

PLAN LOCAL

2024-2027

Conexión Laboral Área Local Surcentral

INDICE

	Página
<i>Planificación Estratégica</i>	
➤ Sección 1: Análisis Económico de la Fuerza Laboral del Área Local	1-14
➤ Sección 2: Visión y Metas	15-20
<i>Planificación Operacional</i>	
➤ Sección 3: Sistema Local de Desarrollo Laboral y Estrategias de Inversión	21-29
➤ Sección 4: Sistema de Prestación de Servicios de Desarrollo Laboral Local	29-59
<i>Cumplimiento</i>	
➤ Sección 5: Cumplimiento y Certificaciones	60-68
<i>Anejos</i>	
➤ Anejo 1: Organigrama	
➤ Anejo 2: Aviso Público	
➤ Anejo 3: Lista de Políticas Públicas	

Planificación Estratégica

- **Sección 1: Análisis Económico de la Fuerza Laboral del Área Local**
- **Sección 2: Visión y Metas**

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

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

Tabla 1: Población

Municipio	2010	2020	2023	2023 vs. 2010	2023 vs. 2020	% crec. Anual 2010-2023
Coamo	40,512	34,668	33,662	-6,850	-1,006	-1.40%
Juana Díaz	50,747	46,538	45,919	-4,828	-619	-0.80%
Salinas	31,078	25,789	24,718	-6,360	-1,071	-1.70%
Santa Isabel	23,274	20,281	19,693	-3,581	-588	-1.30%
Villalba	26,073	22,093	21,285	-4,788	-808	-1.50%
Área Local Sur Central	171,684	149,369	147,277	-26,407	-4,092	-1.30%
Puerto Rico	3,725,789	3,285,874	3,205,691	-520,098	-80,183	-1.10%

En la fuerza laboral del Área Local Sur Central, se perdieron 26,047 habitantes, el 21% de la población regional. La pérdida poblacional fluctuó entre 3,581 habitantes en Santa Isabel y 6,850 en Coamo.

La pérdida generalizada de población no es un problema idiosincrático, sino generalizado a través de toda la isla, aunque con diferencias en magnitudes. Existen varios factores que explican esta realidad demográfica.

Primero, la eliminación de la Sección 936 forzó la salida de empresas manufactureras y una transformación en el sector farmacéutico que indujo a la racionalización operacional de las empresas que se mantuvieron en la isla. Esta nueva realidad implicó menos plazas de empleo y requirió destrezas más avanzadas debido a la intensificación en el uso del capital y la transformación tecnológica de estas operaciones. La reducción en los empleos y el deterioro en las condiciones económicas contribuyó al flujo migratorio y la pérdida poblacional.

Hay que destacar, además, que desde el 2006 al 2019, la economía experimentó un período de contracción económica prolongada que redujo en un 19% el tamaño de la economía, afectando sus mercados internos y los empleos en sectores como la construcción, el comercio, y el financiero. Por lo tanto, los municipios con una base económica menos diversificada han estado más propensos a la pérdida poblacional debido a su desplazamiento a otros municipios con mejores posibilidades de empleo.

Los huracanes Irma y María crearon un disloque en la provisión de servicios básicos y en la actividad económica que incentivaron a la población más vulnerable a emigrar hacia otras jurisdicciones de los Estados Unidos. Además, un incremento superior en las defunciones que

en los nacimientos ha sido una tendencia general que ha afectado el tamaño poblacional de los municipios.

Por último, el desarrollo de proyectos residenciales en la periferia del área metropolitana durante mediados del 2000 contribuyó al desplazamiento de personas a estos municipios en la búsqueda de vivienda asequible. Vías de acceso como el corredor de la PR-30 y su conexión con el expreso PR-52 hacia el área metropolitana también contribuyeron a su atractivo, reduciendo la pérdida poblacional en estos municipios.

Tabla 2: Mediana de la edad

Municipio	2010	2022	Cambio
Coamo	34.8	46.0	11.2
Juana Díaz	34.4	43.2	8.8
Salinas	34.58	43.7	8.9
Santa Isabel	33.6	41.8	8.2
Villalba	33.4	44.3	10.9
Área Local Sur Central	34.3	43.9	9.6
Puerto Rico	36.9	44.9	8.0

La fuerza laboral del Área Local Sur Central experimentó el mayor incremento en envejecimiento comparado con el resto de la población de Puerto Rico. Coamo y Villalba lideran el resto de los municipios que integran el Área Local en cuanto al incremento en edad de la población.

Tabla 3: Mediana de edad de los trabajadores

Municipio	2010	2022	Cambio
Coamo	38.6	41.6	3.0
Juana Díaz	38.7	40.3	1.6
Salinas	38.4	39.9	1.5
Santa Isabel	38.6	39.9	1.3
Villalba	37.5	41.4	3.9
Área Local Sur Central	38.4	40.6	2.2
Puerto Rico	39.0	40.6	1.6

Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

En el caso de los trabajadores, la mediana de la edad ascendió a 40.3 años en 2022, por debajo del nivel reportado en Puerto Rico (ver Tabla 3).

El envejecimiento relativo de la población es un problema para una región económicamente vulnerable, y que en las últimas décadas ha perdido población. Un área preocupante es lo

relacionado al mercado laboral y la adecuación de las destrezas de la población para atender la demanda laboral del sector privado. Esto cobra importancia en aquellos municipios de la Región donde hay una concentración de empresas en manufactura avanzada, biotecnología y agrobiotecnología, que requieren servicios de apoyo especializados.

Además, una concentración de población envejecida con mayor longevidad requerirá el desarrollo de programas sociales para atender sus necesidades en el ámbito de la salud, viviendas, servicios sociales y cuidados extendidos, entre otros. Esto supone un reto importante de financiamiento a nivel del gobierno central y municipal en la medida en que haya menos población joven en el grupo trabajador para aportar al fisco para financiar estas necesidades.

En este contexto, es fundamental establecer puentes entre empresas, instituciones educativas y el gobierno para promover programas vocacionales, de adiestramiento y readiestramiento que alineen las destrezas de una fuerza laboral envejecida con las necesidades reales del mercado. Además, es crucial transformar la estructura económica de los municipios para fomentar una mayor actividad económica y generar empleos que retengan y atraigan a la población joven en edad productiva, lo que resultará en mayores ingresos para los fiscos municipales.

Tabla 4: Número de hogares por municipio:

Municipio	2010	2022	Cambio 2010-2022
Coamo	12,692	12,835	143
Juana Díaz	15,466	15,574	108
Salinas	10,161	9,721	-440
Santa Isabel	7,680	7,230	-450
Villalba	7,512	7,761	249
Área Local Sur Central	53,511	53,121	-390

En el número de hogares del Área Local Sur Central del 2010 al 2022, hubo una reducción de 390 hogares, siendo el municipio de Salinas y Santa Isabel los de mayor disminución.

Tabla 5: Ingresos

Municipio	Ingreso per cápita	Ingreso per cápita relativo a Región	Ingreso promedio por hogar
Coamo	\$ 12,371	0.80	\$ 36,563
Juana Díaz	\$ 11,915	0.77	\$ 35,373
Salinas	\$ 11,477	0.74	\$ 31,252
Santa Isabel	\$ 13, 541	0.87	\$ 38,353
Villalba	\$ 12, 133	0.78	\$ 36, 715
Área Local Sur Central	\$ 12, 198	0.79	\$ 35,508

En el Área Local Sur Central, el ingreso per cápita fue \$12,198. Los municipios de Coamo y Santa Isabel tienen promedios moderadamente superiores al resto del área. La evolución del ingreso promedio por hogar exhibe un patrón similar.

Tabla 6: Personas y hogares bajo el nivel de pobreza

Municipio	Personas bajo el nivel de Pobreza	Hogares bajo el nivel de pobreza
Coamo	49.9%	51.4%
Juana Díaz	44.3%	47.5%
Salinas	50.5%	49.5%
Santa Isabel	46.4%	48.2%
Villalba	42.7%	46.5%
Área Local Sur Central	46.7%	48.7%
Puerto Rico	42.2%	43.8%

El municipio con la proporción más alta de personas viviendo bajo el nivel de pobreza es Coamo, con un 51.4% y Salinas donde el 49.5% de las personas viven bajo estas condiciones. Le siguen los municipios Juana Díaz, Santa Isabel y Villalba con cerca de la mitad de las personas bajo el nivel de pobreza.

Tabla 7: Nivel de escolaridad de la población igual o mayor de 25 años:

Municipio	Población de 25 años o más	Escuela elemental o intermedia	Escuela superior sin diploma	Escuela superior con diploma	Estudios post secundarios sin diploma	Grado Asociado	Bachillerato	Maestría grado profesional o doctorado
Coamo	25,766	12.1%	5.5%	40.1%	10.1%	9.2%	17.7%	5.3%
Juana Díaz	33,053	14.7%	9.1%	28.4%	9.1%	11.9%	19.8%	7.1%
Salinas	18,149	14.0%	8.3%	40.0%	9.4%	8.1%	15.6%	4.6%
Santa Isabel	14,291	11.1%	5.8%	36.9%	10.5%	8.7%	21.0%	6.0%
Villalba	15,531	15.1%	6.0%	34.4%	11.3%	11.6%	17.7%	4.0%
Área Local Sur Central	107,060	13.6%	7.2%	35.2%	9.9%	10.1%	18.4%	5.6%
Puerto Rico	2,400,393	13.3%	7.3%	28.0%	11.9%	11.3%	20.1%	8.2%

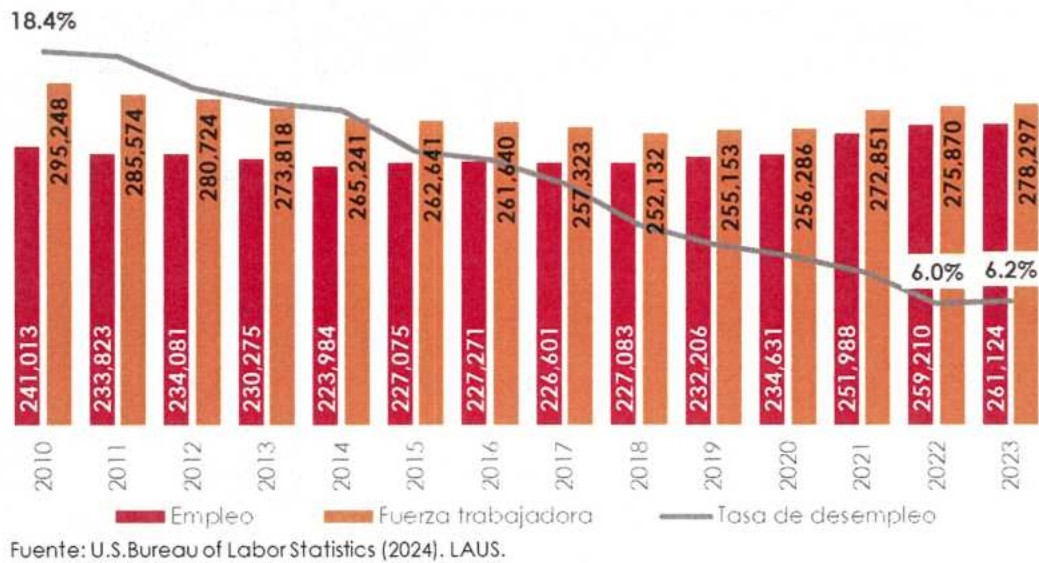
El pobre nivel de escolaridad del Área Local y de sus áreas laborales pone de manifiesto la necesidad de desarrollar estrategias educativas a nivel regional que faciliten la empleabilidad y reduzcan gradualmente el nivel de vulnerabilidad que enfrentan. Si bien la situación fiscal del gobierno central y la de los municipios que componen la región puede ser una delicada, debe auscultarse la posibilidad de establecer consorcios en donde puedan consolidarse recursos municipales que complementen los fondos estatales para el financiamiento de iniciativas educativas a nivel regional o intermunicipal.

Tabla 8: Fuerza laboral del Área Local

Municipio	Julio 2024				Julio 2023			
	Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo		Fuerza Trabajadora	Empleo	Desempleo	
							Número	Tasa
Coamo	11,295	10,297	998	8.8	11,198	10,135	1,063	9.5
Juana Díaz	16,873	15,585	1,288	7.6	16,690	15,344	1,346	8.1
Salinas	7,605	6,897	708	9.3	7,569	6,793	776	10.3
Santa Isabel	8,327	7,687	640	7.7	8,383	7,581	802	9.6
Villalba	7,707	6,995	712	9.2	7,645	6,835	810	10.6
Área Local Sur Central	51,807	47,461	4,346	8.4	51,485	46,668	4,797	9.3

La fuerza trabajadora del Área Local, en el mes de julio 2023 era de 51,485 con un 9.3% de desempleo. En el mes de julio 2024, la fuerza trabajadora aumentó 51,807, con un 8.4% de desempleo. Esto significa que hubo una reducción en el porcentaje de desempleo.

Tabla 9: Fuerza trabajadora, empleo y tasa de desempleo, 2010-2023.



La disminución en la fuerza trabajadora puede atribuirse a varios factores, incluyendo la merma en población por la dinámica demográfica, el flujo migratorio hacia los Estados Unidos, el desplazamiento de población hacia otros municipios, y la incorporación de personas al sector informal de la economía. Sin embargo, puede observarse además que el nivel de empleo ha aumentado de 241,013 en 2010 a 261,124 en 2023, reduciéndose la tasa de desempleo de 18.4% a 6.2% durante el período.

En términos del crecimiento en el período de 2014 a 2023, solo seis sectores reportaron pérdidas. En especial, los sectores de manufactura e información con reducciones de un 8.2% y un 9.4%, respectivamente. Mientras que el comercio al por mayor (3.2%) y servicios profesionales y comerciales (3.5%) mostraron los mayores crecimientos.

Este informe constituye parte de la evaluación del contexto socioeconómico de la región Sureste según constituida por las definiciones establecidas por la Administración del Derecho Laboral de Puerto Rico.

Del análisis realizado se desprenden los siguientes aspectos relevantes que podrán ser utilizados en el proceso de identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas enfrentadas por la región. Destacamos los siguientes aspectos del análisis socioeconómico:

El Área Local exhibe un envejecimiento relativo de la población al igual que el resto de Puerto Rico. Esto plantea retos importantes en materia de provisión de servicios básicos, educativos y fiscales.

Hay varios factores que han contribuido a la pérdida de población en la región:

- El cierre de algunas operaciones manufactureras y la racionalización de operaciones de otras que, aunque permanecen en la isla, registraron pérdida de empleos.
- El deterioro general de la economía entre el 2006 y 2019 redujo su tamaño en un 19%, afectando los mercados internos y el empleo.
- El flujo migratorio de la población de unos municipios a otros motivado, entre otras cosas, por razones económicas, acceso a servicios, disponibilidad de viviendas a precios asequibles (i.e., en el caso del desplazamiento poblacional).
- El disloque en la actividad económica y en la provisión de servicios ocasionado por los huracanes Irma y María en el 2017.
- El proceso de una tasa de mortalidad que supera los nacimientos y que imposibilita el reemplazo de la población.
- Cerrar la brecha de destrezas de la población mayor a 25 años es un paso importante para reducir gradualmente la vulnerabilidad económica de la población de los municipios que componen el Área Local.

La actividad de la manufactura se ha transformado a una intensiva en el uso del capital, con un alto contenido tecnológico, y requisitos de conocimiento especializado. Además, la evolución de los empleos por nivel ocupacional muestra un mayor crecimiento en empleo en ocupaciones en áreas de servicios que requieren un mayor nivel de escolaridad y habilidades específicas (i.e., “soft skills”) obtenidas a través de iniciativas educativas, de mentoría, programas de adiestramiento y readiestramiento, entrenamientos en el trabajo, entre otras. Esto tendría los siguientes beneficios:

- Permitirá reforzar conocimientos y desarrollar nuevas destrezas a una fuerza trabajadora envejecida, más longeva y que permanecerá por más tiempo en el mercado laboral.
- Ampliará las posibilidades de empleo y de salarios mejor remunerados en el caso de una población cuyas posibilidades laborales están limitadas por niveles de escolaridad bajos.
- Ayudará a la reinserción al mercado laboral de parte de la fuerza trabajadora actualmente en el sector informal, potenciando las oportunidades de movilidad social.

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.

Las necesidades de los Patronos es una combinación de las destrezas de los participantes y la preparación de los patronos.

- Los participantes muchas veces no cumplen con las necesidades que tiene el patrono.
- Exigencia de cuarto año y el uso de computadora (e-mail, manejo de una cuenta de banco o ATH).
- Necesitan participantes con certificación técnica (electricista; plomeros).
- Patronos no quieren aceptar personas con antecedentes penales.
- Participantes comprometidos y calificados.
- Patronos buscan incentivos.
- Cursos de Servicio al Cliente.
- Uso básico de Office, Microsoft Windows, E-mails.
- Divulgación de las plazas.
- Necesitan mayor conocimiento u orientación en la ley laboral, leyes de discrimen, Rehabilitación Vocacional, Acoso Laboral.

Habilidades Técnicas y Blandas: Los patronos requieren que los participantes cuenten con certificaciones técnicas y habilidades blandas (interacción con el público, manejo de dinero). También se menciona la necesidad de que tengan experiencia.

Flexibilidad y Compromiso: Se mencionó la necesidad de que los participantes sean más flexibles y comprometidos con los horarios y requisitos de los empleadores. Disponibilidad de los candidatos para ciertos días y horas.

Tabla 10: Empleo por grupo ocupacional en Puerto Rico, 2010 & 2023

Código SOCS	Título Grupo Ocupacional SOCS	2010	2023	Cambio	Crec. Anual Compuesto
45-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura	1,340	2,130	790	3.60%
15-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	9,360	12,910	3,550	2.50%
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	6,590	8,780	2,190	2.20%
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	41,980	54,590	12,610	2.00%
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	55,050	67,720	12,670	1.60%
31-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado de la Salud	13,890	17,190	3,210	1.60%
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	45,600	55,370	9,770	1.50%
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	66,730	76,270	9,540	1.00%
23-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Derecho	4,640	5,300	660	1.00%
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	12,150	13,670	1,520	0.90%
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	31,120	34,250	3,130	0.70%
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	36,110	39,130	3,020	0.60%
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas	101,910	106,400	4,490	0.30%
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	7,160	7,390	230	0.20%
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	44,760	45,730	970	0.20%
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción	68,700	63,830	-4,870	-0.60%
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	39,500	35,440	-4,060	-0.80%
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	62,320	53,490	-8,830	-1.20%
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	18,730	16,060	-2,670	-1.20%
43-0000	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	178,450	145,820	-31,630	-1.50%
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	11,840	8,350	-3,490	-2.70%
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	ND	57,420		
00-0000	Todas las ocupaciones	950,570	928,240	-22,330	-0.20%

Tenemos que enfocarnos y planificar las ocupaciones en demanda de nuestra Área Local para satisfacer las necesidades de nuestros patronos.

Recomendaciones para Facilitar el Proceso al Patrono:

- Reuniones Periódicas: Reuniones periódicas con administradores y/o dueños de negocios para conocer sus necesidades.
- Colaboración entre Socios: Combinar esfuerzos entre socios para suplir las necesidades (de manera complementaria).
- Mejor Integración y Comunicación: Mejor integración en los servicios. Mejor comunicación al patrono. Apoyo en la búsqueda de empleados.
- Campañas Visuales y Reconocimiento: Campañas más visuales, reconocimiento de servicios, posicionamiento - esfuerzo compartido. Servicio "on-site".
- Simplificar los Procesos: Simplificación de los procesos administrativos y de contratación, así como la reducción de la documentación requerida, es una recomendación compartida para facilitar la participación y el compromiso tanto de los patronos como de los participantes.

Apoyar y expandir los sectores con claras tendencias de crecimiento en empleo, especialmente en el contexto de recuperación post-desastre. Este enfoque incluirá iniciativas específicas para promover la capacitación y certificación de trabajadores en habilidades vinculadas con los sectores de mayor demanda.

Resumir informes para investigar y determinar acciones recomendadas relevantes para los líderes y partes interesadas del sistema de desarrollo laboral local; como estrategias para mejorar la capacidad de los empleadores para atraer, contratar y retener trabajadores locales en empleos remunerados, o evaluaciones de las mejores prácticas “best practices” para abordar las diversas barreras para el empleo.

La Junta Local está realizando actividades de orientación y capacitación a los empleadores del Área Local para auscultar y resolver sus necesidades.

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?

La Junta Local de Conexión Laboral Sur Central tiene un enfoque claro hacia la identificación y superación de las brechas de destrezas en el mercado laboral a través de la colaboración con empleadores y la apropiación de insumos directos sobre sus necesidades. Aquí se presenta un análisis de la situación, los retos que enfrenta la Junta Local y las estrategias que desarrollará para abordar estos desafíos.

Análisis de la Situación Actual

1. Insumos de los Empleadores:

Descripción: La Junta Local ha estado activa en la divulgación y la celebración de reuniones con empleadores y representantes de la industria, lo que ha permitido recopilar opiniones sobre la brecha de destrezas y las expectativas de los patronos respecto a la fuerza laboral.

Resultado: La información proporcionada es fundamental para entender la alineación necesaria entre las destrezas de los trabajadores y las demandas del mercado, así como las áreas donde se pueden implementar mejoras en la capacitación.

2. Desafíos en la Revitalización de la Confianza:

Descripción: Existe una percepción de desconfianza hacia el sistema local por parte de potenciales patronos que han utilizado (o intentado utilizar) los servicios de la Junta Local. Esta desconfianza complica la alineación entre las destrezas disponibles en la comunidad y las exigencias de los empleadores.

Impacto: La falta de confianza puede resultar en una menor participación de los empleadores, limitando las oportunidades para que los trabajadores accedan a formación que esté verdaderamente alineada con los requerimientos del mercado.

Estrategias para Abordar los Retos

1. Fortalecimiento de Relaciones con Empleadores:

Descripción: Continuar realizando acercamientos a los patronos, organizando reuniones regulares para dialogar sobre sus necesidades y expectativas. Esto puede incluir:

- Encuentros cara a cara.
- Reuniones a través de foros sectoriales.
- Encuestas de satisfacción y necesidades.

Objetivo: Reestablecer la confianza en el sistema local, mostrando nuestra disponibilidad para adaptar los programas y servicios a las necesidades del mercado.

2. Desarrollo de Planes de Trabajo Dirigidos a Nichos Sectoriales:

Descripción: Identificar sectores específicos que necesitan atención y colaboración, como tecnología, salud, manufactura, y otros. Enfocarse en desarrollar planes de trabajo específicos que incluyan:

- Capacitación especializada adaptada a las necesidades del sector.
- Programas de “*apprenticeship*” o pasantías que conecten a los participantes directamente con empleadores en estas industrias.

Objetivo: Asegurar que los programas de educación y adiestramiento estén directamente relacionados con habilidades demandadas, lo que aumentará la empleabilidad de los participantes y la satisfacción de los empleadores.

3. Monitoreo de Resultados y Evaluación Continua:

Descripción: Implementar mecanismos para evaluar la efectividad de las estrategias adoptadas en colaboración con los patronos, así como la pertinencia de los programas de capacitación ofrecidos.

Objetivo: Ajustar constantemente los planes y programas basándose en resultados reales y retroalimentación de los empleadores y los participantes.

4. Promoción de Éxitos:

Descripción: Compartir historias de éxito donde la colaboración con la Junta Local ha resultado en una reducción de la brecha de destrezas y ha beneficiado tanto a los trabajadores como a los empleadores. Utilizar canales de comunicación para difundir esos logros.

Objetivo: Reforzar la confianza en el sistema local y motivar a más empleadores a involucrarse, mostrando que los esfuerzos conjuntos pueden conducir a resultados positivos.

5. Capacitaciones Integradas:

Descripción: Desarrollar capacitaciones que no solo aborden las habilidades técnicas, sino que también integren habilidades blandas y de trabajo en equipo, que son cruciales en cualquier entorno laboral.

Objetivo: Proveer un conjunto completo de habilidades que aumenten la adaptabilidad y competitividad de los trabajadores, acortando así la brecha entre la capacitación y las necesidades de los empleadores.

La Junta Local de Conexión Laboral Sur Central está reconociendo y abordando de manera proactiva los desafíos que enfrenta respecto a la alineación de las destrezas y las necesidades del mercado laboral. A través de estrategias centradas en el fortalecimiento de la confianza, la colaboración con empleadores, y el diseño de programas dirigidos a nichos sectoriales específicos, la Junta se posiciona para proporcionar formación relevante y efectiva que beneficie tanto a los trabajadores como a las industrias locales. Estos esfuerzos no solo mejorarán las oportunidades de empleo, sino que también establecerán un sistema de colaboración más robusto y confiable.

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

Nivel de escolaridad de la población igual o mayor de 25 años

El número de personas de 25 años o más en la región Sureste con diploma de escuela superior o un nivel educativo menor disminuyó de 58.9% en el 2010 a 49.5% en el 2022. Aquellas personas que ostentaban un bachillerato o grado académico superior incrementaron de 20.3% a 27.0% durante el período.

Escolaridad de la población igual o mayor de 25 años en la Región Sureste, 2022



Fuente: U.S. Census Bureau (2024). Estimados de 5 años de ACS.

El pobre nivel de escolaridad de la Región y de sus áreas laborales pone de manifiesto la necesidad de accionar estrategias educativas a nivel regional que faciliten la empleabilidad y reduzcan gradualmente el nivel de vulnerabilidad que enfrentan. Si bien la situación fiscal del gobierno central y la de los municipios que componen la región puede ser una delicada, debe auscultarse la posibilidad de establecer consorcios en donde puedan consolidarse recursos municipales que complementen los fondos estatales para el financiamiento de iniciativas educativas a nivel regional o intermunicipal.

La Junta Local estará realizando actividades de orientación y capacitación a las instituciones educativas de todo Puerto Rico para atraer nuevos adiestramientos y actividades educativas para fortalecer la condición educativa de los participantes.

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

Situación laboral:

Los datos del BLS indican que en el 2023 la fuerza trabajadora de la región Sureste era de 278,297 personas, reflejando una disminución con relación a las 295,248 registradas en el 2010.

La disminución en la fuerza trabajadora puede atribuirse a varios factores, incluyendo la merma en población por la dinámica demográfica, el flujo migratorio hacia los Estados Unidos, el desplazamiento de población hacia otros municipios, y la incorporación de personas al sector informal de la economía. Sin embargo, puede observarse además que el nivel de empleo ha aumentado de 241,013 en 2010 a 261,124 en 2023, reduciéndose la tasa de desempleo de 18.4% a 6.2% durante el período.

Según los datos de composición industrial del BLS, los sectores industriales que generaron más empleos en la región Sureste en 2023 fueron: comercio al detal con 21,978 empleos; servicios de salud y asistencia social con 17,595; administración pública con 15,748; y servicios educativos con 13,430. Por otro lado, los sectores con menos empleos reportados en 2023 fueron los sectores en: información con 736, gerencia de compañías y empresas con 619 y arte, entretenimiento y recreación con 420.

En términos del crecimiento en el período de 2014 a 2023, solo seis sectores reportaron pérdidas. En especial, los sectores de manufactura e información con reducciones de un 8.2% y un 9.4%, respectivamente. Mientras que comercio al por mayor (3.2%) y servicios profesionales y comerciales (3.5%) mostraron los mayores crecimientos.

La actividad económica de las áreas laborales está concentrada en tres sectores primordiales: AMSI (28% manufactura, 22% comercio al por mayor y 28% en comercio al detal), Sureste

(71% en manufactura y 18% en comercio al detal) y Sur Central (31% en manufactura y 43% en comercio al detal).

Tabla 11: Ventas por sector industrial en las áreas locales

NAICS	Ventas por sector industrial – 2012(\$000's)	Sur Central
23	Construcción	\$1,070
31	Manufactura	\$334,452
42	Comercio al por Mayor	\$9,959
44	Comercio al Detal	\$464,920
48	Transportación y Almacenamiento	\$1,012
51	Información	
52	Finanzas y Seguros	\$69,259
53	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	\$29,244
54	Servicios Profesionales y Técnicos	\$38,941
55	Gerencia de Compañías y Empresas	
56	Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos	\$10,384
61	Servicios Educativos	
62	Servicios de Salud y Asistencia Social	\$57,372
71	Arte, Entretenimiento y Recreación	
72	Alojamiento y Servicios de Alimentos	\$55,678
81	Otros Servicios Excepto Administración Pública	\$5,260
	Subtotal	\$1,077,551

Fuente: U.S BLS (2024). OES. La suma de los sectores es menor que el total por los datos no divulgables. El subtotal es la suma de los sectores para los cuales la información está disponible. Ya que el Censo Económico de 2012 no publicó los totales por municipio.

En la Región Sureste el Área Local Sur Central tiene ventas por sector industrial de \$1,077,551 siendo la de menor ventas entre las Áreas Locales de AMSI y Sureste.

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?

Metas para el desarrollo de la fuerza laboral:

- Construir y fomentar una imagen en sintonía que promueva el acceso a la participación de los clientes y el sector privado, esto con el propósito de educar a los ciudadanos sobre los servicios y oportunidades de desarrollo de carreras disponibles en el Área Local.
- Utilizar la tecnología para la optimización en la búsqueda de la conexión con los buscadores de empleos y patronos con el sistema de desarrollo de talento del Área Local.
- Uso de plataformas digitales en los medios sociales para fomentar la búsqueda de empleo, talleres virtuales, acceso a servicios y conocimiento general de los componentes de nuestro sistema en el desarrollo de la fuerza laboral.
- A través del American Job Center y sus socios, se establecerán enlaces para servir a los patronos en la promoción, servicios y destrezas necesarias para incrementar el desarrollo de sus negocios.

Metas de desarrollo del mercado laboral:

- Identificar las necesidades del mercado laboral para el desarrollo e implementación de estrategias y actividades que satisfagan las necesidades identificadas.
- Integrar la fuente primaria de datos para delinear los servicios específicos para atender las necesidades de desarrollo de cada participante.
- Incentivar el interés en el desarrollo empresarial, identificando candidatos potenciales para orientarlos y prepararlos en la creación de su propio negocio.

Metas para la integración del sector privado y académico:

- Creación de alianzas colaborativas entre los patronos, instituciones educativas y el CGU/AJC, que satisfagan las necesidades del mercado laboral del participante y de los patronos, desarrollando actividades conjuntas que atiendan las necesidades de una fuerza laboral profesional.
- Realizar acuerdos para establecer servicios que complementen las necesidades de los clientes de forma integral, para su desarrollo holístico.

Metas para el uso de la información del mercado (LMI) y la fuerza laboral estatal:

- Actualizar la información del mercado y la fuerza laboral dentro del Área Local, para producir datos confiables de alta calidad, oportunos e integrados, que conduzcan a la toma

de decisiones de política pública, desarrollo de estrategias y actividades para servicios a patronos y buscadores de empleo.

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?

Metas de alineación con los socios obligados y ocupacionales del CGU/AJC:

- Desarrollar e integrar un sistema de data que permita la disponibilidad y compartir la información entre los socios de las agencias, para mayor eficiencia en los servicios para patronos y buscadores de empleo.
- Promover adiestramientos dirigidos a las credenciales o certificaciones reconocidas en la industria.
- Coordinar estrategias de mercadeo para que la comunidad pueda conocer acerca de los servicios de los programas.

Metas para garantizar la accesibilidad de servicios en el sistema de los CGU/AJC:

- Establecer procesos actualizados de acceso a los servicios, para garantizar la participación equitativa y de calidad a nuestros clientes.
- Uso de la tecnología mediante plataformas virtuales para procesos en la adquisición de servicios.
- Garantizar el acceso a personas con impedimentos y veteranos, con especial atención a los servicios que atiendan las necesidades particulares de esta población.

Metas de mejoramiento de las instalaciones físicas y sistemas de los CGU/AJC:

- Garantizar la eliminación de barreras arquitectónicas, en cumplimiento con la Ley ADA.
- Divulgación y promoción de las oportunidades disponibles a base de las actividades a desarrollarse por programa. Lograr incorporar el mayor número de socios en el CGU/AJC.
- Mantener el sistema de los CGU/AJC accesibles física y programáticamente para los buscadores de empleo y los patronos, para satisfacer sus necesidades de educación ocupacional y de empleo.

Metas para el mejoramiento de los recursos humanos que brindan servicios en los CGU:

- Establecer un programa de mejoramiento continuo para todo el recurso humano de manera holística, dirigida a la calidad en servicio y mejoramiento del sistema.
- Capacitar y actualizar el conocimiento de los recursos tecnológicos para mejorar la prestación de servicios.

Metas de implantación y uso de tecnología de información de los CGU/AJC:

- Implementación de nuevas plataformas virtuales para servicios y comunicaciones a distancia que garanticen la accesibilidad a los servicios.
- Reformular la estructura tecnológica de la información, atemperándola a los nuevos requisitos programáticos.
- Promover entre los proveedores de servicios y patronos el uso de tecnología para el ofrecimiento de educación y trabajo a distancia.

Metas para facilitar el flujo de información y mejorar los procesos de los CGU:

- Actualizar las estrategias de promoción y divulgación, introduciendo las redes sociales como medio de difusión de los programas y servicios disponibles.

Metas monitoria y vigilancia de los CGU:

- Establecer un Plan de Trabajo para incrementar el control de cumplimiento con las normas, procedimientos y prácticas requeridas por la Ley WIOA, así como las agencias estatales que vigilen por la implementación de una base de sana administración.

Metas para la preparación de una fuerza de trabajo educada y calificada, incluyendo la preparación de jóvenes y personas con carreras de empleo y otras poblaciones de prioridad:

- Desarrollar estrategias y alternativas de orientación, actividades y servicios que permitan a nuestros jóvenes adquirir destrezas en las ocupaciones en demanda en industrias en crecimiento.
- Promocionar el uso de programas educativos online, que permitan incrementar las destrezas ocupacionales de solicitantes limitados a programas presenciales.
- Implementar acceso a servicios para la adquisición de credenciales profesionales para mejorar las oportunidades de empleo y salarios dentro de los grupos de prioridad.

- Adoptar medidas que ofrezcan prioridad de servicios bajo los programas de Título I, dirigidos a veteranos, beneficiarios de asistencia pública, bajos ingresos y deficiencias en destrezas básicas.

Metas para lograr la mano de obra calificada que necesitan los patronos:

- Identificar las necesidades de empleadores y patronos.
- Preparar a la fuerza trabajadora dirigidas a suplir las necesidades de dichos patronos, mejorando sus destrezas ocupacionales y de empleo.
- Fomentar la adquisición de credenciales que se utilicen para mejores oportunidades y promociones de empleo.
- La eliminación de barreras de empleo de los clientes para que puedan competir exitosamente en el mercado de empleo a través de las actividades disponibles de los programas y servicios.

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?

Nuestras metas del Plan Local esta alineadas con las metas del Plan Estatal:

Meta Estatal A: Desarrollar el talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local.

Meta Local A: Establecer un programa de mejoramiento continuo para todo el recurso humano de manera holística, dirigida a la calidad en servicio y mejoramiento del sistema. Identificar las necesidades de empleadores y patronos. Preparar a la fuerza trabajadora dirigidas a suplir las necesidades de dichos patronos, mejorando sus destrezas ocupacionales y de empleo. Fomentar la adquisición de credenciales que se utilicen para mejores oportunidades y promociones de empleo y la eliminación de barreras de empleo de los clientes para que puedan competir exitosamente en el mercado de empleo a través de las actividades disponibles de los programas y servicios.

Meta Estatal B: Modernizar los sistemas de gestión de información e integrar tecnologías emergentes en un mercado globalizado en constante cambio.

Meta Local B: Desarrollar e integrar un sistema de data que permita la disponibilidad y compartir la información entre los socios de las agencias, para mayor eficiencia en los servicios para patronos y buscadores de empleo. El uso de la tecnología mediante plataformas virtuales para procesos en la adquisición de servicios.

Meta Estatal C: Fomentar el desarrollo y expansión de aprendizaje y adiestramientos robustos en todo Puerto Rico.

Meta Local C: Desarrollar estrategias y alternativas de orientación, actividades y servicios que permitan a nuestros jóvenes adquirir destrezas en las ocupaciones en demanda en industrias en crecimiento. Promocionar el uso de programas educativos online, que permitan incrementar las destrezas ocupacionales de solicitantes limitados a programas presenciales. Implementar acceso a servicios para la adquisición de credenciales profesionales para mejorar las oportunidades de empleo y salarios dentro de los grupos de prioridad.

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

METAS NEGOCIADAS DE EJECUCION CONEXIÓN LABORAL SUR CENTRAL

AÑO PROGRAMA 2022 Y 2023

Medidas de Ejecucion	Metas 2022	Metas 2023
Programa de Adulto		
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	53.50%	54.00%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	49.00%	51.00%
Mediana de Ganancias	\$ 2,250	\$ 2,340
Tasa de Logros en Credencial	42.00%	42.50%
Ganancias Medibles en Destrezas	72.00%	72.45%
Programa de Desplazados		
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	52.50%	53.00%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	52.00%	54.00%
Mediana de Ganancias	\$ 2,340	\$ 2,430
Tasa de Logros en Credencial	51.00%	51.50%
Ganancias Medibles en Destrezas	52.50%	52.65%
Programa de Jovenes		
Tasa de Empleo en el Segundo Trimestre	50.00%	50.50%
Tasa de Empleo en el Cuarto Trimestre	50.00%	50.50%
Mediana de Ganancias	\$ 1,620	\$ 1,710
Tasa de Logros en Credencial	20.00%	20.50%
Ganancias Medibles en Destrezas	28.90%	30.70%

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

La Ejecución de Conexión Laboral Área Local Sur Central supero las metas negociadas de los años programa 2022 y 2023. La Junta Local está comprometida con el cumplimiento de las medidas de ejecución realizando reuniones con el personal de Título I para discutir el progreso de la ejecución por programa.

En el Centro de Gestión Única se identifica a nuestros clientes para referirlos a los socios de acuerdo con sus necesidades y barreras para ofrecerles servicios más adecuados para que cumplan sus metas y Objetivos.

El personal de Título I realiza una evaluación exhaustiva de las necesidades y barreras de los participantes para nombrarlos en actividades relacionadas a sus metas y objetivos. El personal realiza un seguimiento tanto al participante como al patrono o proveedor durante la actividad para velar el progreso del participante y que logre su meta en la actividad. Los manejadores de casos intervienen con la estrategia de servicios continuamente para discutir las metas y objetivos con el participante.

Se realiza un seguimiento constante con el participante luego de su salida del programa por lo menos de un año para velar el progreso por trimestre y que cumplan con las medidas de ejecución.

VER ANEJO E para más detalles

Planificación Operacional

- **Sección 3: Sistema Local de Desarrollo Laboral y Estrategias de Inversión**
- **Sección 4: Sistema de Prestación de Servicios de Desarrollo Laboral Local**

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

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

Descripción del Sistema de la Fuerza Trabajadora y la Junta Local:

1. Organización

La Junta Local Sur Central está compuesta por los municipios de Salinas, Santa Isabel, Coamo, Juana Díaz y Villalba, quienes estarán a cargo de administrar los fondos Título I-B de la Ley WIOA. La Junta de Alcaldes delega estos fondos a la Junta Local Sur Central, la cual fue creada por la Ley de Municipios Autónomos, ahora Ley 107-2020 Código Municipal de Puerto Rico.

La política pública de la Junta Local estará enmarcada en los roles que le han sido conferidos por la Ley WIOA. Esto es:

- Desarrollar las Especificaciones de Trabajo de cada año.
- Mantener y/o participar significativamente en el proceso de selección del Operador del CGU.
- Seleccionar los proveedores de servicios, tanto de adultos como de jóvenes.
- Desarrollar y someter el presupuesto para llevar a cabo las actividades bajo el Título I de WIOA.
- Promover el mejoramiento en la estructura y prestación de servicios (*ver Anejo 1*).

2. Definición de Roles en el ALDL

a. Oficina del Director Ejecutivo

El Director Ejecutivo planifica y autoriza las actividades relacionadas con los programas y servicios que se desarrollan en el CGU American Job Center. Verifica, coordina y autoriza todas las actividades e información de la página web de la organización (www.amdepr.org).

Las oficinas adscritas a la Oficina del Director Ejecutivo son las siguientes:

- **Comunicación y Divulgación** – realizar la coordinación de promoción y divulgación de programas, actividades y servicios del CGU.

- **Oficial de Igualdad de Oportunidades en el Empleo** – garantizar la no discriminación de ningún individuo en la prestación de servicios, cualquier organización o programa, por razones de raza, color, sexo, género, religión, origen nacional, edad, impedimento físico o mental, creencia o afiliación política. Proteger los derechos en igualdad de condiciones y no discriminación, tanto a solicitantes y participantes, como empleados (Ver Anejo 5 – Procedimiento Igualdad Oportunidad de Empleo).
- **Coordinador de la Junta Local** – coordinar las reuniones y actividades de los diferentes comités adscritos a la Junta Local y otros relacionados.
- **Monitor** – realizar procesos de monitoria a las actividades y servicios ofrecidos por el CGU, así como por los proveedores de servicios Título I-B de los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados.
- **Oficina de Finanzas** – es responsable de velar que los procesos se lleven a cabo conforme a la Ley WIOA y a las reglamentaciones aplicables en el ámbito federal y estatal; oficina compuesta por Contratación, Pre-intervención, Compras, Pagaduría y Propiedad.
- **Oficina de Recursos Humanos** – es responsable de vigilar todos los procesos relacionados al principio de mérito; esto es: clasificación de puestos, reclutamiento y selección, ascenso, traslados y descensos, adiestramientos, retención. Además, es responsable de la asistencia y preparación de nómina de funcionarios bajo los programas de WIOA, área de mantenimiento, suministros y almacén, itinerario de viajes y área de cumplimiento de ética gubernamental.
- **Oficina Programática** – es responsable de ofrecer los servicios a patronos y participantes relacionados a los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados; se realizan los procesos relacionados a las actividades de las propuestas de servicios para los programas en referencia y otros servicios que conllevan la implementación de estos.

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?

Conexión Laboral Sur Central cuenta con los siguientes socios:

- Servicio de Empleo (WP)
- Título I (Adulto, Desplazado y Jóvenes)
- Educación de Adultos
- Administración de Rehabilitación Vocacional
- Pathstone
- ADSEF – Programa Cuna de Talentos y Programa TANF

- One Stop Career Center of Puerto Rico
- INSEC
- Ticket to Work
- Hogar Nueva Mujer
- Departamento de la Vivienda

En el Centro de Gestión Única el Operador tiene a cargo la coordinación y alineación de los servicios de cada socio en el sistema de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes. El Operador realiza reuniones y adiestramientos con el personal del CGU y los Socios sobre los servicios disponibles para poder brindar un servicio de calidad de acuerdo con las necesidades del cliente.

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

- **Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.**
 - La Junta Local vela que el Operador del CGU cumpla con sus responsabilidades estipuladas en la Propuesta aprobada por la Junta Local.
 - En el Centro de Gestión Única se identifican los clientes por prioridad de servicio para cumplir con la Política Publica WIOA-PP-02-2023.
 - Cumplir con los acuerdos con los socios del sistema para que todos los clientes tengan acceso a los servicios.
 - Alinear los servicios de los socios para brindarles a los clientes un servicio de calidad y de acuerdo con sus necesidades.
 - Realizar reuniones y adiestramientos recurrentes sobre los servicios disponibles de cada socio al personal del CGU y de los programas.
 - Realizar una evaluación del CGU de las necesidades del cliente para poder referir a los clientes de forma efectiva a los socios y brindarle un servicio adecuado.
- **Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el co-registro o participación concurrente entre los programas medulares, según corresponda.**

El Operador del CGU tiene que cumplir con la política pública WIOA-PP-03-2024 para coordinar de forma efectiva los servicios de los socios de acuerdo con las necesidades del cliente. De forma continua se mantiene la participación concurrente de todos los socios del sistema. El Operador va a hacer el responsable de la coordinación de los servicios de los socios y que se cumpla las metas trazadas con el cliente.

El Programa de Jóvenes se mantiene a la vanguardia con la colaboración del área de manejo de casos y la oficina de programación. De esta forma se logra que cada joven durante su

trayecto profesional pueda cumplir con los elementos necesarios y requeridos, logrando sus metas y objetivos planificados.

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

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

Trabajar con la información del mercado laboral apoyando a los patronos mediante un aumento en la divulgación de los servicios que ofrecen los programas bajo WJOA.

La Junta Local participará activamente en Asociaciones que agrupan patronos, para promover las actividades y servicios que se ofrecen a estos, así como conocer sus necesidades en relación con las ocupaciones en demanda y las destrezas requeridas. Realizar reuniones y actividades del Comité de Patronos junto al Servicio de Empleo, para conocer de primera mano las necesidades apremiantes de los empresarios, comerciantes y entidades en relación con sus inquietudes, iniciativas y proyecciones relacionadas con sus metas.

Trabajar con las ocupaciones que estén en demanda y desarrollar las destrezas requeridas a sus empleados.

Realizar servicios directos a patronos que ayuden de forma inmediata a sus necesidades. Además, realizar adiestramientos de temas relacionados al mercado laboral, incluyendo ayudas disponibles, temas laborales y cumplimiento con las leyes estatales y federales.

Realizar visitas continuas a los patronos para presentarles los servicios de nuestros programas de forma efectiva y de acuerdo con sus necesidades para cumplir con sus metas y aspiraciones. Realizar visitas y seguimiento constante de tal forma que los patronos se sientan verdaderamente apoyados y respaldados.

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

Para agilizar y maximizar los servicios que se ofrecen a los patronos, específicamente a través de los socios requeridos y opcionales, se establecen varios procesos. Estos son:

1. Se coordinará el establecimiento de Acuerdos o MOU's para delimitar las responsabilidades, servicios a prestar, costos a asumir, funciones, procesos o información particular de los socios para asegurarnos que exista una red de servicios tecnológicos, el personal y el servicio básico que sea necesario para ayudar a las empresas y la industria.

2. Se fomentará la integración, como los miembros de la Junta Local, para que puedan intervenir en la formulación de políticas públicas favorecidas al mejoramiento de la coordinación de los servicios a patronos.
 3. A través del CGU y de su socio Wagner Peyser, se ofrece la orientación para el proceso de registro a patronos “bona fide” para cumplir con los estatutos legales.
 4. Se realizan estudios para determinar las necesidades y prioridades de los patronos en la búsqueda de candidatos, lo cual se combinará con el banco de talentos del sistema para las entrevistas y cernimiento de candidatos. Esto con el propósito de proveer al patrono un personal calificado y diestro para atender su necesidad de trabajadores.
 5. La disponibilidad de las facilidades del CGU para el uso de sus salones de entrevista, equipo tecnológico, adiestramientos y aplicación de prueba, entre otros.
 6. Coordinación e integración de los servicios presentados a través de los MOU's, tales como incentivos, subsidios, seguimiento, servicio de apoyo a los empleados, servicios iniciales para obtención de certificados de salud, pruebas de dopaje, antecedentes y otras certificaciones requeridas para los futuros empleados.
3. **Coordinar mejor la estrategia regional de desarrollo económico y de la fuerza laboral, la participación y los programas:**
1. **Desarrollo y Ofrecimiento de Programas Regionales**
 - a. Identificar ocupaciones que se puedan promocionar y trabajar de forma regional
 - i. Ocupaciones relacionadas al Comercio – por ejemplo, Tablajeros, Servicio al Cliente.
 - ii. Ocupaciones relacionadas a la Construcción – por ejemplo, Soldadores.
 - iii. Ocupaciones relacionadas a Servicios de Salud y Asistencia Social – por ejemplo, Auxiliares del Hogar.
 - b. Explorar programas que contribuyan a mejorar la retención de empleados.
 2. **Potenciar la Economía de la Región a través del Desarrollo del Emprendimiento**
 - a. Fomentar el desarrollo de pequeñas y medianas empresas en la región a través de programas de capacitación, financiamiento y apoyo técnico para impulsar la creación de empleos y dinamizar la economía regional.
 - b. Llevar a cabo un evento regional con participación de los PYMES producto de la gestión de los ALDL para promocionar los servicios orientados al emprendimiento y proveer un foro de intercambio y aprendizaje entre los participantes.

3. Asegurar que los Patronos y los Participantes están listos para trabajar bajo las modalidades de Trabajo Remoto, Virtual e Híbrido

- a. Proveer educación a participantes en destrezas y buenas prácticas para el trabajo remoto.
- b. Proveer educación a los patronos sobre cómo configurar áreas específicas de trabajo de forma remota.
- c. Proveer educación interna y establecer la estructura tecnológica necesaria para reconfigurar procesos y servicios de modo que se puedan ofrecer de forma remota.

4. Tecnología e Inteligencia Artificial (AI)

- a. Tecnología y Sistemas de Información
 - i. Compartir lecciones aprendidas en el diseño e implementación de sistemas de información en las ALDL.
 - ii. Explorar oportunidades de procurar soluciones tecnológicas de forma regional.
- b. Plataformas de Inteligencia Artificial
 - i. Desarrollar un programa de capacitación para actualizar a los participantes en las herramientas de AI.
 - ii. Incorporar AI en los instrumentos y herramientas de aprendizaje.
 - iii. Explorar el uso de AI para agilizar procesos en el Centro de Gestión Única
 - 1. Promover el uso de asistentes virtuales (“bots”) para guiar a los visitantes que usan el website.
 - 2. Determinación de Elegibilidad – desarrollar una solución basada en AI que le provea apoyo al Manejador de Casos.
 - 3. Proveer servicios al participante habilitados por AI – por ejemplo, generación de resúmenes y solicitud de servicios, “checklists” de requerimientos, y otras aplicaciones que agilicen los procesos en el Centro de Gestión Única / AJC.

5. Facilidad y Agilidad de los Procesos – Participantes y Patronos

- a. Desarrollar herramientas e instrumentos tecnológicos que le impriman agilidad a los procesos y sistemas de trabajo y que puedan compartirse.
- b. Mejorar la integración en los servicios. Formalizar las reuniones periódicas entre los socios para manejar temas de colaboración y apoyo interagencial.

- c. Explorar la posibilidad de simplificar los procesos y la documentación requerida para mejorar y agilizar la experiencia del patrono y del participante.

6. Iniciativas de Colaboración entre Socios y otras Entidades que componen el Ecosistema de Desarrollo Social y Económico

a. Estrechar los lazos entre las oficinas ALDL, las empresas, las instituciones educativas y las organizaciones comunitarias para crear sinergias, desarrollar programas de formación más efectivos y atraer inversiones que impulsen el crecimiento económico. La colaboración entre socios apoya la integración de esfuerzos y mejorar los servicios.

b. Presentación de propuestas a nivel Regional.

7. Mejorar la Comunicación y el Mercadeo

a. Incrementar la promoción de los servicios a través de eventos y medios de comunicación con el fin de atraer participantes.

b. Captura de nuevos participantes a través de estrategias de mercadeo más dinámicas y dirigidas.

c. Posicionar los servicios con claridad en la mente de los patronos y los participantes.

d. Identificar mensajes que se puedan uniformar a lo largo de la región.

e. Identificar iniciativas para educar a los patronos en los servicios disponibles, sus requisitos y sus beneficios.

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

Crear un acuerdo de servicios de WIOA y el Seguro por Desempleo, puede mejorar significativamente la eficiencia y efectividad de ambos programas.

Realizar reuniones con el personal de Seguro por Desempleo para coordinar la integración de servicios en el CGU/AJC. Tener disponibles en el CGU/AJC los recursos de orientar y poder solicitar los servicios de Seguro por Desempleo de forma manual o tecnológica.

El Operador del CGU en coordinación con el Gerente de Seguro por Desempleo realizarán reuniones para adiestrar al personal del CGU y de los socios sobre los servicios y cualificaciones del Seguro por Desempleo.

Identificar los clientes que cualifican para seguro por desempleo y referirlos al programa de desplazados para brindarles servicios.

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?

Dentro de las metas establecidas, las cuales están alineadas con las aplicables del Plan Estatal Unificado, se delinearán varias estrategias para cumplir con las mismas.

- Incrementar el desarrollo económico de la región, incorporando los servicios del CGU a través de la exposición y actividades de los socios mandatorios y el Título I de WIOA dirigidos a patronos, buscadores de empleo, comunidad escolar e instituciones postsecundarias.
- Desarrollar la fuerza laboral ampliando el acceso a credenciales profesionales de programas estructurados de educación post-secundaria. Estas pueden incluir licencias y certificaciones basadas en ocupaciones especializadas.
- Identificar asociaciones y empresas del sector privado que significativamente se involucren para trabajar con alianzas regionales y locales en el desarrollo de estrategias en la elaboración de datos pertinentes y productos de información del mercado de trabajo.

Para promover el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa, la junta local puede implementar varias estrategias, tales como:

- Realizar estrategias para la promoción de adiestramientos en destrezas empresariales y los servicios de microempresa.
- Asegurar que los participantes reciban Servicios de Carrera Individualizados estrechamente relacionados con las destrezas y conocimientos adicionales, y necesarios, para complementar la gestión administrativa y gerencial de un empresario o un autoempleado.
- De la misma forma, el Manejador de Casos habrá de identificar la necesidad de servicios de sostén, incluyendo NRP, si alguna, para asegurar que el participante tiene todas las herramientas necesarias para alcanzar exitosamente su meta académica/ocupacional.

Programas de Capacitación: Organizar talleres y cursos sobre habilidades empresariales, como contabilidad básica, marketing, gestión de recursos humanos y planificación financiera.

Colaboraciones con Instituciones Educativas: Establecer alianzas con universidades y escuelas técnicas para ofrecer programas de formación relevantes y accesibles.

Asesoría y Mentoría: Crear un programa de mentoría donde empresarios experimentados puedan guiar a nuevos emprendedores en el desarrollo de sus negocios.

Fomento de Redes Sociales: Facilitar encuentros y ferias de negocios que permitan a los microempresarios conectarse, intercambiar ideas y colaborar.

Acceso a Recursos: Proporcionar información sobre financiamiento, subsidios y recursos disponibles para microempresas, así como asistencia en la elaboración de planes de negocio.

Campañas de Concientización: Desarrollar campañas que resalten la importancia del emprendimiento y las microempresas en la economía local, atrayendo a más potenciales emprendedores.

Apoyo Tecnológico: Ofrecer capacitación sobre el uso de herramientas digitales y plataformas en línea que pueden ayudar a las microempresas a crecer y conectar con clientes.

Implementando estas estrategias, la junta local puede fortalecer el ecosistema empresarial y fomentar el crecimiento de las microempresas en su comunidad.

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

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

El desarrollo de un sistema de colaboración y compromiso entre el Principal Oficial Ejecutivo (CEO) y la Junta Local en Conexión Laboral Área Local Sur Central es un paso significativo para mejorar la prestación de servicios y asegurar una gestión eficaz. A continuación, se detallan algunos aspectos clave que reflejan el impacto de esta estructura:

Colaboración Activa: La firma del Acuerdo de Colaboración actúa como un indicativo de la confianza y el compromiso que existen entre el CEO y el presidente de la Junta Local. Esto crea un ambiente propicio para la cooperación en proyectos y programas.

Participación Cercana: La integración de la Junta Local con los elementos de servicio del Centro de Gestión Única permite una comunicación más efectiva y una respuesta más ágil a las necesidades de la comunidad.

Supervisión Fiscal y Programática: La Junta Local está asumiendo un rol más robusto en la supervisión, lo que asegura que los recursos sean utilizados de manera eficiente y que los programas cumplan con los estándares establecidos.

Director Ejecutivo: La función del Director Ejecutivo representa un fortalecimiento en la capacidad de supervisión y cumplimiento de políticas, lo que permitirá una mejor coordinación en la entrega de servicios y una mayor efectividad en la implementación de programas.

Contratación de Servicios Competitivos: La coordinación de procesos competitivos por parte del Director Ejecutivo y el apoyo de la Junta en la contratación de servicios aseguran que se seleccionen las mejores opciones para la comunidad, brindando servicios de calidad a los participantes.

Estos cambios no solo optimizan la gestión de recursos, sino que también fortalecen el papel de la Junta Local como un ente proactivo en el desarrollo de iniciativas que impacten directamente a la población, promoviendo así un entorno de crecimiento y desarrollo sostenible.

La estructura del Centro de Gestión Única de Conexión Laboral en el Área Local Sur Central es un modelo integral que busca facilitar el acceso a servicios laborales mediante la colaboración entre diversas entidades y programas. Aquí se presentan algunos aspectos destacados de esta estructura:

Áreas Funcionales Comunes: La creación de áreas funcionales de común alcance permite a diferentes programas, como los del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), el Departamento de Educación (DE) y la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV), trabajar de manera coordinada para ofrecer un servicio más cohesivo.

Acceso Universal a Servicios: Este modelo de acceso universal garantiza que todos los clientes, independientemente de su situación, puedan acceder a los recursos y programas disponibles. Esto es especialmente importante para aquellos que enfrentan barreras para emplearse, ya que se les asegura la atención y los servicios que necesitan.

Programas bajo WIOA: La estructura está diseñada para servir a tres programas clave bajo la Ley de Oportunidades de Empleo de la Fuerza Laboral (WIOA):

Programa de Jóvenes: Orientado a ayudar a los jóvenes a desarrollar habilidades para conseguir empleo.

Programa de Adultos: Proporciona servicios y recursos a adultos que buscan empleo o mejorar sus habilidades laborales.

Programa de Trabajadores Desplazados: Apoya a aquellos que han perdido su empleo, ayudándoles a encontrar nuevas oportunidades laborales.

Integración de Recursos: La inclusión de programas como Wagner-Peyser del DTRH, el Programa de Educación para Adultos y la ARV en el CGU es fundamental, ya que permite ofrecer servicios de rehabilitación, capacitación y empleo de forma conjunta. Esto no solo mejora la eficiencia, sino que también crea un ambiente más acogedor y comprensivo para los clientes.

Enfoque en Clientes con Barreras: La atención especial a aquellos con barreras para emplearse, resalta el compromiso del Centro de Gestión Única de brindar un apoyo integral a las poblaciones más vulnerables, asegurando que tengan igualdad de oportunidades en el acceso a recursos laborales.

En resumen, la estructura del Centro de Gestión Única / AJC de Conexión Laboral en el Área Local Sur Central es un modelo colaborativo que busca maximizar el acceso y la calidad de los servicios brindados a clientes en diversas circunstancias, promoviendo así la inclusión y el desarrollo profesional en la comunidad.

4.2. Descripción de los socios del Centro de Gestión Única/AJC (requeridos y otros) autorizados para proporcionar los programas requeridos y otros programas dentro del área local.

En el Centro de Gestión Única contamos con la presencia física o tecnológica de:

- Servicio de Empleo (WP)

- Identifica ofertas de empleo en la industria privada.
- Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los clientes registrados en el sistema de expedientes SIAC, así como con los clientes que visitan CGU.
- Refiere los participantes a las ofertas de empleo que cualifiquen.
- Efectúa orientaciones y toma de muestras para el Programa RESEA.
- Refiere a servicios de asistencia para preparación de resumé con el personal de WIOA.
- Refiere participantes de beneficios de compensación por desempleo a evaluación inicial y determinación de elegibilidad, bajo fondos WIOA.

- Título I (Adulto, Desplazado y Jóvenes)

- Educación de Adultos

- Tiene como objetivo principal proporcionar, facilitar y ampliar las oportunidades educativas y de empleo para adultos. Este programa está dirigido a jóvenes y adultos mayores de 16 años que no asisten a la escuela y desean comenzar o continuar su educación, así como mejorar sus habilidades laborales.
- Algunos de los componentes clave del programa incluyen:
 - Alfabetización y Educación Básica para Adultos: Ayuda a los participantes a mejorar sus habilidades básicas en lectura, escritura y matemáticas.
 - Educación Secundaria para Adultos: Ofrece la oportunidad de obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente.
 - Educación Integrada de Alfabetización y Educación Cívica: Combina la enseñanza del inglés con educación cívica y preparación para la ciudadanía.
 - Educación Correccional y Otros Individuos Institucionalizados: Proporciona educación a personas en instituciones correccionales y otros entornos institucionales.

- **Administración de Rehabilitación Vocacional**

- Actividades de transición orientadas al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades post-secundarias (Ley Núm. 51).
- Subvención de: adiestramientos, ajuste personal, y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto; materiales de adiestramiento.
- Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional.
- Intérpretes a sordos o sordos-ciegos.
- Lectores a ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos y sordociegos.
- Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional.
- Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos.

- **Pathstone**

- Ofrece servicios de Carrera, así como de adiestramiento para apoyar a los trabajadores migrantes, y sus dependientes, para generar destrezas agrícolas adicionales o nuevas destrezas que le permitan emprender en una industria distinta.

- **TANF**

- Su objetivo principal es ayudar a las familias a cubrir sus necesidades básicas mientras trabajan para lograr la autosuficiencia.
- Los beneficios del programa TANF incluyen:
 - Asistencia en efectivo: Ayuda económica mensual para cubrir gastos esenciales como alimentos, vivienda y servicios públicos.
 - Capacitación laboral: Programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades laborales y aumentar las oportunidades de empleo.
 - Apoyo para el cuidado de niños: Ayuda para cubrir los costos del cuidado infantil, permitiendo a los padres trabajar o asistir a programas de capacitación.

- Servicios de empleo: Asistencia para encontrar empleo, incluyendo orientación laboral y servicios de colocación.

- **Departamento de la Vivienda**

- Provee alternativas de vivienda adecuada, segura y a precios accesibles, para mejorar la calidad de vida de las familias de escasos recursos.

4.3. Acceso a los servicios que se ofrecerán a través del sistema de prestación de servicios del Centro de Gestión Única

La junta local puede facilitar el acceso a los servicios a través del sistema de prestación de servicios de gestión única mediante varias estrategias:

- **Centralización de Servicios:** Al ofrecer múltiples servicios en un solo lugar, se reduce la necesidad de que los ciudadanos visiten diversas oficinas, lo que simplifica el proceso y ahorra tiempo.
- **Plataforma en Línea:** Implementar una plataforma digital donde los ciudadanos puedan acceder a información y servicios, hacer solicitudes y obtener respuestas a sus consultas desde la comodidad de sus hogares.
- **Capacitación del Personal:** Asegurarse de que el personal esté bien capacitado en el uso del sistema, para que puedan ayudar a los ciudadanos a navegar por los servicios de manera efectiva.
- **Comunicación Clara:** Utilizar campañas de comunicación para informar a la comunidad sobre los servicios disponibles, cómo acceder a ellos y los beneficios del sistema de gestión única.
- **Atención Personalizada:** Ofrecer atención personalizada a través de citas previas, para tratar las necesidades específicas de los ciudadanos y ofrecerles una experiencia más eficiente.
- **Retroalimentación de los Ciudadanos:** Crear mecanismos para que los ciudadanos puedan dar su opinión sobre los servicios, lo que ayudará a la junta a mejorar continuamente su oferta.
- **Inclusión de Tecnología:** Utilizar herramientas tecnológicas como aplicaciones móviles para facilitar el acceso a los servicios y mantener informados a los usuarios sobre el estado de sus solicitudes.

Al implementar estas estrategias, la junta local puede hacer que los servicios sean más accesibles, eficaces y centrados en el ciudadano.

4.4. Cumplimiento de las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única, incluidos los operadores del Centro de Gestión Única y los socios, 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

Para garantizar el cumplimiento de la Sección 188 del Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) y las disposiciones de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), es fundamental que las entidades dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única implementen diversas medidas orientadas a la accesibilidad física y programática. Estas medidas pueden incluir:

- **Evaluaciones de Accesibilidad:** Realizar auditorías regulares de las instalaciones y programas para identificar barreras físicas y tecnológicas que puedan afectar a las personas con discapacidades, y desarrollar un plan de acción para abordarlas.
- **Diseño Universal:** Aplicar principios de diseño universal en la planificación y construcción de instalaciones para asegurar que sean accesibles para todas las personas, independientemente de sus habilidades físicas.
- **Formación y Sensibilización:** Capacitar al personal de las entidades sobre la importancia de la accesibilidad, la inclusión y cómo interactuar adecuadamente con personas con diversas discapacidades.
- **Adaptaciones Razonables:** Establecer un proceso claro para solicitar adaptaciones razonables en los programas y servicios, garantizando que estas solicitudes se manejen de manera rápida y efectiva.
- **Accesibilidad en Tecnología:** Asegurarse de que todas las tecnologías utilizadas (sitios web, aplicaciones, herramientas de gestión) cumplan con las pautas de accesibilidad de contenido web (WCAG) para facilitar su uso por personas con discapacidades visuales, auditivas y de otro tipo.
- **Materiales Accesibles:** Producir materiales informativos (folletos, formularios, recursos en línea) en formatos accesibles, tales como Braille, letra grande o formatos digitales compatibles con lectores de pantalla.
- **Programas Inclusivos:** Diseñar programas y servicios que integren la accesibilidad como un componente básico, asegurándose de que todas las actividades sean inclusivas y consideren las necesidades de personas con diferentes tipos de discapacidades.
- **Retroalimentación Continua:** Crear mecanismos para recibir comentarios de los participantes sobre la accesibilidad de los servicios, lo que permitirá realizar mejoras continuas en función de las experiencias de los usuarios.

Como parte de los equipos para viabilizar este acceso, contamos con Smart Reader, JAWS, Braille y TTY. En el CGU también contamos con personal que domina el idioma inglés para apoyar aquellos clientes que no hablan o dominan el español, para asegurar son servidos en su idioma. A estos efectos, todos los formularios están disponibles en los idiomas inglés y español.

Al implementar estas estrategias, las entidades pueden cumplir con los requisitos legales y asegurar que sus servicios sean verdaderamente accesibles para todas las personas, promoviendo así la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y a los programas de formación.

4.5. Mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través del sistema y la atención de las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo del área.

Para asegurar el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles a través del sistema y garantizar que atiendan adecuadamente las necesidades de empleo de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo, la junta local implementará diversas estrategias:

- **Evaluación y Monitoreo de Proveedores:** Establecer un sistema de monitoreo y evaluación que permita medir el desempeño de los proveedores elegibles. Esto puede incluir indicadores de éxito, como tasas de colocación laboral, satisfacción del cliente y cumplimiento de estándares de calidad.
- **Retroalimentación de “Stakeholders”:** Recoger regularmente comentarios de los empleadores locales, trabajadores y personas en búsqueda de empleo. La retroalimentación directa es esencial para entender las necesidades del mercado laboral y ajustar los servicios ofrecidos.
- **Capacitación y Desarrollo:** Proporcionar programas de capacitación y desarrollo profesional para los proveedores elegibles, asegurando que estén al tanto de las mejores prácticas, tendencias del mercado laboral y habilidades necesarias para atender a la población local.
- **Colaboración con Empleadores:** Fomentar asociaciones entre proveedores de servicios y empleadores locales para crear programas de capacitación que respondan directamente a las necesidades específicas del mercado laboral de la región.
- **Innovación y Mejora de Servicios:** Promover una cultura de innovación entre los proveedores, alentándolos a adoptar nuevas tecnologías y enfoques para mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios que ofrecen.
- **Programas Personalizados:** Facilitar la personalización de programas y servicios para satisfacer las necesidades individuales de los trabajadores y empleadores, asegurando que se brinden soluciones adecuadas a los desafíos específicos del entorno laboral local.
- **Acceso a Recursos:** Proporcionar a los proveedores elegibles acceso a recursos útiles, como datos de mercado, tendencias laborales y herramientas de evaluación de habilidades que les permitan mejorar continuamente sus servicios.
- **Evaluación de Necesidades del Mercado Laboral:** Realizar estudios y análisis periódicos sobre las necesidades del mercado laboral local para guiar a los proveedores en la adaptación de sus programas y servicios.

- **Incentivos para la Mejora:** Considerar la implementación de incentivos que recompensen a los proveedores por su desempeño y por la implementación de mejoras efectivas en sus servicios.
- **Red de Apoyo entre Proveedores:** Crear una red de colaboración entre los proveedores para compartir mejores prácticas, recursos y experiencias, lo cual puede facilitar el aprendizaje mutuo y la mejora continua.

A través de estas estrategias, la junta local no solo asegura que los proveedores de servicios se mantengan alineados con las necesidades cambiantes de empleadores y trabajadores, sino que también fomenta un ecosistema laboral más robusto y adaptable en la comunidad.

4.6. **Actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados en el área local.**

La disponibilidad y variedad de actividades de empleo y adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados en un área local son fundamentales para facilitar la reintegración al mercado laboral y el desarrollo de habilidades necesarias. Aquí se ofrece una descripción y evaluación de este tipo de actividades:

Descripción de Actividades de Empleo y Adiestramiento

- Programas de Capacitación Vocacional:

Descripción: Estas son formaciones específicas que preparan a los participantes para ocupaciones en demanda en el área, como la manufactura, la tecnología de la información, la atención médica, y los oficios especializados. Estas actividades se pueden coordinar con el Departamento de Educación.

Disponibilidad: Suelen ser ofrecidos por instituciones educativas locales, centros comunitarios y organizaciones sin fines de lucro. La oferta puede variar trimestralmente según la demanda laboral.

- Talleres de Destrezas Suaves (*Soft Skills*):

Descripción: Incluyen la formación en habilidades interpersonales, tales como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo.

Disponibilidad: Generalmente, estos talleres son ofrecidos por organizaciones comunitarias y centros de empleo; suelen programarse regularmente, aunque la frecuencia puede depender de los fondos disponibles.

- **Programas de Reentrenamiento para Trabajadores Desplazados:**

Descripción: Se enfocan en ayudar a los trabajadores desplazados a adquirir nuevas habilidades que son relevantes para las industrias en crecimiento.

Disponibilidad: Estos programas a menudo se financian a través de asistencia gubernamental y pueden estar disponibles en asociaciones con agencias estatales.

- **Asesoramiento y Soporte para la Búsqueda de Empleo:**

Descripción: Incluye servicios que ayudan a los individuos a mejorar sus currículos, practicar entrevistas y desarrollar estrategias de búsqueda de empleo.

Disponibilidad: Comúnmente disponibles en centros de empleo local y a través de organizaciones de apoyo. Estos servicios son generalmente gratuitos para los participantes.

- **Programas de Aprendizaje y Pasantías:**

Descripción: Proporcionan a los participantes una experiencia práctica en el lugar de trabajo, a menudo en colaboración con empleadores locales que buscan formar nuevos empleados.

Disponibilidad: Estas oportunidades a menudo dependen de las relaciones entre las organizaciones de capacitación y los empleadores, y pueden fluctuar según las necesidades del mercado.

Evaluación de la Disponibilidad

- **Acceso General:** En general, los adultos y trabajadores desplazados tienen acceso a una variedad de programas de empleo y adiestramiento en el área local. Sin embargo, el acceso puede verse limitado por factores como la ubicación geográfica, barreras económicas (como la falta de transporte), y la necesidad de horarios flexibles para quienes están trabajando o cuidando de familiares.
- **Calidad y Efectividad:** La calidad de los programas varía. Algunas instituciones tienen buena reputación y una sólida conexión con la industria, mientras que otras podrían carecer de recursos o conexiones significativas con empleadores locales. La retroalimentación de los participantes puede proporcionar información valiosa sobre la efectividad de los programas. Actualmente se están evaluando la efectividad, costos y ejecución de las instituciones.
- **Adecuación a las Necesidades del Mercado:** Los programas más exitosos son aquellos que son adaptables y responden rápidamente a las tendencias del mercado laboral, asegurando que las habilidades enseñadas estén alineadas con lo que los empleadores están buscando. Sin embargo, es esencial realizar evaluaciones regulares para mantener esta alineación.

- **Recursos Financieros y Apoyo Gubernamental:** La disponibilidad de financiación para estas actividades es crucial. Muchas iniciativas dependen de fondos públicos y subvenciones, lo que puede limitar la continuidad de ciertos programas si la financiación se reduce.

El área local generalmente ofrece una gama de actividades de empleo y adiestramiento que son cruciales para adultos y trabajadores desplazados. Sin embargo, la efectividad de estas actividades depende de su calidad, accesibilidad y adecuación a las necesidades del mercado laboral local. Es vital seguir evaluando y adaptando estos programas para asegurar que continúen abordando las demandas cambiantes de empleadores y personas en búsqueda de empleo.

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?

La Junta Local, una vez el estado dé el visto bueno, emitirá los avisos públicos correspondientes para la composición de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL). Esta lista es nuestro catálogo de servicios de adiestramiento por excelencia ya que le permite al participante seleccionar, de entre muchas alternativas, la que mejor sirve a sus metas académicas y ocupacionales. Esto responde a que el trayecto profesional de cada participante es distinto y por tanto es un esfuerzo colaborativo entre el participante y el Planificador de Carrera.

De la misma forma, haremos uso de los contratos para servicio de adiestramiento cuando las circunstancias así lo ameriten:

- El adiestramiento es para un grupo específico de participantes.
- El adiestramiento es más eficiente y efectivo a través de un contrato.
- Los servicios de adiestramiento no están disponibles a través de proveedores elegibles.

Para tomar la determinación de una ITA vis a vis un contrato, es necesario que los Planificadores de Carrera se comuniquen constantemente y de forma efectiva. Esto propenderá a que identifiquen áreas de oportunidad que respondan a los mejores intereses del área local y de sus participantes.

4.8. Disponibilidad de actividades de inversión en la fuerza laboral para jóvenes en el área local.

Se presenta una descripción detallada sobre cómo la Junta Local implementará el Programa de Jóvenes en consonancia con la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA).

Puntos claves:

Prioridad para Jóvenes Fuera de la Escuela:

La Junta Local ha identificado como prioridad atender a jóvenes que están fuera de la escuela, especialmente aquellos en riesgo de deserción escolar.

Uso de Fondos:

Se ha aprobado una dispensa que permite que el 50% de los fondos para el Programa de Jóvenes se utilice para jóvenes en la escuela, con el otro 50% para jóvenes fuera de la escuela. Esto mantiene la prioridad programática sobre aquellos fuera de la escuela, aunque presenta desafíos fiscales.

Comité de Jóvenes de la Junta Local:

El Comité tiene la responsabilidad de asegurarse de que estén disponibles los catorce elementos del Programa de Jóvenes, los cuales se implementarán mediante acuerdos colaborativos, servicios directos o contrataciones.

Se han celebrado reuniones para identificar qué elementos serán objeto de contratación, con planes para implementar una contratación multianual que garantice la continuidad de los servicios.

Experiencia de Trabajo:

Se invertirá al menos el 20% del presupuesto de jóvenes en actividades de experiencia laboral. Se utilizarán estrategias de divulgación para identificar oportunidades de trabajo y permitir que los jóvenes adquieran nuevas destrezas en entornos laborales reales.

Desarrollo de Trayectos Profesionales:

El Manejador de Caso tiene la tarea de entrevistar a los jóvenes, realizar pruebas y orientar el desarrollo de una Estrategia Individualizada de Servicios (EIS).

Desarrollo efectivo del EIS incluyen:

Empoderamiento del Participante: Los jóvenes deben expresar sus intereses y habilidades para sentirse comprometidos con el proceso.

Enfoque Personalizado del Manejador de Caso: La interacción adecuada permitirá al Planificador adaptar las actividades a los intereses y necesidades de los participantes.

Flexibilidad en el EIS: El plan debe ser específico pero adaptable a las circunstancias cambiantes del participante.

Evaluación de la Estrategia

Fortalezas:

Enfoque Inclusivo: La decisión de priorizar a los jóvenes fuera de la escuela es fundamental y necesaria ante los altos índices de deserción.

Trabajo en Colaboración: El esfuerzo por establecer alianzas con organizaciones y empleadores aumentará la efectividad y el impacto del programa.

Flexibilidad y Personalización: La capacidad de adaptar la EIS a las necesidades individuales de los participantes es crucial para su éxito.

Desafíos:

Desafíos Fiscales: La distribución del 50% de los fondos puede dificultar la capacidad de enfocar recursos suficientes en los jóvenes fuera de la escuela, potencialmente limitando el alcance y la efectividad de las intervenciones.

Compromiso de los Participantes: Asegurarse de que los jóvenes se sientan escuchados y empoderados en el proceso puede ser un desafío, especialmente para aquellos que han tenido experiencias negativas en el sistema educativo.

Continuidad de Servicios: Aunque la intención es asegurar la continuidad a través de contratos multianuales, depender de financiamiento y colaboraciones sólidas es fundamental para evitar interrupciones en los servicios.

Recomendaciones:

- **Monitoreo y Evaluación Continua:** Implementar un sistema para evaluar la efectividad de los programas debe ser una prioridad. Los datos recopilados pueden guiar ajustes en tiempo real.
- **Fortalecer la Capacitación del manejador:** Asegurar que los Manejadores de Casos estén bien capacitados en habilidades de comunicación y escucha activa para establecer relaciones efectivas con los jóvenes.
- **Explorar Fuentes Adicionales de Financiamiento:** Buscar oportunidades de financiamiento alternativo o asociaciones con el sector privado puede ayudar a aliviar desafíos fiscales y ampliar el esfuerzo.
- **La estrategia de la Junta Local está alineada con los principios de la WIOA y busca abordar las necesidades de los jóvenes en riesgo de deserción.** A través de un enfoque centrado en el participante, se busca empoderar a los jóvenes, proporcionar experiencias laborales significativas y mantener la flexibilidad necesaria para adaptarse a sus circunstancias. Sin embargo, el éxito de esta estrategia dependerá de una ejecución

efectiva, planificación financiera sólida y un compromiso genuino con el empoderamiento juvenil.

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 Conexión Laboral Sur Central muestra un fuerte compromiso con la atención y apoyo a los trabajadores desplazados en la región, lo cual es especialmente crítico dada la vulnerabilidad económica de los municipios. A continuación, se presenta un resumen y evaluación de las iniciativas descritas, así como recomendaciones para fortalecer estos esfuerzos.

Resumen de las Iniciativas

- Compromiso con los Trabajadores Desplazados:

La Junta Local reconoce la importancia de proporcionar apoyo a los trabajadores desplazados, especialmente en un municipio que es un eje económico crucial en la región y que enfrenta desafíos significativos debido a cierres masivos o despidos.

- Coordinación con el Servicio de Empleo y la Unidad Estatal:

El personal del Título 1-B está trabajando en colaboración con el Servicio de Empleo y la Unidad Estatal de Trabajadores Desplazados. Esta cooperación puede facilitar un conjunto coordinado de servicios que abordan las necesidades de los trabajadores desplazados de manera integral.

Servicios Ofrecidos:

- **Proporcionar servicios de asistencia pública que incluyen:**

Asistencia Psicológica: Acceso a apoyo emocional y psicológico para ayudar a los trabajadores a manejar el estrés y la ansiedad relacionados con la pérdida de empleo.

Identificación de Recursos: Ayudar a los trabajadores a encontrar instalaciones y recursos necesarios para su desarrollo personal y profesional.

Estabilización: Enfocarse en estabilizar el estado emocional de los desplazados para que puedan concentrarse en su reintegración al mercado laboral.

- **Evaluación de las Iniciativas**

Fortalezas:

Enfoque Integral: El enfoque en proporcionar una gama de servicios que no solo abordan los aspectos laborales sino también el bienestar emocional de los trabajadores es crucial para una transición exitosa.

Colaboración: Trabajar en conjunto con diversas entidades, incluidos servicios públicos y proveedores de asistencia, puede crear un sistema de apoyo más robusto.

Centro Económico: La Región Sureste, como un eje económico, puede facilitar conexiones con empleadores locales que tengan vacantes disponibles.

- Desafíos:

Recursos Limitados: Las dificultades financieras y la disponibilidad de fondos pueden limitar la capacidad de la Junta para brindar la gama completa de servicios necesarios.

Accesibilidad: Algunos trabajadores desplazados pueden enfrentar barreras para acceder a estos servicios, como la falta de transporte o falta de conocimiento sobre qué recursos están disponibles.

Estigmatización: Los jóvenes pueden sentir estigmatización al buscar asistencia, lo que puede limitar su disposición a acceder a los recursos ofrecidos.

- Recomendaciones:

Promoción Activa: Implementar campañas de comunicación para informar a los trabajadores desplazados sobre los servicios disponibles puede aumentar la utilización de estos recursos. La promoción puede hacerse a través de medios sociales, centros comunitarios y asociaciones con organizaciones locales.

Capacitación y Sensibilización: Capacitar al personal en habilidades de comunicación sensible y en la comprensión de los desafíos emocionales que enfrentan los desplazados, para asegurar que la asistencia brindada sea empática y efectiva.

Acceso a Tecnología: Facilitar el acceso a servicios en línea y recursos digitales para que los trabajadores desplazados puedan acceder a la información de manera más fácil y conveniente, especialmente si enfrentan dificultades de movilidad.

La Junta Local de Conexión laboral Sur Central ha tomado medidas significativas para apoyar a los trabajadores desplazados en un contexto económico complejo y vulnerable. Al continuar desarrollando y coordinando servicios integrales, así como al abordar las barreras que enfrentan los desplazados, se pueden aumentar las tasas de reintegración al empleo y mejorar el bienestar general de esta población. La colaboración efectiva entre diversas agencias y la comunicación clara sobre los recursos disponibles serán claves para el éxito de estas iniciativas.

4.10. Coordinación de 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).

El enfoque descrito es fundamental para mejorar la planificación y ejecución de programas educativos y de servicios laborales, especialmente en el marco de la colaboración entre los Títulos I y II bajo WIOA. A continuación, se presenta un resumen y evaluación de las estrategias propuestas:

Resumen de Estrategias y Actividades Propuestas

Colaboración con el Manejador de Casos:

Descripción: Se enfatiza la importancia de que los programas de educación secundaria y postsecundaria sean planificados en coordinación con un Manejador de Caso. Esta colaboración debe enfocarse en maximizar los recursos disponibles y evitar la duplicación de servicios.

Desarrollo de Planes de Acción Conjuntos:

Objetivo: La Junta Local, junto con el Operador, promoverá el desarrollo de planes de acción que alineen objetivos y actividades de los Títulos I y II Educación de Adultos. Esto implica mantener reuniones regulares entre los equipos de ambos títulos para discutir metas comunes y estrategias de implementación.

Plan Individual de Empleo (PIE) o Estrategia Individualizada de Servicios (EIS):

Descripción: Se propone un proceso en el cual, tras la referencia a Título II Educación de Adultos, se discuta el expediente del participante y se desarrolle un PIE o EIS en colaboración con el participante, estableciendo las actividades específicas del trayecto profesional.

Objetivo: Este plan debe reflejar servicios ordenados y coherentes, alineados con las metas académicas y ocupacionales del participante.

Acuerdo de Colaboración con el Departamento de Educación:

Descripción: La Junta Local propondrá incluir lenguaje específico en este acuerdo que detalle el proceso, las finalidades y los roles de cada socio.

Objetivo: Asegurar claridad en la colaboración entre la Junta Local y el Departamento de Educación, promoviendo una comunicación efectiva y una ejecución coordinada.

Inserción de Tecnología:

Descripción: Se explorarán alternativas para la inclusión de tecnología que permita a los participantes acceder a múltiples servicios en un mismo período de tiempo.

Objetivo: Facilitar la prestación de servicios y mejorar la experiencia del participante al integrar recursos digitales que optimicen la formación y la búsqueda de empleo.

Evaluación de Estrategias

Fortalezas:

Enfoque Integrado: La colaboración entre los Títulos I y II puede resultar en un enfoque más cohesivo y está alineado con las verdaderas necesidades de los participantes, facilitando una transición más suave hacia la educación y el empleo.

Planes Personalizados: La creación de planes individualizados que reflejen las metas académicas y ocupacionales permite una atención más específica y relevante para cada joven.

Colaboración Efectiva: Incluir lenguaje claro sobre el proceso y los roles en el Acuerdo de Colaboración asegura que todas las partes estén alineadas y trabajen hacia metas comunes.

Desafíos:

Coordinación Continua: Mantener reuniones regulares y una comunicación efectiva entre los equipos puede ser un desafío logístico y requerir un compromiso continuo de tiempo y recursos.

Recursos Limitados: La implementación de tecnología y recursos para apoyar estos planes puede estar limitada por el presupuesto disponible, así como las capacidades tecnológicas de las instituciones asociadas.

Resistencia a Cambios: Algunos participantes o incluso profesionales de la educación pueden ser resistentes a adoptar nuevas tecnologías o métodos de trabajo si no están familiarizados con ellos.

Recomendaciones:

Capacitación en Tecnología: Invertir en formación tanto para el personal como para los participantes sobre el uso de tecnologías puede mejorar la adopción y efectividad de las herramientas digitales.

Monitoreo y Evaluación: Implementar un sistema para evaluar la efectividad de las estrategias de colaboración y tecnología puede ayudar a identificar áreas de mejora y ajustar los planes según sea necesario.

Fomentar Compromiso de los Participantes: Asegurarse de que los participantes estén involucrados en el proceso y comprendan el valor de los planes individualizados puede aumentar su motivación y compromiso.

La creación de un marco colaborativo y estructurado para la planificación y ejecución de programas educativos y de servicios laborales es esencial para el éxito de la Junta Local en la

mejora de la preparación y empleabilidad de los jóvenes. Al abordar las necesidades individuales de los participantes a través de planes personalizados y un enfoque integrado, se puede facilitar el acceso a oportunidades educativas y laborales de manera efectiva. La promoción de acuerdos claros y el uso de tecnología son pasos importantes hacia una implementación exitosa.

4.11. Descripción de 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.

Estrategias para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios e impedir la duplicidad son fundamentales para el éxito de los programas de la Junta Local. A continuación, se presenta un resumen y evaluación de estas estrategias:

Resumen de Estrategias para la Coordinación y Mejora de Servicios

Trabajo en Conjunto:

Descripción: Se fomentará la formación de equipos de trabajo que incluyan representantes de diferentes programas para facilitar la coordinación de la prestación de servicios y abordar problemas comunes.

Objetivo: Mejorar la colaboración entre diferentes programas y asegurar el trabajo en conjunto para alcanzar metas compartidas.

Adiestramiento y Desarrollo Profesional:

Capacitación Cruzada: Se proveerá capacitación cruzada al personal, asegurando que comprendan los servicios y requisitos de los distintos programas.

Desarrollo de Destrezas: Se ofrecerán programas de desarrollo profesional que mejoren las habilidades del personal en la prestación de servicios integrados, en colaboración con el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Políticas de Coordinación:

Desarrollo de Políticas Conjuntas: Se crearán políticas que promuevan la cooperación y coordinación entre los programas de Wagner-Peyser y otros servicios disponibles.

Evaluación Continua: Se realizarán evaluaciones periódicas para identificar oportunidades de mejora y ajustar estrategias según sea necesario.

Seguimiento y Evaluación:

Sistemas de Seguimiento: Implementación de sistemas de seguimiento para rastrear el progreso de la colaboración y la efectividad de los programas.

Evaluaciones de Impacto: Realización de evaluaciones de impacto para medir la efectividad de las estrategias de coordinación y facilitar ajustes basados en los resultados.

Prevención de Duplicidad de Servicios:

PRIS (Sistema de Registro e Información del Programa): Asegurar que todos los participantes estén registrados en PRIS para contar con visibilidad sobre los servicios que cada individuo recibe.

Comunicación Efectiva:

Reuniones Regulares: A través del Operador, se celebrarán reuniones periódicas entre los gerentes de programas para abordar desafíos comunes y compartir mejores prácticas.

Canales de Comunicación: Establecimiento de canales de comunicación claros entre los diferentes programas y servicios para facilitar un intercambio efectivo de información.

Evaluación de las Estrategias

Fortalezas:

Enfoque Colaborativo: La creación de equipos de trabajo conjuntos y la capacitación cruzada fomentan una cultura de colaboración entre las diferentes entidades, lo que puede resultar en una mejor atención a los participantes.

Desarrollo Profesional: La capacitación y desarrollo de habilidades del personal son críticos para mejorar la calidad de los servicios proporcionados y asegurar que el equipo esté bien informado sobre los recursos disponibles.

Transparencia y Visibilidad: El uso del PRIS para asegurar que todos los participantes estén registrados mejora la gestión de casos y previene la duplicación de servicios, facilitando una atención más eficaz.

Desafíos:

Compromiso del Personal: Asegurar que todo el personal participe en la capacitación y en las reuniones regulares puede ser un desafío, especialmente si hay falta de tiempo o recursos.

Coordinación Efectiva: La coordinación entre múltiples programas puede volverse complicada, especialmente si no se gestionan adecuadamente las expectativas y la responsabilidad compartida.

Recursos Limitados: Puede haber limitaciones en términos de recursos humanos y financieros para implementar todas las estrategias adecuadamente.

Recomendaciones:

Fortalecer la Cultura de Comunicación: Fomentar una cultura de comunicación abierta y efectiva puede facilitar la colaboración y mejorar la moral del personal. Considerar herramientas de comunicación digital puede facilitar la participación de todo el personal.

Monitoreo y Retroalimentación: Implementar un proceso de retroalimentación continua donde el personal pueda compartir sus experiencias y sugerencias sobre las prácticas actuales puede ayudar a ajustar las estrategias en tiempo real.

Incentivar la Participación: Ofrecer incentivos para la participación en la capacitación y en las reuniones puede aumentar el interés y el compromiso del personal.

Las estrategias propuestas para maximizar la coordinación y mejorar la prestación de servicios son esenciales para garantizar que los programas funcionen de manera eficaz y eficiente. Al establecer equipos de trabajo conjuntos, promover la capacitación y el desarrollo profesional, y garantizar una comunicación clara, la Junta Local puede crear un entorno más colaborativo que beneficie a todos los participantes. El seguimiento constante y la evaluación también serán cruciales para realizar ajustes necesarios y mantener la efectividad de estas estrategias.

4.12. Coordinación de 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 coordinación de las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I con las actividades de educación de adultos y alfabetización del Título II bajo la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA) es crucial para proporcionar un enfoque integrado y efectivo que ayude a los participantes a alcanzar sus metas laborales y educativas.

A continuación, se presentan estrategias para lograr esta coordinación:

Estrategias para la Coordinación de Actividades

Formación de Equipos de Trabajo Interdepartamentales:

Descripción: Establecer equipos de trabajo que incluyan representantes de Títulos I y II, así como de otras partes interesadas relevantes, para fomentar la comunicación y la colaboración continua.

Objetivo: Facilitar el intercambio de información sobre programas, recursos y necesidades de los participantes, asegurando que se implementen enfoques alineados y coherentes.

Desarrollo de Planes Individualizados:

Descripción: Trabajar conjuntamente en el desarrollo de Estrategias Individualizadas de Servicios (EIS) o Planes Individuales de Empleo (PIE) que integren tanto las metas educativas como las laborales del participante.

Objetivo: Proporcionar a los participantes un camino claro que combine la educación de adultos con el desarrollo de habilidades laborales, adaptándose a sus necesidades específicas.

Capacitación Cruzada para el Personal:

Descripción: Implementar programas de capacitación cruzada para el personal de ambos títulos, asegurando que comprendan los servicios y procesos de cada programa.

Objetivo: Mejorar la comunicación interna y garantizar que el personal pueda brindar información precisa y útil a los participantes sobre ambos lados del espectro de servicios.

Programas Conjuntos de Capacitación:

Descripción: Diseñar y ofrecer programas de capacitación que integren habilidades laborales y educación, como talleres que combinen alfabetización básica con formación en habilidades técnicas o de empleo.

Objetivo: Crear oportunidades para que los participantes desarrollen simultáneamente competencias educativas y habilidades laborales relevantes.

Reuniones Regulares de Coordinación:

Descripción: Programa reuniones regulares entre los equipos de Títulos I y II para discutir estrategias comunes, compartir resultados y abordar desafíos que puedan surgir.

Objetivo: Mantener una comunicación fluida y construir relaciones de trabajo sólidas que lleven a una mejor coordinación y respuesta a las necesidades de los participantes.

Intercambio de Datos y Seguimiento:

Descripción: Implementar sistemas y plataformas que permitan el intercambio seguro de datos entre los programas para que los coordinadores puedan monitorear el progreso de los participantes en ambas áreas.

Objetivo: Facilitar la colaboración y asegurarse de que cualquier intervención o apoyo se base en información precisa y actualizada sobre el desempeño de los participantes.

Referencias Mutuas:

Descripción: Establecer un sistema de referencia clara entre los programas de Título I y Título II, donde los participantes que necesitan servicios adicionales en educación de adultos puedan ser referidos fácilmente entre los programas.

Objetivo: Asegurar que los participantes reciban un apoyo integral y que ninguna necesidad se pase por alto.

Evaluación Continua y Mejora:

Descripción: Realizar evaluaciones periódicas de la colaboración y las actividades implementadas para identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario.

Objetivo: Asegurar que las actividades de coordinación sean efectivas y que se adapten a las necesidades cambiantes de los participantes y del mercado laboral.

La coordinación de las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con las actividades de educación de adultos y alfabetización del Título II es crucial para maximizar los beneficios para los participantes. A través de un enfoque integrado que incluye la formación de equipos de trabajo, el desarrollo de planes individualizados, la capacitación cruzada del personal y diversas estrategias de colaboración, la Junta Local puede brindar un servicio completo que equipará a los participantes con las habilidades educativas y laborales necesarias para tener éxito en el mercado laboral.

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

La Ley de Innovación y Oportunidades de la Fuerza Laboral (WIOA) reconoce la importancia de ofrecer servicios, actividades y recursos a aquellos participantes, incluyendo específicamente a personas con barreras para el empleo. En el área local, se pueden ofrecer diversos servicios y actividades diseñados para abordar las necesidades de estos individuos. A continuación, se detallan los servicios y recursos relevantes de acuerdo con la Sección 3(24) de WIOA y otras directrices pertinentes:

Servicios y Actividades para Participantes, Incluyendo Personas con Barreras para el Empleo

Evaluación de Necesidades:

Descripción: Proceso de evaluación individualizado para identificar las habilidades, intereses, y barreras específicas que pueden enfrentar los participantes.

Objetivo: Informar sobre los servicios y actividades que se alineen con las metas y necesidades individuales de cada participante.

Orientación y Asesoramiento Profesional:

Descripción: Servicios de asesoramiento que ayudan a los participantes a comprender sus opciones profesionales, estableciendo metas a corto y largo plazo.

Objetivo: Proporcionar información sobre oportunidades de empleo, capacitación, y educación, facilitando la toma de decisiones informadas.

Capacitación y Desarrollo de Destrezas:

Descripción: Programas de capacitación técnica y profesional que ofrezcan habilidades específicas demandadas en el mercado laboral, así como talleres de habilidades blandas.

Objetivo: Aumentar la empleabilidad y ayudar a los participantes a superar barreras mediante capacitación práctica.

Experiencia Laboral:

Descripción: Oportunidades de pasantías y programas de aprendizaje que brindan experiencia directa en el lugar de trabajo.

Objetivo: Permitir que los participantes adquieran habilidades prácticas y realicen conexiones en la industria.

Educación y Mejora de Destrezas:

Descripción: Programas de educación para la finalización de la secundaria (GED) y acceso a educación postsecundaria.

Objetivo: Asegurar que los participantes obtengan las certificaciones y credenciales necesarias para acceder a empleos de calidad.

Servicios de Apoyo:

Descripción: Servicios que incluyen asistencia para transporte, cuidado de niños y para apoyo a los participantes en su búsqueda de empleo.

Objetivo: Eliminar barreras logísticas que puedan obstaculizar la participación en programas de capacitación y empleo.

Servicios de Inclusión:

Descripción: Iniciativas dirigidas a mujeres, veteranos, personas con discapacidades, y comunidades de bajos ingresos, que pueden incluir talleres específicos y formaciones adaptadas.

Objetivo: Proporcionar el apoyo necesario para que estas poblaciones superen desafíos específicos en el acceso a la educación y el empleo.

Programas de Mentoría y Redes:

Descripción: Oportunidades para conectarse con mentores en la industria y participar en redes profesionales.

Objetivo: Fomentar el crecimiento profesional y la creación de conexiones que puedan abrir oportunidades laborales para los participantes.

Seguimiento y Apoyo Continuo:

Descripción: Seguimiento después de la colocación laboral para proporcionar asesoramiento y ayuda a los participantes que enfrentan desafíos en sus nuevos roles.

Objetivo: Asegurar la retención en el empleo y el desarrollo de la carrera profesional.

Talleres y Seminarios:

Descripción: Actividades grupales que abordan temas como la gestión del tiempo, habilidades de entrevista, y estrategias de búsqueda de empleo.

Objetivo: Equipar a los participantes con competencias prácticas que les ayuden a ser más competitivos en el mercado laboral.

Recursos Disponibles

Centros de Empleo Locales: Espacios donde los participantes pueden acceder a información, recursos y apoyo directo.

Plataformas Digitales: Recursos en línea para la capacitación y la búsqueda de trabajo, incluyendo foros de empleo, módulos de aprendizaje, y herramientas para la elaboración de currículos.

Colaboraciones con Organizaciones Locales: Alianzas con organizaciones sin fines de lucro y empresas locales para facilitar acceso a recursos, oportunidades de capacitación y empleo.

Financiación y Subvenciones: Fondos disponibles para cubrir costos de capacitación y servicios de apoyo.

La estructura del Centro de Gestión Única/AJC de Conexión Laboral del Área Local Sur Central se presenta como un modelo integral diseñado para proporcionar acceso universal y coordinando una variedad de servicios de empleo y formación. A continuación, se ofrece un resumen y análisis de cómo se implementan estos servicios y su importancia para los clientes, especialmente aquellos con barreras para el empleo.

Resumen de la Estructura y Servicios del Centro de Gestión Única

Áreas Funcionales de Servicios:

El centro ha establecido áreas funcionales que permiten ofrecer servicios de forma común entre programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), Departamento de Educación (DE), y Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV), entre otros.

Este enfoque busca integrar esfuerzos para atender a una amplia gama de clientes que necesitan asistencia para el empleo y desarrollo ocupacional.

Modelo de Acceso Universal:

El modelo de servicios es accesible a todos los clientes que cumplen con los criterios de elegibilidad para el Programa de Jóvenes, Programa de Adultos y Programa de Trabajadores Desplazados. Así, el centro sirve a cualquier persona en búsqueda de empleo o desarrollo ocupacional.

Servicios Ofrecidos:

Los servicios incluyen la identificación de las necesidades del cliente, la evaluación de destrezas, planificación de carrera y el desarrollo de un Plan Individual de Empleo (PIE).

Se observa un enfoque en la atención personalizada, que incluye evaluaciones comprensivas para identificar intereses y barreras, lo que permite al personal ofrecer un servicio adaptado a las metas del cliente.

Referidos a Proveedores de Servicios:

Cuando se identifican necesidades específicas, los clientes son referidos a proveedores de servicios que han sido contratados para desarrollar actividades de adiestramiento y empleo, asegurando así que reciban la atención adecuada.

Integración de Programas:

La integración de los programas de Wagner-Peyser, el Programa de Educación para Adultos y la ARV es fundamental para ofrecer servicios universales. Esto permite que los clientes que enfrentan barreras al empleo reciban un apoyo más holístico y coordinado.

Flujo de Servicio del Cliente:

El flujo de servicios implica identificar a los clientes según su estatus desde el primer contacto, lo que permite una respuesta más rápida y efectiva a sus necesidades.

El enfoque en la evaluación integral y la planificación de carrera es clave para alinear los recursos disponibles con las aspiraciones y dificultades de los participantes.

Evaluación de la Estructura y Servicios

Fortalezas:

Acceso Integral: La estructura permite un acceso fácil y universal a diferentes programas y servicios bajo un mismo techo, lo que beneficia a los clientes que pueden necesitar múltiples niveles de apoyo.

Enfoque Personalizado: La identificación temprana de barreras y necesidades permite al personal diseñar planes de acción más efectivos y específicos para cada individuo.

Colaboración Efectiva: La interconexión de programas facilita la comunicación y colaboración entre las distintas entidades, optimizando recursos y esfuerzos.

Desafíos:

Recursos Limitados: Aunque el centro ofrece servicios integrales, la disponibilidad de recursos y financiamiento puede ser un desafío, especialmente en tiempos de alta demanda.

Capacitación del Personal: El personal debe estar bien capacitado para manejar una variedad de servicios y para trabajar con poblaciones diversas que pueden tener diferentes niveles de necesidad y experiencia.

Recomendaciones:

Monitoreo y Evaluación Continua: Implementar un sistema de monitoreo para evaluar la efectividad de los servicios y la satisfacción del cliente puede ayudar a identificar áreas de mejora.

Capacitación Continua: Ofrecer capacitación regular al personal sobre las últimas tendencias y metodologías en servicios de empleo asegurará que estén mejor preparados para atender a los clientes.

Promoción de Servicios: Realizar campañas de concienciación en la comunidad sobre los servicios disponibles puede aumentar la participación y mejorar el acceso a aquellos que más los necesitan.

La oferta de servicios, actividades y recursos en el área local para participantes, incluidas personas con barreras para el empleo, es fundamental para garantizar que estos individuos tengan un acceso equitativo a oportunidades de capacitación y empleo. A través de un enfoque integral que aborde tanto las necesidades individuales como las barreras estructurales, se puede mejorar la empleabilidad.

4.14. Servicios, actividades y recursos del programa disponibles para las empresas y empleadores en el Área Local

Los programas bajo la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA) ofrecen una variedad de servicios, actividades y recursos diseñados para apoyar a empresas y empleadores en el área local. Estos servicios están enfocados en facilitar el acceso a una fuerza laboral capacitada y satisfacer las necesidades de empleadores en términos de reclutamiento y formación.

A continuación, se detallan los principales servicios y recursos que se pueden proporcionar a las empresas y empleadores:

Servicios y Recursos para Empresas y Empleadores

Contratación de Talento:

Descripción: Facilitar el proceso de contratación a través de ferias de empleo, eventos de reclutamiento, y plataformas en línea donde los empleadores pueden conectar con candidatos potenciales.

Objetivo: Ayudar a las empresas a encontrar candidatos adecuados para sus vacantes y reducir el tiempo y costo de reclutamiento.

Evaluaciones de Necesidades:

Descripción: Servicios que ayudan a las empresas a identificar sus necesidades de personal y habilidades requeridas para puestos específicos.

Objetivo: Asegurar que las empresas puedan definir claramente los requisitos para sus empleados y recibir orientación sobre cómo satisfacer esas necesidades a través del desarrollo de programas de capacitación.

Programas de Capacitación y Desarrollo:

Descripción: Desarrollo y oferta de capacitación personalizada para empleados, que puede incluir formación técnica, habilidades blandas y liderazgo.

Objetivo: Aumentar la productividad y retención del personal mediante la mejora de las habilidades de los empleados actuales y el fortalecimiento del equipo.

Incentivos Financieros:

Descripción: Programas que pueden ofrecer incentivos, como créditos fiscales o subsidios, a los empleadores que contratan a participantes de los programas WIOA, especialmente aquellos que enfrentan barreras para el empleo.

Objetivo: Motivar a los empleadores a considerar contratar a trabajadores de grupos subrepresentados.

Actividades de Adiestramientos:

Descripción: Facilitar la creación y gestión de actividades de internados y Aprendizaje Registrado, Adiestramiento en el Empleo, Adiestramiento a la Medida y Adiestramientos a Trabajadores Incumbentes que permiten a los jóvenes y trabajadores en busca de empleo obtener experiencia en el lugar de trabajo.

Objetivo: Proporcionar a las empresas un acceso a talento nuevo mientras ofrecen oportunidades de desarrollo profesional a los participantes.

Acceso a Información del Mercado Laboral:

Descripción: Proporcionar datos y análisis sobre tendencias del mercado laboral, incluyendo información sobre salarios, demanda de habilidades y proyecciones de empleabilidad.

Objetivo: Asegurarse de que los empleadores tengan la información necesaria para tomar decisiones informadas sobre la contratación y formación.

Servicios de Consultoría:

Descripción: Consultoría estratégica para ayudar a las empresas a desarrollar y mejorar sus procesos de recursos humanos, gestión del talento y estrategias de capacitación.

Objetivo: Impulsar mejores prácticas en la gestión del talento y promover un entorno laboral positivo.

Acuerdos Colaborativos:

Descripción: Iniciativas donde empresas, instituciones educativas y organizaciones comunitarias colaboran en proyectos que benefician tanto a los empleados como a las empresas.

Objetivo: Innovar en la creación de soluciones a problemas comunes como la escasez de habilidades y el desempleo.

Eventos de Capacitación para Empleadores:

Descripción: Talleres y seminarios que abordan temas relevantes para los empleadores, como reclutamiento efectivo, cumplimiento normativo, y gestión de diversidad en el lugar de trabajo.

Objetivo: Equipar a los líderes empresariales con las herramientas y conocimientos necesarios para gestionar su fuerza laboral de manera efectiva.

Redes de Apoyo Empresarial:

Descripción: Facilitar el establecimiento de redes entre empresarios, ofreciendo un espacio para compartir experiencias, desafíos y mejores prácticas.

Objetivo: Fomentar una comunidad empresarial interconectada y colaborativa que comparta recursos y conocimientos.

Los servicios y recursos que los programas WIOA ofrecen a empresas y empleadores en el Área Local son diversas y están diseñados para mejorar el acceso al talento mientras se satisfacen las necesidades del mercado laboral. Al proporcionar apoyo en la contratación, capacitación y desarrollo estratégico de la fuerza laboral, WIOA busca crear un ecosistema laboral más fuerte y conectado que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores.

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

Coordinar las actividades de inversión en la fuerza laboral del Título I de WIOA con servicios de transportación y otros servicios de apoyo es esencial para garantizar que los participantes puedan acceder a la formación, el empleo y otros recursos necesarios para su desarrollo profesional. A continuación, se presentan estrategias que la junta local puede implementar para lograr esta coordinación efectiva:

Estrategias para la Coordinación de Servicios de Apoyo

Impartir Directrices Específicas a los Manejadores de Casos:

Descripción: Proporcionar capacitación y recursos para asegurar que los Manejadores de Casos comprendan completamente las directrices de la WIOA-PP-03-2023, específicamente en relación con la elegibilidad, la determinación de necesidades y el apoyo a los participantes.

Objetivo: Asegurar que el personal esté capacitado para implementar políticas de manera efectiva y para ayudar a los participantes a aprovechar al máximo los recursos disponibles.

Revisión de Mecanismos de Determinación de Elegibilidad y Necesidad:

Descripción: Llevar a cabo una revisión exhaustiva de los mecanismos actuales que utilizan los Manejadores de Casos para determinar la elegibilidad de los participantes, así como sus necesidades específicas.

Esto incluye:

- Actualizar formularios y procesos de evaluación para reflejar las mejores prácticas y directrices actualizadas.
- Incorporar retroalimentación de los participantes sobre su experiencia en el proceso de evaluación.

Objetivo: Asegurar una evaluación precisa y justa que permita identificar correctamente las necesidades de cada participante.

Ajustes en los Parámetros de Niveles de Pago a los Participantes:

Descripción: Revisar y ajustar los parámetros que rigen los pagos a los participantes. Esto incluirá considerar:

- Disponibilidad de Fondos: Evaluar la cantidad de financiamiento disponible y cómo se distribuye entre los distintos servicios y necesidades, asegurando que haya suficiente apoyo financiero para todos los participantes elegibles.
- Tablas de Niveles de Pobreza: Usar las Tablas de los Niveles de Pobreza (Lower Standard Income Level) como referencia para determinar el nivel de asistencia económica requerido. Ajustar los niveles de pago para alinearlos con estos estándares.
- Necesidades del Participante: Evaluar las necesidades individuales de los participantes para cumplir exitosamente con sus metas académicas y/o ocupacionales y ajustar los pagos y servicios de apoyo en consecuencia.

Objetivo: Proporcionar un nivel adecuado de apoyo financiero que permita a los participantes concentrarse en sus estudios y desarrollo profesional sin la carga adicional de preocupaciones económicas.

Desarrollo de Procedimientos de Monitoreo y Evaluación:

Descripción: Implementar un sistema de monitoreo continuo que evalúe la efectividad del proceso de determinación de elegibilidad y las necesidades de los participantes, así como la utilización y el impacto de los niveles de pago.

Objetivo: Garantizar que los programas se mantengan flexibles y adaptables a las necesidades cambiantes de la población atendida, ajustando estrategias y procedimientos según sea necesario.

Retroalimentación y Mejora Continua:

Descripción: Establecer un mecanismo para obtener retroalimentación por parte de los participantes sobre el proceso de evaluación, los niveles de pago y los servicios ofrecidos. Se puede realizar a través de encuestas o grupos de enfoque.

Objetivo: Usar la retroalimentación para realizar mejoras continuas en el servicio, asegurando que los programas se alineen verdaderamente con las necesidades y expectativas de aquellos a quienes sirven.

Evaluación de Necesidades de Transporte:

Descripción: Realizar evaluaciones individuales para identificar las necesidades de transporte de los participantes, así como otros servicios de apoyo necesarios para su participación en programas de capacitación y empleo.

Objetivo: Asegurar que se comprendan y aborden las barreras logísticas que pueden impedir el acceso a servicios laborales.

Colaboración con Proveedores de Transporte:

Descripción: Establecer asociaciones con proveedores de transporte comunitarios, como servicios de autobuses locales, servicios de auto compartido o empresas de transporte privado.

Objetivo: Facilitar arreglos de transporte asequibles o gratuitos para los participantes que deban desplazarse a centros de empleo, programas de capacitación o entrevistas laborales.

Implementación de Sistemas de Referencia:

Descripción: Desarrollar un sistema de referencia que conecte a los participantes con servicios de transporte y apoyo comunitario que puedan incluir guarderías, asistencia médica, y otros servicios necesarios.

Objetivo: Proporcionar un acceso directo y fácil a los recursos necesarios para que los participantes puedan asistir a sus programas de capacitación y empleo.

Planificación de Servicios de Apoyo Integrados:

Descripción: Coordinar con organizaciones locales que ofrecen servicios de apoyo (como asistencia alimentaria, acceso a atención médica, y servicios de salud mental) para incluir servicios de transporte dentro de un paquete integral de apoyo.

Objetivo: Abordar múltiples necesidades simultáneamente y asegurar que los participantes tengan un entorno de apoyo que facilite su éxito.

Desarrollo de Información y Recursos:

Descripción: Crear materiales informativos y recursos en línea que detallen los servicios de transporte disponibles, horarios y cómo acceder a ellos.

Objetivo: Asegurarse de que los participantes estén informados sobre las opciones de transporte y otros servicios de apoyo que pueden ayudarles en su camino hacia el empleo.

Organización de Talleres de Concienciación:

Descripción: Llevar a cabo talleres que informen a los participantes sobre sus opciones de transporte y los servicios de apoyo disponibles en la comunidad.

Objetivo: Empoderar a los participantes con la información necesaria para que hagan uso de los recursos que tienen a su disposición.

Monitoreo y Evaluación de Servicios:

Descripción: Implementar un sistema de seguimiento para evaluar la efectividad de los servicios de transporte y apoyo, así como su impacto en la participación y resultados de los programas de capacitación y empleo.

Objetivo: Identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias según sea necesario para maximizar la efectividad de los recursos disponibles.

Iniciativas de Transporte a Instituto de Adiestramiento:

Descripción: Facilitar el transporte directamente a los sitios de capacitación cuando sea necesario, ya sea a través de servicios de autobuses dedicados o mediante la oferta de reembolsos por el transporte utilizado por los participantes para llegar a la capacitación.

Objetivo: Eliminar las barreras de transporte específicamente para los programas de capacitación, asegurando que los participantes puedan asistir de manera confiable.

La coordinación de servicios de transporte y otros servicios de apoyo es crucial para el éxito de las actividades de inversión en la fuerza laboral bajo el Título I de WIOA. Implementando estas estrategias, la Junta Local puede asegurar que los participantes no solo tengan la capacitación necesaria para mejorar su empleabilidad, sino también el soporte estructural que les permita superar las barreras logísticas y acceder a las oportunidades de empleo de manera eficaz. Esto contribuirá a resultados más positivos y sostenibles en el desarrollo de la fuerza laboral local.

Cumplimiento



Sección 5: Cumplimiento y Certificaciones

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.

MOU	Fecha Vigencia Desde / Hasta	Estatus Mou	AFI	Fecha Vigencia Desde / Hasta	Estatus AFI
Departamento del Trabajo	8/may/2024/ 8/ene/2027	Vigente	Departamento del Trabajo	1/oct/2018 30/agosto/2021	Se envió borrador al DTRH para revisión. Se envía documentación solicitada por el DTRH (evidencia pago utilidades). En espera de revisión, para la firma de estos.
Departamento Educación	31/jul/2024 / 30/jun/2025	Vigente	Departamento Educación	31/jul/2024 / 30/jun/2025	Vigente
Rehabilitación Vocacional	30/jun/2021 / 30/sept/2023	En espera de la aprobación del borrador por parte de ARV, para su firma. Comunicación más reciente 2-agosto-24; revisión de cifras de cuentas bancarias e información de ARV.	Rehabilitación Vocacional	30/jun/2021 /30/jun/2024	En espera de la aprobación del borrador por parte de ARV, para su firma. Comunicación más reciente 2-agosto-24; revisión de cifras de cuentas bancarias e información de ARV.

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 Conexión Laboral de Sur Central demuestra un compromiso claro y constante con la evaluación y mejora de su estructura de gobernanza bajo el marco de la Ley de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA) y su regulación interpretativa. A continuación, se presenta un análisis sobre las iniciativas descritas, su importancia, y el impacto esperado en la mejora de la implementación y los resultados de los programas.

Análisis de la Estrategia de Evaluación y Monitoria

Evaluación Continua de la Estructura de Gobernanza:

Objetivo: Llevar a cabo revisiones constantes de la estructura de gobernanza para asegurar que sean ágiles y eficientes, lo que es esencial para responder a un entorno en constante cambio en el mercado laboral.

Prácticas: Esto puede incluir la revisión de los procesos de toma de decisiones, la claridad en la asignación de roles y responsabilidades, y la rendición de cuentas a los diferentes actores involucrados.

Cumplimiento de las Medidas de Ejecución de WIOA:

Descripción: La Junta tiene la responsabilidad de cumplir con las medidas de ejecución establecidas en WIOA, que incluyen la efectividad de programas, tasas de colocación laboral, y satisfacción del cliente, entre otros.

Objetivo: Garantizar que los servicios proporcionados sean efectivos y que se logren los resultados deseados para los participantes y las partes interesadas.

Adopción de Mejores Prácticas:

Descripción: La Junta Local se enfoca en identificar e implementar las mejores prácticas en la prestación de servicios, supervisión programática y rendición de cuentas. Esto puede incluir el aprendizaje de otros modelos exitosos a nivel local, estatal y nacional.

Impacto: Al adoptar mejores prácticas, la Junta optimiza su funcionamiento y mejora la calidad de los servicios ofrecidos a los participantes.

Monitoreo Interno y Externo

Monitoreos Internos:

Descripción: Realizar evaluaciones periódicas por parte del personal de la Junta Local para revisar el cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos. Esto puede incluir inspecciones de calidad en la entrega de servicios y revisiones de registros administrativos.

Objetivo: Detectar proactivamente áreas de mejora antes de que se conviertan en problemas críticos y asegurar que los servicios mantengan estándares de calidad.

Monitoreos Externos:

Descripción: Contratar servicios de terceros para llevar a cabo auditorías y evaluaciones de los programas. Estos proveedores externos aportan una perspectiva objetiva sobre la implementación de actividades programáticas y procedimientos financieros.

Impacto: La monitoria externa ofrecerá un análisis exhaustivo que puede revelar fortalezas y debilidades en la ejecución de los programas, así como recomendaciones de mejora.

Fortalecimiento de la Implementación Exitosa

Uso de Resultados para la Mejora Continua:

Descripción: Utilizar los hallazgos de las monitorias internas y externas para informar la toma de decisiones, ajustar estrategias y mejorar los procesos actuales.

Objetivo: Establecer un ciclo de mejora continua que permita a la Junta Local adaptarse a las necesidades cambiantes de los participantes y del mercado laboral.

Rendición de Cuentas:

Descripción: Establecer procedimientos claros de rendición de cuentas basados en los resultados de las monitorias. Estos procedimientos deben ser comunicados a todos los niveles de la Junta Local y a los socios estratégicos involucrados.

Objetivo: Fomentar la responsabilidad entre el personal y asegurar que todos comprendan su papel en el cumplimiento de las metas del programa.

La Junta Local de Conexión Laboral Sur Central está tomando medidas proactivas para evaluar y mejorar su estructura de gobernanza, asegurando que sea ágil y eficiente en el cumplimiento de las normativas de WIOA. La implementación de monitorias internas y externas ayudará a proporcionar información valiosa sobre la efectividad de sus programas y la calidad de los servicios ofrecidos. Al utilizar estos conocimientos para guiar sus decisiones y ajustes operativos, la Junta Local estará mejor posicionada para alcanzar una implementación exitosa que beneficie a los participantes y la comunidad en general.

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 Conexión Laboral Sur Central está implementando una estrategia proactiva para fortalecer su relación con socios clave y fomentar la colaboración efectiva con una variedad de organizaciones e interesados en la comunidad. A continuación, se presenta un análisis de las iniciativas descritas, su importancia y el impacto esperado en el área local.

Estrategia de Colaboración y Fortalecimiento de Relaciones

Fortalecimiento de Relaciones con Socios:

Descripción: La Junta Local se dedica a establecer y mantener relaciones sólidas con socios, que incluyen negocios, entidades educativas, organizaciones laborales, agencias gubernamentales y otras partes interesadas.

Objetivo: Crear un entorno colaborativo que fomente la comunicación abierta y la cooperación en la identificación y abordaje de las necesidades laborales de la comunidad.

Calendario Activo de Reuniones:

Descripción: Se ha establecido un calendario de reuniones regulares y eventos que reúnen a todas las partes interesadas. Estas reuniones son foros para discutir estrategias, intercambiar ideas y planificar iniciativas conjuntas.

Importancia: Al programar estas actividades de manera regular, se asegura el intercambio constante de información, permitiendo que las organizaciones y los individuos se mantengan actualizados sobre las expectativas y oportunidades del mercado laboral.

Discusiones Estratégicas:

Descripción: Durante estas reuniones, se realizan discusiones estratégicas sobre las necesidades específicas de los participantes y los desafíos que enfrentan los patronos. Los temas pueden incluir la capacitación de la fuerza laboral, la escasez de habilidades, y tendencias en la contratación.

Objetivo: Abordar proactivamente las inquietudes de ambas partes y trabajar hacia la implementación de soluciones efectivas que beneficien a la comunidad en general.

Integración de Desarrollo y Resultados en el Plan Local:

Descripción: Las conclusiones y decisiones tomadas durante las reuniones de colaboración son integradas en el Plan Local de la Junta. Este documento guía las estrategias operativas y la asignación de recursos.

Impacto: La integración de estas discusiones en el Plan Local asegura que las decisiones se basen en datos y experiencias actuales, aumentando la relevancia y efectividad de las iniciativas implementadas.

Beneficios Esperados de la Colaboración

Mejor Respuesta a Necesidades Regionales:

Impacto: La colaboración entre la Junta Local y sus socios permite identificar de manera más efectiva las necesidades del mercado laboral y de los participantes, lo que resulta en un enfoque más dirigido y efectivo en la prestación de servicios.

Desarrollo de Soluciones Innovadoras:

Impacto: La diversidad de perspectivas en las discusiones estratégicas puede generar ideas y enfoques innovadores para resolver problemas comunes, incluidos programas de formación adaptados a las demandas del mercado.

Fortalecimiento de la Comunidad Laboral:

Impacto: A medida que se fortalecen las relaciones entre los diferentes sectores, se crea una red de apoyo más robusta que beneficia tanto a trabajadores como a empleadores. Esto fomenta un entorno propenso al desarrollo económico y a la estabilidad laboral.

Rendimiento y Evaluación Mejorados:

Impacto: La monitorización de los resultados de las iniciativas conjuntas proporcionará datos valiosos que la Junta Local puede usar para ajustar y mejorar continuamente sus esfuerzos y el impacto de sus programas.

La estrategia de colaboración de la Junta Local de Conexión Laboral Sur Central es un enfoque fundamental para fortalecer su conexión con diversos socios y asegurar un diálogo continuo sobre las necesidades y oportunidades laborales en el área local. Al mantener este calendario activo de reuniones y asegurar que los resultados se integren en el Plan Local, la Junta se posiciona para responder eficazmente a los desafíos del mercado laboral y mejorar los resultados para los participantes y empleadores en la comunidad. Esta dinámica no solo beneficia a las partes involucradas, sino que también contribuye al desarrollo de una fuerza laboral más capacitada y competitiva en el Área de Desarrollo Laboral Sur Central.

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?

Se estará realizando un Aviso Público, para informar al público en general y socios del sistema que el borrador del Plan Local estará disponible para revisión, comentarios y/o recomendaciones en las oficinas del Centro de Gestión Única, calle José I. Quintón #33, Coamo, PR. También se podrá acceder a través del enlace www.amdepr.org, en ambos casos por un período de treinta (30) días a partir de la fecha de publicación del Aviso. Los comentarios y/o recomendaciones pueden ser enviados a través del correo electrónico aberrios@aldlsurcentral.org. La Junta Local habrá de recibir y evaluar todos los comentarios recibidos, así como habrá de integrar aquellos cambios que se recibieran y que se entiendan meritorios y alineados con la visión y misión de la Junta Local y la Región de Desarrollo Laboral.

(Ver Anejo 2)

CERTIFICACIONES

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

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

X El Área Local **Conexión Laboral Sur Central** 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. (*ver Anejo 3*)

X Acuerdo entre todos alcaldes.

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

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

X 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.

X 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.

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

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

X 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).

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

X 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.

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

Anejo E: Local Área WIOA Título I Tabla de las Medidas de Ejecución

El Programa de Desarrollo Laboral del Departamento de Desarrollo Económico (DDEC) negocia los indicadores de ejecución de los programas del Título I de WIOA con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos en un ciclo de programa de dos años, alineado con el requisito de revisar los Planes Locales de WIOA cada dos años. Con el fin de cumplir o superar las metas de ejecución estatales de WIOA, PR negocia los mismos objetivos con las áreas locales de desarrollo laboral para optimizar los niveles de indicadores de ejecución del Título I de WIOA de cada área, garantizando así el cumplimiento o superación de las medidas de ejecución a nivel estatal. Las Tablas de las Medidas de Ejecución de los Programas del Título I de WIOA del Área Local se actualizan anualmente con la información provista por el PDL. Estas tablas deben ser publicadas junto al plan local. La Junta Local no necesita modificar el plan de WIOA al revisar las tablas; la notificación por correo electrónico a las partes interesadas locales en el desarrollo de la fuerza laboral es suficiente.

Instrucciones de la Tabla A: Las juntas locales deben editar las tres columnas de la tabla con el año(s) del programa apropiado para que coincidan correctamente con los resultados de ejecución obtenidos del año(s) de programa más reciente y los objetivos de ejecución negociados más recientes de la JLDL para los próximos dos años programa.

Tabla A	ALDL Nombre: Conexión Laboral Área Local Sur Central		
WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes) Medidas de Ejecución	<u>Resultados de las Medidas de Ejecución</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>
	*Año Programa <u>22</u>	*Año Programa <u>22</u>	*Año Programa <u>23</u>
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	61.2%	53.5%	54.0%
Trabajadores Desplazados	69.2%	52.2%	53.0%
Jóvenes	86.3%	50.0%	50.5%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	60.0%	49.0%	51.0%
Trabajadores Desplazados	83.3%	52.0%	54.0%
Jóvenes	87.0%	50.0%	50.5%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	\$2,817	\$2,250	\$2,340
Trabajadores Desplazados	\$4,420	\$2,340	\$2,430
Jóvenes	\$1,476	\$1,620	\$1,710
Tasa de Logro de Credencial			
Adultos	60.0%	42.0%	42.5%
Trabajadores Desplazados	N/A	51.0%	51.5%
Jóvenes	90.4%	20.0%	20.5%
Ganancia de Destrezas Medibles			
Adultos	69.8%	72.0%	72.4%
Trabajadores Desplazados	100.0%	52.2%	52.6%
Jóvenes	88.6%	28.9%	30.7%

Instrucciones de la Tabla B: Las juntas locales deben editar las tres columnas de la tabla con el(los) año(s) del programa apropiado para que coincidan correctamente con los resultados de ejecución obtenidos de los dos años programa más recientes y los objetivos de ejecución negociados por JLDL para el próximo año programa.

Tabla B	ALDL Nombre: Conexión Laboral Área Local Sur Central		
WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes) Medidas de Ejecución	<u>Resultado de las Medidas de Ejecución Negociadas</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>
	* Año Programa 23	* Año Programa 22	* Año Programa 23
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	67.1%	53.5%	54.0%
Trabajadores Desplazados	84.6%	52.2%	53.0%
Jóvenes	80.9%	50.0%	50.5%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	65.9%	49.0%	51.0%
Trabajadores Desplazados	73.3%	52.0%	54.0%
Jóvenes	89.5%	50.0%	50.5%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	\$3,460	\$2,250	\$2,340
Trabajadores Desplazados	\$4,394	\$2,340	\$2,430
Jóvenes	\$2,262	\$1,620	\$1,710
Tasa de Logro de Credencial			
Adultos	100.0%	42.0%	42.5%
Trabajadores Desplazados	75.0%	51.0%	51.5%
Jóvenes	92.1%	20.0%	20.5%
Ganancia de Destrezas Medibles			
Adultos	81.8%	72.0%	72.4%
Trabajadores Desplazados	100.0%	52.2%	52.6%
Jóvenes	56.3%	28.9%	30.7%

* Informe de Ejecución 2023 es del cuarto trimestre

ANEJOS

ANEJO 1

(Organigramas)

ORGANIGRAMA CGU/AJC

SOCIOS MANDATORIOS/OPCIONALES

Departamento
del Trabajo
Veteranos

Departamento
de Educación

Departamento
de la Familia
(TANF)

Administración
de Rehabilitación
Vocacional

Pathstone

JUNTA DE ALCALDES

JUNTA LOCAL

Administrador de Sistemas de Oficina
Vacante

Conductor Vehículo de Motor
Luis I. Espada Matos

Oficial de Comunicación y Divulgación
Marialice Hernández Figueroa

DIRECTOR EJECUTIVO
Rosa Jazmin La Torre Santiago

Coordinador Junta Local
Angely M. Berrios Vázquez

Monitor
Adelaida Rivera Meléndez

Auditor
Vacante

Oficial Ejecutivo
Lourdes M. Cintrón Cruz

CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA / AMERICAN JOB CENTER

Administrador CGU / AJC
Pedro F. Rivera Santiago

Supervisor de Servicios Técnicos
Ivelisse Baerga Colón

Asistente Administrativo
Bienvenida Texidor Gómez
Sol A. Rodríguez Dessús

Asistente de Servicios Técnicos
Marisol Cartagena Vega
Sally Stuart Rivera
María I. Meléndez Torres

Técnico de Servicios al
Cliente
Aracelis Ortiz Santiago
Gianfranco O. Santiago Ortiz

Asistente Administrativo
María del R. Rivera Negrón

Trabajador de
Mantenimiento
Migdalia Jiménez Concepción

Supervisor de Manejo de Casos
María del C. Santiago Colón

Manejador de Casos
María A. Camacho Núñez
Johanna Mateo Malavé
Yamilis E. Renovaes Cruz
Ketsy Arroyo Santiago
Kenia C. Ortiz Sánchez
Hilda D. Rivera Semidey

Evaluador de Destrezas del
Participante
Marta I. Ortiz Colón

Consejero Ocupacional
Vacante

**OFICINAS AFILIADAS AL
CENTRO DE GESTIÓN ÚNICA / AMERICAN JOB CENTER**

Santa Isabel
Coordinador Oficina Afiliada
CGU / AJC
Delis M. Acosta Rodríguez

Salinas
Coordinador Oficina
Afiliada CGU / AJC
Lisandra Alvarado López

Juana Díaz
Coordinador Oficina
Afiliada CGU / AJC
Steven G. Campos Marfisi

Villalba
Coordinador Oficina
Afiliada CGU / AJC
Vacante

Coamo
Coordinador Oficina
Afiliada CGU / AJC
Vacante

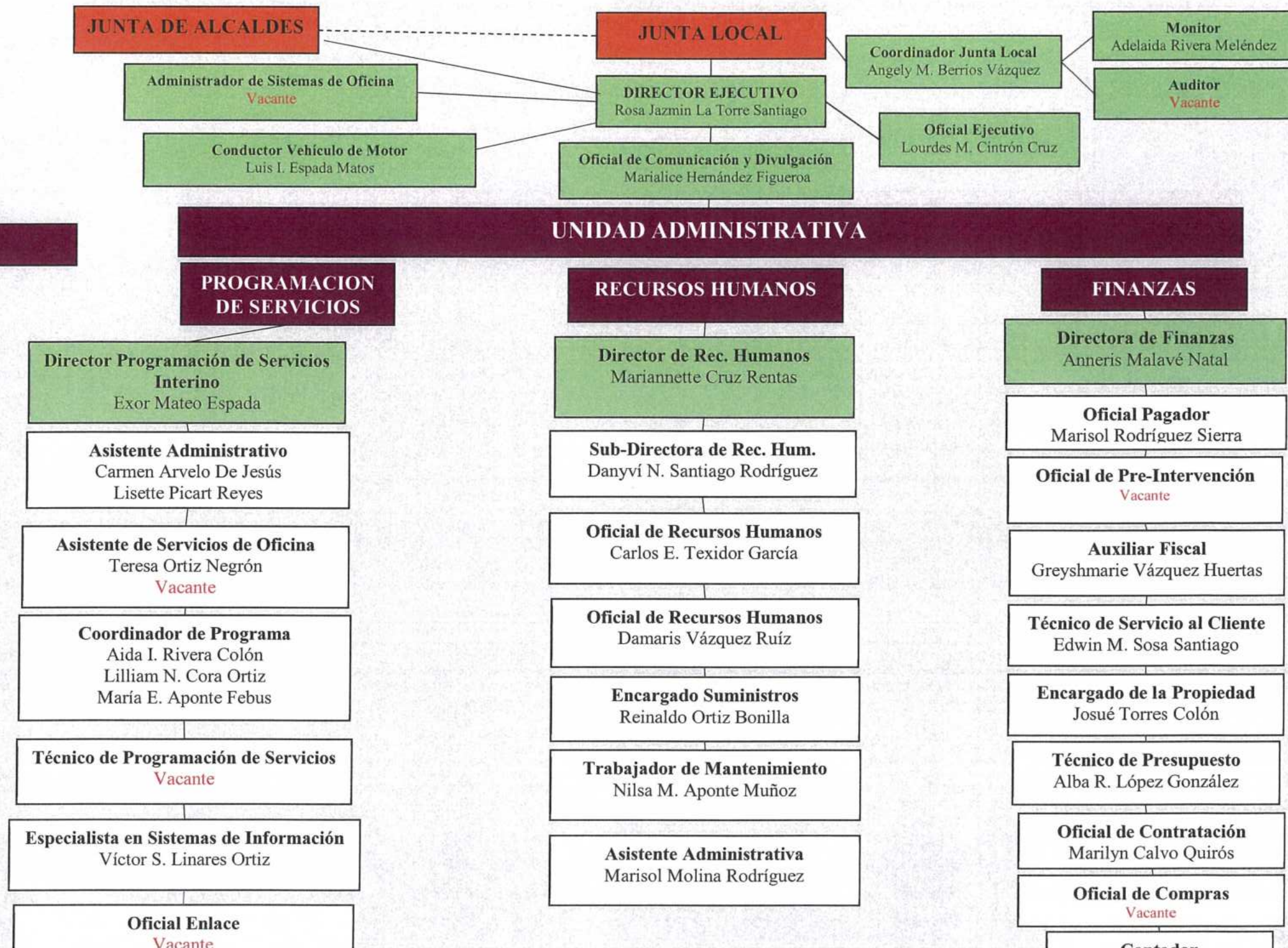
Técnico de Servicios
al Cliente
Rosin Rodríguez
Hernández

Manejador de Caso
Benedicta Brigantty Alsina

Técnico de Servicio al
Cliente
Glorimar Sánchez
Rosario

Manejador de Caso
Magaly Torres Rivera

ORGANIGRAMA



ANEJO 2

(Aviso Público)

AVISO PÚBLICO PLAN LOCAL 2024-2027

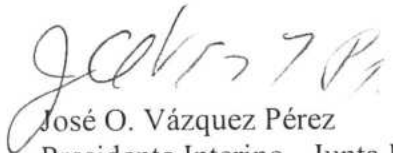
En cumplimiento con las disposiciones de la Ley Pública Federal 113-128, del 22 de julio de 2014, Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral, (*WIOA, por sus siglas en inglés*), Sección 107 (d) (e), y su Reglamentación Federal 20 CFR 679.390, la Junta Local de Conexión Laboral Área Local Surcentral (CLALSC), que comprende los pueblos de Coamo, Juana Díaz, Santa Isabel, Salinas y Villalba, y el Centro de Gestión Única/AJC, hace público el:

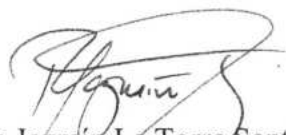
Plan Local 2024-2027

En el Plan Local se describe la visión general de la Junta para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral y los patronos, análisis, proyecciones y estrategias para aumentar la eficiencia, crecimiento y autosuficiencia económica.

Se informa al público en general y socios del sistema que el borrador del Plan Local estará disponible para revisión, comentarios y/o recomendaciones en las oficinas del Centro de Gestión Única, calle José I. Quintón #33, Coamo, PR. También se podrá acceder a través del enlace www.amdepr.org, en ambos casos por un período de treinta (30) días a partir de la fecha de publicación de este Aviso. Los comentarios y/o recomendaciones pueden ser enviados a través del correo electrónico aberrios@aldlsurcentral.org.

Para información adicional, pueden comunicarse con la Sra. Angely Berríos Vázquez, Coordinadora de la Junta Local de CLALSC, al teléfono (787) 471-7369, ext. 272.


José O. Vázquez Pérez
Presidente Interino - Junta Local


Rosa Jazmín La Torre Santiago
Directora Ejecutiva

Este anuncio se sufragará con fondos de la Ley WIOA. Conexión Laboral Área Local Surcentral no discrimina contra individuos por razones de raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad, impedimento físico o mental, por creencia o afiliación política.

Patrono con igualdad de oportunidades. Centro de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol.

PUBLIC NOTICE LOCAL PLAN 2024-2027

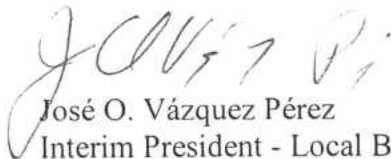
In compliance with the provisions of Federal Public Law 113-128, of July 22, 2014, Workforce Innovation and Opportunity Act, (*WIOA*), Section 107(d)(e), and its Federal Regulation 20 CFR 679.390, the Local Board of Conexión Laboral Área Local Surcentral (CLALSC), which includes the towns of Coamo, Juana Díaz, Santa Isabel, Salinas and Villalba, and the One Stop / American Job Center, makes public the:

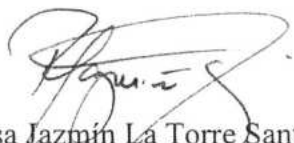
Local Plan 2024-2027

The Local Plan outlines the Board's overall vision for the workforce and employer development system, analysis, projections, and strategies for increasing economic efficiency, growth, and self-sufficiency.

The general public and system partners are informed that the draft of the Local Plan will be available for review, comments and/or recommendations at our offices, One Stop / American Job Center, located at 33 José I. Quintón Street, Coamo, PR. It may also be accessed through the [link www.amdepr.org](http://www.amdepr.org), in both cases for a period of thirty (30) days from the date of publication of this Notice. Comments and/or recommendations can be sent via email: aberrios@aldlsurcentral.org.

For additional information, please contact Ms. Angely Berríos-Vázquez, Coordinator of the CLALSC Local Board, at (787) 471-7369, ext. 272.


José O. Vázquez Pérez
Interim President - Local Board


Rosa Jazmín La Torre Santiago
Executive Director

This announcement will be funded by the WIOA Act. Conexión Laboral Local Area Surcentral does not discriminate against individuals on the basis of race, color, sex, religion, national origin, age, physical or mental disability, by belief or political affiliation.

Employer with equal opportunities. Drug and Alcohol-Free Work Center.

ANEJO 3

(Lista Políticas Públicas)

Anejo 3: Políticas Públicas y Enmiendas

El Área Local, a través de la Junta Local, ha adoptado los procedimientos, reglamentos, políticas públicas y enmiendas requeridas para la administración del programa del Título I de WIOA, detalladas a continuación:

1. **Procedimiento AMDE-01-** Procedimiento Operacional Centro de Gestión Única (CGU).

Procedimiento AMDE-01- Enmienda-01- Procedimiento Operacional Centro de Gestión Única (CGU).

2. **Política Pública 2016-2017-** Política Pública estableciendo las Normas Operacionales de los Empleos Transicionales disponibles bajo los Programas de Adiestramiento para Adultos y Desplazados conforme a la Sección de WIOA 134(d)(5) y las Secciones 180.190 y 680.195 del Reglamento.

Política Pública 2016-2017-01; Enmienda-01- Política Publica estableciendo las Normas Operacionales de los Empleos Transicionales disponibles bajo los Servicios de Carrera Individualizados para Adultos y Desplazados, conforme a las Secciones de WIOA 134(d)(5) y las Secciones 680.190 y 680.195 del Reglamento.

Política Pública 2016-2017-01; Enmienda-03- Se incluye en las referencias el TEG 19-16 que es donde se catalogan las actividades de Empleo Transicionales, que anteriormente estaban bajo los servicios de adiestramientos, como un Servicio de Carrera Individualizado. Política Publica estableciendo las Normas Operacionales de los Empleos Transicionales disponibles bajo los Servicios de Carrera Individualizados para Adultos y Desplazados, conforme a las Secciones de WIOA 134(d)(5) y las Secciones 680.190 y 680.195 del Reglamento y TEGL19-16

3. **Política Pública 2016-2017-02-** Política de la Junta Local Autorizando la Provisión de Servicios de Sostén para Actividades del Programa de Jóvenes.

Política Pública 2016-2017-02; Enmienda-01- Se corrige la edad de los jóvenes dentro de la escuela, debe leer entre edades de 14-21 años de edad- Política de la Junta Local Autorizando la Provisión de Servicios de Sostén para Actividades del Programa de Jóvenes.

4. **Política Pública 2016-2017-03-** Política Pública de la Junta Local para utilizar la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento para Adultos y Desplazados y el Mecanismo de las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA'S) en el Programa de Jóvenes.

Política Pública 2016-2017-03; Enmienda-01- Se corrige la edad de los jóvenes dentro de la escuela, debe leer entre edades de 14-21 años de edad- Política Pública de la Junta Local para utilizar la Lista Estatal de Proveedores de Servicios de Adiestramiento para Adultos y Desplazados y el Mecanismo de las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA'S) en el Programa de Jóvenes.

5. **Política Pública 2016-2017-04** – Política Pública estableciendo los Criterios de Autosuficiencia para los Servicios de Adiestramiento bajo el Título I de WIOA.

Política Pública 2016-2017-04; Enmienda-01- Política Pública estableciendo los Criterios de Autosuficiencia para los Servicios de Adiestramiento bajo el Título I de WIOA.

Política Pública 2016-2017-04; Enmienda-02- Se añadió criterios específicos de las Ley y Reglamentaciones- Política Pública estableciendo los Criterios de Autosuficiencia para los Servicios de Adiestramiento bajo el Título I de WIOA., Bajo la sección, 134(c) (3) (A) (i)(I) de WIOA; La reglamentación final 20CFR 680.210(A) (1) y (2), y el TEGL 19-16(11)

6. **Política Pública 2016-2017-05-** Política Pública sobre las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA).

Política Pública 2016-2017-05; Enmienda-01- Se añadió base legal y criterios específicos, en las Excepciones al Sistema de ITA- Otros servicios de adiestramiento. Política pública sobre las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) conforme a la sección 134 (c) (3) (G) de WIOA, Reglamentaciones Final 20CFR 680.310 la sección 134 (c) (3) (G) (II) de WIOA, Reglamentación Final 20CFR 680.320.

7. **Política Pública 2016-2017-06-** Declaración de Política estableciendo los Criterios de Servicios para Participantes Sub Empleados con una Barrera para Empleo bajo las Actividades WIOA.

Política Pública 2016-2017-06; Enmienda-01- Política Publica establece los criterios de servicios para participantes sub-empleados con una barrera para empleo incluyendo los sectores o poblaciones que se le debe dar prioridad bajo las actividades WIOA.

8. **Política Pública 2016-2017-07-** Política sobre Servicios de Sostén para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, Incluyendo el Pago Relacionado a Necesidad.

Política Pública 2016-2017-07; Enmienda-01- Política sobre Servicios de Sostén para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, incluyendo el pago Relacionado a Necesidad.

Política Pública 2016-2017-07; Enmienda-02- Para aumentar la cantidad de Asistencia Financiera (estipendio o incentivo económico). Política sobre Servicios de Sostén para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados, incluyendo el pago Relacionado a Necesidad.

Política Pública 2016-2017-07; Enmienda-04- En la parte relacionada al Procedimiento sobre servicios de sostén para el programa de Adultos y Trabajadores desplazados, incluyendo el pago relacionado a Necesidad –A. Procedimiento General para los servicios

de sostén, Inciso 2: Lee: El servicio de sostén se ofrecerá cuando sea necesario para permitir que la persona participe de servicios de carrera o servicios de adiestramiento.

9. **Políticas Públicas 2016-2017-08-** Políticas para el Programa Local de Trabajadores Incumbentes.

Políticas Públicas 2016-2017-08; Enmienda-01- Se enmienda la Ley 81 de Municipios Autónomo que fue derogada. La sustituye el Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107 del 14 de agosto de 2020, según enmendado el 30 de diciembre de 2020. Se enmienda la Ley de Ética Gubernamental que fue derogada. La sustituye Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico 2011. (Ley 1-2012 aprobada el 3 de enero de 2012) / el Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico Ley 2-2018). La ley anterior- Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, esas derogada.

10. **Política Pública 2016-2017-09-** Políticas para el Elemento de Experiencias de Trabajo del Programa de Jóvenes, Incluyendo Cuatro Tipos de Categorías de Experiencia de Trabajo.

Política Pública 2016-2017-09; Enmienda-01- Políticas para el Elemento de Experiencias de Trabajo del Programa de Jóvenes, Incluyendo las Cuatro Tipos de Categoría de Experiencia de Trabajo.

Política Pública 2016-2017-09; Enmienda-02- Se enmienda la Ley 81 de Municipios Autónomo que fue derogada. La sustituye el Código Municipal de Puerto Rico, Ley 707 del 14 de agosto de 2020, según enmendada el 30 de diciembre de 2020. Se enmienda la Ley de Ética Gubernamental que fue derogada. La sustituye Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico 2011. (Ley 1-2012 aprobada el 3 de enero de 2012) / el Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico Ley 2-2018). La ley anterior- Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, esas derogada.

11. **Política Pública 2016-2017-10-** Política y Procedimiento para Elegibilidad Programa Trabajadores Desplazados.

Política Pública 2016-2017-10; Enmienda-01- Se añadió la categoría 5 a los criterios de elegibilidad que componen las categorías de este programa.

12. **Política Pública 2016-2017-11-** Políticas para la Actividad Adiestramientos en el Empleo, Incluyendo Cantidad de Rembolso.

Política Pública 2016-2017-11; Enmienda-01- Para integrar dispensa otorgada por la administración de adiestramiento y empleo del departamento del trabajo de los Estados Unidos (US-Doleta) el 18 de enero de 2019 que incrementa los niveles de reembolso al salario del participante.

Política Pública 2016-2017-11; Enmienda-02- Para que sea más larga y específica e incluya la totalidad de los criterios que establecen la Ley y Reglamentación para determinar a un participante elegible para dicho programa.

Política Pública 2016-2017-11; Enmienda-03- Para extender la fecha de vigencia de junio 30 de 2020 a junio 30 de 2022 según establecido en la Autorización para la implementación de Dispensas emitida por el Programa de Desarrollo Económico el 17 de febrero de 2021. Modificar referencias de la Ley de Municipios Autónomos.

Política Pública 2016-2017-11; Enmienda-04- ara extender la fecha de vigencia de junio 30 de 2020 a junio 30 de 2024 según establecido en la Autorización para la implementación de Dispensas emitida por el Programa de Desarrollo Económico el 21 de junio de 2022. Modificar referencias de la Ley de Municipios Autónomos.

Política Pública 2016-2017-11; Enmienda-05- Se enmienda la Ley de Ética Gubernamental que fue derogada. La sustituye Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico 2011. (Ley 1-2012 aprobada el 3 de enero de 2012) / el Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico Ley 2-2018). La ley anterior- Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, esas derogada.

13. **Política Pública 2016-2017-12-** Política y Procedimiento para Designación y Certificación del Operador del Centro de Gestión Única
14. **Política Pública 2016-2017-13-** Criterios Locales para la Certificación y Mejoramiento Continuo de los Centros de Gestión Única.
15. **Política Pública 2016-2017-14-** Políticas y Procedimiento de Elegibilidad para Servicios de Carrera del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados.

Política Pública 2016-2017-14; Enmienda-01- Políticas y Procedimiento de Elegibilidad para Servicios de Carrera del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados.

Política Pública 2016-2017-14; Enmienda-02- Para incluir servicios de seguimiento descritos, que se le debe ofrecer a los adultos y desplazados durante su participación.

Política Pública 2016-2017-14; Enmienda-03- Se enmendó los servicios de seguimiento durante su participación dentro de la sección del inciso 3. Servicio de seguimiento.

16. **Política Pública 2016-2017-15-** Políticas y Procedimiento para las Actividades de Experiencias de Trabajo e Internados.

Política Pública 2016-2017-15; Enmienda-01- Establecer características de los participantes que se pueden beneficiar y la duración de las actividades de Experiencia de Trabajo e internados.

17. **Política Pública 2016-2017-16-** Políticas y Estrategias para Utilizar hasta un 10% de los Fondos de Jóvenes Fuera de la Escuela.

18. **Política Pública 2016-2017-17-** Guías para Determinar Elegibilidad para Jóvenes Dentro de la Escuela y Jóvenes Fuera de la Escuela.
19. **Política Pública 2016-2017-18-** Política Publica Estableciendo los Criterios de Credenciales Programas de Adiestramiento.

Política Pública 2016-2017-18; Enmienda-01- Se añade Base Legal, sección 680.420 del Reglamento Final WIOA, TEGL 15-10 del 15 de diciembre de 2010, TEGL- 10- 16 Cahnge 1 del 23 de agosto de 2017, TEGL 14-18 del 25 de marzo de 2019 y el TEGL 14-18 de marzo de 2019 y el TEGL 25-19 del 8 de junio de 2020.

20. **Política Pública 2016-2017-19-** Procedimiento de Contratación Normas Generales para la Adquisición de Bienes y Servicios.
21. **Política Pública 2016-2017-20-** Política y Procedimiento Adquisición de Servicios para el Programa de Jóvenes.

Política Pública 2016-2017-20; Enmienda-01- Para corregir que la responsabilidad de identificar a aprobar los proveedores de servicios elegibles para actividades de jóvenes basado en las recomendaciones del comité a través de un método competitivo es de la Junta Local y se añádelos pasos a seguir en cuento a la adquisición, evaluación, aprobación de un proveedor y adjudicación.

Política Pública 2016-2017-20; Enmienda-02- Se enmienda la Ley 81 de Municipios Autónomo que fue derogada. La sustituye el Código Municipal de Puerto Rico, Ley 107 del 14 de agosto de 2020, según enmendado el 30 de diciembre de 2020. Se enmienda la Ley de Ética Gubernamental que fue derogada. La sustituye Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico 2011. (Ley 1-2012 aprobada el 3 de enero de 2012) / el Código Anticorrupción para el Nuevo Puerto Rico Ley 2-2018). La ley anterior- Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, esas derogada.

22. **Política Pública 2016-2017-21-** Política y Procedimiento sobre Prioridad de Servicios en los Fondos para Adultos y Desplazados.
23. **Política Pública 2016-2017-22-** Promoción de las Actividades Y Servicios de “*Work Based Training*” y la Adopción de las Medidas Administrativas para Flexibilizar el Registro de Proveedores de Servicios de Jóvenes.
24. **Política Pública 2016-2017-23-** Política y Procedimiento sobre Seguimiento a Participantes de los Programas de Jóvenes, Adultos y Desplazados de Título I de WIOA.

Política Pública 2016-2017-23; Enmienda-01- Política y Procedimiento sobre seguimiento a Participantes de los Programas de Jóvenes, Adultos y Desplazados de Título I de WIOA.

25. **Política Pública 2016-2017-24-** Política y Procedimiento de Elegibilidad para Servicios de Adiestramiento.
26. **Política Pública 2016-2017-25-** Política para Definir el Requisito de Asistencia Adicional para Entrar o Completar un Programa Educativo o para Asegurar o Mantener un Empleo para Jóvenes Dentro de Escuela.
27. **Política Pública 2016-2017-26-** Política para Definir el Requisito de Asistencia Adicional para Entrar o Completar un Programa Educativo o para asegurar o Mantener un Empleo para Jóvenes Fuera de la Escuela.
28. **Política Pública 2016-2017-27-** Política de Prioridad para Servicios a Veteranos.
29. **Política Pública 2016-2017-28-** Política y Procedimientos para la Actividad de Asistencia en la búsqueda de Empleo y Relocalización Fuera del Área Laboral bajo los Servicios de Carrera Individualizada.
30. **Política Pública 2019-2020-29-** Política Pública para la Actividad Adiestramiento a la Medida, Incluyendo los Costos Sufragados por los Patronos.
31. **Política Pública 2019-2020-30-** Política Pública para Aprobar Métodos de Estudios Mediante Plataformas Electrónicas Presentados

Política Pública 2019-2020-30; Enmienda-01- se enmienda política, añadiendo inciso 6. Se excluye el pago de hospedaje, transportación y dieta, considerando que, a raíz de la situación, no es un servicio en uso. No obstante, se pagará el estipendio y el NRP a los participantes que estén estudiando en línea según certificado por la entidad correspondiente, durante este periodo de emergencia por el COVID-19, y/o cualquier otra situación de emergencia debidamente declarada por el Estado y adoptada por la Junta Local.