



CNEXIÓN

LABORAL

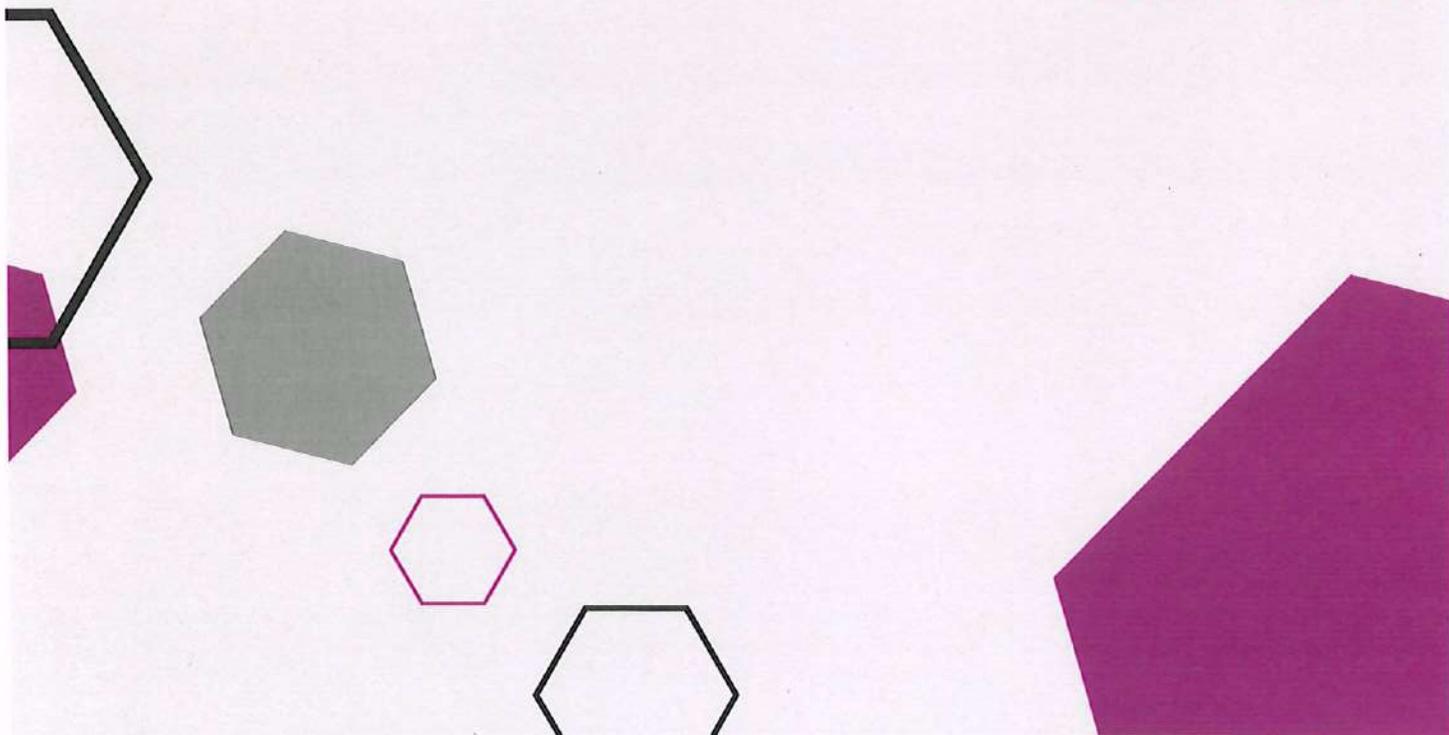
MANATÍ-DORADO

PLANTILLA DEL PLAN LOCAL

ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL

MANATÍ-DORADO

2024-2027



ÍNDICE

1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	1
1.1. Identificar la composición de la población y de la fuerza laboral del área local. .	1
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	3
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?	5
1.4. Análisis de las actividades de desarrollo en el área local, incluyendo educación y adiestramiento	5
1.5. Descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas	6
2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Visión y Metas	7
2.1. ¿Cuál es la visión estratégica y las metas de la junta local para preparar su fuerza laboral?	7
2.2. ¿Cuál es la estrategia de la junta local para trabajar con las entidades que manejen 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?	10
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?	13
2.4. ¿Cuáles son los niveles locales de ejecución que se han negociado con el Estado y los funcionarios electos principales?	14
3. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local y Estrategias de Inversión	16
3.1. Descripción general del sistema de gobernanza par el sistema laboral, incluyendo partes interesadas clave y entidades en el área local	16
3.2. ¿Cuáles son los programas socios (incluyendo al Título I) incluidos en el sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral y cómo trabajará la junta local con las entidades responsables de llevar a cabo dichos programas para garantizar?	20
3.3. ¿Cómo trabajará la junta local con las entidades que llevan a cabo programas medulares?	21
3.4. ¿Qué estrategias se implementarán en el área local para mejorar la participación de las empresas y los empleadores?	23

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?	26
4. PLANIFICACIÓN OPERACIONAL: Sistema Local de Prestación de Servicios de la Fuerza Laboral	27
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	27
4.2 Identifique a los socios de gestión única (requeridos y otros) autorizados para proporcionar programas requeridos y otros programas dentro del área local.	28
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?	31
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?	32
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.	34
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.	36
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 utilizaran 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?	36
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.	38
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?	40
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 servicios (s)?	42
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-	44

Peysner (29 U.S.C. 49 et seq.) y otros servicios proporcionados a través del sistema de prestación de servicios de gestión única.	
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?	46
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?	48
4.14 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionará a empresas y empleadores en el área laboral?	49
4.15 ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA servicios de transportación y otros servicios de apoyo apropiados en el área local?	51
5. CUMPLIMIENTO	53
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.	53
5.2 ¿Qué acción (es) está tomando (o tomará) la junta local para convertirse o seguir siendo una junta de alta ejecución?	55
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 interesados de la comunidad?	57
5.4 ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para proveer un periodo de comentarios públicos de 30 días antes de la presentación del plan?	59

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

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

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

La población del Área Local de Manatí-Dorado ha mostrado una tendencia relativamente estable desde principios de 2020. Al inicio de la década, se estimaba que la población en esta área era de 244,451 habitantes, cifra que para el año 2022 se redujo ligeramente a 244,385 habitantes. Entre los municipios que componen el Área Local, en 2022, la mayor concentración de individuos y hogares se localizó en Vega Baja, mientras que Florida registró los valores más bajos en estos indicadores. Dentro de los cambios experimentados entre 2020 y 2022, se destaca Vega Baja, con una población de 51,089 habitantes, registrando el mayor aumento en términos absolutos de 3,093 personas, lo que representa un incremento del 6%. En contraste, Morovis, con una población de 30,659 habitantes, experimentó la mayor pérdida, con una disminución de 1,993 habitantes, equivalente al 7%. (Plan_Local, 2024, p. 11)

Al analizar la distribución por edad, se observa que el grupo de menos de 20 años es el más numeroso, con 50,825 habitantes (20.8%), seguido por el grupo de 65 años o más, con 50,677 personas (20.7%). Comparando esta distribución con la de Puerto Rico, se destaca que el Área Local posee una población más joven en general. No obstante, al comparar las cifras de principios de la década con las de 2022, se observa una disminución del 8.1% en la población menor de 20 años y un aumento del 8.5% en la población de 65 años o más. Estos datos sugieren un envejecimiento poblacional dentro del área, tendencia que podría contrarrestar la juventud relativa que caracteriza actualmente a la población local, dado el mantenimiento de niveles casi constantes de población. (Plan_Local, 2024, p. 13)



Area Local	Población Total	Menos de 20 años	20 a 34 años	35 a 49 años	50 a 64 años	65 años o más
Puerto Rico	3,272,382	650,616	642,291	599,557	656,984	722,934
ALDL Manatí - Dorado	244,385	50,825	48,020	46,041	48,822	50,677
Barceloneta	22,604	4,629	4,698	4,520	4,095	4,662
Ciales	16,924	3,429	3,112	2,858	3,735	3,790
Dorado	35,786	7,802	6,616	7,611	7,059	6,698
Florida	11,641	2,495	2,301	2,240	2,238	2,367
Manatí	39,310	7,936	7,463	6,923	7,722	9,266
Morovis	28,659	6,087	6,028	5,391	6,033	5,120
Vega Alta	35,279	7,623	7,222	6,577	6,897	6,960
Vega Baja	54,182	10,824	10,580	9,921	11,043	11,814

Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex", 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0101.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local



Fuente: Negociado del Censo Federal, "Age and Sex", 2020 y 2022. Encuesta sobre la comunidad, tablas de estimaciones de 5 años del ACS, tabla S0101.

Los indicadores de empleo analizados en el Área Local de Manatí-Dorado mostraron cambios positivos al comparar los valores de 2023 con los de 2020. Todos los indicadores observados reflejaron mejoras, con la disminución del desempleo destacándose como el cambio más significativo en términos porcentuales, reduciéndose en un 31.2% (2,180 personas). En contraste, el aumento en la fuerza laboral experimentó el menor cambio, con un crecimiento del 7%. (Plan_Local, 2024, p. 16)

Perfil laboral dentro del ALDL Manatí-Dorado				
Indicador	2020	2023	Cambio	
			Absoluto	Porcentual
Establecimientos	2,630	3,123	493	18.7%
Fuerza Laboral	70,030	74,915	4,885	7.0%
Empleados	63,052	70,117	7,065	11.2%
Promedio de ingresos	\$28,911	\$32,838	\$3,927	13.6%
Desempleados	6,978	4,798	-2,180	-31.2%
Tasa de Desempleo (%)	10.0	6.4	-3.5	-35.5%

Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, "Local Area Unemployment Statistics" y "Quarterly Census of Employment and Wages", 2020 y 2023.

Este comportamiento general se mantiene a nivel industrial y proporciona información valiosa sobre la actividad económica y las tendencias dentro de sectores específicos. Al analizar las industrias en el Área Local para 2023, se encontró que la manufactura emplea la mayor cantidad

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

de trabajadores, seguida de cerca por el comercio al por menor, que también cuenta con el mayor número de establecimientos, haciéndolos industrias clave 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.

Sobrecualificación y Vacancias | La tasa de sobrecualificación está disminuyendo en la región que abarca el Área Local de Dorado-Manatí. Durante el último año, la tasa de sobrecualificación se redujo en aproximadamente 4.8 puntos porcentuales, lo que indica que una mayor proporción de la población está encontrando empleos acordes con su nivel de estudios. Asimismo, la tasa de vacantes mostró una leve mejora en la zona, reduciendo la cantidad de puestos vacantes en un 0.4%, alcanzando una tasa del 9.5%. Además, la proporción de vacantes en nuevos puestos durante este período, junto con la reducción del 4.7% en la cantidad de establecimientos con puestos difíciles de cubrir, destaca el aumento en la actividad económica de la zona durante este tiempo. (Plan_Local, Brechas de Destrezas, 2024, p. 20)

Indicador	2021	2022	Cambio	
			Absoluto	Porcentual
Tasa de Sobrecualificación	44.4	39.6	-4.8	-10.8%
Tasa de Vacantes para cada Área	9.9	9.5	-0.4	-4.0%
Vacantes por Plazas Desocupadas	91.5	89.5	-2.0	-2.2%
Vacantes por Puestos Nuevos	8.5	10.5	2.0	23.5%
Establecimientos con Vacantes Dificiles de Cubrir	90.0	85.3	-4.7	-5.2%

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022", 2023.

Destrezas Requeridas | Los empleadores, al llenar puestos de trabajo, requieren empleados con ciertas habilidades para desempeñar sus tareas de manera satisfactoria. Al comparar por categorías las habilidades requeridas para los puestos solicitados, el compromiso con la empresa resultó ser la habilidad requerida más significativa (53.8%), un 16.5% más alta que la siguiente habilidad más solicitada de comunicación. Notablemente, el dominio del inglés fue la habilidad menos requerida (11.6%) por los empleadores en la región observada. (Plan_Local, Brechas de Destrezas, 2024, p. 21)



Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022", 2023.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

Ocupaciones en Mayor Demanda | A nivel isla en Puerto Rico, se observó que los empleos más demandados durante 2022 fueron los de vendedores minoristas, representando el 7.7% de los puestos a cubrir.



Estos empleos provienen principalmente de oportunidades para personas con menos de un grado de bachillerato, siendo los vendedores el grupo más demandado con un 10% de las ocupaciones en esta categoría. Es notable que la mayoría de los puestos mayormente demandados no requieran un grado de bachillerato, lo que sugiere que un título universitario no es necesario para cubrir la mayor parte de las vacantes existentes. Además, estas oportunidades laborales pueden asociarse con las industrias emergentes en las áreas locales con mayor desarrollo profesional, tal como se observa en la sección C. (Plan_Local, Brechas de Destrezas, 2024, p. 22)

Ocupaciones con Mayor Demanda para Personas con Grado de Bachillerato o Más - 2022



ANEJO D: Plantilla del Plan Local

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

En muchas ocasiones, existe un desajuste significativo entre las habilidades que posee la fuerza laboral y las necesidades de los empleadores, lo que representa un desafío constante para la alineación efectiva de la educación y el adiestramiento con el mercado laboral regional. Este desajuste, a menudo causado por la rápida evolución tecnológica y los cambios en las industrias locales, resulta en una fuerza laboral que no está completamente preparada para enfrentar las demandas actuales del mercado.

Además, la falta de conexión y coordinación entre las instituciones educativas y los empleadores contribuye a este desafío. A menudo, los programas de estudio y capacitación no reflejan las habilidades específicas que las empresas buscan, lo que deja a los graduados con competencias que no se traducen directamente en oportunidades de empleo. Este problema se ve agravado por la falta de mecanismos efectivos para que los empleadores comuniquen sus necesidades de manera clara y continua a las entidades educativas.

Otro reto considerable es la diversidad de la fuerza laboral en términos de experiencia, nivel educativo y capacidad de adaptación a nuevos entornos laborales. Mientras que algunas personas pueden adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías y metodologías, otras, especialmente las que han estado en la misma profesión durante muchos años, pueden encontrar más difícil adquirir nuevas habilidades o hacer la transición a nuevas industrias.

La falta de recursos adecuados para la formación continua y la reeducación también limita la capacidad de los trabajadores para adquirir las habilidades que necesitan para mantenerse competitivos. Muchas veces, los programas de adiestramiento disponibles no son accesibles para todos debido a barreras económicas, geográficas o de tiempo.

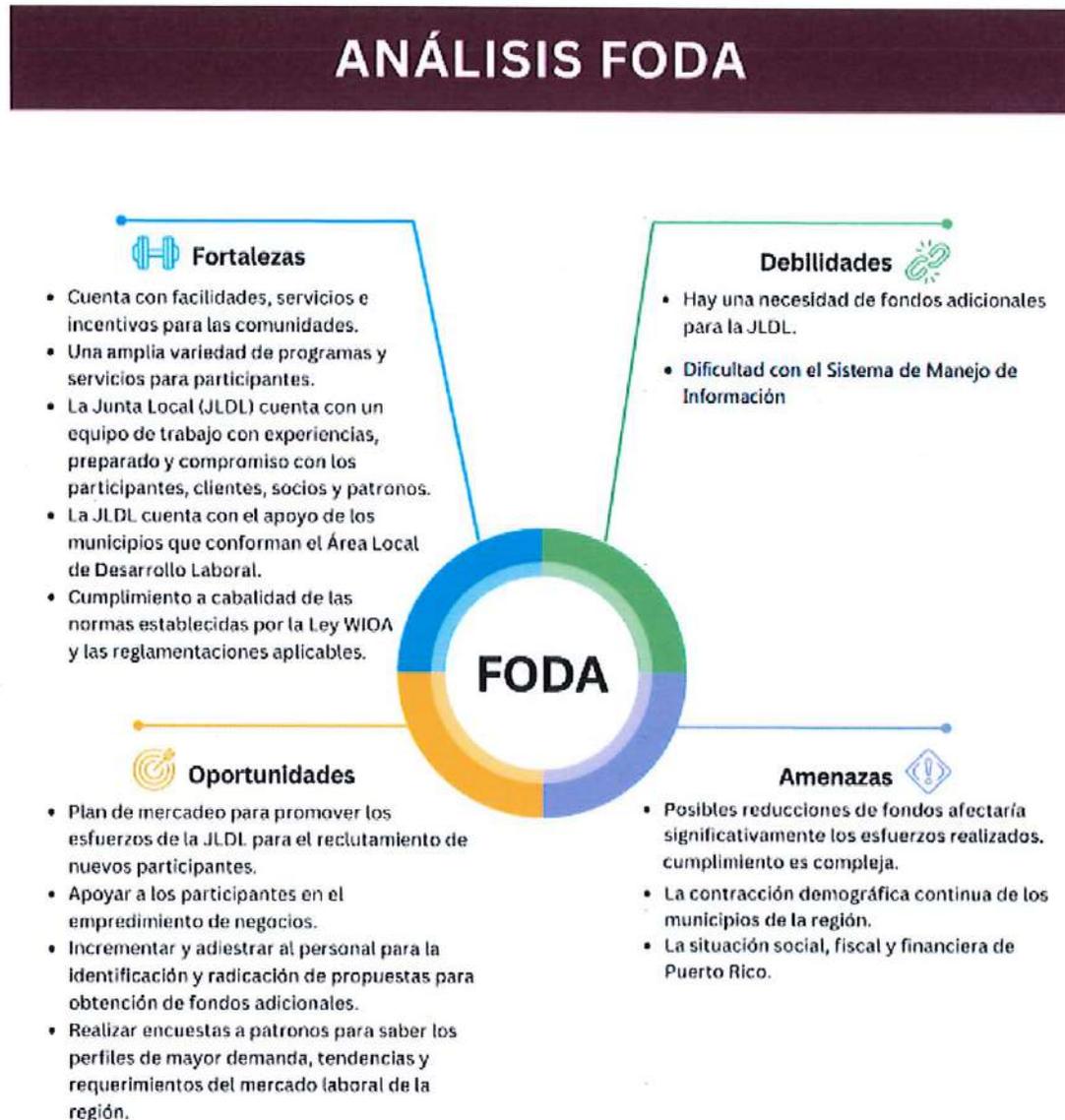
Por último, la falta de datos precisos y actualizados sobre las tendencias del mercado laboral puede dificultar la planificación efectiva de las necesidades futuras de habilidades. Sin una visión clara de hacia dónde se dirige el mercado laboral regional, es difícil para las áreas locales desarrollar programas de adiestramiento que preparen adecuadamente a la fuerza laboral para los empleos del futuro.

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

El análisis FODA es una herramienta estratégica utilizada por organizaciones para asegurar que haya unos objetivos claros que estén dirigidos según las capacidades, herramientas y limitaciones con las que se cuenta mediante una evaluación y comprensión abarcadora. Para esto, se toma en consideración las ventajas y desventajas con las que cuenta la organización o entidad para determinar y analizar los puntos fuertes que se pueden aprovechar de manera efectiva y fortalecer aquellos factores internos o externos que pueden limitar o impedir la capacidad de crecimiento o potencial. Este análisis fue realizado según la retroalimentación de

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

representantes de la Junta Local y demás partes interesadas. (Plan_Local, Análisis FODA, 2024, p. 23)



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

La planificación estratégica en el contexto del desarrollo de la fuerza laboral y las necesidades regionales de empleadores es un proceso integral que involucra varios elementos clave. Estos elementos son fundamentales para guiar las acciones de un área local hacia la consecución de sus objetivos en términos de empleo, educación y desarrollo económico. A continuación se describen los principales componentes de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

Este análisis es fundamental para entender el contexto en el que se desarrolla la fuerza laboral. Incluye la evaluación de varios factores económicos que afectan la región, como la tasa de empleo, el crecimiento o declive de industrias específicas, los niveles de ingresos, y la estructura demográfica.

- **Sectores Industriales Clave:** Identificación de las industrias que son motoras de la economía regional, así como las que están en crecimiento o declive.
- **Tendencias Laborales:** Evaluación de las tendencias actuales del empleo, incluyendo las ocupaciones más demandadas, las brechas de habilidades, y las oportunidades emergentes.
- **Factores Macroeconómicos:** Consideración de factores como la inflación, el PIB regional, las tasas de interés, y las políticas fiscales que pueden influir en la economía local.
- **Evaluación de la Competitividad Regional:** Analiza cómo la región se compara con otras en términos de atractivo para las empresas, la disponibilidad de mano de obra calificada y las oportunidades de inversión.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Visión y Metas

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

La visión y misión son fundamentales para establecer las prioridades e identificar oportunidades y desafíos para ayudar a trazar un camino entre todos los miembros hacia los objetivos comunes. A continuación, se presenta la visión y misión respecto al Plan Local como herramienta para fomentar la fuerza del mercado laboral en el Área Local Manatí-Dorado:

- **Visión** Lograr el máximo desarrollo educacional y crecimiento ocupacional de la población de nuestro sector geográfico, para el fortalecimiento e impulso del mercado laboral y la autonomía económica de nuestros ciudadanos, en total alineamiento con todos los programas medulares que sirven la clientela en búsqueda de oportunidades de empleo, educación y adiestramiento, creando así un ambiente de empleo pleno y satisfacción del cliente.
- **Misión** Promover el desarrollo educacional y el crecimiento ocupacional de la población del sector geográfico del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, con la finalidad de fortalecer e impulsar el mercado laboral y la autonomía económica de los ciudadanos.
- **Metas y Estrategias** Las metas y estrategias que son avaladas por los líderes locales y las juntas para optimizar las oportunidades disponibles y minimizar las debilidades estructurales presentes en el sistema laboral se presentan en la siguiente tabla. (Plan_Local, Visión y Metas, 2024)

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

METAS Y ESTRATEGIAS	
Metas	Estrategias
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar la fuerza laboral mediante el aumento del nivel educativo postsecundario y el acceso a la capacitación según las ocupaciones laborales que buscan los patronos del área. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar encuestas de necesidades a patronos de la región para identificar los requerimientos o adiestramientos para responder a la demanda laboral del área. • Coordinación de los socios que están a cargo de la capacitación de participantes para que actualicen sus programas según las necesidades detectadas en el mercado laboral regional.
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer enlaces del sector académico y privado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer las existentes mediante la creación de actividades que fomenten la participación de manera continua de las comunidades y personas interesadas. • Establecer Memorando de Entendimientos con instituciones académicas de la región para ofrecer talleres a los participantes en diversas destrezas.
<ul style="list-style-type: none"> • Estimular la creación de empresas o comercios locales para el crecimiento económico de las comunidades mediante estrategias innovadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar Plan de Mercadeo dirigido a las comunidades sobre aspectos importantes de la Ley WIOA como los beneficios para las empresas comunitarias existentes y oportunidades para gestionar el desarrollo de nuevas empresas. • Satisfacer la demanda de servicios dirigidos a emprendedores de las comunidades. • Ofrecimiento de capacitación técnica a residentes para insertarlos en la fuerza laboral local.
<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de mecanismos disponibles de datos sobre la fuerza laboral y del mercado regional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reforzar los mecanismos de recopilación de datos primarios y secundarios para realizar análisis para la actualización de los servicios.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

METAS Y ESTRATEGIAS	
Metas	Estrategias
	<ul style="list-style-type: none"> Mantener y reforzar las estrategias de divulgación de los servicios que se ofrecen mediante la utilización de redes sociales, medios digitales, periódicos, eventos comunitarios y municipales, entre otros. Realizar encuestas o entrevistas con residentes, participantes y patronos para obtener retroalimentación de los servicios y los cambios de Demanda Ocupacional que está afrontando el Área Local.
<ul style="list-style-type: none"> Mantener accesibles y funcionales los Centros de Gestión Única (CGU) a tono de las necesidades de los participantes y las comunidades. 	<ul style="list-style-type: none"> EL Área Local velará que las instalaciones físicas que ajusten a las necesidades de los participantes y que mejore la accesibilidad. Asegurar que nos mantengamos a la vanguardia de los sistemas de información y tecnológicos para facilitar el acceso y utilización de servicios, actividades y programas que se ofrecen en los CGU.
<ul style="list-style-type: none"> Actualizar la tecnología que se utilizan en los CGU para facilitar el acceso y uso por parte de los participantes y comunidades sin requerir destrezas avanzadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Optimizar el portal electrónico para que los participantes puedan tener acceso inmediato y efectivo a los servicios ofrecidos.
<ul style="list-style-type: none"> Mantener los procesos de flujo de información entre el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado y los colaboradores para garantizar un servicio de excelencia a los participantes, comunidades y patronos. 	<ul style="list-style-type: none"> Documentar los procesos de recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos de los diversos programas entre las oficinas, programas y colaboradores.
<ul style="list-style-type: none"> Optimizar los servicios de ofrecimiento de oportunidades laborales mediante la optimización de herramientas. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer, actualizar y sistematizar un banco de ofertas laborales y talentos de manera electrónica para que los manejadores de casos puedan

METAS Y ESTRATEGIAS	
Metas	Estrategias
	<p>identificar oportunidades de forma ágil y eficaz según los requerimientos de los participantes y los patronos.</p>

ANEJO D: Plantilla del Plan 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?

Programas Medulares | Los programas medulares han sido diseñados con el propósito de cumplir con las metas establecidas en las estrategias de la Junta Local. En el caso del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, se establecieron tres (3) programas medulares:

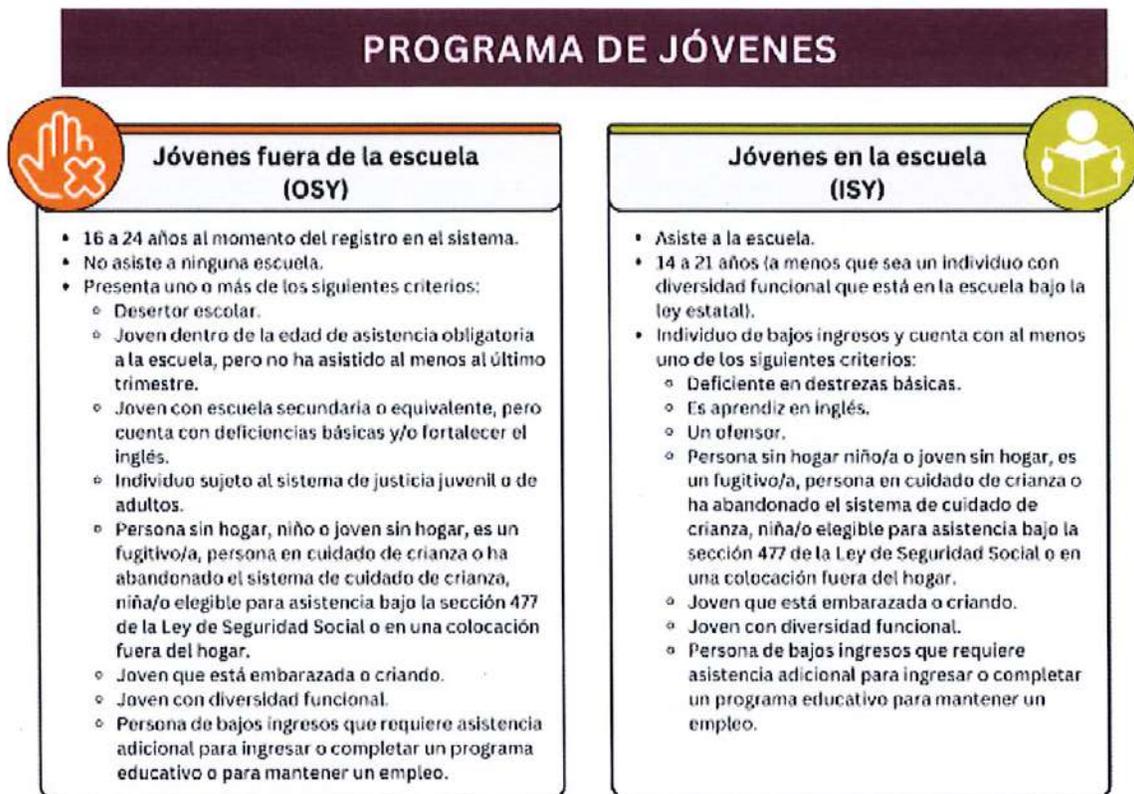
- Programa de Jóvenes La Junta Local reconoce la necesidad de atender la población joven de 14 a 24 años ya que es uno de los grupos principales en el área. Parte de los beneficios de la Ley WIOA es permitir el ofrecimiento de una gama de servicios de alta calidad mediante el Programa de Jóvenes dirigido para asistir al joven elegible para alcanzar el éxito académico y de empleo dentro o fuera de la escuela. El programa está compuesto de catorce (14) elementos con el enfoque de mejorar el nivel de educación y el desarrollo de destrezas en industrias y/o ocupaciones en demanda.

Elementos del Programa de Jóvenes	
1. Tutoría, Adiestramiento en Destrezas de Estudio, Instrucción y Prevención de Deserción	2. Servicios de Escuela Secundaria Alternativa y Recuperación Deserción Escolar.
3. Experiencia Laboral con o sin Paga.	4. Adiestramiento en Destrezas Ocupacionales.
5. Educación Ofrecida Concurrentemente con Actividades de Preparación de la Fuerza Laboral.	6. Oportunidades de Desarrollo de Liderazgo.
7. Servicios de Apoyo.	8. Mentoría de Adultos.
9. Servicios de Seguimiento.	10. Consejería y Guía Comprensiva.
11. Educación en Alfabetización Financiera.	12. Adiestramiento en Destrezas Empresariales.
13. Servicios que Ofrecen Información sobre el Mercado Laboral.	14. Actividades de Preparación y Transición a la Educación Postsecundaria.

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

Para que un joven pueda recibir los servicios del programa, primero debe ser considerado elegible mediante una evaluación objetiva. En la sección 129 (a)(1)(B) y (C) de la Ley WIOA, se establece unos criterios de elegibilidad para poder ser participante del Programa de Jóvenes. Estos criterios varían si son jóvenes fuera de la escuela (OSY en sus siglas en inglés) o jóvenes en la escuela (ISY por sus siglas en inglés). A continuación, los criterios según el tipo de participante:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local



El Área Local cuenta con políticas públicas y procedimientos para el adecuado proceso de servicio, selección y reclutamiento en el Programa de Jóvenes. Las políticas públicas son:

- Política Pública para los Servicios a través del Programa de Jóvenes WIOA-02- 2016-A del 14 de abril de 2016.
- Política Pública para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes WIOA-03-2023 del 14 de junio de 2023.

2. Programa de Adultos El Programa de Adulto sirve a individuos de 18 años o más y no mayor de 72 años, según establece la Sección 132 de WIOA (1)(A).

El programa va dirigido a brindar servicios principalmente a personas en desventaja económica categorizada como "lower living standard income level". Para poder ser participante de este programa, el solicitante debe contar con los siguientes requisitos:

- Ser ciudadano americano o cumplir con los requisitos de naturalización de ser extranjero.
- Si es varón, debe estar inscrito en el servicio militar de los Estados Unidos.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

3. Programa de Trabajadores Desplazados Este programa es diseñado para individuos que no están empleados según definido en la Sección 13 (15) y (63) el cual determinará su elegibilidad basada en las siguientes categorías:

- Ha terminado o fue suspendido de su empleo.
- Ha recibido una notificación de terminación o suspensión del empleo y:
 - Es elegible o ha agotado sus derechos a compensación por desempleo.
 - Es parte de la fuerza laboral y no es elegible a compensación por desempleo por ganancias insuficientes o porque no está cubierto por ley
 - Es poco probable que regrese a la industria u ocupación de la cual terminó o fue suspendido.
- Ha terminado, fue suspendido o ha recibido una notificación de terminación o suspensión del empleo como resultado de un cierre permanente o suspensión sustancial en una planta, facilidad o empresa.
- Tiene un empleo (incluyendo agricultor, ganadero o pescador), pero está desempleado como resultado de las condiciones económicas generales de la comunidad en que reside o debido a desastres naturales.
- Es ama/o de casa desplazada/o.
- Servicios sin paga en el hogar a los miembros de la familia.
- Ha dependido del ingreso de otro miembro de la familia.
- Es esposa/o dependiente de un miembro activo de las Fuerzas Armadas.

Para el Programa de Trabajadores Desplazados y el Programa de Jóvenes, el Área Local cuenta con políticas públicas y procedimientos para el adecuado proceso del servicio, selección y reclutamiento:

- Política Pública para los Servicios a través del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados WIOA-01-2016-A del 14 de abril de 2016.
- Política Pública para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados WIOA-05-2019 del 10 de abril de 2019.

Los servicios de carreras en el Programa de Adulto y Programa de Trabajadores Desplazados están divididos en tres (3) categorías:

- Servicios de Carreras Básicos. S
- Servicios de Carrera Individualizados.
- Servicios de Seguimiento.

Los servicios de adiestramientos elegibles para Adultos y Trabajadores Desplazados están diseñados para desarrollar las destrezas ocupacionales necesarias para que los participantes servidos puedan obtener y mantener un empleo en el mercado laboral. Estas actividades de adiestramientos deben estar relacionados a ocupaciones en demanda en el mercado laboral del Área Local. (Plan_Local, Programas Medulares, 2024, p. 30)

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

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

Las estrategias son fundamentales ya que funcionan como rutas de acción que están diseñados para lograr los objetivos definidos por la Junta Local y así lograr mayor impacto en las comunidades. Por tanto, se detallan los objetivos y estrategias diseñadas para alcanzar la visión y metas que buscan fortalecer las colaboraciones internas, desarrollar un ecosistema diverso y sostenible, y mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios. A través de la planificación estratégica, programas de capacitación y alianzas, se promueve el desarrollo del capital humano, la competitividad y la integración regional. Estas estrategias están alineadas a la visión y metas del Plan Estatal Unificado 2024-2027 y del Plan Regional Norte-Central. A continuación, se presentan las estrategias desarrolladas por la Junta Local que están agrupadas por tres (3) áreas temáticas

ACCESIBILIDAD DE SERVICIOS Y FACILIDADES A LAS COMUNIDADES Y PATRONOS

Estrategias para la Participación de las Comunidades y de los Empleadores

Se continuará implementando estrategias de campañas de concienciación comunitaria, eventos de networking y ferias de empleo. Se desarrollarán programas de incentivos para empleadores que participen en programas de capacitación y empleo. Además, se fortalecerán las alianzas con organizaciones comunitarias y educativas para llegar a más participantes y empleadores.

Estrategias y Prácticas para Aumentar la Participación de Comunidades y Empleadores

La Junta Local realizará análisis de necesidades y encuestas para identificar áreas de mejora. Se desarrollarán campañas de mercadeo dirigidas y programas piloto innovadores para atraer a más participantes y empleadores. Además, se fortalecerá la retroalimentación y la participación comunitaria en la planificación y evaluación de programas mediante reuniones públicas, talleres, grupos de discusión, encuestas y cuestionarios que se estarán divulgando mediante las redes sociales, página oficial de la JLDL, boletines informativos, entre otros.

Estrategias para la Presentación de Servicios para Personas con Discapacidad Funcional

Las entidades asegurarán la accesibilidad de todos los servicios mediante el cumplimiento de las normativas ADA y proporcionando adaptaciones razonables. Se ofrecerán servicios especializados, como intérpretes de lenguaje de señas y tecnología asistida. Además, se capacitará al personal para atender de manera efectiva a personas con diversidad funcional.

Servicios y Actividades para Personas con Barreras para el Empleo

Fortalecimiento y mejoras a los programas de capacitación en habilidades básicas e interpersonales, así como servicios de consejería y apoyo psicológico. Extender el ofrecimiento de programas de capacitación específica para personas con discapacidades y servicios de

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

intermediación laboral para facilitar su ubicación en empleos adecuados, así como los servicios de tutoría y mentoría para ayudar a superar barreras personales y profesionales

Reclutamiento y Capacitación de Jóvenes para su Integración a la Fuerza Laboral

La Junta Local implementará programas de mentoría y se fortalecerán las alianzas con empleadores para ofrecer más oportunidades de empleo. Además, se reclutará a jóvenes mediante campañas en redes sociales, colaboración con escuelas y eventos comunitarios. Los Programas de pasantías, Pre-Aprendizaje y capacitación en habilidades interpersonales para jóvenes se van a seguir implementando con mejoras según recomendaciones realizadas por los propios participantes y personal de estos programas.

Servicios y Recursos dirigidos a Empresas y Empleadores del Área Local

Se continuará ofreciendo los servicios de intermediación laboral, análisis de necesidades de capacitación y programas de incentivos fiscales. Las actividades incluirán ferias de empleo, talleres de desarrollo de la fuerza laboral y programas de aprendizaje. Los recursos proporcionarán acceso a fondos de capacitación y apoyo para el desarrollo de planes de carrera para empleados. (Plan_Local, Integración de Visión y Misión , 2024, pp. 38-40)

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

En el ámbito local, se detallan los niveles de ejecución alcanzados en los diferentes programas del Título I durante los años 2022 y 2023, junto con las metas de ejecución acordadas para los programas en los años 2024 y 2025.

Metas de Ejecución Logradas y Esperadas - Area Local Manati-Dorado				
Programas WIOA Título I (Adultos, Trabajadores Desplazados, Jóvenes)	Medidas de Ejecución Logradas	Medidas de Ejecución Logradas	Medidas de Ejecución Negociadas	Medidas de Ejecución Negociadas
	Año Programa 2022	Año Programa 2023*	Año Programa 2024	Año Programa 2025
Empleo (Segundo Trimestre Después de Salida)				
Adultos	42.1%	43.5%	53.5%	54.0%
Trabajadores Desplazados	46.3%	43.6%	52.5%	53.0%
Jóvenes	43.8%	51.7%	50.0%	50.5%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de Salida)				
Adultos	31.9%	47.7%	49.0%	51.0%
Trabajadores Desplazados	23.6%	54.3%	52.0%	54.0%
Jóvenes	39.1%	51.1%	50.0%	50.5%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de Salida)				
Adultos	\$2,753		\$2,500	\$2,600
Trabajadores Desplazados	\$3,842		\$2,600	\$2,700
Jóvenes	\$2,210	\$2,502	\$1,800	\$1,900
Tasa de Logro Credencial				
Adultos	40.0%	55.2%	42.0%	42.5%
Trabajadores Desplazados	50.0%	50.0%	51.0%	51.5%
Jóvenes	34.4%	45.0%	20.0%	20.5%
Ganancia de Destrezas Medibles				
Adultos		100%	80.0%	80.5%
Trabajadores Desplazados			58.0%	58.5%
Jóvenes		84.2%	32.1%	34.1%

Fuente: Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, Junta Local de Desarrollo Laboral Manati-Dorado.

* Los valores presentados son basados en la ejecución obtenida durante el segundo y tercer trimestre del año programa 2023.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

¿Cómo se relacionarán las metas de la junta local con el logro de estas medidas?

Las metas de la Junta Local se relacionan directamente con el logro de las medidas establecidas en el Plan Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado 2024-2027, ya que estas metas están diseñadas para guiar las acciones y estrategias que impulsarán el desarrollo de la fuerza laboral y el cumplimiento de las metas de ejecución.

- **Desarrollo de la Fuerza Laboral**
 - **Relación con las Medidas:** La meta de desarrollar la fuerza laboral mediante el aumento del nivel educativo postsecundario y el acceso a la capacitación está estrechamente relacionada con las medidas de ejecución que buscan mejorar los niveles de empleo y ganancias. Al enfocar las estrategias en mejorar la educación y la capacitación, la Junta Local se asegura de que los participantes estén mejor preparados para ingresar y mantenerse en el mercado laboral, lo que se reflejará en el logro de las medidas de empleo en los trimestres posteriores a la salida de los programas.
- **Fortalecimiento de Enlaces y Alianzas**
 - **Relación con las Medidas:** El fortalecimiento de las relaciones con el sector académico y privado es clave para la creación de programas de adiestramiento relevantes y actualizados. Esta colaboración también es crucial para la medición y comparación de resultados, lo cual es parte de las medidas de ejecución. Las alianzas con instituciones educativas y empleadores permiten una respuesta más ágil a las necesidades del mercado laboral, asegurando que las metas de ejecución, como la ganancia de destrezas medibles, se alcancen de manera efectiva.
- **Accesibilidad y Mejora de Servicios**
 - **Relación con las Medidas:** Mantener y reforzar las estrategias de divulgación de servicios y la mejora de las instalaciones físicas y tecnológicas en los Centros de Gestión Única (CGU) está directamente relacionado con las medidas de accesibilidad y participación de los usuarios en los programas. Al optimizar los servicios y mejorar la accesibilidad, se espera un aumento en la participación y, por ende, un mejor cumplimiento de las medidas de ejecución acordadas para los programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes.
- **Utilización de Datos y Análisis**
 - **Relación con las Medidas:** El uso de mecanismos disponibles para la recopilación de datos sobre la fuerza laboral y el mercado regional permite una actualización continua de los servicios, lo que contribuye al logro de las medidas de ejecución. Al mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades detectadas en el mercado laboral, se incrementan las posibilidades de éxito en las metas de empleo y ganancia de credenciales por parte de los participantes.
- **Optimización de la Colaboración Interinstitucional**

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

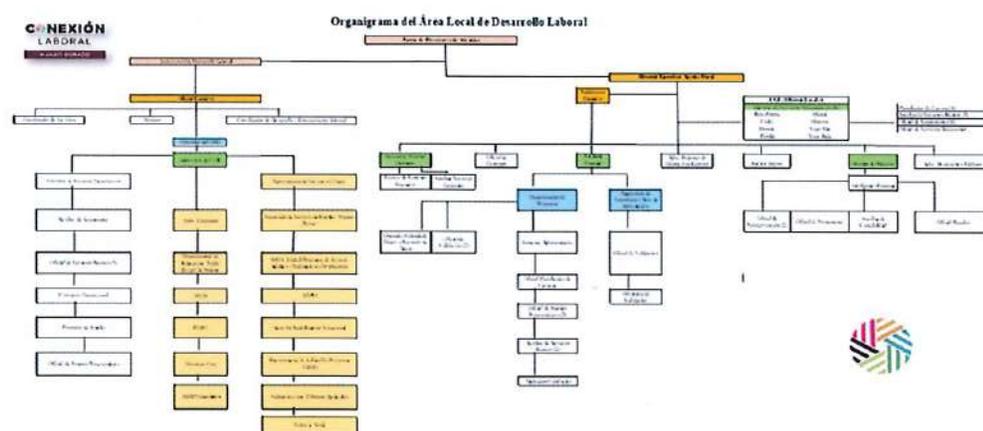
- o Relación con las Medidas: La integración de los socios medulares y el fortalecimiento de la comunicación y colaboración entre las partes interesadas es esencial para garantizar que los programas operen de manera efectiva y que las metas de ejecución se cumplan. Esto incluye asegurar que los programas de capacitación y educación estén alineados con las necesidades del mercado y que se evite la duplicidad de esfuerzos, lo que a su vez contribuye a la mejora continua de las medidas de desempeño. (Plan_Local, Metas de la Junta Local, 2024, pp. 7-10)

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

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

El Área Local de Desarrollo Económico de Manatí-Dorado está compuesta por una Junta de Directores de Alcaldes y una Junta Local de Desarrollo Laboral las cuales son responsables de autorizar políticas públicas del sistema de desarrollo laboral. Otras responsabilidades son velar, supervisar y monitorear los servicios y operaciones del Área Local y del Centro de Gestión Única (CGU), así como facilitar la prestación de servicios, fomento y mejoramiento profesional y la planificación estratégica de los programas medulares. Cada posición es fundamental para propiciar servicios de calidad para las comunidades y participantes, así como fortalecer las conexiones con colaboradores y patronos. El Área Local de Desarrollo Laboral de Manatí-Dorado está en cumplimiento con las disposiciones de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral y las reglamentaciones aplicables en su desarrollo organizacional y operación del Centro de Gestión Única, los servicios ofrecidos y la forma en cómo se atienden y manejan los casos de participantes. A continuación, se describen las posiciones según la jerarquía organizativa del Área Local de Desarrollo Laboral de Manatí-Dorado.

Organigrama del Área Local de Desarrollo Laboral



ANEJO D: Plantilla del Plan Local

Junta de Directores de Alcaldes | Ente establecido para actuar como subreceptor y que será responsable de fiscalizar y velar por los usos de los fondos asignados al Área Local en virtud de lo establecido en Ley WIOA. Para el Área Local de Desarrollo Laboral de Manatí-Dorado, son ocho (8) los que componen este ente según lo estipulado por ley y la cantidad de municipios que conforman el Área Local. A continuación, el listado y la posición vigente de los miembros.

Junta de Directores de Alcaldes	
Funcionario	Municipio que representa
Hon. María M. Vega Pagán Presidenta	Vega Alta
Hon. Marcos Cruz Molina Vicepresidente	Vega Baja
Hon. Alexander Burgos Otero Tesorero	Ciales
Hon. José A. Sánchez González Secretario	Manatí
Hon. Wanda J. Soler Rosario	Barceloneta
Hon. Carlos A. López Rivera	Dorado
Hon. José R. Gerena Polanco	Florida
Hon. Carmen I. Maldonado González	Morovis

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

Junta Local de Desarrollo Laboral | La Junta Local es establecida en la sección 107 (d) (12) de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para establecer la política pública del sistema local y todo lo relativo a los proveedores que forman parte del sistema local y en coordinación de la promoción con el sector privado. La Junta Local cuenta con un presupuesto para contar con recursos humanos capacitados para trabajar en funciones de políticas públicas y supervisión. Los roles y posiciones están segmentados según las necesidades de la Junta Local para el cumplimiento cabal de las funciones asignadas a este ente. A continuación, la organización y los puestos que componen la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado según las actualizaciones y requerimientos establecidos.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

La Junta Local es un conglomerado de personas de interés de la fuerza laboral que cuentan con distintas preparaciones y posiciones en las empresas o entidades ubicadas en el Área Local. Las funciones principales de la Junta Local de Desarrollo Laboral son:

1. Desarrollar el Plan Local junto a la Junta de Directores de Alcaldes.
2. Integrar, convocar y lograr acuerdos para el desarrollo de actividades y servicios para participantes de los programas.
3. Encaminar el desarrollo de carreras y profesiones.
4. Desarrollar de tecnología para ayudar y fortalecer las capacidades de los programas.
5. Investigar y analizar la fuerza y mercado laboral regional.
6. Monitorear, revisar y evaluar los programas y actividades WIOA.
7. Promover prácticas e iniciativas eficaces para el desarrollo laboral del Área Local.
8. Realizar Instrumentos de medición de ejecución de los programas locales.
9. Coordinar con los distintos proveedores de servicios.
10. Seleccionar al operador de los Centros de Gestión Única.
11. Integrar a los patronos del sector privado en las actividades y esfuerzos de los programas.

La Junta Local de Desarrollo Local (JDL) se rige por políticas internas de funcionamiento, las cuales incluye el Código de Ética de la JDL Manatí-Dorado, el Reglamento Interno de la JDL Manatí-Dorado, el Procedimiento de Monitoria de Actividades Programáticas y Fiscales bajo la Ley WIOA y las Políticas sobre la Selección de Proveedores de Servicios establecido por el registro estatal. Actualmente, la Junta Local cuenta con miembros en todas las posiciones disponibles, según los requisitos de la Ley WIOA. A continuación, la composición ejecutiva vigente:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

Composición de la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado		
Nombre	Posición	Empresa o entidad que representa
Josué Cruz Rivera Presidente Junta Local	Presidente	Hogar Tesoro de Vida
Agnelis Laureano Vega VP Junta Local	Presidenta	NW Bilingual Academy
Yamaira Negrón Larregui Secretaria	Directora	Mi Pequeño Edén Inc.

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

El resto de los representantes de la Junta Local compuestos por la fuerza laboral del Área Local Manatí-Dorado son:

Representantes de la Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado		
Nombre	Empresa o entidad que representa	Posición en la empresa o entidad
Carlos Otero Bagué	Supermercados Agranel	Propietario
Eliezer Morales Rodríguez	Vigotsky Bilingual Academy	Propietario
Luis J. Díaz Rolón	Alejandro's Health Food	Propietario
Zoraida Miranda Viera	Vicepresidenta Ejecutiva	Florida Coop
Noel Torres Rosado	Centro de Distribución Fam Coop	Propietario
Cándido Rivera López	Presidente Ejecutivo	Cooperativa Manatí
Nicolás Megwinoff Fagudo	Air Master and Windows and Doors	Director
Aixa Malavé López	Aixa Malavé Real State	Propietaria
Jessica Cruz Calderón	Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores y Trabajadoras	Representante
Sol A. Martínez Rodríguez	Asociación de Maestros de Puerto Rico	Representante
Josean Feliciano García	Hardwick Tactical Corporation	Vicepresidente Ejecutivo
Damaris Feliciano Cintrón	Hogar Ruth Inc.	Representante
Luis A. Rodríguez Archilla	Departamento de Educación Programa de Educación para Adultos	Auxiliar Administrativo III
Heriberto Rodríguez Adorno	Instituto de Comercio de Puerto Rico (ICPR Junior College)	Director Recinto
Jessica Guardiola Torres	Municipio de Vega Alta	Recaudadora Auxiliar
Wilfredo Hernández Rosario	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Ayudante Especial del Secretario
Gloris Núñez Torres	Administración de Rehabilitación Vocacional Título IC WIOA Programa de Rehabilitación Vocacional	Directora Regional

Fuente: Página web Conexión Laboral Manatí-Dorado (2024).

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

La Junta Local de Desarrollo Laboral está conformada por varios comités para trabajar programas o aspectos específicos como parte de las metas y estrategias establecidas. Los comités están compuestos por miembros de la Junta Local los cuales tienen la responsabilidad del funcionamiento y logros de metas propuestas por cada comité vigente. A continuación, los distintos comités:



Los comités de trabajo de la Junta Local se reúnen según surgen las etapas de operación u organización anuales para el desarrollo de planes, estudios de mercado laboral, registros de proveedores, entre otros. Estos comités están estructurados para realizar funciones inherentes a la Junta Local, por lo que tienen que realizar informes y presentarlos en los plenos que es convocada al menos dos (2) veces al año programado. (Plan_Local, Sistema de Gobernanza, 2024, pp. 25-32)

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?

Estrategias de Integración con los Programas Medulares | Esta estrategia busca integrar a los socios medulares con los servicios provistos por el Centro de Gestión Única para crear un proceso de trabajo en común más robusto. La integración de estos socios medulares del Sistema de Desarrollo de la Fuerza Laboral con el CGU habilita un desempeño mayor de los servicios ofrecidos y evita la duplicidad de esfuerzos. Además, la Junta Local colaborará estrechamente con las entidades que ejecutan los programas medulares mediante la creación de acuerdos de asociación y memorandos de entendimiento. Se establecerán comités conjuntos para la planificación y evaluación de los programas, asegurando una comunicación constante y efectiva. La Junta Local proporcionará supervisión y apoyo técnico continuo para garantizar que los programas cumplan con los objetivos establecidos y las regulaciones de WIOA. Las actividades que se desarrollarán como parte de la integración es como sigue:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local



Busqueda de Candidatos

Persona encargada de la planificación, coordinación, dirección y supervisión de las actividades que se generan en la Oficina de la Junta Local del Área Local de Desarrollo Laboral Manati-Dorado. Colabora en la formulación y ejecución de las Políticas Públicas de la Junta Local. Algunas responsabilidades adicionales son:

- Publicación de anuncios en medios de prensa escrita y radiales sobre los servicios disponibles ofrecidos por los socios principales y obligados en el CGU.
- Divulgación de los servicios y actividades a través de redes sociales.
- Coordinación de visitas a municipios, instituciones universitarias, escuelas, colegios, comunidades especiales, hospitales y centros comerciales.



Evaluación de Participantes

Basado en los requisitos y criterios de los Socios Medulares y Obligados, el personal del CGU proporcionará orientación sobre los servicios disponibles y evaluará las necesidades de los participantes para dirigirlos al programa de adiestramiento y empleo más adecuado según sus necesidades.



Medidas y Registro Común

La Junta Local, en coordinación con el operador del CGU, se reunirá con los representantes de los socios medulares para discutir y evaluar sus procesos de recopilación de datos e información para todos los programas y actividades adscritos al CGU, garantizando el estricto cumplimiento de estos procesos. Una vez recopilados los datos, se procederá a estandarizar los procedimientos, tomando en consideración las normas y regulaciones aplicables a cada uno de los Programas Medulares. Los datos a recopilar incluyen: búsqueda de candidatos, evaluación común, expedientes, entrevistas, avalúos referidos, entrada de datos, entre otros.



Plan de Adjudicación de Costos

La Junta Local será responsable de suscribir un Memorando de Entendimiento con los socios del CGU. Una de las áreas a considerar en el Memorando de Entendimiento es la negociación de los costos de operación del CGU. Los costos incluirán:

- Costos de infraestructura y otros costos adicionales.
- La contribución de los socios, que serán los costos permitidos, razonables, necesarios y asignables al programa conforme a los principios de costos federales.



Referidos para Servicios

Se establecerá una colaboración estrecha entre los socios del sistema para la atención, identificación y referidos de clientes y/o participantes a ser servidos bajo los programas de adiestramiento y empleo que dirigen. Este proceso se realizará mediante referidos a través del sistema y/o utilizando el documento de Referidos a Socios / Agencia del CGU.



Referidos para Servicios de Sostén

El procedimiento de Servicios de Sostén proporcionará, según la necesidad, los servicios disponibles y aplicables al participante para que pueda cubrir sus necesidades y completar satisfactoriamente sus metas educativas y ocupacionales en la actividad programática.

- El Planificador de Carreras determinará la necesidad de servicios de sostén del participante durante el desarrollo de la Evaluación Objetiva, Estrategia Individual y el Plan Individual de Empleo.
- Referirá al participante al Departamento de la Familia, u otra entidad disponible en el sistema, para determinar la disponibilidad de los servicios y evitar duplicidades.
- Una vez se determine que los servicios no están disponibles, se recomendarán los servicios de sostén correspondientes.

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.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

La Junta Local ha creado y adoptado medidas benefactoras para empleadores y socios claves, como la adopción de programas y servicios mediante la promoción de beneficios tangibles como la reducción de costos de capacitación y el acceso a una fuerza laboral capacitada. No obstante, se fortalecerán medidas de integración mediante reuniones periódicas y foros con socios claves en el desarrollo económico para discutir necesidades y oportunidades de colaboración. Además, se establecerán equipos de trabajo interinstitucionales para proyectos específicos y se promoverá la participación de socios en comités y juntas asesoras para asegurar una colaboración continua y efectiva

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

Para facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro o participación concurrente entre los programas medulares, el "Plan Local Cuatrienal Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado Años Programa 2024-2027" establece varias estrategias clave. Estas estrategias están orientadas a maximizar la efectividad de los programas y asegurar que los participantes reciban una educación y capacitación integral que les permita avanzar en sus carreras.

1. Integración de Programas Medulares

- Se busca integrar los socios medulares con los servicios provistos por el Centro de Gestión Única (CGU) para crear un proceso de trabajo en común más robusto. Esta integración permite una mayor efectividad en la prestación de servicios y evita la duplicidad de esfuerzos. Esto incluye la creación de acuerdos de asociación y memorandos de entendimiento para garantizar que los programas medulares estén alineados y coordinados.

2. Desarrollo de Rutas de Carrera

- El plan enfatiza el desarrollo de rutas de carrera que integren educación y capacitación laboral, asegurando que los participantes puedan avanzar de manera continua desde la educación básica hasta niveles más avanzados de formación técnica o universitaria. Esto se realiza mediante la coordinación entre los programas medulares para ofrecer un camino claro y accesible hacia ocupaciones en demanda.

3. Coregistro y Participación Concurrente

- Se promueve el coregistro o la participación concurrente de los participantes en múltiples programas medulares cuando sea apropiado. Esto significa que los individuos pueden beneficiarse simultáneamente de diversos servicios y recursos, como la educación de adultos, la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades ocupacionales, lo que les permite avanzar más rápidamente en sus trayectorias profesionales.

4. Supervisión y Coordinación Continuas

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- La Junta Local proporciona supervisión y apoyo técnico continuo para garantizar que los programas cumplan con los objetivos establecidos. Se implementan comités conjuntos y reuniones periódicas para evaluar y ajustar las estrategias de manera que se alineen con las necesidades cambiantes del mercado laboral y de los participantes.

5. Medición y Evaluación

- Se establece un sistema integral de monitoreo y evaluación para medir el éxito de las trayectorias profesionales desarrolladas y la efectividad de la participación concurrente en los programas. Los resultados se comparan con estándares nacionales y regionales para asegurar la calidad y la mejora continua de los servicios ofrecidos.

Estas estrategias están diseñadas para asegurar que los participantes no solo adquieran las habilidades necesarias para el empleo inmediato, sino que también tengan oportunidades para avanzar en sus carreras a largo plazo mediante una participación efectiva en múltiples programas medulares. (Plan_Local, Facilitación del Desarrollo de Trayectorias, 2024, pp. 38-40)

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

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

Para apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral en el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado que satisfaga las necesidades de las empresas, el "Plan Local Cuatrienal 2024-2027" establece varias estrategias y acciones clave:

- **Desarrollo de Programas de Capacitación Alineados con las Necesidades del Mercado**
 - Estrategia: Se coordina con los empleadores de la región para identificar sus necesidades específicas de capacitación y se desarrollan programas que estén directamente alineados con estas demandas. Esto incluye la realización de encuestas a patronos y la actualización continua de los programas de capacitación para que respondan a los cambios en el mercado laboral local. (Plan_Local, Desarrollo de Programas de Capacitación alineados con las necesidades del mercado, 2024, p. 8)
- **Fortalecimiento de Alianzas entre el Sector Académico y el Privado**
 - Estrategia: El plan promueve el fortalecimiento de las relaciones entre las instituciones educativas y el sector privado. Esto se logra a través de la creación de memorandos de entendimiento y la colaboración en el diseño de programas que aseguren que los graduados posean las habilidades demandadas por las empresas. (Plan_Local, Fortalecimiento de Alianzas entre el Sector Académico y el privado, 2024, pp. 8-9)
- **Servicios y Recursos Dirigidos a Empresas y Empleadores**

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- Estrategia: Se ofrecen servicios de intermediación laboral, análisis de necesidades de capacitación, y programas de incentivos fiscales a las empresas. Estos servicios están diseñados para ayudar a las empresas a encontrar y formar a trabajadores calificados, lo que a su vez fortalece la competitividad del área local. (Plan_Local, Servicios y Recurso dirigidos a Empresas y Empleadores, 2024, pp. 40-41)
- Mejora de la Accesibilidad a los Servicios
 - Estrategia: El plan incluye mantener y reforzar la accesibilidad de los servicios ofrecidos a través de los Centros de Gestión Única (CGU). Se busca que las instalaciones físicas y tecnológicas estén actualizadas y sean funcionales para las necesidades tanto de los participantes como de los empleadores, facilitando el acceso a los programas y recursos disponibles. (Plan_Local, Mejora la Accesibilidad a los Servicios , 2024, pp. 9-10)
- Monitoreo y Evaluación Continua
 - Estrategia: Se implementan mecanismos de monitoreo y evaluación que permiten medir el impacto de los programas en las empresas locales. Esto asegura que los servicios ofrecidos se ajusten continuamente para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado laboral y de las empresas en la región. (Plan_Local, Monitoreo y Evaluación Continua, 2024, p. 43)

Estas estrategias están orientadas a crear un sistema de desarrollo de la fuerza laboral que no solo responde a las necesidades inmediatas de las empresas locales, sino que también promueve un crecimiento económico sostenible en la región, al garantizar que la fuerza laboral esté bien preparada para los desafíos y oportunidades del mercado laboral.

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

Para manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial en el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, el "Plan Local Cuatrienal 2024-2027" propone varias estrategias clave, que se detallan a continuación junto con las páginas en las que aparecen:

1. Fortalecimiento de las Alianzas con Empresas

El plan propone fortalecer las relaciones con los empleadores a través de la creación de acuerdos de colaboración y memorandos de entendimiento, lo que facilitará una mayor participación de las empresas en las actividades de capacitación y desarrollo de la fuerza laboral. (Plan_Local, Fortalecimiento de las Alianzas con Empresas, 2024, p. 43)

2. Programas de Incentivos para Empresas

Se desarrollarán programas de incentivos para motivar a los empleadores a participar en programas de capacitación y empleo. Esto incluye incentivos fiscales y otros beneficios tangibles que pueden reducir los costos de formación para las empresas. (Plan_Local, Programa de Incentivos para Empresas, 2024, p. 38)

3. Ferias de Empleo y Eventos de Networking

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

La Junta Local continuará implementando estrategias como la organización de ferias de empleo y eventos de networking, que son oportunidades clave para conectar a las empresas con posibles empleados y otros actores relevantes en el desarrollo de la fuerza laboral. (Plan_Local, Ferias de Empleo y Eventos de Networking, 2024, pp. 38-39)

4. Retroalimentación y Participación Empresarial

Se realizarán encuestas y reuniones con los empleadores para obtener retroalimentación sobre los programas y servicios ofrecidos, permitiendo ajustar las estrategias para satisfacer mejor las necesidades empresariales. (Plan_Local, Retroalimentación y Participación Empresarial, 2024, p. 39)

5. Mejora de la Comunicación y Colaboración

Se propone aumentar la comunicación y colaboración entre las empresas y la Junta Local mediante la implementación de protocolos estandarizados y la organización de reuniones anuales para discutir y planificar estrategias conjuntas. (Plan_Local, Mejora de la Comunicación y Colaboración, 2024, pp. 43-44)

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

Para coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, es esencial establecer una colaboración sólida entre instituciones educativas, empresas, organizaciones comunitarias y agencias gubernamentales. Esta colaboración debe alinear las metas económicas con las necesidades laborales, mediante comités conjuntos, herramientas de monitoreo y evaluación, y alianzas estratégicas entre los sectores público y privado. Esto asegura que los programas de capacitación estén adaptados a las oportunidades del mercado laboral y que los recursos se utilicen eficientemente. (Plan_Local, Estrategia Regional, 2024, p. 41)

- **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), es necesario implementar una estrategia que integre estos dos componentes de manera fluida y efectiva. La coordinación entre los servicios de empleo y los programas de UI es crucial para garantizar que las personas que reciben beneficios de desempleo también tengan acceso a recursos que les ayuden a reingresar al mercado laboral de manera más rápida y efectiva.

Integración de Servicios

Una de las primeras acciones para fortalecer estos vínculos es la integración de los sistemas tecnológicos y de información entre los programas de UI y los centros de servicios de empleo. Esto permitirá que la información de los beneficiarios de UI sea compartida en tiempo real con los programas de empleo, facilitando la referencia automática de los desempleados a servicios de capacitación, orientación profesional, y oportunidades laborales. Esta integración no solo acelera el proceso de reingreso al trabajo, sino que

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

también asegura que los beneficiarios de UI reciban el apoyo necesario para mejorar sus habilidades y competencias.

Coordinación entre Agencias

Otra estrategia clave es mejorar la coordinación entre las agencias que administran los programas de UI y los centros de empleo. Esto puede lograrse a través de la creación de comités interinstitucionales que se reúnan regularmente para revisar los procedimientos, compartir mejores prácticas, y resolver problemas comunes. Además, la capacitación conjunta de los empleados de ambas agencias puede mejorar la comprensión mutua de los objetivos y procesos, lo que a su vez facilita una prestación de servicios más coherente y eficiente.

Acceso a Servicios Complementarios

Es fundamental asegurar que los beneficiarios del Seguro por Desempleo tengan acceso fácil y rápido a servicios complementarios que puedan mejorar sus posibilidades de empleo. Esto incluye servicios como asesoramiento laboral, capacitación en nuevas habilidades, y programas de educación continua. La creación de "paquetes de servicios" personalizados, que combinen los beneficios de UI con estos servicios adicionales, puede ser una forma efectiva de garantizar que los desempleados estén mejor preparados para regresar al mercado laboral.

Monitoreo y Evaluación

Finalmente, el fortalecimiento de los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas de UI debe ir acompañado de un sistema robusto de monitoreo y evaluación. Esto implica la recopilación y el análisis continuo de datos para medir la efectividad de la integración y hacer ajustes según sea necesario. Los indicadores clave de desempeño podrían incluir la velocidad con la que los beneficiarios de UI encuentran empleo, la calidad de los empleos obtenidos, y la satisfacción de los usuarios con los servicios recibidos.

- 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?**

La Junta Local coordinará las actividades de inversión de la fuerza laboral en el área local con las actividades de desarrollo económico regional mediante un enfoque estratégico que alinea las prioridades económicas de la región con las necesidades de la fuerza laboral. Este enfoque se centra en crear sinergias entre los programas de desarrollo de la fuerza laboral y las iniciativas de crecimiento económico, asegurando que ambas trabajen en conjunto para alcanzar metas comunes.

Coordinación de Inversiones de la Fuerza Laboral y el Desarrollo Económico Regional

- **Alianzas Estratégicas con Entidades Regionales:**
 - La Junta Local formará alianzas con organizaciones regionales de desarrollo económico, cámaras de comercio, y agencias gubernamentales. Estas

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

alianzas permitirán una mejor comprensión de las necesidades económicas específicas de la región y facilitarán la coordinación de las inversiones en la fuerza laboral. La colaboración interinstitucional es clave para asegurar que las actividades de desarrollo económico estén respaldadas por una fuerza laboral bien preparada y capacitada para los sectores en crecimiento.

- **Desarrollo de Programas de Capacitación Específicos:**
 - Con base en las prioridades económicas identificadas, la Junta Local coordinará programas de capacitación que estén alineados con las industrias y sectores económicos clave de la región. Esto puede incluir la creación de programas especializados en áreas como manufactura avanzada, tecnologías de la información, salud, y energías renovables, que son sectores con un alto potencial de crecimiento en la región.

- **Integración de Datos y Análisis del Mercado Laboral:**
 - Para maximizar la efectividad de las inversiones, la Junta Local utilizará datos de mercado laboral y análisis económicos para identificar las habilidades y ocupaciones en demanda. Esta información será crucial para orientar las inversiones hacia áreas que generen el mayor retorno en términos de empleo y desarrollo económico. Además, se establecerán sistemas de monitoreo para evaluar el impacto de estas inversiones y ajustar las estrategias según sea necesario. (Plan_Local, Coordinación de inversiones de la fuerza laboral con el desarrollo económico regional, 2024, pp. 38-44)

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

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

El sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral en el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado está diseñado para ofrecer una gama completa de servicios destinados a apoyar tanto a los trabajadores como a los empleadores en la región. Este sistema está estructurado para maximizar la efectividad de los programas de desarrollo laboral y asegurar que los participantes tengan acceso a los recursos y oportunidades necesarios para mejorar sus habilidades, obtener empleo y avanzar en sus carreras.

Principales Componentes del Sistema Local de Prestación de Servicios

1. Centros de Gestión Única (CGU):

- Los CGU son los puntos focales del sistema local de prestación de servicios. Estos centros ofrecen una variedad de servicios bajo un mismo techo, lo que facilita el acceso para los

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

participantes. Los servicios incluyen orientación laboral, asesoramiento en carrera, capacitación, y acceso a oportunidades de empleo. Además, los CGU están equipados con tecnología actualizada para facilitar el uso de los servicios por parte de los usuarios. (Plan_Local, Descripción del Sistema de Prestación de Servicios y los Centros de Gestión Única (CGU), 2024, p. 25)

2. Programas Medulares:

- El sistema local incluye varios programas medulares, como el Programa de Jóvenes, el Programa de Adultos, y el Programa de Trabajadores Desplazados. Estos programas están diseñados para atender las necesidades específicas de diferentes grupos dentro de la fuerza laboral, proporcionando desde educación básica hasta capacitación avanzada en ocupaciones en demanda.

3. Socios Mandatorios y Colaboradores:

- El sistema local de prestación de servicios depende de la colaboración con socios mandatorios y otras entidades clave. Estos socios incluyen agencias gubernamentales, instituciones educativas, organizaciones comunitarias, y el sector privado. Cada uno de estos socios aporta recursos y experiencia, asegurando que los servicios ofrecidos sean integrales y accesibles para todos los participantes. (Plan_Local, Descripción de los socios mandatorios y colaboradores, 2024)

4. Junta Local de Desarrollo Laboral:

- La Junta Local de Desarrollo Laboral es el organismo encargado de establecer las políticas públicas y supervisar la ejecución de los programas de desarrollo laboral en el área. Esta junta está compuesta por representantes de diversos sectores, incluidos empresarios, representantes de trabajadores, instituciones educativas, y organizaciones comunitarias. La Junta Local trabaja en estrecha colaboración con la Junta de Directores de Alcaldes para coordinar las actividades y asegurar que los programas respondan a las necesidades del mercado laboral local.

5. Servicios Especializados:

- Además de los servicios generales de empleo y capacitación, el sistema local ofrece servicios especializados para personas con barreras para el empleo, como discapacidades o situaciones de pobreza. Estos servicios incluyen desde asistencia técnica y adaptaciones razonables hasta programas de apoyo emocional y mentoría.

Principales Interesados y Entidades en el Área Local

1. Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- Es el principal organismo encargado de la planificación y coordinación de las actividades de desarrollo laboral en la región. La Junta Local desempeña un papel crucial en la integración de los servicios y en la alineación de las actividades de desarrollo de la fuerza laboral con las necesidades económicas regionales. (Plan Local, Composición y Roles de la Junta Local de Desarrollo Laboral, 2024, pp. 30-32)

2. Municipios que Conforman el Área Local:

- Los municipios de Barceloneta, Ciales, Dorado, Florida, Manatí, Morovis, Vega Alta, y Vega Baja son parte integral del sistema. Los alcaldes de estos municipios forman parte de la Junta de Directores de Alcaldes, que colabora con la Junta Local en la supervisión de los programas y la distribución de recursos.

3. Instituciones Educativas y de Capacitación:

- Las instituciones educativas, incluidas escuelas secundarias, universidades y centros de formación técnica, son socios clave en la prestación de servicios. Estas entidades trabajan en estrecha colaboración con la Junta Local para desarrollar y ofrecer programas de capacitación alineados con las demandas del mercado laboral.

4. Organizaciones Comunitarias y Entidades de Apoyo:

- Organizaciones como la Administración de Rehabilitación Vocacional, Acción Social (ASPRI), y otras entidades locales juegan un papel importante en el apoyo a los participantes con necesidades especiales o barreras para el empleo. Estas organizaciones proporcionan servicios complementarios que amplían el alcance y la efectividad del sistema local de prestación de servicios.

5. Empresas y Sector Privado:

- El sector privado es un socio esencial en el sistema local, proporcionando tanto oportunidades de empleo como retroalimentación crítica sobre las habilidades y competencias que se necesitan en el mercado laboral. Las empresas colaboran con la Junta Local en el diseño y la implementación de programas de capacitación que aseguren que la fuerza laboral esté preparada para los desafíos actuales y futuros.

4.2. Identifique a los socios de gestión única (requeridos y otros) autorizados para proporcionar 1programas requeridos y otros programas dentro del área local. Describa brevemente la(s) función(es) de los socios de gestión única (requeridos y otros).

En el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, los socios de gestión única, tanto requeridos como otros autorizados, juegan un papel fundamental en la prestación de servicios y en la implementación de programas destinados a mejorar la fuerza laboral. A continuación, se identifican los socios y se describen brevemente sus funciones:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

Socios Requeridos:

1. Administración de Rehabilitación Vocacional:

- Función: Proporciona servicios a personas con impedimentos físicos o mentales que resultan en un impedimento sustancial para el empleo. Ofrecen adiestramiento, consejería en rehabilitación, orientación de carreras, y otros servicios de apoyo necesarios para ayudar a los solicitantes a integrarse al mercado laboral.

2. Departamento de Educación de Puerto Rico:

- Función: Ofrece programas de educación para adultos, incluyendo alfabetización, educación secundaria y ocupacional, así como educación a distancia y servicios de tutoría para el examen de equivalencia de escuela superior. También proporciona servicios educativos en instituciones correccionales.

3. PathStone Corporation:

- Función: Se enfoca en el desarrollo de destrezas ocupacionales, consejería y orientación en la búsqueda de empleo, así como en servicios para obreros agrícolas y otros trabajadores desplazados. Ofrecen programas de adiestramiento en áreas como la industria solar y la re-integración de ex ofensores.

Otros Socios Autorizados:

1. AARP Foundation Program:

- Función: Ofrece servicios de adiestramiento en el empleo, orientación del mercado laboral, y referido a empleo a personas mayores de 55 años, desempleados y de bajos ingresos.

2. Acción Social (ASPRI):

- Función: Proporciona una variedad de servicios a individuos y familias de bajos recursos, incluyendo centros para adultos mayores, tutorías, empleo en agricultura tradicional y moderna, asistencia de emergencia, y desarrollo comunitario.

3. One Stop Career Center of P.R., Inc.:

- Función: Brinda servicios como determinación de elegibilidad, divulgación y orientación sobre los servicios disponibles, evaluación inicial de destrezas, servicios de intercambio laboral, y asistencia para establecer elegibilidad a programas de asistencia económica para adiestramiento y educación.

Función General de los Socios:

Estos socios están autorizados para proporcionar programas dentro del área local y son responsables de coordinar y ejecutar servicios integrados que respondan a las necesidades

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

específicas de los participantes, asegurando así una prestación de servicios efectiva y coherente. La Junta Local coordina con estos socios para garantizar que los servicios ofrecidos aborden de manera integral las barreras al empleo y faciliten el acceso a oportunidades de capacitación y empleo sostenido. (Plan_Local, Socios de Gestión Única (Requeridos y Otros), 2024, pp. 44-46)

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 Desarrollo Laboral Manatí-Dorado facilitará el acceso a los servicios ofrecidos a través del sistema de prestación de servicios de gestión única mediante varias estrategias clave, diseñadas para garantizar que los servicios sean accesibles, eficientes y efectivos para todos los participantes. Estas estrategias se centran en la accesibilidad física, tecnológica, y la integración de servicios para satisfacer mejor las necesidades de la fuerza laboral y los empleadores en el área local. (Plan_Local, Acceso a los servicios que se ofrecerán, 2024, pp. 25-28)

1. Optimización de la Infraestructura Física y Tecnológica

- **Accesibilidad Física:** La Junta Local se asegurará de que los Centros de Gestión Única (CGU) estén ubicados en lugares estratégicos que sean accesibles para la mayor cantidad de personas posible. Además, las instalaciones estarán diseñadas para ser accesibles para personas con discapacidades, cumpliendo con todas las normativas de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA).
- **Actualización Tecnológica:** Se implementarán mejoras tecnológicas en los CGU para facilitar el acceso a los servicios de manera más eficiente. Esto incluye la actualización de equipos informáticos y sistemas de gestión, de manera que los participantes puedan acceder a servicios en línea, completar solicitudes y recibir orientación sin necesidad de estar físicamente presentes en el centro.

2. Portal Electrónico y Servicios en Línea

- La Junta Local optimizará su portal electrónico para que los participantes puedan tener acceso inmediato y efectivo a los servicios ofrecidos. Esto incluye la posibilidad de registrarse en línea, buscar oportunidades de empleo, acceder a recursos educativos y de capacitación, y comunicarse con consejeros laborales desde cualquier lugar con acceso a internet.

3. Coordinación y Flujo de Información

- **Integración de Servicios:** Se facilitará un flujo de información continuo y coherente entre el sistema de prestación de servicios de gestión única y los diversos programas medulares y socios. Esto asegurará que los participantes reciban un servicio integral y

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

coordinado, que incluya todas las áreas de apoyo necesarias, desde la capacitación hasta la colocación laboral.

- **Documentación y Seguimiento:** Se mejorarán los procesos de recopilación, almacenamiento, recuperación e intercambio de datos entre las oficinas, programas y colaboradores. Esto permitirá un seguimiento más efectivo de los participantes y la personalización de los servicios según sus necesidades específicas.

4. Campañas de Divulgación y Educación

- La Junta Local llevará a cabo campañas de divulgación a través de redes sociales, medios digitales, y eventos comunitarios para informar a la población sobre los servicios disponibles. Estas campañas se diseñarán para alcanzar a diferentes grupos demográficos, asegurando que tanto los jóvenes, los adultos, como las personas con barreras para el empleo estén al tanto de las oportunidades que ofrece el sistema de gestión única.

5. Programas de Apoyo Personalizado

- **Servicios de Apoyo:** La Junta Local se asegurará de que los participantes reciban apoyo personalizado, incluyendo asesoramiento laboral, tutorías, y servicios de mentoría. Estos servicios estarán disponibles tanto en persona como en línea, para garantizar que los usuarios tengan acceso a la orientación y el apoyo que necesitan para aprovechar al máximo las oportunidades ofrecidas por el sistema.

6. Mejoramiento Continuo de los Servicios

- **Monitoreo y Evaluación:** Se implementarán mecanismos de monitoreo y evaluación para asegurar que los servicios ofrecidos sean de alta calidad y efectividad. La retroalimentación de los participantes será clave para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de prestación de servicios en tiempo real.

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?

Las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única, incluidos los operadores y socios de gestión única, cumplirán con la Sección 188 del WIOA y las disposiciones aplicables de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Ley ADA) de 1990 mediante una serie de acciones específicas destinadas a asegurar la accesibilidad física y programática de sus instalaciones, programas, servicios, tecnología y materiales para personas con discapacidades. A continuación, se describe cómo se logrará este cumplimiento:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

1. Accesibilidad Física

- **Cumplimiento con la Ley ADA:** Todas las instalaciones utilizadas por el sistema de prestación de servicios de gestión única cumplirán con los requisitos de accesibilidad física establecidos por la Ley ADA. Esto incluye la eliminación de barreras arquitectónicas, como la instalación de rampas, la adecuación de baños, y la disponibilidad de ascensores o plataformas elevadoras para garantizar que todas las personas, independientemente de su capacidad física, puedan acceder a las instalaciones.
- **Auditorías Regulares de Accesibilidad:** Se llevarán a cabo auditorías regulares para evaluar y asegurar que todas las instalaciones continúen cumpliendo con las normativas de la ADA y para identificar y corregir cualquier barrera que pueda surgir.

2. Accesibilidad Programática

- **Diseño Universal de Programas:** Los programas ofrecidos dentro del sistema de prestación de servicios se diseñarán bajo los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (UDL), asegurando que los contenidos y actividades sean accesibles para personas con diferentes tipos de discapacidades, incluidas discapacidades cognitivas, auditivas y visuales.
- **Ajustes Razonables y Adaptaciones:** Se proporcionarán ajustes razonables y adaptaciones según sea necesario para garantizar que las personas con discapacidades puedan participar plenamente en todos los programas y servicios. Esto puede incluir la provisión de intérpretes de lenguaje de señas, la disponibilidad de materiales en formatos alternativos (como Braille o audio), y el uso de tecnologías de asistencia.

3. Accesibilidad Tecnológica

- **Tecnología Accesible:** La tecnología utilizada en los Centros de Gestión Única y otros lugares asociados con el sistema de prestación de servicios estará equipada con herramientas de accesibilidad, tales como lectores de pantalla, software de reconocimiento de voz, y teclados adaptativos. Además, los sitios web y portales electrónicos cumplirán con las Pautas de Accesibilidad al Contenido en la Web (WCAG) para asegurar que sean accesibles para todos los usuarios, incluyendo aquellos con discapacidades visuales o motrices.
- **Capacitación en Tecnología de Asistencia:** Se ofrecerá capacitación tanto al personal como a los participantes sobre el uso de tecnologías de asistencia, para garantizar que las personas con discapacidades puedan utilizar plenamente los recursos tecnológicos disponibles.

4. Capacitación y Sensibilización del Personal

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- **Capacitación Continua:** Todo el personal de los Centros de Gestión Única, así como los socios y operadores, recibirán capacitación continua sobre la Sección 188 del WIOA, la Ley ADA, y las mejores prácticas para atender a personas con discapacidades. Esta capacitación incluirá módulos sobre la importancia de la inclusión, cómo proporcionar ajustes razonables, y cómo utilizar tecnologías de asistencia.
- **Política de No Discriminación:** Se implementará una política de no discriminación que garantice que todas las personas, independientemente de sus capacidades, reciban un trato equitativo y tengan acceso a todas las oportunidades de los programas y servicios.

5. Monitoreo y Cumplimiento

- **Supervisión y Evaluación Continua:** Se establecerán mecanismos de monitoreo para garantizar que todas las entidades dentro del sistema de prestación de servicios cumplan con las disposiciones de la Sección 188 del WIOA y la Ley ADA. Esto incluirá revisiones periódicas de las políticas, prácticas y procedimientos, así como la recopilación de retroalimentación de los usuarios para asegurar la mejora continua.
- **Acceso a Recursos de Cumplimiento:** Las entidades tendrán acceso a recursos y asistencia técnica para ayudarles a cumplir con estas leyes y adaptarse a los cambios normativos que puedan ocurrir. (Plan_Local), 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 (L, 2024, pp. 25-28)

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 Desarrollo Laboral Manatí-Dorado se compromete a garantizar el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través de un enfoque multifacético que combina la evaluación rigurosa, la capacitación constante, y la retroalimentación activa de las partes interesadas. Este enfoque asegura que los proveedores no solo mantengan altos estándares de calidad, sino que también se adapten de manera efectiva a las necesidades cambiantes de los empleadores locales, los trabajadores, y las personas en búsqueda de empleo en el área.

1. Evaluación y Supervisión Continua

- La Junta Local implementará un sistema de evaluación continua para monitorear el desempeño de los proveedores elegibles. Este sistema incluirá revisiones periódicas de los resultados de los programas, la tasa de colocación laboral, la satisfacción de los participantes, y la alineación de los programas con las necesidades del mercado laboral

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

local. Las evaluaciones se basarán en indicadores clave de desempeño (KPI) y se realizarán auditorías regulares para asegurar que los proveedores cumplan con los estándares establecidos.

- Además, la Junta Local realizará visitas in situ y revisará los informes de progreso de los proveedores para asegurarse de que los servicios se están entregando de acuerdo con las expectativas y los requisitos establecidos en los acuerdos de prestación de servicios.

2. Capacitación y Desarrollo Profesional

- La Junta Local proporcionará oportunidades de desarrollo profesional continuo para los proveedores elegibles. Esto incluirá talleres, seminarios, y sesiones de capacitación sobre las últimas tendencias en desarrollo laboral, metodologías de enseñanza, y tecnologías educativas. La capacitación también se enfocará en la mejora de habilidades específicas relacionadas con la industria, asegurando que los proveedores estén equipados para ofrecer programas relevantes y de alta calidad.
- Se fomentará la adopción de prácticas innovadoras y el uso de tecnologías emergentes para mejorar la efectividad de los programas y hacerlos más accesibles y atractivos para los participantes.

3. Alineación con las Necesidades del Mercado Laboral

- La Junta Local trabajará en estrecha colaboración con los empleadores locales para garantizar que los programas ofrecidos por los proveedores elegibles estén alineados con las demandas del mercado laboral. Esto se logrará a través de la creación de comités consultivos que incluyan representantes de la industria, la realización de encuestas periódicas a empleadores, y la revisión constante de los datos de mercado laboral para identificar tendencias y necesidades emergentes.
- Los proveedores serán incentivados a desarrollar y ajustar sus programas en respuesta a estas necesidades, asegurando que los trabajadores y las personas en búsqueda de empleo reciban la formación necesaria para acceder a las oportunidades disponibles en la región.

4. Retroalimentación y Mejora Basada en Datos

- La Junta Local establecerá mecanismos para recopilar y analizar la retroalimentación tanto de los participantes de los programas como de los empleadores que contratan a graduados de estos programas. Esta retroalimentación se utilizará para identificar áreas de mejora y para ajustar los programas y servicios de manera que respondan más efectivamente a las necesidades de la comunidad.
- Además, se implementará un sistema de datos robusto para rastrear el desempeño de los programas y medir el impacto a largo plazo en la empleabilidad de los

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

participantes. Estos datos permitirán una toma de decisiones informada y una adaptación continua de los servicios.

5. Reconocimiento y Incentivos para la Excelencia

- Para fomentar el mejoramiento continuo, la Junta Local implementará un sistema de reconocimiento para aquellos proveedores que demuestren un desempeño excepcional. Esto podría incluir premios, incentivos financieros, o la posibilidad de acceder a recursos adicionales para expandir sus programas.
- Los proveedores que logren altos niveles de satisfacción entre los participantes y resultados sobresalientes en la colocación laboral serán destacados como modelos de excelencia dentro del sistema, incentivando a otros proveedores a elevar sus propios estándares de calidad. (Plan_Local, Mejoramiento continuo de los proveedores elegibles y cómo estos proveedores atenderán las necesidades de empleo de los empeladores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo., 2024, pp. 46-48)

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.

En el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, las actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados están orientadas a satisfacer las demandas del mercado laboral y apoyar a los individuos en adquirir las habilidades necesarias para obtener empleo estable. Estas actividades incluyen orientación laboral, capacitación ocupacional en sectores como tecnología y salud, educación para adultos, programas de reentrenamiento, y servicios de búsqueda de empleo. Además, se ofrecen programas de aprendizaje y subsidios para facilitar la participación en estos programas. La disponibilidad y efectividad de estos servicios son amplias gracias a la red de Centros de Gestión Única y la colaboración con instituciones locales, aunque se trabaja en mejorar el acceso en áreas remotas y en adaptar los programas a las demandas del mercado. La satisfacción de los participantes es generalmente positiva, destacándose la calidad de la capacitación y el apoyo recibido. (Plan_Local, El Tipo y la Disponibilidad de Actividades de Empleo y Adiestramiento para Adultos y Trabajadores Desplazados, 2024, pp. 31-34)

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?

En el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134 de la Ley de Oportunidades de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) se ofrecerán principalmente a través de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITAs, por sus siglas en inglés). Las ITAs son una herramienta clave que permite a los individuos elegir

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

programas de adiestramiento que se alineen con sus intereses y metas profesionales, facilitando así su inserción en el mercado laboral.

Uso de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITAs)

Las ITAs se utilizarán para financiar la participación de los individuos en programas de adiestramiento aprobados, que pueden incluir capacitación en habilidades ocupacionales, programas de reentrenamiento, y educación técnica. Estos fondos se aplicarán a una amplia variedad de programas ofrecidos por instituciones educativas, centros de capacitación, y otros proveedores aprobados, que han sido identificados como alineados con las demandas del mercado laboral local.

1. Proceso de Selección y Asignación:

- Los participantes interesados en recibir adiestramiento con fondos de ITAs serán evaluados para determinar su elegibilidad y necesidad de capacitación adicional. Una vez aprobados, se les proporcionará una ITA que podrán utilizar para inscribirse en un programa de adiestramiento que se encuentre en la lista de proveedores elegibles.
- La Junta Local proporcionará orientación y asesoramiento a los participantes para ayudarlos a seleccionar el programa que mejor se alinee con sus metas profesionales y las oportunidades de empleo en la región.

2. Flexibilidad y Elección del Participante:

- Las ITAs ofrecen flexibilidad, permitiendo a los participantes elegir entre una variedad de programas y proveedores aprobados. Esto asegura que los individuos puedan acceder a la capacitación que mejor se adapte a sus necesidades y objetivos, y que les brinde las mejores oportunidades para encontrar empleo.

Uso de Contratos para Servicios de Adiestramiento

En algunos casos, la Junta Local puede optar por utilizar contratos para servicios de adiestramiento en lugar de o en conjunto con las ITAs. Estos contratos se utilizarán en situaciones donde los programas de capacitación grupal sean más efectivos o cuando se necesiten servicios específicos que no están disponibles a través de los proveedores de ITAs.

1. Situaciones Específicas para el Uso de Contratos:

- Los contratos se utilizarán principalmente cuando se identifique una necesidad particular en el mercado laboral local que requiera capacitación especializada o cuando haya una alta demanda de capacitación en una industria específica. Estos contratos pueden ser más eficientes en términos de costos y tiempo cuando se trata de capacitar a un grupo de personas en un conjunto específico de habilidades.

2. Coordinación entre ITAs y Contratos:

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- La Junta Local coordinará el uso de ITAs y contratos para asegurar que no haya duplicación de servicios y que los recursos se utilicen de manera eficiente. En los casos en que ambos mecanismos se utilicen, se asegurará que los contratos complementen a las ITAs, proporcionando opciones adicionales para los participantes sin limitar su capacidad para elegir el programa de adiestramiento que mejor se adapte a sus necesidades.
- Además, se implementarán sistemas de monitoreo y evaluación para garantizar que tanto las ITAs como los contratos para servicios de adiestramiento cumplan con los objetivos de capacitación y resulten en una mejor empleabilidad para los participantes. (Plan_Local, Cómo se ofrecerán los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134 134 de WIOA, 2024, pp. 34-37)

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.

En el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, las actividades de inversión en la fuerza laboral para jóvenes están diseñadas para proporcionar a los jóvenes las habilidades y oportunidades necesarias para una transición exitosa hacia la vida adulta y el empleo. Estas actividades son variadas y están orientadas a atender tanto las necesidades educativas como laborales de los jóvenes, preparándolos para integrarse de manera efectiva en el mercado laboral. (Plan_Local, Tipo y la Disponibilidad de Actividades de Inversión en la fuerza laboral para jóvenes, 2024, pp. 37-40)

Descripción de las Actividades de Inversión en la Fuerza Laboral para Jóvenes

1. Programas de Capacitación y Educación:

- **Capacitación Ocupacional:** Se ofrecen programas de capacitación en habilidades específicas que son demandadas en el mercado laboral regional, como tecnología, servicios de salud, y manufactura. Estos programas están diseñados para proporcionar a los jóvenes una formación técnica sólida que les permita acceder a empleos bien remunerados.
- **Educación Básica y Secundaria:** Para aquellos jóvenes que aún no han completado su educación secundaria, se proporcionan programas de educación básica y secundaria, incluyendo preparación para el GED (equivalencia de escuela secundaria). Estos programas son esenciales para asegurar que todos los jóvenes tengan la base educativa necesaria para avanzar hacia la capacitación ocupacional o la educación superior.

2. Programas de Desarrollo de Habilidades Blandas:

- **Habilidades para la Vida:** Los programas de desarrollo de habilidades blandas se centran en áreas como la comunicación, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, y la gestión del tiempo. Estas habilidades son cruciales para el éxito en cualquier entorno laboral y ayudan a los jóvenes a prepararse para los desafíos del mundo del trabajo.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- **Preparación para el Empleo:** Se ofrecen talleres y sesiones de asesoramiento que ayudan a los jóvenes a desarrollar habilidades prácticas para la búsqueda de empleo, incluyendo la redacción de currículums, la preparación para entrevistas, y el manejo de las expectativas laborales.

3. Programas de Aprendizaje y Experiencia Laboral:

- **Aprendizaje Basado en el Trabajo:** Los programas de aprendizaje y experiencia laboral ofrecen a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia práctica en un entorno real de trabajo. Estos programas están diseñados en colaboración con empleadores locales y pueden incluir pasantías, prácticas laborales, y programas de aprendizaje dual donde los jóvenes trabajan mientras reciben formación en el aula.
- **Subsidios para el Empleo Juvenil:** Se ofrecen subsidios y apoyos económicos para facilitar la participación de los jóvenes en programas de empleo y capacitación, cubriendo costos como transporte, materiales, y matrícula.

4. Apoyo Individualizado y Mentoría:

- **Asesoramiento Personalizado:** Los jóvenes tienen acceso a consejeros laborales que trabajan con ellos para desarrollar planes de carrera personalizados, establecer metas educativas y profesionales, y superar barreras personales y sociales.
- **Programas de Mentoría:** Los programas de mentoría conectan a los jóvenes con profesionales experimentados que les proporcionan orientación, apoyo y consejos sobre cómo navegar su camino hacia el éxito laboral.

Evaluación de la Disponibilidad y Efectividad

1. Disponibilidad Geográfica y Acceso:

- Las actividades para jóvenes están ampliamente disponibles a través de los Centros de Gestión Única y otros socios locales. Sin embargo, para asegurar que todos los jóvenes, incluidos aquellos en áreas rurales o remotas, tengan acceso a estos programas, la Junta Local está expandiendo el acceso a través de plataformas en línea y colaboraciones con escuelas y organizaciones comunitarias.

2. Relevancia y Alineación con el Mercado Laboral:

- Los programas de capacitación están alineados con las demandas del mercado laboral local, lo que asegura que los jóvenes adquieran habilidades que son valoradas por los empleadores en la región. La Junta Local trabaja en estrecha colaboración con empleadores y representantes de la industria para adaptar los programas a las necesidades emergentes y asegurar que los jóvenes estén preparados para las oportunidades de empleo disponibles.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

3. Impacto en los Participantes:

- La mayoría de los jóvenes que participan en estos programas reportan mejoras significativas en sus habilidades y confianza en la búsqueda de empleo. Los programas de aprendizaje y experiencia laboral han sido particularmente efectivos en ayudar a los jóvenes a hacer la transición del entorno educativo al mercado laboral.
- Sin embargo, hay áreas para mejorar, como la necesidad de un mayor seguimiento después de la finalización de los programas para asegurar que los jóvenes no solo encuentren empleo, sino que también permanezcan empleados a largo plazo.

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 de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado coordinará las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que estas se lleven a cabo de manera efectiva en el área local, alineándolas con la respuesta rápida a nivel estatal, mediante una serie de estrategias clave que aseguran la sincronización, comunicación y colaboración entre los diferentes niveles de gobierno y las entidades involucradas. (Plan_Local, Actividades de Inversión en la fuerza Laboral y garantizar que se lleven a cabo, 2024, pp. 43-45)

1. Colaboración y Comunicación Eficaz con Entidades Estatales

- **Línea de Comunicación Directa:** La Junta Local mantendrá líneas de comunicación abiertas y directas con las entidades estatales responsables de la respuesta rápida, como el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Esta comunicación regular garantizará que la Junta Local esté al tanto de las políticas estatales, iniciativas de respuesta rápida, y los recursos disponibles.
- **Reuniones Coordinadas:** Se organizarán reuniones periódicas entre los representantes de la Junta Local y las agencias estatales para discutir y coordinar las estrategias de inversión en la fuerza laboral. Estas reuniones permitirán una alineación clara de los objetivos y una planificación conjunta que responda a las necesidades específicas del área local y las prioridades estatales.

2. Alineación de Objetivos y Estrategias

- **Planificación Conjunta:** La Junta Local trabajará junto con las agencias estatales para desarrollar planes de acción conjuntos que integren las actividades de inversión en la fuerza laboral del área local con las estrategias de respuesta rápida del estado. Esto incluirá la identificación de sectores prioritarios, la alineación de programas de capacitación, y la sincronización de recursos financieros y humanos.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- **Integración de Programas:** Se asegurarán de que los programas locales de adiestramiento y empleo estén diseñados de manera que puedan adaptarse rápidamente a las necesidades emergentes, como el cierre de empresas o despidos masivos, que son típicos en las situaciones que requieren una respuesta rápida.

3. Monitoreo y Evaluación Continua

- **Seguimiento de Resultados:** La Junta Local implementará sistemas de monitoreo que permitan evaluar en tiempo real el impacto de las actividades de inversión en la fuerza laboral. Estos sistemas recopilarán datos sobre la participación, la efectividad de los programas, y la satisfacción de los empleadores y los trabajadores. Los resultados se compartirán con las agencias estatales para asegurar que las respuestas rápidas sean informadas por datos locales precisos.
- **Ajustes Basados en Datos:** Basándose en los resultados del monitoreo, la Junta Local estará preparada para ajustar rápidamente sus estrategias y programas, asegurando que las inversiones en la fuerza laboral sean eficientes y estén alineadas con las respuestas rápidas del estado. Esto incluye la redistribución de recursos y la modificación de programas para responder a cambios inesperados en el mercado laboral local.

4. Movilización Rápida de Recursos

- **Acceso a Fondos Estatales:** La Junta Local coordinará con el estado para garantizar el acceso rápido a fondos destinados a la respuesta rápida, lo que permitirá la implementación inmediata de programas de capacitación y apoyo cuando se identifiquen necesidades urgentes, como despidos o cierres de empresas.
- **Equipos de Respuesta Rápida:** Se organizarán equipos de respuesta rápida a nivel local que estén preparados para actuar de inmediato ante situaciones críticas. Estos equipos trabajarán en conjunto con los equipos estatales para asegurar que los trabajadores afectados reciban el apoyo necesario, desde la orientación laboral hasta la reubicación en nuevos empleos.

5. Participación de Empleadores y Partes Interesadas

- **Colaboración con el Sector Privado:** La Junta Local involucrará a los empleadores locales y otros actores clave en la planificación y ejecución de las actividades de inversión en la fuerza laboral. Al trabajar directamente con el sector privado, la Junta Local podrá anticipar y responder de manera más efectiva a las necesidades emergentes, asegurando que las iniciativas locales y estatales estén alineadas.
- **Foros de Consulta:** Se realizarán foros y mesas redondas con empleadores, representantes de los trabajadores, y otros interesados para discutir y coordinar las

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

respuestas a nivel local en el contexto de las estrategias estatales de respuesta rápida. Esto garantizará que todas las partes estén informadas y alineadas en sus esfuerzos.

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)?

La Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado coordinará los programas y actividades de educación secundaria y postsecundaria con las actividades de inversión en la fuerza laboral a través de un enfoque estratégico y colaborativo. Este enfoque busca mejorar la eficacia de los servicios ofrecidos, optimizar recursos, y evitar la duplicidad de esfuerzos, asegurando que tanto los estudiantes como los trabajadores reciban un apoyo integral y alineado con las demandas del mercado laboral. (Plan Local, Programa y Actividades de Educación Secundaria y Postsecundaria, 2024, pp. 42-44)

1. Establecimiento de Alianzas Estratégicas

- **Colaboración con Instituciones Educativas:** La Junta Local fortalecerá las alianzas con escuelas secundarias, colegios comunitarios, universidades y centros de formación técnica para asegurar que los programas educativos estén alineados con las necesidades de la fuerza laboral local. Estas alianzas incluirán la creación de comités consultivos conjuntos, donde educadores, empleadores y representantes de la Junta Local se reunirán regularmente para planificar y coordinar programas y actividades.
- **Integración de la Educación y el Adiestramiento:** Se promoverá la integración de programas educativos con oportunidades de adiestramiento laboral, tales como programas de aprendizaje dual y formación basada en el trabajo. Esto permitirá que los estudiantes adquieran experiencia práctica mientras completan su educación, facilitando una transición más fluida al empleo.

2. Coordinación de Currículos y Contenidos

- **Alineación de Currículos:** La Junta Local trabajará en colaboración con las instituciones educativas para alinear los currículos de los programas secundarios y postsecundarios con las competencias y habilidades demandadas por los empleadores locales. Esto incluirá la actualización de los contenidos educativos para reflejar las tendencias del mercado laboral y las tecnologías emergentes, asegurando que los estudiantes estén mejor preparados para las oportunidades de empleo disponibles.
- **Articulación de Programas:** Se facilitará la articulación de programas entre las distintas etapas educativas, de manera que los estudiantes puedan moverse sin problemas desde la educación secundaria a la postsecundaria, y luego al empleo. Por ejemplo, los créditos obtenidos en programas técnicos durante la secundaria podrán ser

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

transferidos a programas postsecundarios, reduciendo el tiempo necesario para completar la formación y acceder al mercado laboral.

3. Optimización y Eficiencia en la Prestación de Servicios

- **Evitar la Duplicidad de Servicios:** Para evitar la duplicidad de esfuerzos, la Junta Local coordinará con las instituciones educativas y los proveedores de adiestramiento para identificar y eliminar redundancias en los servicios ofrecidos. Esto se logrará mediante la creación de un sistema centralizado de gestión de programas que permita compartir recursos y coordinar actividades entre las distintas entidades participantes.
- **Mejora Continua de los Servicios:** Se implementará un sistema de monitoreo y evaluación para revisar regularmente la efectividad de los programas educativos y de adiestramiento. La retroalimentación de estudiantes, empleadores y educadores se utilizará para ajustar y mejorar continuamente los servicios, asegurando que se mantengan alineados con las necesidades del mercado laboral y que no haya solapamiento innecesario en las ofertas educativas y de adiestramiento.

4. Desarrollo de Estrategias Conjuntas

- **Planificación Conjunta:** La Junta Local y las instituciones educativas participarán en la planificación conjunta de estrategias que integren las metas educativas con los objetivos de desarrollo de la fuerza laboral. Esto incluirá la identificación de sectores prioritarios y la creación de programas especializados que respondan a las demandas específicas de la economía regional.
- **Compartición de Recursos y Mejores Prácticas:** Para maximizar el impacto de las inversiones en la fuerza laboral, se fomentará la compartición de recursos entre las instituciones educativas y los programas de adiestramiento laboral. Esto incluirá el uso compartido de instalaciones, equipos, y personal especializado, así como el intercambio de mejores prácticas en la enseñanza y la capacitación.

5. Participación de los Empleadores en el Diseño y Evaluación de Programas

- **Involucramiento de Empleadores:** Los empleadores locales jugarán un papel activo en el diseño y la evaluación de los programas educativos y de adiestramiento. Su participación asegurará que los programas estén alineados con las necesidades del mercado laboral y que los estudiantes adquieran las habilidades necesarias para tener éxito en el empleo.
- **Programas de Pasantías y Aprendizaje:** Se promoverán programas de pasantías y aprendizaje que permitan a los estudiantes obtener experiencia práctica en sus campos de estudio mientras completan su educación. Estos programas no solo beneficiarán a los estudiantes, sino que también permitirán a los empleadores evaluar el talento emergente y contribuir a la formación de futuros empleados.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

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 Desarrollo Laboral Manatí-Dorado ha establecido planes, garantías y estrategias claras para maximizar la coordinación de los servicios de Wagner-Peyser y otros servicios proporcionados a través del sistema de prestación de servicios de gestión única. Estos esfuerzos están diseñados para mejorar la prestación de servicios, evitar la duplicidad, y asegurar que todos los participantes reciban un apoyo integral y eficiente. (Plan_Local, Planes, garantías y estrategias para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios y evitar la duplicidad de servicios. , 2024, pp. 45-47)

1. Integración y Coordinación de Servicios

- **Planificación Conjunta:** La Junta Local coordinará de manera estrecha con las agencias responsables de los servicios de Wagner-Peyser para asegurar que estos servicios estén completamente integrados en el sistema de prestación de servicios de gestión única. Esto se logrará mediante la planificación conjunta, donde se alinearán los objetivos, recursos y calendarios de los diferentes programas.
- **Interoperabilidad de Sistemas:** Se implementará la interoperabilidad entre los sistemas de información y gestión utilizados por Wagner-Peyser y los otros servicios del sistema de gestión única. Esto permitirá un intercambio fluido de información sobre los participantes, asegurando que los servicios se complementen entre sí y que los usuarios no reciban duplicación innecesaria de servicios.

2. Mejora en la Prestación de Servicios

- **Capacitación Conjunta del Personal:** Se llevarán a cabo sesiones de capacitación conjunta para el personal de Wagner-Peyser y los operadores del sistema de gestión única. Esta capacitación estará enfocada en el conocimiento de los servicios proporcionados por cada programa, así como en las mejores prácticas para la coordinación y referencia de usuarios. Al mejorar la comprensión mutua de los roles y servicios, el personal podrá orientar mejor a los participantes y ofrecer servicios más integrados.
- **Estrategias de Derivación Eficiente:** La Junta Local establecerá protocolos claros para la derivación de participantes entre los servicios de Wagner-Peyser y otros programas dentro del sistema de gestión única. Esto incluye el desarrollo de formularios y procedimientos estándar que faciliten el seguimiento de los participantes a lo largo de

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

su participación en múltiples programas, garantizando que cada servicio complemente los otros en lugar de duplicarlos.

3. Estrategias para Evitar la Duplicidad de Servicios

- **Evaluación y Monitoreo de Servicios:** Se llevará a cabo una evaluación continua de los servicios proporcionados para identificar y eliminar cualquier duplicación. El monitoreo regular de las actividades y resultados de los programas permitirá a la Junta Local ajustar rápidamente los servicios, asegurando que cada participante reciba solo los servicios necesarios y más adecuados para su situación.
- **Uso Eficiente de Recursos:** La Junta Local garantizará que los recursos se utilicen de manera eficiente al coordinar las actividades entre los servicios de Wagner-Peyser y otros programas. Esto incluye la asignación de personal y la utilización de instalaciones y tecnología de manera que se maximice el impacto de los servicios sin redundancias.

4. Garantías de Coordinación Efectiva

- **Compromiso Formal de Colaboración:** La Junta Local establecerá acuerdos formales de colaboración con las agencias responsables de los servicios de Wagner-Peyser. Estos acuerdos incluirán compromisos específicos para la coordinación de servicios, la no duplicación de esfuerzos, y la priorización de la mejora continua en la prestación de servicios.
- **Comités de Coordinación:** Se crearán comités de coordinación que incluirán representantes de Wagner-Peyser, operadores de gestión única, y otros socios clave. Estos comités se reunirán regularmente para revisar la implementación de los servicios, compartir información, y resolver cualquier problema que surja en la coordinación de los programas.

5. Evaluación y Mejora Continua

- **Recopilación de Datos y Retroalimentación:** La Junta Local recopilará datos detallados sobre la participación y los resultados de los programas de Wagner-Peyser y otros servicios dentro del sistema de gestión única. Esta información se utilizará para evaluar la efectividad de la coordinación de servicios y para identificar áreas de mejora.
- **Ajustes Basados en la Evaluación:** Basado en los datos recopilados y la retroalimentación recibida, la Junta Local hará ajustes periódicos a las estrategias de coordinación y prestación de servicios. Esto asegurará que los servicios sigan siendo relevantes, efectivos, y no redundantes.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

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?

La Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado coordinará 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 mediante un enfoque integral que busca maximizar la sinergia entre estos programas. Esta coordinación se centrará en asegurar que los participantes reciban una educación completa que integre el desarrollo de habilidades laborales con la alfabetización y la educación básica, preparando así a los individuos para tener éxito en el mercado laboral. (Plan_Local, Coordinación de Actividades de Inversión en la Fuerza Laboral del Título I, 2024, pp. 42-45)

1. Establecimiento de Alianzas Estratégicas

- **Colaboración Interinstitucional:** La Junta Local formará alianzas estratégicas con las instituciones que ofrecen programas de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II de WIOA. Estas alianzas facilitarán la planificación conjunta de actividades y la creación de programas integrados que combinen la capacitación laboral con la educación básica y la alfabetización.
- **Comités de Coordinación:** Se crearán comités de coordinación compuestos por representantes de los programas del Título I y Título II. Estos comités se reunirán regularmente para discutir estrategias, compartir recursos, y asegurar que los programas estén alineados y complementen los objetivos de ambas áreas.

2. Desarrollo de Programas Integrados

- **Programas de Educación y Capacitación Integrados:** La Junta Local promoverá la creación de programas que integren la educación de adultos y la alfabetización con la capacitación laboral. Por ejemplo, los participantes en programas de capacitación ocupacional podrán recibir simultáneamente instrucción en alfabetización o educación básica, lo que les permitirá mejorar sus habilidades fundamentales mientras adquieren competencias laborales específicas.
- **Currículos Alineados:** Los currículos de los programas de Título I y Título II se alinearán para asegurar una transición fluida entre la educación de adultos y la capacitación laboral. Esto incluirá la coordinación de horarios, contenidos y objetivos de aprendizaje para que los participantes puedan progresar sin interrupciones en su formación.

3. Coordinación de Servicios y Recursos

- **Compartición de Recursos:** Se maximizarán los recursos disponibles mediante la compartición de instalaciones, personal, y tecnología entre los programas de Título I y Título II. Esto no solo optimizará el uso de recursos, sino que también facilitará el acceso de los participantes a una gama más amplia de servicios.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- **Sistemas de Referencia Eficientes:** La Junta Local establecerá sistemas de referencia eficientes entre los programas de Título I y Título II. Los participantes que necesiten mejorar sus habilidades básicas antes de acceder a la capacitación laboral serán referidos de manera rápida y sencilla a los programas de alfabetización y educación de adultos, y viceversa.

4. Evaluación y Monitoreo Conjuntos

- **Monitoreo del Progreso del Participante:** La Junta Local implementará un sistema de monitoreo conjunto que rastree el progreso de los participantes en ambos tipos de programas. Esto asegurará que los individuos estén avanzando de manera coordinada a través de los servicios de alfabetización, educación básica, y capacitación laboral.
- **Evaluación de Impacto:** Se realizarán evaluaciones regulares para medir el impacto de los programas integrados en la empleabilidad y el éxito educativo de los participantes. La retroalimentación de estas evaluaciones se utilizará para ajustar y mejorar continuamente la coordinación entre los programas de Título I y Título II.

5. Orientación y Apoyo Personalizado

- **Asesoramiento Individualizado:** Los participantes recibirán asesoramiento personalizado para desarrollar planes de carrera que integren tanto la educación de adultos como la capacitación laboral. Los consejeros ayudarán a los participantes a identificar sus necesidades educativas y laborales, y a navegar de manera eficiente entre los servicios disponibles.
- **Servicios de Apoyo Complementario:** Se proporcionarán servicios de apoyo, como tutorías, asistencia en el manejo del tiempo, y apoyo emocional, para ayudar a los participantes a equilibrar las demandas de la educación y la capacitación laboral.

6. Divulgación y Acceso Ampliado

- **Campañas de Divulgación:** La Junta Local llevará a cabo campañas de divulgación para informar a la comunidad sobre la disponibilidad y los beneficios de los programas integrados de Título I y Título II. Estas campañas se centrarán en alcanzar a aquellos con mayores barreras para el empleo, como adultos con bajo nivel de alfabetización.
- **Acceso Equitativo:** Se trabajará para garantizar que todos los participantes, independientemente de su situación socioeconómica o nivel educativo, tengan acceso equitativo a los programas de alfabetización, educación de adultos, y capacitación laboral.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

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?

En el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, se implementará un conjunto integral de servicios, actividades y recursos específicamente diseñados para atender las necesidades de todos los participantes, incluyendo a aquellos con barreras significativas para el empleo, tal como lo define la Sección 3(24) de la Ley de Oportunidades de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA). Estos servicios están enfocados en proporcionar apoyo integral, desde la orientación inicial hasta la colocación laboral, para asegurar que cada individuo tenga la oportunidad de integrarse y prosperar en el mercado laboral. (Plan_Local, Servicios, Actividades y Recursos del Programa, 2024, pp. 34-38)

Servicios de Orientación y Asesoramiento

Desde el inicio, todos los participantes tendrán acceso a evaluaciones personalizadas para identificar sus habilidades, intereses y necesidades específicas. Este proceso es crucial para desarrollar un plan de empleo individualizado que tenga en cuenta las barreras particulares que enfrentan, ya sea falta de habilidades, experiencia laboral limitada, o desafíos educativos. A través de una orientación laboral continua, los participantes podrán explorar opciones de carrera, establecer metas realistas y recibir el apoyo necesario para avanzar hacia esas metas.

Capacitación y Desarrollo de Habilidades

Para asegurar que los participantes adquieran las habilidades necesarias para el empleo, se ofrecerán programas de capacitación ocupacional en sectores con alta demanda, como tecnología, salud y manufactura. Aquellos que necesiten mejorar sus habilidades básicas tendrán acceso a programas de educación para adultos y alfabetización, que incluyen preparación para la equivalencia de escuela secundaria (GED). Además, se proporcionarán talleres de desarrollo de habilidades blandas, esenciales para el éxito en cualquier entorno laboral, como la comunicación, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo.

Apoyo en la Búsqueda de Empleo

Los servicios de búsqueda de empleo estarán disponibles para ayudar a los participantes en cada paso del proceso, desde la redacción de currículums y la preparación para entrevistas hasta la colocación laboral. Estos servicios están diseñados para conectar a los participantes con oportunidades de empleo adecuadas, trabajando en estrecha colaboración con empleadores locales. Se proporcionarán talleres y recursos que mejoren las habilidades de búsqueda de empleo y faciliten la conexión con empleadores potenciales.

Programas de Aprendizaje y Experiencia Laboral

Se promoverán oportunidades de aprendizaje dual, donde los participantes podrán combinar la educación en el aula con la experiencia práctica en el trabajo, proporcionando una formación

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

completa que facilita la transición al empleo. También se ofrecerán pasantías y prácticas laborales, permitiendo a los participantes ganar experiencia real mientras construyen redes profesionales que pueden ser clave para su futuro empleo.

Servicios de Apoyo Adicional

Reconociendo las diversas barreras que enfrentan algunos participantes, se proporcionarán servicios de apoyo adicionales que incluyen transporte, cuidado infantil, y asistencia financiera para cubrir los costos de matrícula y otros gastos relacionados con la educación o la capacitación. Además, se ofrecerán servicios de consejería y mentoría para ayudar a los participantes a superar desafíos personales y profesionales, asegurando que reciban el apoyo necesario para mantener su progreso hacia el empleo.

Programas Específicos para Personas con Barreras

Para aquellos con barreras significativas, se implementarán programas específicos que aborden sus necesidades particulares. Esto incluye servicios especializados para personas con discapacidades, programas para jóvenes desfavorecidos que enfrentan múltiples desafíos, y apoyo intensivo para ex ofensores y personas en situación de pobreza. Estos programas están diseñados para proporcionar un enfoque intensivo y personalizado, ayudando a los participantes a superar las barreras que les impiden acceder al empleo.

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

En el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, se ofrecerá una gama completa de servicios, actividades y recursos a las empresas y empleadores para apoyar sus necesidades de contratación, desarrollo de la fuerza laboral, y crecimiento empresarial. Estos servicios están diseñados para facilitar la conexión entre los empleadores y una fuerza laboral calificada, así como para promover el desarrollo económico regional mediante la creación de empleos y la mejora de la competitividad empresarial. (Plan_Local, Servicios, Actividades y recursos del programa a empresas y empleadores, 2024, pp. 46-48)

1. Servicios de Reclutamiento y Selección

- **Asistencia en la Contratación:** La Junta Local proporcionará apoyo a las empresas en la búsqueda, selección y contratación de empleados calificados. Esto incluye la organización de ferias de empleo, la publicación de ofertas de trabajo en plataformas locales y nacionales, y la preselección de candidatos para asegurar que las empresas reciban un flujo constante de solicitantes adecuados para sus necesidades.
- **Servicios de Matchmaking Laboral:** A través de los Centros de Gestión Única, los empleadores pueden acceder a servicios de matchmaking que emparejan sus vacantes con candidatos calificados que cumplen con los requisitos específicos del puesto. Este

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

servicio facilita una contratación más eficiente y reduce el tiempo y los costos asociados con el proceso de selección.

2. Programas de Capacitación Personalizada

- **Capacitación a la Medida:** Se desarrollarán programas de capacitación personalizados que respondan a las necesidades específicas de las empresas locales. Estos programas pueden incluir desde formación en nuevas tecnologías hasta el desarrollo de habilidades blandas y técnicas que son críticas para el éxito en industrias clave en la región. La Junta Local trabajará directamente con los empleadores para diseñar estos programas y asegurarse de que están alineados con las demandas actuales del mercado.
- **Apoyo Financiero para Capacitación:** Las empresas pueden recibir apoyo financiero para la capacitación de su personal, lo que incluye subsidios y fondos que ayudan a cubrir los costos de programas de desarrollo de habilidades. Esto es particularmente útil para pequeñas y medianas empresas que buscan mejorar la capacidad de su fuerza laboral sin incurrir en grandes gastos.

3. Programas de Incentivos y Subvenciones

- **Incentivos para la Contratación:** Se ofrecerán incentivos financieros y subvenciones a las empresas que contraten a trabajadores de poblaciones con barreras para el empleo, como personas con discapacidades, ex ofensores, o personas en situación de pobreza. Estos incentivos están diseñados para animar a las empresas a diversificar su fuerza laboral y proporcionar oportunidades a quienes enfrentan mayores desafíos para encontrar empleo.
- **Programas de Aprendizaje y Pasantías Subvencionadas:** Las empresas pueden participar en programas de aprendizaje y pasantías subvencionadas, donde parte de los salarios de los aprendices o pasantes son cubiertos por los fondos del programa. Esto permite a las empresas formar nuevos talentos mientras reducen sus costos de contratación y capacitación.

4. Servicios de Consultoría y Apoyo Empresarial

- **Consultoría en Desarrollo de la Fuerza Laboral:** Se ofrecerán servicios de consultoría a las empresas para ayudarlas a identificar sus necesidades de desarrollo de la fuerza laboral, planificar la sucesión y retención de empleados, y mejorar la productividad a través de la capacitación continua. La Junta Local proporcionará expertos en diferentes áreas para trabajar directamente con los empleadores y desarrollar estrategias que fortalezcan sus operaciones.
- **Apoyo en la Implementación de Nuevas Tecnologías:** Las empresas recibirán asistencia en la adopción e implementación de nuevas tecnologías que pueden mejorar la

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

eficiencia y competitividad. Esto incluye orientación sobre las mejores prácticas en la industria y apoyo en la capacitación del personal para que pueda manejar las nuevas herramientas y sistemas.

5. Conexiones y Networking Empresarial

- **Foros y Eventos de Networking:** Se organizarán foros, talleres y eventos de networking donde los empleadores pueden conectarse entre sí, así como con instituciones educativas, gobiernos locales y otros actores clave en el desarrollo económico. Estos eventos son oportunidades para compartir mejores prácticas, identificar oportunidades de colaboración, y mantenerse informados sobre las tendencias y desafíos en el mercado laboral.
- **Alianzas Estratégicas con Instituciones Educativas:** La Junta Local facilitará la creación de alianzas entre empresas e instituciones educativas para desarrollar programas que alineen la formación académica con las necesidades del mercado laboral. Estas alianzas permiten a los empleadores influir directamente en el contenido de los programas educativos y acceder a una fuente constante de talento bien preparado.

6. Servicios de Retención y Mejora de la Fuerza Laboral

- **Asistencia en la Retención de Empleados:** Para ayudar a las empresas a retener a sus empleados, se ofrecerán servicios de asesoramiento y programas de bienestar laboral que abordan cuestiones como la satisfacción laboral, la conciliación entre la vida laboral y personal, y el desarrollo profesional continuo. Estos servicios están diseñados para reducir la rotación de personal y mejorar la lealtad de los empleados.
- **Evaluación y Desarrollo de Talento:** Las empresas podrán acceder a servicios de evaluación del talento que identifiquen las fortalezas y áreas de mejora de sus empleados. Con base en estos análisis, se ofrecerán programas de desarrollo que permiten a las empresas fortalecer las capacidades de su equipo y prepararlo para futuros desafíos.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado coordinará las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con los servicios de transportación y otros servicios de apoyo apropiados mediante un enfoque integrado y colaborativo. Este enfoque asegurará que los participantes reciban el apoyo necesario para superar las barreras logísticas y personales que puedan impedir su plena participación en los programas de capacitación y empleo. (Plan_Local, Coordinación de las actividades de inversión en la Fuerza laboral del Título I, 2024, pp. 45-48)

1. Colaboración con Proveedores de Servicios de Apoyo

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- **Alianzas Estratégicas:** La Junta Local establecerá alianzas estratégicas con proveedores de servicios de transportación, como agencias de transporte público y organizaciones comunitarias, para asegurar que los participantes tengan acceso confiable a los programas de capacitación y empleo. Estas alianzas facilitarán la planificación y ejecución de rutas de transporte que conecten de manera efectiva las áreas residenciales con los centros de capacitación y lugares de trabajo.
- **Integración de Servicios:** Se coordinarán los servicios de apoyo, como cuidado infantil, asistencia financiera, y asesoramiento, con las actividades de capacitación para que los participantes puedan concentrarse en sus metas educativas y laborales sin preocuparse por las barreras logísticas. Esta integración permitirá que los servicios de apoyo se brinden de manera oportuna y coordinada, alineándose con las necesidades de los participantes.

2. Desarrollo de Soluciones de Transporte Personalizadas

- **Vouchers y Subsidios de Transporte:** La Junta Local ofrecerá vouchers y subsidios para transporte, destinados a cubrir los costos de desplazamiento de los participantes hacia y desde los centros de capacitación, lugares de trabajo o entrevistas laborales. Estos subsidios estarán diseñados para ser flexibles y adaptarse a las necesidades individuales, asegurando que la falta de transporte no sea un obstáculo para la participación en los programas de WIOA.
- **Rutas y Horarios Flexibles:** En colaboración con los proveedores de transporte, se desarrollarán rutas y horarios que sean compatibles con los horarios de capacitación y trabajo de los participantes. Esto incluirá la consideración de horarios nocturnos o fines de semana para aquellos que participan en programas fuera de las horas tradicionales de trabajo.

3. Coordinación de Servicios de Apoyo

- **Servicios de Cuidado Infantil:** La Junta Local coordinará servicios de cuidado infantil para los participantes que tienen responsabilidades familiares. Al trabajar con proveedores locales de cuidado infantil, se asegurarán plazas accesibles y asequibles para que los padres puedan participar en la capacitación y empleo sin preocuparse por el bienestar de sus hijos.
- **Asistencia Financiera y de Emergencia:** Además de los servicios de transporte, se ofrecerán otros servicios de apoyo financiero para ayudar a cubrir los costos de matrícula, materiales, y necesidades básicas como alimentos o vivienda durante el período de capacitación. Esta asistencia está destinada a aliviar el estrés financiero de los participantes, permitiéndoles concentrarse en completar sus programas de formación y obtener empleo.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

4. Monitoreo y Evaluación de la Efectividad

- **Monitoreo Continuo:** Se implementará un sistema de monitoreo continuo para evaluar la efectividad de los servicios de apoyo proporcionados. Esto incluirá la recopilación de datos sobre el uso de los servicios de transporte, la satisfacción de los participantes, y el impacto de estos servicios en la tasa de participación y finalización de los programas de capacitación.
- **Ajustes Basados en Datos:** Con base en los datos recopilados, la Junta Local realizará ajustes a los servicios de apoyo para mejorar su eficacia y asegurar que se aborden las necesidades emergentes de los participantes. Este enfoque dinámico permitirá una adaptación rápida a los cambios en las circunstancias de los participantes y las condiciones locales.

5. Divulgación y Acceso a Servicios

- **Campañas de Divulgación:** La Junta Local llevará a cabo campañas de divulgación para informar a los participantes sobre la disponibilidad de los servicios de transporte y otros servicios de apoyo. Estas campañas se centrarán en llegar a aquellos con mayores barreras, asegurando que todos los participantes conozcan y accedan a los recursos disponibles.
- **Asesoramiento Personalizado:** Los consejeros laborales trabajarán individualmente con los participantes para identificar las necesidades específicas de apoyo y desarrollar un plan personalizado que incluya servicios de transporte y otros apoyos necesarios para garantizar el éxito en sus programas de capacitación y empleo.

5. CUMPLIMIENTO

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

En el Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, los acuerdos colaborativos están diseñados para asegurar que todos los proveedores de servicios trabajen de manera coordinada y eficiente, facilitando la integración y el acceso a un conjunto completo de servicios a través del sistema de prestación de servicios de gestión única. Estos acuerdos definen claramente las responsabilidades, los roles y los mecanismos de cooperación entre los proveedores para garantizar una experiencia fluida y efectiva para los participantes. (Plan_Local, Acuerdos Colaborativos , 2024, pp. 46-48)

1. Memorandos de Entendimiento (MOUs)

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- **Estructura y Propósito:** Los Memorandos de Entendimiento son acuerdos formales entre la Junta Local y los diversos proveedores de servicios, incluyendo aquellos que ofrecen educación, capacitación laboral, apoyo social y servicios especializados. Estos MOUs establecen cómo cada proveedor contribuirá al sistema de gestión única, definiendo claramente los servicios que proporcionarán, cómo se coordinarán con otros proveedores, y los estándares de calidad que se esperan.
- **Compromiso con la Integración:** Los MOUs subrayan el compromiso de los proveedores para integrar sus servicios dentro del sistema de gestión única. Esto incluye la interoperabilidad de sistemas de información, la participación en comités de coordinación, y la colaboración en la planificación conjunta de servicios para evitar la duplicidad y asegurar que los participantes tengan acceso a una gama completa de recursos.

2. Comités de Coordinación y Gobernanza

- **Gobernanza Colaborativa:** Se han establecido comités de coordinación compuestos por representantes de los principales proveedores de servicios, la Junta Local y otros actores clave. Estos comités son responsables de supervisar la implementación de los acuerdos colaborativos, resolver conflictos, y asegurar que todos los proveedores cumplan con los requisitos de integración.
- **Reuniones Regulares:** Los comités se reúnen de manera regular para revisar el progreso de la integración de servicios, evaluar la efectividad de las colaboraciones y ajustar las estrategias según sea necesario. Estas reuniones también proporcionan una plataforma para compartir mejores prácticas y coordinar respuestas a desafíos emergentes.

3. Sistemas de Información Integrados

- **Interoperabilidad de Sistemas:** Uno de los componentes clave de los acuerdos colaborativos es la implementación de sistemas de información integrados que permiten a todos los proveedores compartir datos de manera segura y eficiente. Esto asegura que la información de los participantes se maneje de manera coherente a lo largo del sistema, facilitando el acceso rápido y continuo a los servicios.
- **Gestión de Casos Compartida:** Los proveedores se comprometen a utilizar plataformas de gestión de casos compartidas que permitan a los consejeros laborales y otros profesionales seguir el progreso de los participantes a través de los diferentes servicios. Esto garantiza que los participantes reciban un apoyo coherente y personalizado, sin tener que repetir la misma información en múltiples puntos de contacto.

4. Protocolos de Referencia y Acceso a Servicios

- **Flujo Coordinado de Participantes:** Los acuerdos colaborativos establecen protocolos claros para la referencia de participantes entre los diferentes proveedores de servicios.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

Estos protocolos están diseñados para asegurar que los participantes puedan acceder fácilmente a los servicios que necesitan, ya sea capacitación laboral, apoyo en la búsqueda de empleo, servicios de salud mental, o asistencia social.

- **Acceso Sin Barreras:** Se ha hecho un compromiso para garantizar que todos los participantes, especialmente aquellos con barreras significativas para el empleo, puedan acceder a los servicios sin enfrentar obstáculos administrativos o de comunicación. Esto incluye la disponibilidad de servicios en varios idiomas, la accesibilidad física de las instalaciones, y la provisión de adaptaciones para personas con discapacidades.

5. Capacitación Conjunta y Desarrollo Profesional

- **Capacitación Cruzada:** Los acuerdos colaborativos incluyen planes para la capacitación conjunta del personal de los diferentes proveedores de servicios. Esta capacitación cruzada asegura que todos los proveedores comprendan la gama completa de servicios disponibles y cómo referir a los participantes de manera efectiva a los recursos adecuados.
- **Desarrollo Profesional Continuo:** Los proveedores también se comprometen a participar en oportunidades de desarrollo profesional continuo, compartiendo conocimientos y habilidades que mejoren la prestación de servicios y promuevan una mayor integración.

6. Monitoreo y Evaluación Conjunta

- **Evaluación del Progreso:** Se implementarán sistemas de monitoreo conjunto para evaluar el éxito de la integración de servicios y la efectividad de los acuerdos colaborativos. Los indicadores de desempeño se revisarán regularmente, y los resultados se utilizarán para hacer ajustes en la coordinación y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos.
- **Responsabilidad Compartida:** Todos los proveedores serán responsables de cumplir con los estándares acordados y de participar activamente en la mejora continua del sistema de gestión única. Esto incluye la rendición de cuentas en las reuniones de los comités de coordinación y la participación en auditorías y revisiones periódicas.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado está comprometida con convertirse y mantenerse como una junta de alta ejecución mediante la implementación de varias acciones estratégicas que mejoran la eficiencia, la eficacia y el impacto de sus programas y servicios. A continuación se describen las acciones clave que la junta está tomando (o tomará) para alcanzar este objetivo. (Plan_Local, Convertirse o seguir siendo una Junta de Alta Ejecución, 2024)

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

1. Establecimiento de Metas Claras y Medibles

- **Definición de Objetivos Estratégicos:** La Junta Local ha definido metas claras y alineadas con las prioridades regionales, estatales y federales. Estas metas se centran en mejorar los resultados de empleo, la satisfacción de los participantes y empleadores, y la eficiencia en la prestación de servicios.
- **Monitoreo de Desempeño:** Se ha implementado un sistema robusto de monitoreo y evaluación para seguir de cerca el progreso hacia estas metas. Este sistema permite a la junta realizar ajustes en tiempo real y asegurar que los programas estén en camino de alcanzar los objetivos establecidos.

2. Desarrollo Profesional y Capacitación Continua

- **Capacitación del Personal:** La junta se enfoca en la capacitación continua del personal para asegurar que estén equipados con las últimas habilidades y conocimientos en desarrollo laboral, manejo de casos, y tecnología. Esto incluye la participación en talleres, seminarios y programas de certificación.
- **Desarrollo de Liderazgo:** Se promueve el desarrollo de liderazgo dentro de la junta a través de programas de mentoría y oportunidades de crecimiento profesional, asegurando que el liderazgo esté preparado para guiar a la junta hacia un desempeño de alta calidad.

3. Adopción de Tecnología Avanzada

- **Implementación de Sistemas de Gestión de Información:** La junta está adoptando sistemas avanzados de gestión de información que permiten la recolección, análisis y uso de datos en tiempo real. Estos sistemas mejoran la toma de decisiones basada en datos y permiten una respuesta rápida a las necesidades cambiantes del mercado laboral.
- **Plataformas de Servicios en Línea:** Se están desarrollando y optimizando plataformas en línea que facilitan el acceso a los servicios para los participantes y empleadores, lo que aumenta la eficiencia y mejora la satisfacción del usuario.

4. Fortalecimiento de Alianzas Estratégicas

- **Colaboración con Socios Clave:** La Junta Local está fortaleciendo sus alianzas con empleadores, instituciones educativas, organizaciones comunitarias y agencias gubernamentales para crear un sistema integrado que maximice los recursos disponibles y amplíe las oportunidades para los participantes.
- **Involucramiento del Sector Privado:** Se está promoviendo una mayor participación del sector privado en la planificación y ejecución de programas, asegurando que los

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

servicios ofrecidos estén alineados con las necesidades del mercado y que los empleadores jueguen un papel activo en el desarrollo de la fuerza laboral.

5. Innovación en Programas y Servicios

- **Desarrollo de Programas Innovadores:** La junta está implementando programas innovadores que responden a las tendencias emergentes en el mercado laboral, como la capacitación en habilidades digitales, programas de aprendizaje en el trabajo, y apoyo al emprendimiento.
- **Flexibilidad y Adaptación:** Se fomenta la flexibilidad en los programas para adaptarse rápidamente a las demandas cambiantes del mercado laboral, permitiendo que los participantes adquieran las habilidades más relevantes y tengan acceso a las oportunidades de empleo emergentes.

6. Enfoque en la Satisfacción del Cliente

- **Encuestas y Retroalimentación:** La Junta Local está implementando sistemas de retroalimentación continua que recopilan opiniones de los participantes y empleadores sobre la calidad de los servicios. Esta información se utiliza para hacer ajustes y mejorar la experiencia del cliente.
- **Mejora Continua:** Se promueve una cultura de mejora continua dentro de la junta, donde se analizan regularmente los resultados y se implementan acciones correctivas para mejorar los procesos y la satisfacción de los usuarios.

7. Compromiso con la Transparencia y la Rendición de Cuentas

- **Informes Regulares:** La Junta Local mantiene una política de transparencia mediante la publicación regular de informes de desempeño que detallan los resultados alcanzados, los desafíos enfrentados y las acciones tomadas para mejorar.
- **Rendición de Cuentas:** Se han establecido mecanismos de rendición de cuentas que aseguran que todos los miembros de la junta y el personal cumplan con los estándares de alto desempeño y que se tomen medidas correctivas cuando sea necesario.

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 de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado ha establecido un proceso inclusivo y participativo para el desarrollo del Plan Local, asegurando que todas las partes interesadas, incluyendo representantes de negocios, instituciones educativas, organizaciones laborales,

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

socios del programa, agencias gubernamentales y miembros de la comunidad, tengan la oportunidad de contribuir de manera significativa. Este proceso está diseñado para fomentar la colaboración y asegurar que el plan refleje las necesidades y prioridades de todos los sectores involucrados en el desarrollo económico y laboral de la región.

1. Convocatoria y Notificación Pública

- **Anuncio de Participación:** La Junta Local inicia el proceso mediante la emisión de una convocatoria pública, anunciando el inicio del desarrollo o revisión del Plan Local. Este anuncio se difunde ampliamente a través de medios digitales, plataformas locales, redes sociales y medios tradicionales, asegurando que todas las partes interesadas sean informadas y tengan la oportunidad de participar.
- **Notificación Específica a Grupos Clave:** Además del anuncio general, la Junta Local se comunica directamente con representantes de negocios, instituciones educativas, organizaciones laborales, y agencias gubernamentales para invitarlos formalmente a participar en el proceso. Esta notificación específica asegura que los principales actores en la economía local estén involucrados desde el principio.

2. Consultas Públicas y Reuniones Participativas

- **Foros y Talleres de Consulta:** La Junta Local organiza una serie de foros y talleres participativos en los que se invita a las partes interesadas a compartir sus ideas, preocupaciones y sugerencias sobre el contenido y la dirección del Plan Local. Estas reuniones proporcionan un espacio para el diálogo abierto y la colaboración, permitiendo que se escuchen diversas perspectivas y se integren en el plan.
- **Sesiones de Trabajo Temáticas:** Para abordar áreas específicas del Plan Local, se llevan a cabo sesiones de trabajo temáticas que reúnen a expertos y representantes de sectores clave como educación, empleo, desarrollo económico y servicios sociales. Estas sesiones permiten una discusión más profunda y técnica sobre los temas que afectan directamente a esos sectores.

3. Período de Consulta Pública

- **Revisión en Línea del Plan Local:** Una vez que se ha elaborado un borrador del Plan Local, este se publica en la plataforma digital de la Junta Local, donde todas las partes interesadas pueden revisarlo. Se establece un período de consulta pública, generalmente de 30 días, durante el cual los ciudadanos y representantes de los diversos sectores pueden acceder al documento, revisarlo en detalle y enviar sus comentarios.
- **Recepción de Comentarios y Sugerencias:** Durante el período de consulta, la Junta Local habilita varios canales para recibir comentarios, incluyendo formularios en línea,

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

correos electrónicos y sesiones de audiencia pública. Estos comentarios son recopilados, analizados y considerados en la revisión final del plan.

4. Revisión y Ajustes Basados en la Retroalimentación

- **Incorporación de Comentarios:** Los comentarios y sugerencias recibidos durante el período de consulta pública son revisados cuidadosamente por la Junta Local. Las aportaciones relevantes y constructivas se incorporan al Plan Local, asegurando que el documento final refleje las necesidades y perspectivas de la comunidad.
- **Revisión Colaborativa Final:** Antes de la adopción final del plan, se realiza una revisión colaborativa con los principales actores involucrados para validar los cambios realizados y asegurar que el plan esté alineado con las expectativas y objetivos compartidos.

5. Adopción y Publicación del Plan Final

- **Aprobación del Plan:** Tras la integración de la retroalimentación y las revisiones necesarias, el Plan Local se presenta para su aprobación formal por la Junta Local. Este paso final asegura que el plan ha sido validado por todas las partes involucradas.
- **Divulgación del Plan Aprobado:** Una vez aprobado, el Plan Local se publica oficialmente y se distribuye ampliamente entre todas las partes interesadas. La Junta Local también organiza sesiones informativas para explicar el contenido del plan, las decisiones tomadas y los próximos pasos en su implementación.

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 ha implementado un protocolo integral que permite a los ciudadanos, representantes del sector empresarial, instituciones educativas, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y cualquier persona interesada, participar activamente en la revisión y mejora del Plan Local. Este protocolo está diseñado para asegurar la transparencia y la inclusión en el proceso de planificación, ofreciendo a todos los interesados la oportunidad de observar, analizar y comprender el contenido del plan, así como de presentar comentarios, sugerencias, críticas constructivas o propuestas estratégicas que puedan contribuir a su perfeccionamiento.

Para facilitar esta participación, se ha establecido un período de consulta pública de 30 días, durante el cual el Plan Local ha sido cargado en la plataforma digital de nuestra Área Local. Además, se ha publicado un anuncio público que notifica a la comunidad sobre la disponibilidad del plan y el proceso para acceder a él. Esta medida garantiza que todos los interesados tengan un acceso fácil y equitativo al documento, permitiéndoles examinarlo detenidamente y aportar sus opiniones o recomendaciones.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

Este enfoque no solo promueve la transparencia y la participación ciudadana, sino que también enriquece el proceso de planificación al incorporar diversas perspectivas y conocimientos. La Junta Local valora enormemente la retroalimentación de todos los sectores, ya que considera que la colaboración abierta y la comunicación efectiva son fundamentales para el éxito del plan y para asegurar que refleje las necesidades y expectativas de la comunidad en su conjunto. Al proporcionar este espacio de participación activa, la Junta Local se compromete a integrar las mejores ideas y prácticas en el desarrollo continuo del Plan Local, fortaleciendo así la efectividad y el impacto de sus iniciativas en el desarrollo económico y laboral del área.

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

CERTIFICACIONES

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

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

- El Área Local de Conexión Laboral Manatí – Dorado 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).

ANEJO D: Plantilla del Plan Local

- Es una buena práctica contar con una política y un proceso de manejo de riesgos, incluyendo la retención de registros y el acceso público; monitoria, 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.

PUBLIC NOTICE

PROPOSAL FOR THE INVITATION OF PROFESSIONAL SERVICES FOR THE PREPARATION AND FILING OF THE 2024-2027 LOCAL PLAN OF THE MANATI-DORADO LOCAL LABOR DEVELOPMENT AREA

The Local Workforce Development Board of the Manati-Dorado Local Workforce Development Area, invites individuals, for-profit and non-profit entities, and Community-Based Organizations to submit proposals aimed at preparing the *2024-2027 Local Workforce Development Area Local Plan Manati-Dorado*.

The Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) requires three levels of planning: State, Local, and Regional. The Local Plan will be for the period 2024-2027 (4 years). The Unified State Plan, the Public Policy Number WIOA-PP-01-2024 Guide for the Preparation of Local and Regional Plans and the Regional Plan of the Local Labor Development Area of the North-Central Region will be used as a reference to prepare it. Local planning is aimed at establishing service strategies including the formalization of cooperative agreements for the provision of services between the Local Labor Connection Areas (LCLAs) as well as the WIOA Core Partners.

The parts requested in the proposal for the Local Plan will include, but are not limited to:

- Conduct economic analysis and labor force system activities based on specific sources (existing and emerging industry sectors and occupations in demand, employment needs of employers and industries, skills, and knowledge assessments).
- Conduct labor force analysis specifically: employment and unemployment, labor marketing trends, education and skills levels and skills gaps, population description, and challenge analysis.
- Conduct analysis of workforce development, strengths, weaknesses, education, and training activities.
- Collect and analyze local labor market data (occupations in demand, growth, disuse).
- Preparation and drafting of the content of the Local Plan based on the evaluations and analyses.
- Availability to offer support service according to the needs of the project team to complement local strategic and tactical work sessions; and in the preparation and/or revision of parts of the Final Local Plan.

The specifications of the requested service are described in the Guide for the Preparation and Filing of the Local Plan 2024-2027 of the Local Labor Development Board of Manati/Dorado. Those interested can request the Guide from Mrs. Carmen Calderon Rivera or Mrs. Luz Pastoriza Cruz at (787)884-4055, extension 117 or 101, through the e-mails ccalderon@aldlmanatidorado.org or lpastoriza@aldlmaantidorado.org or can visit our facilities located in the Urbanization Cataluña, Street 1, Road #140, Km #68.1, second level of the Juan Cancel Rios Building in Barceloneta, Puerto Rico. You must provide the name of the Service Provider, the name of the contact person and telephone number.

The deadline to submit the proposal is **Thursday, May 16 2024, at 4:00 PM**, by registered mail or at our facilities in the Urbanization Cataluña, Street 1, Road #140, Km #68.1, second level of the Juan Cancel Rios Building in Barceloneta, Puerto Rico.



Jesús Cruz Rivera
President
Manati-Dorado Local Board

Approved by the Office of the Comptroller of Elections
OCE-SA-2024-05659

AVISO PÚBLICO

PROPUESTA DE INVITACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA ELABORACIÓN Y RADICACIÓN DEL PLAN LOCAL 2024-2027 DEL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MANATÍ-DORADO

La Junta Local de Desarrollo Laboral del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado, invitan a individuos, entidades con y sin fines de lucro y Organizaciones de Base Comunitaria a presentar propuestas dirigidas a preparar el *Plan Local 2024-2027 del Área Local de Desarrollo Laboral Manatí-Dorado*.

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés), requiere tres niveles de planificación: Estatal, Local y Regional. El Plan Local será para el periodo de 2024-2027 (4 años). Se utilizará como referencia para preparar el mismo el Plan Estatal Unificado, la Política Pública Número WIOA-PP-01-2024 Guía de para la Elaboración de los Planes Locales y Regionales y el Plan Regional del Área Local de Desarrollo Laboral de la Región Norte-Central. La planificación local está dirigida al establecimiento de estrategias de servicios incluyendo la formalización de acuerdos cooperativos para la prestación de servicios entre las Áreas Locales de Conexión Laboral (ALCL), así como los Socios Medulares WIOA.

Las partes solicitadas en la propuesta para el Plan Local incluirá entre otras:

- Realizar análisis económico y actividades del sistema de la fuerza laboral basado en fuentes determinadas (sectores industriales y ocupaciones en demanda existente y emergentes, necesidades de empleo de los patronos e industrias, evaluaciones de destrezas y conocimiento).
- Realizar análisis de la fuerza trabajadora en específico: empleo y desempleo, tendencias de mercadeo laboral, niveles de educación y destrezas y brechas de destrezas, descripción de la población, y análisis de retos.
- Realizar análisis de desarrollo, fortalezas, debilidades, educación y actividades de adiestramiento de la fuerza laboral.
- Recopilar y analizar datos del mercado laboral local (ocupaciones en demanda, crecimiento, desuso).
- Preparación y redacción del contenido del Plan Local basado en las evaluaciones y análisis antes mencionados.
- Disponibilidad para ofrecer servicio de apoyo según las necesidades del equipo de trabajo del proyecto para complementar las sesiones de trabajo estratégicas y tácticas locales; y en la preparación y/o revisión de partes del Plan Local Final.

Las especificaciones del servicio solicitado se encuentran descritas en la Guía para la Elaboración y Radicación del Plan Local 2024-2027 de la Junta Local de Desarrollo Laboral de Manatí/Dorado. Los interesados pueden solicitar la Guía a la Sra. Carmen Calderón Rivera o la Sra. Luz Pastoriza Cruz al (787)884-4055, extensión 117 o 101, a través de los correos electrónicos ccalderon@aldlmanatidorado.org o lpastoriza@aldlmanatidorado.org o puede visitar nuestras facilidades ubicada en la Urbanización Cataluña, Calle 1, Carr. #140, Km #68.1, segundo nivel del Edificio Juan Cancel Ríos en Barceloneta, Puerto Rico. Debe indicar el nombre del Proveedor del Servicio, nombre de la persona de contacto y número de teléfono.

La fecha límite para entregar la propuesta es *el jueves, 16 de mayo de 2024 a las 4:00 PM*, por correo certificado o en nuestras facilidades en la Urbanización Cataluña, Calle 1, Carr. #140, Km #68.1, segundo nivel del Edificio Juan Cancel Ríos en Barceloneta, Puerto Rico.



Josue Cruz Rivera
Presidente Junta Local Manatí-Dorado

Aprobado por la Oficina del Contralor Electoral
OCE-SA-2024-05659