios se utilizan para el servicio de adiestramiento mediante proveedores de servicios elegibles, seleccionados de un registro estatal que cumple con una serie de requisitos.

A nivel del Área Local, el proveedor es seleccionado conjuntamente por el Manejador de Casos y el participante, basándose en la evaluación de la ejecución del proveedor y asegurando que la ocupación sea de alta demanda laboral.

Una vez seleccionado el proveedor elegible, se formaliza un contrato de adiestramiento que cumple con los requisitos de contratos exigidos a nivel estatal y la Oficina del Contralor de Puerto Rico. Estos contratos incluyen:

- La fecha de efectividad del contrato y otras cláusulas necesarias para asegurar la correcta implementación del servicio.
- Un compromiso del proveedor para adiestrar a los participantes con cláusulas específicas sobre la terminación, requisitos de ejecución y retención de los participantes.
- Establecimiento de cantidades máximas preliminares de participantes a ser atendidos por la institución y cantidad total de fondos asignados para el servicio.

La coordinación entre el uso de contratos para servicios de adiestramiento y las ITA's se realiza de manera que ambos mecanismos complementen la oferta de adiestramiento, garantizando que los participantes tengan acceso a los programas de estudio más adecuados a sus necesidades y alineados con las demandas del mercado laboral.

Actividades para la Fuerza Laboral Joven

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.

Las actividades planificadas serán llevadas a cabo teniendo siempre en consideración el proceso de elegibilidad requerido y el servicio a los más necesitados, de acuerdo a las prioridades especificadas en la Sección 101 de la Ley WIOA. Los servicios diseñados son tomando en consideración los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes establecidos en la Sección 129 de WIOA. Estos servicios están destinados a proporcionar un enfoque integral al desarrollo de los jóvenes, ayudando adquirir las habilidades y la experiencia necesarias para ingresar y avanzar en el mercado laboral.

Tipos de Actividades y Servicios Disponibles

- 1. Manejo de Casos:** Cada joven recibe una atención personalizada a través de un manejador de casos que coordina y supervisa su progreso, asegurando que los servicios se alineen con sus necesidades individuales y metas ocupacionales.
- 2. Tutoría y Adiestramiento en Destrezas de Estudio:** Ofrecemos tutorías, adiestramiento en destrezas de estudio, instrucción en estrategias de prevención de deserción escolar y estrategias de recuperación para apoyar a los jóvenes en su desarrollo académico y personal.

- 3. Servicios de Escuela Superior Alternativa:** Proveemos acceso a programas de escuela superior alternativa para aquellos jóvenes que necesitan completar su educación secundaria en un entorno más adecuado a sus circunstancias personales.
- 4. Experiencia de Trabajo con o sin paga:**
 - Internados
 - Programas de Pre-Aprendices
 - Empleo de Verano
 - Adiestramiento en el Empleo (OJT)
- 5. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales:** Programas que ofrecen formación en destrezas ocupacionales específicas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en sectores de alta demanda.
- 6. Educación Concurrente con Actividades de Preparación para la Fuerza Trabajadora y Adiestramientos para una Ocupación:** Integración de la educación y el adiestramiento ocupacional para asegurar que los jóvenes adquieran las habilidades necesarias mientras continúan su educación.
- 7. Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo:** Actividades que promueven el liderazgo juvenil, incluyendo servicio comunitario y programas de gobierno estudiantil.
- 8. Servicios de Sostén y Apoyo:** Provisión de servicios esenciales como transporte, cuidado infantil y asistencia para la compra de materiales educativos.
- 9. Servicios de Mentoría por Adultos:** Mentoría que ofrece orientación y apoyo continuo a los jóvenes para ayudarlos a alcanzar sus metas educativas y ocupacionales.

- 10. Educación en Conceptos Financieros:** Programas que enseñan a los jóvenes a manejar sus finanzas personales, incluyendo planificación financiera, manejo de la deuda y ahorro.
- 11. Adiestramiento en Destrezas Empresariales:** Programas que fomentan el espíritu empresarial y proporcionan las habilidades necesarias para iniciar y gestionar una empresa.
- 12. Servicios de Información sobre el Mercado Laboral:** Provisión de información sobre el mercado laboral, empleos con demanda ocupacional, consejería y exploración de carreras.
- 13. Preparación para la Transición a la Educación Postsecundaria:** Apoyo y preparación para la transición a la educación postsecundaria, asegurando que los jóvenes estén bien preparados para avanzar en su educación.
- 14. Servicios de Seguimiento por 12 meses:** Servicios de seguimiento para asegurar el éxito continuo de los jóvenes después de su participación en los programas.

La clientela potencial del programa de jóvenes se divide en dos grupos: aquellos que están dentro del sistema escolar y aquellos que están fuera de él, ambos en situación de desventaja económica, con diversos requisitos y características. Todas las actividades de los jóvenes en la escuela incluirán un componente de aptitudes y actitudes. Para los jóvenes fuera de la escuela, todas las actividades incluirán un componente de orientación ocupacional.

Las actividades o elementos de jóvenes tienen sus usos de acuerdo a la clientela disponible y basado en la necesidad.

Actividades de Inversión en la Fuerza Laboral

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 Junta Local coordina las actividades de inversión en la fuerza laboral y asegura que las acciones de Respuesta Rápida se implementen de manera eficiente y efectiva en el Área Local, en alineación con los esfuerzos a nivel estatal. Las actividades de Respuesta Rápida están diseñadas para movilizar rápidamente a todos los socios medulares, requeridos y opcionales bajo WIOA, con el fin de planificar, organizar, desarrollar y facilitar servicios que minimicen el impacto de las cesantías y apoyen la transición de los trabajadores afectados de manera fluida y eficiente.

La Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos (UETDP) juega un papel crucial en esta coordinación, respondiendo con rapidez y eficacia a eventos de cesantías, cierres de operaciones y desastres naturales. La UETDP trabaja en estrecha colaboración con el ALCL-GTB para asegurar que los trabajadores y las empresas reciban el apoyo necesario durante estos eventos críticos.

Para garantizar que las actividades de Respuesta Rápida se lleven a cabo de manera oportuna y efectiva, el ALCL de Guaynabo-Toa Baja implementa las siguientes estrategias:

- 1. Comunicación Constante y Coordinación Proactiva:** El ALCL mantiene una comunicación constante y fluida con la UETDP para monitorear y responder rápidamente a situaciones que podrían desencadenar cesantías o cierres de empresas. Esta coordinación proactiva permite al ALCL

anticiparse a las necesidades de las empresas y los trabajadores, asegurando una respuesta rápida y efectiva.

2. **Activación Inmediata de Servicios de Respuesta Rápida:** Ante la identificación de un evento de cesantía o cierre, el ALCL y la UETDP activan inmediatamente un equipo de respuesta rápida que se despliega en el lugar para proporcionar asistencia directa. Este equipo se encarga de ofrecer orientación sobre servicios disponibles, asistencia en la búsqueda de empleo y apoyo psicológico a los trabajadores afectados.
3. **Conexión Rápida con Oportunidades de Empleo:** El ALCL, en colaboración con la UETDP, trabaja para conectar rápidamente a los trabajadores desplazados con otros empleadores que puedan necesitar sus habilidades y conocimientos. Esta acción no solo ayuda a mitigar el impacto de la cesantía, sino que también promueve la continuidad laboral y evita el prolongamiento del desempleo.
4. **Capacitación Continua del Personal:** El ALCL asegura que todo el personal involucrado en las actividades de Respuesta Rápida reciba capacitación continua en las mejores prácticas para la gestión de crisis laborales, garantizando así que las respuestas sean no solo rápidas, sino también eficaces y alineadas con los estándares estatales.

En conjunto, estas estrategias permiten al ALCL de Guaynabo-Toa Baja coordinar de manera eficaz las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizar una respuesta rápida y adecuada a las necesidades emergentes de los trabajadores y empleadores en el Área Local.

Actividades de Educación secundaria y Post-secundaria

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)?

Como socio medular, el representante del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA, presente en el CGU/AJC, colabora estrechamente con otros programas medulares para asegurar una prestación de servicios integrada. Esta colaboración garantiza que todos los participantes reciban una orientación completa sobre la gama completa de servicios disponibles, evitando así la duplicidad y maximizando los recursos. 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 integra también como programa opcional del Departamento de Educación, el Programa de Educación Vocacional y de Altas Destrezas - Carl D. Perkins, ampliando las opciones de adiestramiento ocupacional y asegurando que los participantes tengan acceso a una amplia gama de destrezas ocupacionales, preparándolos mejor para las demandas del mercado laboral.

Maximización y coordinación de servicios

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.

La Junta Local de Guaynabo-Toa Baja ha establecido un Memorando de Entendimiento (MOU) con el programa Wagner-Peyser que define los mecanismos de trabajo y coordinación de servicios. Utilizando el sistema PRIS,

que integra datos de los programas bajo WIOA, la Junta Local asegura una gestión eficiente de la información y evita la duplicidad de servicios.

Además, la Junta Local realiza reuniones regulares con los socios medulares. Estas reuniones permiten evaluar las necesidades del Área Local, mejorar la prestación de servicios y emitir recomendaciones. La integración del programa Wagner-Peyser en el CGU-AJC garantiza la presencia continua y accesibilidad de sus servicios de lunes a viernes, de 8:00 am a 4:00 pm. Mediante estas estrategias, la JLDL asegura una coordinación efectiva y maximiza los recursos disponibles para beneficio de los participantes del Área Local.

Actividades de Inversión en la Fuerza Laboral del Título I

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?

Como socio medular, el representante del Programa de Educación para Adultos del Título II de WIOA, presente en el CGU/AJC, colabora estrechamente con otros programas medulares para asegurar una prestación de servicios integrada. Esta colaboración garantiza que todos los participantes reciban una orientación completa sobre la gama completa de servicios disponibles, evitando así la duplicidad y maximizando los recursos. 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 integra también como programa opcional del Departamento de Educación, el Programa de Educación Vocacional y de Altas Destrezas - Carl D. Perkins, ampliando las opciones de adiestramiento ocupacional y asegurando que los participantes tengan acceso a una amplia gama de destrezas ocupacionales, preparándolos mejor para las demandas del mercado laboral.

Servicios y Actividades para personas con Barrera de Empleo

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 Ley WIOA identifica a las personas con barreras al empleo como aquellos individuos que enfrentan obstáculos considerables para acceder, asegurar y mantener un empleo estable. Estas barreras pueden abarcar una variedad de desafíos, incluyendo la insuficiencia de habilidades educativas, discapacidades, falta de experiencia laboral, restricciones de movilidad, así como factores como la edad, condición de veterano, entre otros que pueden dificultar su integración en el mercado laboral.

Los servicios a personas con barreras para el empleo serán atendidos a través de la integración de los diferentes programas, cuyo objetivo es mejorar las habilidades y destrezas para que puedan ingresar a la fuerza laboral. Se establecerán acuerdos y alianzas adicionales a los existentes entre organismos, según sea necesario, para ofrecer servicios similares o complementarios que beneficien la clientela cualificada.

Durante la orientación inicial y el proceso de registro, se pedirá a todos los clientes que identifiquen por sí mismos sus necesidades y/o requisitos especiales en relación con rehabilitación vocacional u otras formas de discapacidades.

El CGU cuenta con un sistema coordinado que comienza con un equipo de recursos compuesto por representantes de cada socio los cuales se aseguran de que se brinden los servicios adecuados a cada participante. Mensualmente personal del CGU revisa el estado actual de cada cliente referido para asegurar un flujo de clientes oportuno hasta que se logre la inserción al mercado laboral.



Entre los servicios que se brindan de forma regular se incluye: Evaluación y planificación individualizada; Capacitación y educación; Servicios de apoyo especializado, Experiencia de empleo y colocación; Servicios de sostén; y Desarrollo de habilidades blandas.

Servicios para empleadores y empresas

4.14 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionarán a empresas y empleadores en el Área Local?

El ALCL-GTB ofrece una serie de servicios, actividades y recursos diseñados específicamente para apoyar a las empresas y empleadores, tal como presentado en la pregunta 3.4. Estos servicios están destinados a fortalecer la conexión entre el sistema de desarrollo laboral y las necesidades del mercado, asegurando que los empleadores cuenten con una fuerza laboral calificada y adaptable.

Entre los servicios proporcionados a las empresas se incluyen:

Tabla 27. Tipos de Servicios Proporcionados a Empresas

Servicios proporcionados	Descripción
Servicios de Reclutamiento y Selección de Personal	Asistencia en la identificación y selección de candidatos adecuados para cubrir vacantes laborales. Organización de ferias de empleo y eventos de networking para conectar empleadores con potenciales empleados.
Capacitación y Desarrollo de Empleados	Programas de capacitación técnica y vocacional alineados con las demandas del mercado laboral, tales como tecnología, salud y manufactura avanzada. Desarrollo de programas de aprendizaje y pre-aprendizaje en colaboración con empleadores para formar a los trabajadores según las necesidades específicas de las empresas.

Servicios proporcionados	Descripción
Asesoramiento Empresarial y Consultoría	Orientación sobre el acceso a incentivos y subsidios para la contratación de trabajadores, incluidos aquellos con barreras al empleo.
Acompañamiento Continuo	Prestación de servicios de acompañamiento a los patronos, asegurando el éxito de la integración de nuevos empleados en el lugar de trabajo.
Información y Análisis del Mercado Laboral	Acceso a información actualizada sobre tendencias del mercado laboral y análisis de datos que ayuden a las empresas a tomar decisiones informadas sobre contratación y adiestramiento.

Transportación y otros Servicios de Apoyo

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

La Junta Local de Guaynabo-Toa Baja ha establecido la Política Pública WIOA-24-01, la cual permite otorgar servicios de apoyo (sostén) para sufragar los gastos que incurre un participante del programa para adiestrarse, conseguir o retener un empleo. Este servicio incluye lo siguiente:

- Asistencia con la transportación
- Asistencia con el cuidado de niños
- Asistencia relacionada con vivienda
- Asistencia con pruebas educativas;
- Servicios de asistencia legal;
- Acomodos razonables para individuos con discapacidades;
- Referidos a servicios de cuidado de salud para la obtención del empleo;
- Costos relacionados a vestimenta o herramientas de trabajo;
- Servicio de internet;

- Asistencia con libros, cuotas, materiales escolares y otros artículos necesarios en clases postsecundaria;
- Pagos y honorarios para solicitudes, pruebas y certificaciones relacionadas con el empleo y capacitación; y
- Entre otros.

Cabe destacar, la Junta Local tiene una estrecha comunicación con patronos participantes de los programas, y previo a enviar un participante a una entrevista de empleo, si existe la limitación de transporte, el manejador identifica aquellos patronos que ofrecen flexibilidad de horarios y evalúan la distancia entre el hogar y el lugar de empleo.



Cumplimiento

SECCIÓN 5: CUMPLIMIENTO

SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES

Acuerdos Colaborativos

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.

Los acuerdos colaborativos en el Área Local son esenciales para asegurar la integración y el acceso a todos los servicios disponibles dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única. La Junta Local ha formalizado memorandos de entendimiento (MOUs) con todos los socios principales y adicionales, que delinear claramente los roles y responsabilidades de cada proveedor de servicios. Estos acuerdos especifican la prestación de servicios, el intercambio de información y la coordinación de recursos, garantizando una colaboración efectiva y evitando la duplicación de esfuerzos.

Además, estos acuerdos incluyen normas y procesos que facilitan la integración de sistemas, el intercambio de datos, y el mantenimiento de altos estándares de calidad en la prestación de servicios. La Junta Local de Guaynabo-Toa Baja también ofrece sus instalaciones para que cualquier socio pueda utilizarlas para brindar servicios a los participantes, fortaleciendo así la accesibilidad y la cohesión entre los proveedores.

Junta Local de Alta Ejecución

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

Para asegurar que la Junta Local se convierta en una junta de alta ejecución o mantenga su estatus como tal, se están implementando las siguientes acciones clave:

- 1. Establecimiento de Metas Medibles y Alcanzables:** La Junta Local está desarrollando metas específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos (SMART) que permitan monitorear el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario. Estas metas estarán alineadas con las necesidades del mercado laboral local y se revisarán periódicamente para asegurar su relevancia y efectividad.
- 2. Desarrollo de Estrategias Efectivas:** Se está llevando a cabo un proceso integral para identificar y desarrollar estrategias que optimicen el impacto de los programas y servicios ofrecidos. Estas estrategias se basan en un análisis entorno laboral y las tendencias del mercado, con el objetivo de adaptar los servicios a las necesidades emergentes y garantizar resultados positivos.
- 3. Fomento de la Colaboración y Trabajo en Equipo:** La Junta Local está promoviendo una cultura de colaboración tanto internamente como con socios estratégicos. Se están estableciendo canales de comunicación efectivos y sesiones regulares de planificación conjunta para asegurar que todos los miembros estén alineados con los objetivos de la Ley WIOA.

4. **Monitoreo y Evaluación del Cumplimiento de Objetivos:** La Junta Local implementa un mecanismo monitoreo y evaluación para revisar el cumplimiento de los objetivos establecidos.
5. **Capacitación de Recursos Internos:** Se está invirtiendo en la capacitación continua del personal de la Junta Local y el personal del Centro de Gestión Única para asegurar que estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para ejecutar sus funciones de manera efectiva.
6. **Incorporación de Tecnologías Emergentes:** La Junta Local adopta tecnologías emergentes para mejorar la eficiencia y efectividad de sus operaciones.

Estas acciones están diseñadas para asegurar que la Junta Local no solo cumpla con los estándares de alta ejecución, sino que también se mantenga a la vanguardia en la prestación de servicios laborales, adaptándose continuamente a las cambiantes necesidades del mercado laboral.

Participación y Comentarios Públicos

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 Junta Local ha llevado a cabo un amplio proceso de participación para el desarrollo de este plan. Durante este proceso, se integró a todos los representantes de los municipios que forman parte del Área Local, asegurando que todas las partes interesadas tuvieran la oportunidad de contribuir al proceso de planificación. Este proceso comenzó con la realización de reuniones y entrevistas, las cuales fueron guiadas por un protocolo de

preguntas basado en las guías para el desarrollo del plan local, proporcionadas por el Programa de Conexión Laboral. Cabe destacar que el Plan Regional Norte-Central y el Plan Local Guaynabo-Toa Baja fueron publicados en la página del ALCL-GTB para comentarios. La publicación oportuna de estos documentos permitió que las personas interesadas pudieran acceder a ellos, revisarlos y tener la oportunidad de emitir sus comentarios.

Proceso de Publicación a Comentarios

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?

La Junta Local utiliza un proceso para brindar la oportunidad de participar en el desarrollo del Plan Local. Primero, se publica un anuncio en los medios digitales de comunicación, notificando que el borrador del Plan Local estará disponible en el Centro de Gestión Única en Guaynabo, en las Oficinas Afiliadas, y en las plataformas digitales de la Junta Local, como su página web y página de Facebook.

Además, el plan se envía a los socios medulares, incluyendo el Servicio de Empleo, para que puedan revisarlo y proporcionar sus comentarios. La Junta Local también invita al público en general, a los representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y otras partes interesadas de la comunidad a revisar el plan y enviar sus comentarios. Los comentarios recibidos son publicados y evaluados para integrar aspectos relevantes que puedan ser utilizados para enmendar el plan, asegurando un proceso participativo y colaborativo.

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?

El proceso que lleva a cabo la Junta Local comienza con la publicación de un anuncio en los medios digitales de comunicación, notificando que el borrador del Plan Local estará disponible en el Centro de Gestión Única en Guaynabo, en las Oficinas Afiliadas, y en las plataformas digitales de la Junta Local, como su página web y página de Facebook.

Además, el plan se envía a los socios medulares, incluyendo el Servicio de Empleo, para que puedan revisarlo y proporcionar sus comentarios. La Junta Local también invita al público en general, a los representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y otras partes interesadas de la comunidad a revisar el plan y enviar sus comentarios. Los comentarios recibidos son publicados y evaluados para integrar aspectos relevantes que puedan ser utilizados para enmendar el plan, asegurando un proceso participativo y colaborativo.

CERTIFICACIONES

- El Área Local de Conexión Laboral Guaynabo-Toa Baja 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.



REFERENCIAS

REFERENCIAS

Banco de Desarrollo Económico para Puerto Rico. (n.d.). Estadísticas. Recuperado de: <https://www.bde.pr.gov/BDE/PRED.html>

Department of the Treasury. (2023, December). Requirement 4: Macroeconomic Indicators. Government of Puerto Rico. Recuperado de: <https://aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/macroeconomic-indicators-Dec-2023.pdf>

Departamento del Trabajo de Puerto Rico. (2024, mayo 23). Índice Oficial de Precios al Consumidor en Puerto Rico, Revisión 2010: Abril 2024. Gobierno de Puerto Rico. Recuperado de: <https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/IPC/2024/Indice%20de%20Precios%20al%20Consumidor%204.pdf>

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (Julio 2022). Proyecciones a Largo Plazo por ocupación 2020-2030. Recuperado de: <https://www.mercadolaboral.pr.gov/LMI/pdf/Proyecciones/Puerto%20Rico-Proyecciones%20a%20Largo%20Plazo%20por%20Ocupaci%3%b3n.pdf>

Fondo Monetario Internacional (FMI). (2024, Enero). Actualización de perspectivas de la economía mundial: La moderación de la inflación y el crecimiento firme desbrozan el terreno para un aterrizaje suave. Recuperado de: <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WEO/2024/Update/January/Spanish/text.ashx>

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2023). Perfil del Migrante 2021- 2022. Recuperado de: https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM_2021-2022.pdf

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2022). Estudio del Impacto Social y Económico del COVID-19. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2022/12/Estudio-Impacto-Social-y-Economico-del-COVID-19-en-Puerto-Rico-para-redes.pdf>

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2024, marzo 18). 96% de los municipios en Puerto Rico presentan un decrecimiento poblacional.

Recuperado de: <https://estadisticas.pr/en/media/3729>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2024, enero). Informe Económico al Gobernador y a la Asamblea Legislativa: Apéndice estadístico. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2024/05/Apendice-Estadistico-2023.pdf>.

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2024, marzo). Informe Económico mensual de la Junta de Planificación. Resumen Económico de Puerto Rico, Vol. IV, Núm. 3, 4-5. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2024/05/REPR-IV-3-2024.pdf>.

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2023). Apéndice Estadístico Puerto Rico. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/apendice-estadistico-del-informe-economico-a-lagobernador/>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2023). Economía de Puerto Rico Año Fiscal 2023. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2024/03/PRESENTACION-ECONOMIA-DE-PR-2023-2025.pdf>

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2010). Plan de Ordenación Territorial del Municipio Autónomo de Guaynabo. Recuperado de: https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2021/11/GUAYNABO-MEMORIAL_2010_FINAL.pdf

Junta de Planificación de Puerto Rico. (2012). Plan Territorial del Municipio de Toa Alta: Memorial y Programa. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/wpcontent/uploads/2021/12/Toa-Alta-PT-Memorial-y-Programa.pdf>

Macroeconómicos. Recuperado de: <https://jp.pr.gov/planificacion-en-desarrollosocioeconomico/>

National Agricultural Statistics Service (NASS). (2020, Junio). 2017 Census of Agriculture: Puerto Rico (2018). Island and Regional Data, Volume 1, Geographic Area Series, Part 52, AC-17-A-52. Recuperado de: https://www.nass.usda.gov/Publications/AgCensus/2017/Full_Report/Outlying_Areas/Puerto_Rico/prv1.pdf

Oficina de Presupuesto de la Asamblea Legislativa. (2024, abril 12). Informe especial: Análisis del efecto económico y fiscal de la migración neta en Puerto Rico del 2008 al 2022. Recuperado de: https://assets-global.websitefiles.com/6494534de813e5b9fe60bda2/6619771f146ec4c9ae6d11e8_OPALInforme%20Especial%20Migracion%20Neta%202008-2022.pdf

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). OECD Economic Outlook, Interim Report February 2024: Strengthening the Foundations for Growth, OECD Publishing, Paris. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/0fd73462-en>.

Puerto Rico Fiscal Agency and Financial Advisory Authority (AAFAF). (2023, Enero 17). 2023 Fiscal Plan for Puerto Rico: A new chapter for Puerto Rico (as Proposed by the Commonwealth of Puerto Rico). Recuperado de: <https://aafaf.pr.gov/wp-content/uploads/2023-Fiscal-Plan-Puerto-Rico.pdf>

Plan Local Área Guaynabo-Toa Baja. (2020). Ley de Innovación y de Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA): Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, Título I.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). Occupational Employment and Wage Statistics.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Local Area Unemployment Statistics (LAUS).

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Quarterly Census of Employment and Wages Data Files.

U.S. Census Bureau. (2022). 2022 Subject Definitions, American Community Survey and Puerto Rico Community Survey. Recuperado de: https://www2.census.gov/programssurveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2022_ACSSubjectDefinitions.pdf

U.S. Census Bureau. (2022). Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años [Tabla S0701PR].

U.S. Census Bureau. (2024). Puerto Rico Community Survey 2022 estimado de 5 años [Tabla S2301].

U.S. Census Bureau. (2023) American Community Survey (ACS), Estimado de 5 años, 2018-2022. Tablas: S0101, B08141, B08141, S0802, S2301, S1701, S1903, S2703, S2704, B19058, S1810, B15002, S0701PR, B28002 y S2701.
Recuperado de: <https://data.census.gov/>.

U.S. Census Bureau, Population Division. (Junio 2023). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2022. Recuperado de: <https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

U.S. Census Bureau, Population Division. (2024). Annual Estimates of the Resident Population for Puerto Rico Municipios: April 1, 2020 to July 1, 2023. Recuperado de: <https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

U.S. Census Bureau, Center for Economic Studies, LEHD. (2024). Quarterly Workforce Indicators (QWI). Recuperado de: <https://qwiexplorer.ces.census.gov/#x=0&g=0>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Local Area Unemployment Statistics (LAUS). Recuperado de: <https://www.bls.gov/lau/>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates. Recuperado de: https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates. Recuperado de: https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Quarterly Census of Employment and Wages (QCEW). Recuperado de: <https://www.bls.gov/cew/home.htm>

World Bank. (2024). Global Economic Prospects, January 2024. Washington,DC: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-2017-5. License: Creative

Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

