

INTRODUCCIÓN

La Junta Local de Desarrollo Laboral de Conexión Laboral: Área Local de San Juan, en aras de aumentar la capacidad de servicio para su clientela, tanto participantes como patronos, implementará múltiples estrategias que impactan los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados del Título I-B de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés). Tenemos como propósito principal el fortalecer y expandir la infraestructura laboral del área local, alineando las políticas locales, estatales y federales, así como el Plan de la Región Norte-Central y el Plan Estatal, para maximizar la eficacia de los programas de empleo y capacitación.

Este Plan fue desarrollado considerando las dinámicas del mercado laboral local, sus retos, necesidades y áreas de oportunidad, para así fomentar un escenario económico robusto y sostenible.

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

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

San Juan, como capital de Puerto Rico, es el núcleo económico y administrativo de la isla. Su desarrollo económico se caracteriza por un robusto sector de servicios financieros, gubernamentales, de salud, turístico y educación. San Juan alberga importantes instituciones financieras, centros educativos, hospitales y una amplia industria turística. La presencia de una infraestructura de transporte desarrollada, incluyendo el aeropuerto de Isla Grande, su cercanía al Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín y el puerto marítimo, facilitan el comercio y el turismo. San Juan pertenece a la Región de Desarrollo Económico Norte-Central y presenta este Plan Local para los Años Programas 2024 al 2027, con vigencia al 1 de octubre de 2024.

El municipio de San Juan tiene una población de 340,903 habitantes, donde la edad promedio es 46 años y predominantemente femenina. El 25.6% de la población de San Juan tiene 65 años o más. En relación con la población joven, aproximadamente 43,469 individuos tienen entre 14 y 24 años.

En San Juan la tasa de participación laboral del 50.5%, donde hay 12,861 patronos, la media de ingreso por unidad familiar es de \$25,163, con 193,244 unidades de vivienda, donde el 43.9% de la población tiene un grado de bachillerato o un grado académico mayor:

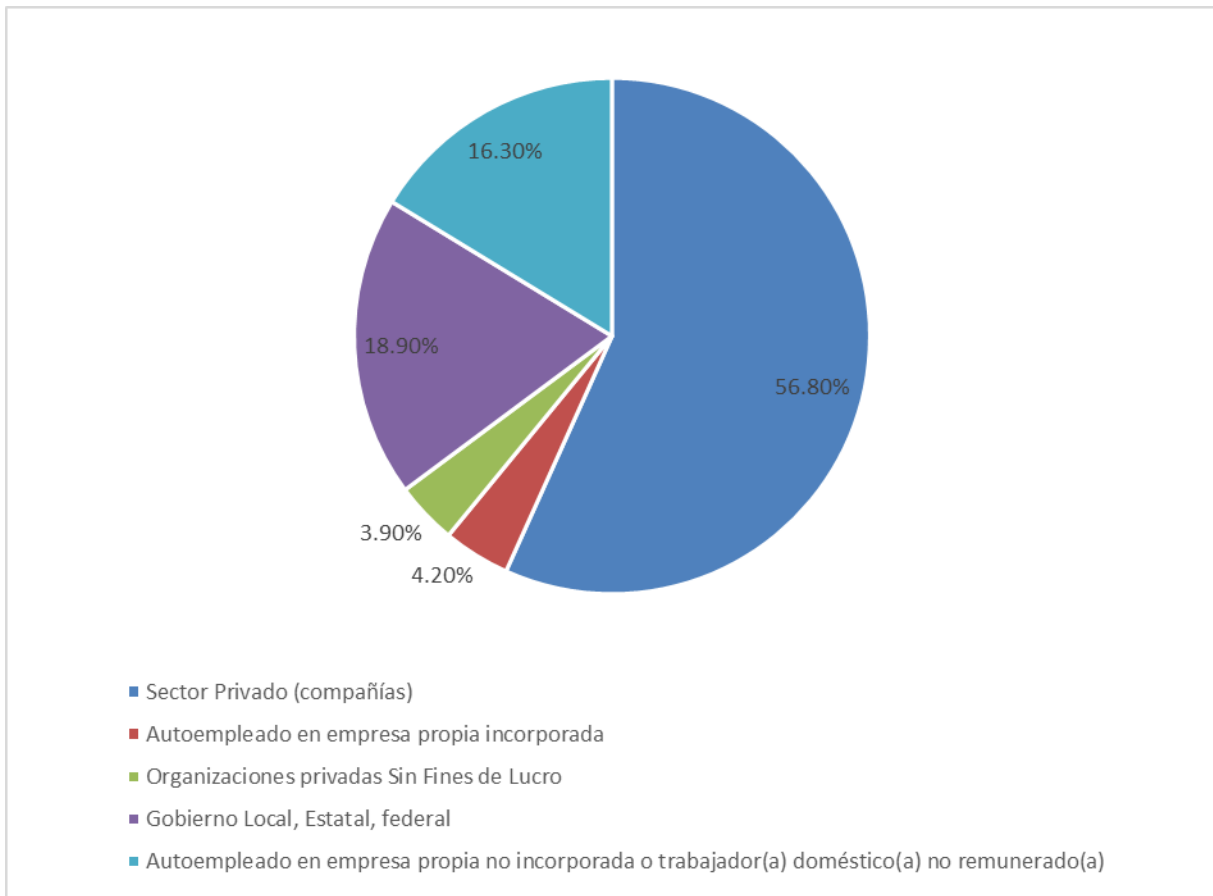
- El 20.9% de la población tiene diploma de escuela superior o grado equivalente;
- El 10.9% tiene alguna educación postsecundaria, más no tiene un grado académico;
- El 10.3% tiene un Grado Asociado;
- El 27.2% tiene un Bachillerato;
- El 16.2% tiene un post grado o un grado profesional.

En términos de la participación en el sistema educativo:

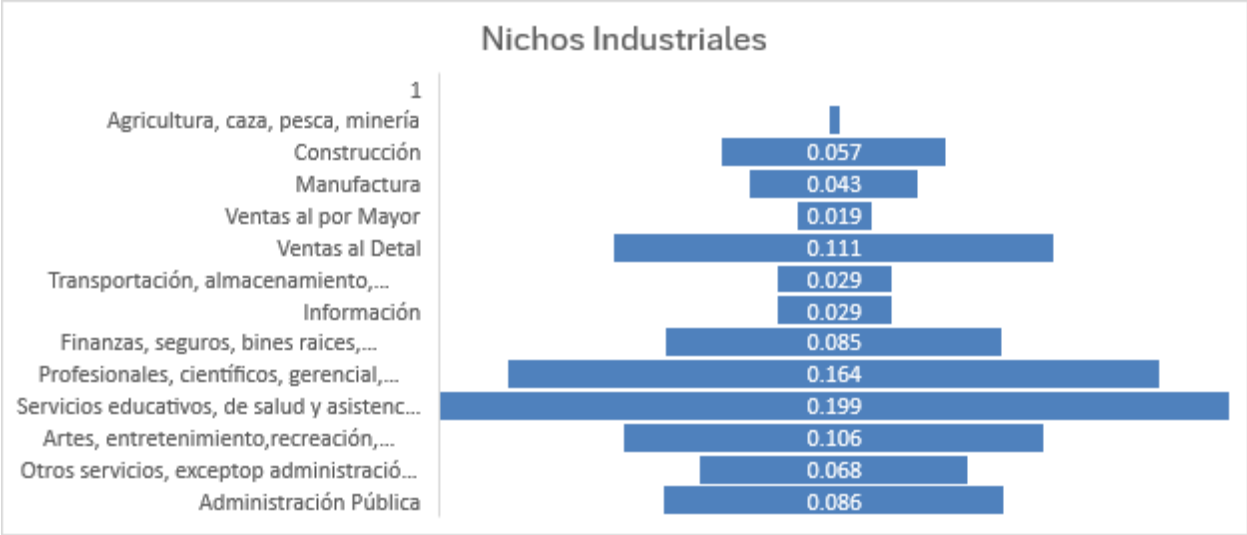
- El 57.2% de la población dentro del sistema educativo está entre Kindergarten y el duodécimo grado, por debajo del 62.5% de la población matriculada en el resto de Puerto Rico.

El sanjuanero promedio viaja 23.9 minutos para llegar a su trabajo, en su mayoría haciendo uso de auto privado (71.5%) versus un 3% que hace uso de transportación pública y un 5% que hace uso de taxis, motoras u otros medios. El 8.7% de la fuerza trabajadora de San Juan trabaja desde su hogar.

La fuerza trabajadora de San Juan se distribuye en los siguientes renglones:



En términos de los nichos industriales, San Juan se distingue por tener un sector de servicios educativos, de salud y de asistencia social robusto que representa el 19.9% del sector privado (81.20%). A este renglón le siguen:



En San Juan, el 35.5% de las mujeres que pertenecen a la fuerza trabajadora están en ocupaciones relacionadas a computadoras, ingeniería y ocupaciones en las ciencias, a diferencia del resto de la isla donde las mujeres tienen un 30.8% de participación.

En San Juan, la tasa de desempleo a Junio de 2024, era del 3.6% según publicado por la Secretaría Auxiliar de Estadísticas y Publicaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, en relación con un 4.3% de desempleo en la Región Norte-Central, a la que pertenece el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan.



Para el cuarto trimestre de 2023, el empleo promedio en Puerto Rico es de 960,700. Al compararlo con el dato del cuarto trimestre de 2022 (953,286) se refleja un aumento de 7,414 empleos. Las industrias

con mayor empleo son: Comercio al Detal 135,274; Administración Pública con un total de 124,808 y Servicios de Salud y Asistencia Social 100,885.

En el área de Manufactura los renglones con mayor empleo son: Productos Químicos 16,342; Industrias Manufactureras Misceláneas 14,509; Alimentos 12,498; Ropa 8,076; Computadoras y Productos Electrónicos 7,719; Productos de Metal 4,138 y Equipo y Aparatos Eléctricos 3,898. Las industrias con menos de mil empleos son: Papel 893; Productos de Petróleo y Carbón 877; Industrias de Materiales Primarios 548; Productos de Madera 459; Productos Textiles Excepto Ropa 161 y Textiles 23.

Los diez municipios que reflejaron el empleo promedio mayor son: San Juan 261,779; Guaynabo 57,220; Bayamón 55,948; Carolina 50,100; Ponce 48,226; Caguas 45,104; Mayagüez 31,548; Arecibo 23,439; Aguadilla 19,700 y Humacao 17,308.

El municipio de San Juan reportó el empleo promedio mayor en los siguientes sectores industriales: Administración Pública 43,020; Servicios Administrativos y Desperdicios Sólidos 29,426; Servicios de Salud y Asistencia Social 25,504; Alojamiento y Servicios de Alimentos 23,854; Comercio al Detal 23,207 y Servicios Educativos 18,382.

Debido al perfil presentado podemos identificar varios retos de inmediato:

1. Una industria de la construcción que representa un nicho subdesarrollado (5.7%) en relación con los fondos de recuperación disponibles para Puerto Rico y que requiere una fuerza trabajadora diestra y físicamente fuerte. Sin embargo, San Juan tiene una población cuya edad promedio es de 46 años y el 25.6% de la población es mayor de 65 años. Individuos entre estas edades pueden integrarse a esta industria, pero requieren adiestramiento para actualizar conocimientos y destrezas y se necesita integrar una población más joven para promover la continuidad de la industria y los proyectos en curso y los futuros.
2. Las delegaciones de fondos para el Programa de Trabajadores Desplazados han incrementado consistentemente en los pasados años. No obstante, la tasa de desempleo de San Juan se ha reducido consistentemente. Esto representa un reto significativo a la hora de invertir los fondos delegados para esa población.

Junio 2023	4.3%
Mayo 2024	3.8%
Junio 2024	3.6%

3. Varios programas federales han sido dirigidos a fomentar la resiliencia en la isla, a través de la inversión en energía solar. Estos programas contribuyen a la demanda de productos y servicios especializados y técnicos a corto, mediano y largo plazo a través del mantenimiento y reparación de estas tecnologías. No obstante, no podemos apreciar que este sea un sector industrial con crecimiento notable en el Municipio de San Juan, en relación con las ventas al detal, por ejemplo.

4. San Juan presenta la tasa de dependencia más alta de la región Norte-Central con un 67.7%, indicando una mayor proporción de jóvenes y adultos mayores en comparación con la población en edad laboral. Esto podría implicar una demanda más elevada de servicios sociales y de empleo adaptados a estos grupos.

Fuentes: United States Census Bureau

Primer Borrador del Plan Regional para la Región Norte-Central; Julio de 2024.

Estadísticas de Desempleo por Municipio; Junio 2024; Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico

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 proyecciones laborales de largo plazo para la Región Norte-Central de Puerto Rico, a la que pertenece el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan, del 2020 al 2030 muestran un aumento generalizado del 9% en las ocupaciones, reflejando un crecimiento significativo en la región. Este incremento subraya la expansión económica y la diversificación en múltiples industrias, desde servicios hasta tecnología, apuntando a una recuperación robusta y a la creación de oportunidades en el entorno post-pandémico.

Cabe destacar, el crecimiento es especialmente notable en el sector de la construcción, que proyecta un incremento del 16% en empleo, destacando su rol crucial no solo en la reconstrucción post-desastre, sino también en el desarrollo económico sostenido de la región. Este sector es fundamental para la recuperación y fortalecimiento de la infraestructura, lo cual es vital tras los recientes desastres naturales que han impactado la isla.

Este dato confirma la brecha de destrezas como consecuencia del subdesarrollo actual de este sector en San Juan – en comparación con las proyecciones - así como de mano de obra, para una industria que proyecta un crecimiento significativo. Esta industria necesita destrezas específicas:

- Electricidad;
- Plomería;
- Albañilería;
- Carpintería;
- Otras.

Esta brecha se hace difícil de atender cuando al evaluar la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL, por sus siglas en inglés) para el AP2023, solo encontramos una (1) institución con este currículo.

Alineados con las estrategias regionales, habremos de 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 al sector de la construcción.

La Junta Local, por medio de esfuerzos de divulgación y de reuniones con miembros de entidades comerciales como el Centro Unido de Detallistas, ha recibido el insumo de múltiples patronos en relación con la brecha de destrezas, sus expectativas y la realidad del mercado. Los patronos nos comparten los siguientes comentarios:

1. Se entrevistan los candidatos y cuando se les llama para el reclutamiento, no comparecen;
2. No son puntuales;
3. Tienen limitaciones o retos de comunicación efectiva;
4. No saben resolver problemas.

Esto nos dice que, además de las destrezas ocupacionales y técnicas que se requieren para acceder y mantener un empleo, hay una carencia de desarrollo adecuado de destrezas mal llamadas suaves y que deben considerarse como destrezas esenciales de empleabilidad.

El Plan Estatal 2024 establece los sectores estratégicos para promover la diversificación industrial y el desarrollo económico. Entre estos, se identifica la aviación. En San Juan está localizado el aeropuerto Fernando Luis Ribas Dominicci el cual cuenta con líneas comerciales, así como hangares para aviones privados y compañías de aviación para un sector privilegiado de la población. No obstante, no hay un solo proveedor de adiestramiento para este sector estratégico. Esta carencia de proveedores, en el ETPL, aumenta la brecha de destrezas pues no le permite a nuestros participantes el acceder oportunidades de adiestramiento para integrarse a un nicho industrial que es prioritario para el sistema de desarrollo laboral y para el cual hay oportunidades de crecimiento en San Juan. Sin embargo, como parte de los esfuerzos de la Junta Local para cerrar la brecha de destrezas en la industria de la aviación, promovimos y aprobamos una propuesta de \$1,397,572.17 para la actividad de Aprendizaje Registrado. En este caso, el patrono estará reclutando 25 aprendices para la(s) ocupaciones de Operador de Rampa, Contabilidad, Mecánica de Aviación, Coordinador Recursos Humanos, Servicio al Cliente, Especialista Contabilidad y Pilotos. Este programa requiere 2,000 horas de Aprendizaje en el Empleo (OJL) y entre 144 y 156 horas de instrucción relacionada.

Durante la vigencia del Plan Local, la Junta Local continuará contando con el insumo del sector privado para desarrollar estrategias específicas para atajar la brecha de destrezas o “skills gap”.

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 La Junta Local, por medio de esfuerzos de divulgación y de reuniones con miembros de entidades comerciales como el Centro Unido de Detallistas, ha recibido el insumo de múltiples patronos en relación con la brecha de destrezas, sus expectativas y la realidad del mercado. Además de este insumo, se ha recibido el de patronos que en algún momento han accedido o han intentado acceder nuestros servicios: la revitalización de la confianza en el sistema local es uno de nuestros mayores

desafíos. Esta es una razón que dificulta la alineación de las destrezas existentes con las actividades de educación y adiestramiento con las necesidades de los patronos locales y regionales.

Este desafío la Junta Local lo acepta como un reto. Para esto continuaremos acercándonos a nuestros patronos, se estarán llevando a cabo esfuerzos dirigidos nichos sectoriales específicos para el desarrollo de planes de trabajo que nos pongan en la mejor posición para proveer destrezas específicas para industrias y/o patronos específicos.

Por otro lado, las estrategias de servicio regional se han formulado con el propósito de fortalecer las colaboraciones internas, desarrollar un ecosistema diverso y sostenible, y mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios ofrecidos. A través de una planificación estratégica y la implementación de programas de capacitación y alianzas, se busca promover el desarrollo del capital humano, la competitividad y la integración regional.

Este enfoque integral está alineado con los principios de la Ley WIOA, que se centra en:

- Mejorar la accesibilidad de los servicios para todos los trabajadores y empleadores.
- Fomentar la integración y la coordinación de los sistemas de servicios laborales.
- Apoyar la formación de alianzas estratégicas con el sector privado y las instituciones educativas.
- Desarrollar programas de capacitación que respondan a las necesidades del mercado laboral.
- Incrementar la efectividad de los programas de asistencia y seguimiento.

Para asegurar una preparación adecuada, de los participantes en relación con las necesidades de los empleadores regionales, se identificarán sectores emergentes y de alta demanda mediante la colaboración con líderes de la industria local y expertos en tendencias del mercado global. Esta colaboración incluirá a proveedores de desarrollo económico regional, quienes aportarán perspectivas sobre las áreas prioritarias de crecimiento y oportunidades estratégicas de inversión, permitiendo una orientación precisa de los programas de adiestramiento y asegurando que estos contribuyan directamente al desarrollo económico de la Región Norte-Central, a la que pertenece el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan.

Asimismo, se promoverá la participación en programas de capacitación para jóvenes y adultos en transición laboral, incluyendo programas de readiestramiento para trabajadores desplazados.

En torno a las capacitaciones, se organizarán eventos regionales para impulsar la competitividad y agilidad regional, con el objetivo de organizar al menos un evento significativo cada año que promueva la integración y el desarrollo económico. Estos eventos incluirán ferias de empleo regionales, organizadas con el apoyo del comité de implementación regional para conectar participantes con empleadores potenciales. También se establecerán colaboraciones estratégicas a través de acuerdos de colaboración con asociaciones de empleadores y sectores clave para garantizar una participación activa y efectiva en ferias de empleo y otros eventos relevantes.

Finalmente, se organizará una feria educativa regional para conectar a los participantes con oportunidades educativas y de adiestramiento, en coordinación con proveedores de desarrollo económico regional y asociaciones empresariales que participarán activamente en las ferias para

orientar a los asistentes sobre oportunidades en industrias prioritarias y programas de financiamiento para microempresas y pequeños y medianos negocios.

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

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de lograr resultado según evidenciado por los indicadores de desempeño de WIOA. - Estructura física apropiada para ofrecer servicios unificados y operar de forma integrada. - Capacidad de adaptación y de reinención ante retos y desafíos. - Sectores económicos diversos y en alta demanda. - Alta tasa de participación laboral. - Competencias, perfiles profesionales, pericia y experiencias de los miembros de la Junta Local. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento en el desarrollo de PyMes en el entorno inmediato del CGU. - Crecimiento y reconocimiento del Programa de Aprendizaje Registrado como una alternativa abarcadora para el patrono y el aprendiz. - Nuestros sectores industriales con mayor participación son, en esencia, los mismos que tienen crecimiento proyectado al 2030. - Alianza estratégica regional. - Designación de un nuevo Agente Fiscal para el Área Local. - Capacidad para ofrecer Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, minimizando el riesgo de cesantías.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Desconocimiento, por parte de una gran parte de los patronos locales, de la existencia de los fondos, el CGU y cómo pueden acceder los servicios. - Dependencia en los fondos WIOA. - Burocracia para patronos. - Cambios en la estructura gerencial de la Junta Local y del Departamento de Desarrollo Laboral limitan la continuidad de los trabajos e implementación de estrategias. - Confusión de roles y la delegación de múltiples roles a una misma figura o 	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa de desempleo baja (3.6%). - Cambios como producto de los comicios electorales. - Programas de Asistencia Social que desincentivan el ingreso al mercado laboral ("Benefit Cliff") - Establecimiento de entidades que ofrecen servicios similares, pero con menos restricciones/requerimientos. - Reautorización de WIOA con enmiendas significativas.

funcionario. - Falta de reconocimiento de marca. - Falta de capacitación recurrente o desarrollo profesional de los funcionarios del Área Local de Desarrollo Laboral.	
--	--

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

En la Región Norte-Central, la distribución de la fuerza laboral en 2023 varía significativamente entre las diferentes áreas locales, proporcionando una perspectiva detallada de la estructura laboral regional. San Juan lidera con la mayor cantidad de trabajadores, contando con 146,265 personas activas, lo que refleja su posición como el principal núcleo económico y urbano de la región. En contraste, La Montaña registra la cifra más baja, con 38,012 trabajadores, lo que indica una presencia laboral mucho menor.

Las otras áreas como Guaynabo-Toa Baja y Manatí-Dorado muestran cifras intermedias de 112,068 y 84,501 trabajadores respectivamente, mientras que Bayamón-Comerío registra un sector laboral de 76,176 personas. Estos números son esenciales para entender la distribución geográfica y la magnitud de la fuerza laboral a lo largo de la región, con un total regional de 457,022 trabajadores, lo que representa el 38% de la fuerza laboral de Puerto Rico.

Proyecciones de Empleo en la Región

Las proyecciones laborales de largo plazo para la Región Norte-Central de Puerto Rico del 2020 al 2030 muestran un aumento generalizado del 9% en las ocupaciones, reflejando un crecimiento significativo en la región. Este incremento subraya la expansión económica y la diversificación en múltiples industrias, desde servicios hasta tecnología, apuntando a una recuperación robusta y a la creación de oportunidades en el entorno post-pandémico.

Cabe destacar, el crecimiento es especialmente notable en el sector de la construcción, que proyecta un incremento del 16% en empleo, destacando su rol crucial no solo en la reconstrucción post-desastre, sino también en el desarrollo económico sostenido de la región. Este sector es fundamental para la recuperación y fortalecimiento de la infraestructura, lo cual es vital tras los recientes desastres naturales que han impactado la isla.

Las ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de comidas y el cuidado y servicio personal lideran el crecimiento específico con aumentos del 26% y 25% respectivamente, resaltando la demanda creciente en sectores de servicio directo. En contraste, sectores como la educación muestran una ligera disminución, lo cual plantea desafíos específicos que podrían necesitar atención para evitar desequilibrios en el desarrollo laboral de la región. Este cambio se debe al cambio en nuestra estructura poblacional debido a la migración de personas en edad laboral y reproductiva, la baja fecundidad y el envejecimiento de la población.

Por otro lado, hay un crecimiento notable en áreas como ciencias, matemáticas y de la computación, que anticipa un aumento del 13%, también destaca la evolución hacia una economía de la tecnología y basada en el conocimiento.

Nota: Información adicional y detallada está en el Capítulo II: Análisis Económico Región Norte-Central del Borrador del Plan Regional (Págs. 23 a la 60).

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Visión y Metas

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

La Junta Local de San Juan, habiendo colaborado en la redacción de la visión estratégica de la Región Norte-Central, la adopta para sí de manera tal que nos visualizamos como “un ecosistema laboral unificado y dinámico, impulsando la innovación y la competitividad mediante la integración de mercados laborales y educativos, reduciendo las barreras de acceso para nuestros clientes.”

Las metas de la Junta Laboral del San Juan están dirigidas a la implementación de las metas regionales, a la vez que se sirven las necesidades locales, en total alineamiento con las metas del Plan Estatal (Ver Tabla 18 del Plan Regional Norte-Central; Pág. 80):

- **Meta A: Fortalecer las colaboraciones internas** para crear un ecosistema de la fuerza laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad de los servicios en la Región Norte-Central.
 - o Esta meta es la base de todas las demás, ya que alinea las áreas locales y asegura una comprensión integral de la Ley WIOA entre todos los empleados y miembros de la Junta. Incluye plan de educación continuada en WIOA, un plan de transferencia de conocimientos y un plan de inducción para nuevos miembros.
- **Meta B:** Desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en la región. Esta meta está diseñada para alinear las habilidades e intereses de la fuerza laboral con las demandas del mercado laboral mediante la colaboración estratégica.
- **Meta C:** fortalecer el desarrollo del capital humano mediante la colaboración estratégica entre el sector educativo, sin fines de lucro y privado en la Región Norte-Central. Esta meta busca mejorar la efectividad de los programas educativos inclusivos y facilitar el desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales mediante alianzas estratégicas. Los objetivos y estrategias delineados para alcanzar esta meta reflejan un enfoque integral y colaborativo, alineado con las necesidades de la región y los principios establecidos por la Ley WIOA y el Plan Estatal Unificado 2024-2027.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan implementará las siguientes estrategias, entre otras, en apoyo a la planificación estatal y regional:

- Meta A:
 - Se llevarán a cabo esfuerzos para promover la integración de los componentes del sistema de desarrollo laboral local, incluyendo a los socios medulares y opcionales y otras partes interesadas, así como se llevarán a cabo sesiones complementarias para ampliar conocimientos, fomentar la colaboración y la adopción conjunta de mejores prácticas.
 - Se implementarán las herramientas uniformes que habrán de adoptarse como parte de los procesos estratégicos regionales.

- Meta C:
 - Se alinearán los acuerdos del estado, pero a nivel regional, para brindar servicios a jóvenes en las Juntas que componen la Región bajo los programas de:
 - Carl D. Perkins;
 - YouthBuild;
 - Boys and Girls Club;
 - JobCorps;
 - Otros.
 - Se va a desarrollar un sistema de evaluación, a nivel regional para implementación local, para medir la efectividad de las alianzas estratégicas y otros programas y servicios.

La alineación de recursos se logra con la concepción de un ecosistema laboral unificado y dinámico donde los servicios sean más efectivos y accesibles, tanto a nivel local como de la Región de Desarrollo Económico. Los participantes y empleadores podrán acceder servicios a los que son elegibles mediante alianzas estratégicas y, en la medida que todos los socios nos visualicemos con un solo sistema, como una organización, la prestación de servicios a nuestra clientela será una alineada en lo que a oferta – demanda se refiere.

Por último, considerando el elemento de oferta y demanda, es necesario que la capacitación no se limite a los clientes, participantes y patronos. La Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan promoverá la celebración de, como mínimo, sesiones capacitación cruzada (“cross training”) anuales donde participen todos los socios medulares, así como los socios opcionales. Esto permitirá que cada uno de los socios conozca los servicios disponibles en el sistema de desarrollo laboral local, indistintamente de quien lo ofrezca. La alineación viene de la colaboración de las partes.

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?

La Junta Local de San Juan tiene como visión el tener un rol que redunde en una "...fuerza laboral representativa del deseo de alcanzar el éxito de forma digna, justa y comprometida en atraer más y mejores oportunidades. Por su parte, la Región de Desarrollo Económico Norte-Central, a la que pertenecemos, tiene como visión el "Ser un ecosistema laboral unificado y dinámico, impulsando la innovación y la competitividad mediante la integración de mercados laborales y educativos, reduciendo las barreras de acceso para nuestros clientes." Ambas visiones tienen un solo norte: mejores oportunidades para una fuerza laboral libre de barreras para alcanzar el éxito. Estas visiones, a su vez, respaldan la meta del Gobernador para el desarrollo de la Fuerza Laboral de Puerto Rico.

Teniendo esto presente y, para asegurar coherencia, la Junta Local de San Juan estará implementando principalmente la visión, metas y objetivos de la región Norte-Central, a la que pertenece, que a su vez están alineadas con el Plan Estatal.

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

La Tabla 18, contenida en el Plan Regional Norte-Central, establece la alineación estratégica entre el Plan Estatal y el Plan Regional:

Tabla 18. Alineamiento Estratégico entre el Plan Estatal y Regional

Meta del Plan Estatal	Meta del Plan Regional	Descripción del Alineamiento
Meta 1: 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 C: Impulsar el desarrollo integral del capital humano en la Región Norte-Central a través de una colaboración estratégica y sostenida entre el sector educativo, organizaciones sin fines de lucro y el sector privado.	Ambas metas se enfocan en desarrollar el talento y fortalecer el capital humano mediante la colaboración con sectores educativos y privados, promoviendo oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado.
Meta 2: Modernizar los sistemas de gestión de información e integrar tecnologías emergentes en un mercado globalizado en constante cambio.	Meta A: Fortalecer las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios en la Región Norte-Central.	La modernización de sistemas y la adopción de tecnologías emergentes en Meta A del plan regional se alinean con la Meta 2 del plan estatal, asegurando una integración tecnológica eficiente y equitativa en la prestación de servicios (ver objetivo A.6).
Meta 3: Fomentar el desarrollo y expansión de programas de aprendizaje y capacitación robustos en todo Puerto Rico.	Meta B: Desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en empleos, alineando las habilidades e intereses con las demandas del mercado laboral mediante la colaboración estratégica.	Ambas metas están dirigidas a desarrollar programas de capacitación y aprendizaje que mejoren la competitividad y productividad, alineando las habilidades de la fuerza laboral con las demandas del mercado laboral.
Meta 4: Diseñar un ecosistema diverso y autosostenible a través de nuevas oportunidades de desarrollo económico y laboral.	Meta A: Fortalecer las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios en la Región Norte-Central.	Las metas se alinean en el objetivo de crear un ecosistema sostenible y diverso, promoviendo la integración y coordinación entre diferentes actores y sectores para mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios.

Con esto presente, la Junta Local de San Juan diseñará, a través de entrevistas, sesiones de trabajos, insumo de clientes, participantes y patronos un modelo de entrevista que le permita a los Planificadores de Carrera tener una mayor visibilidad de los intereses ocupacionales y educativos de cada uno de los individuos que se orienta y que pasan por el proceso de determinación de elegibilidad. De la misma forma, procuraremos que el Operador del Centro de Gestión Única mantenga una base de datos actualizada en cuanto a la demanda del mercado laboral local, regional y estatal, así como de aquellas industrias emergentes para las que necesitamos a preparar capital humano. Esto último es de especial aplicabilidad a los jóvenes debido a que, por su edad y sus limitadas obligaciones económicas (en términos generales) estos tienen la oportunidad de estudiar con más calma y sin la prisa de acceder o conectar con un empleo a tiempo completo. No obstante, los participantes de los programas de Adultos y Trabajadores Desplazados tienen una necesidad distinta: aprender y conectar con un empleo a tiempo completo. Para estos participantes, el Programa de Aprendizaje Registrado es la mejor opción. Este

tipo de entrevista, enfocada en el concepto de oferta y demanda, nos permitirá el conectar de forma más sencilla a nuestros participantes con aquellas oportunidades educativas y ocupacionales en alta demanda, incluyendo los Programas de Aprendizaje Registrado que responden a las necesidades de destrezas de los patronos en su proceso de acceder mano de obra altamente diestra y con credenciales reconocidos.

En nuestro análisis, esbozado en el punto 1.2, identificamos brechas no solo en destrezas ocupacionales sino en destrezas esenciales o mal llamadas suaves. Específicamente, identificamos una brecha de destrezas en lo que a la industria de la construcción se refiere la cual está estrechamente relacionada con los trabajos de recuperación post Irma/María, pero que también enfrenta un repunte económico. No obstante, hay un solo proveedor de servicios relacionados en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL). Esta situación amplía la brecha puesto que también limita las oportunidades de capacitación en esta área de alta demanda. Para cerrar la brecha de destrezas y oportunidades:

- Identificaremos más proveedores de servicios en esta, y cualquiera otra área necesaria, y les extenderemos una invitación a participar de los procesos de evaluación, en igualdad de condiciones y sin que esto constituya un privilegio a algunos proveedores sobre otros.
- Se educará a los participantes sobre las oportunidades de capacitación, empleo y crecimiento disponibles en las industrias de alta demanda.
- Reforzaremos los servicios de carrera individualizados, específicamente aquellas actividades de Preparación para entrar a la Fuerza Trabajadora con miras a atender la brecha de destrezas esenciales (puntualidad, responsabilidad, etc.)

Estas estrategias, en conjunto con la promoción y expansión del Programa de Aprendizaje Registrado, permitirán que los participantes se eduquen mejor y generen las destrezas específicas y necesarias para insertarse en un mercado laboral que necesita capital humano. De la misma forma, para asegurar que la educación o capacitación es óptima la Junta Local habrá de ser más exigente en las credenciales de los proveedores de adiestramiento.

Para llevar a nuestros participantes a través del camino al éxito, es necesario que hagamos énfasis en el desarrollo de Trayectos Profesionales adecuados, detallados, comprensivos e integrales, entre otros. El Planificador de Carrera tiene la obligación de identificar los recursos que mejor suplan la necesidad detallada en el Plan de Empleabilidad o en la Estrategia Individualizada de Servicios (jóvenes), discutir los recursos disponibles con el participante y habiendo hecho una evaluación – considerando los pro’s y con’s – el participante estará en la mejor posición para tomar una determinación informada sobre su trayecto profesional, habiendo contado con el apoyo de su planificador. Este proceso garantiza que el participante tiene todos los datos necesarios para tomar una determinación sobre el Programa de Adiestramiento que va a acceder. El Planificador de Carrera tiene la obligación de entrevistar al participante, hacerle pruebas, orientarle y contar con su insumo para el desarrollo de la Estrategia Individualizada de Servicios (EIS) o del Plan Individual de Empleabilidad.

Toda esta capacitación contiene, en sí misma, el elemento de educación secundaria o postsecundaria. La Junta Local, por conducto de un Acuerdo de Colaboración, cuenta con el Departamento de Educación como proveedor del Título II de WIOA a los efectos de ofrecer servicios de Educación de Adultos. En el caso de la educación post secundaria, San Juan tiene la ventaja de contar con una institución de educación post secundaria propiedad del municipio: Colegio Universitario de San Juan (CUNI). Esta es

una ventana de oportunidad que buscamos explorar y la que interesamos capitalizar en aras de facilitar el acceso a la educación, y a credenciales, por parte de nuestros participantes a nivel postsecundario. En términos del Programa de Aprendizaje Registrado, el CUNI tiene las facilidades, y los profesionales, para desarrollar currículos o trayectos con miras a la preparación de éstos en las áreas de educación relacionada. El tener el CUNI como un colaborador facilitará el acceso a servicios y actividades que conduzcan al logro de una credencial postsecundaria, incluyendo aquellas generadas por conducto de los Programas de Aprendizaje Registrado.

La Junta Local tiene como norte la creación de oportunidades de educación y adiestramiento estrechamente relacionadas con la demanda laboral del área local, de la región y del estado. Puerto Rico es una isla pequeña por lo que cualquiera, por la oportunidad correcta, pudiera mudarse o viajar a ella: no podemos limitarnos al “micro” de San Juan. La Junta Local considerará el crecimiento industrial, el desarrollo de nuevos nichos, las necesidades de los patronos locales y regionales, y desarrollará aquellas oportunidades que sirvan mejor las necesidades de estos.

A los efectos de mantenernos al tanto de las necesidades de los patronos, la Junta Local:

- Continuará visitando patronos;
- Desarrollando iniciativas sectoriales de divulgación;
- Implementará procesos de compilación de datos a los efectos de mantener inventario de las necesidades de estos patronos, así como para conocer de antemano las oportunidades de crecimiento de estos y poder apoyarles en el proceso de reclutamiento y adiestramiento.
- Fomentaremos la creación y adopción de Programas de Adiestramiento Registrado para:
 - Satisfacer necesidades específicas de los patronos
 - Fomentar relaciones duraderas entre patronos y empleados, reduciendo así el “turn-over”.
- Creará un Comité de Alianza Estratégica Sectorial donde podamos identificar, y priorizar, sectores económicos emergentes dentro del Área Local. Los esfuerzos de este Comité deben poder medirse no solo por la cantidad de mercados, organizaciones, patronos o socios que identifique, sino por la calidad y el fruto de esas colaboraciones traducidas en:
 - Oportunidades de Experiencia de Trabajo;
 - Internados;
 - Programas de Aprendizaje Registrado;
 - Colocaciones en empleos subvencionados;
 - Nivel de Retención;
 - Colocaciones Directas;
 - Entre otras.

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

Ver Anejo E.

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

- **Meta A:** Fortalecer las colaboraciones internas para crear un ecosistema de la fuerza laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad de los servicios.

A través de las colaboraciones internas, con nuestros socios medulares y opcionales, vamos a poder ofrecer un servicio coherente, completo y coordinado en beneficio de los participantes, aumentando así no solo la cantidad de los servicios provistos, sino la calidad y eficiencia de éstos.

- **Meta B:** Desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en la región. Esta meta está diseñada para alinear las habilidades e intereses de la fuerza laboral con las demandas del mercado laboral mediante la colaboración estratégica.

El sistema de desarrollo laboral es uno de entrada universal. A través de colaboraciones regionales, así como de los esfuerzos locales, vamos a poder:

- Promover servicios;
 - Identificar patronos;
 - Identificar candidatos idóneos según la demanda ocupacional local;
 - Parear a nuestros patronos con esos candidatos de difícil reclutamiento y poder coordinar servicios de adiestramiento para aquellos que sean elegibles, para que accedan:
 - Credenciales
 - Colocaciones
 - Ingresos no subsidiados
 - Bien remunerados
- **Meta C:** fortalecer el desarrollo del capital humano mediante la colaboración estratégica entre el sector educativo, sin fines de lucro y privado en la Región Norte-Central. Esta meta busca mejorar la efectividad de los programas educativos inclusivos y facilitar el desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales mediante alianzas estratégicas. Los objetivos y estrategias delineados para alcanzar esta meta reflejan un enfoque integral y colaborativo, alineado con las necesidades de la región y los principios establecidos por la Ley WIOA y el Plan Estatal Unificado 2024-2027.

A través de las colaboraciones multisectoriales podremos asegurar el acceso a los recursos adecuados, por parte de participantes y patronos, para poder aumentar el menú de servicios, la capacidad de provisión de estos y que los participantes puedan contar con los recursos y las condiciones necesarias para cumplir exitosamente con sus metas académicas y/o ocupacionales.

La alineación de recursos, alianzas y servicios necesarios para el cumplimiento de las metas antes expuestas, según adoptadas por la Región de Desarrollo Económico Norte-Central y por la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan, impactarán el cumplimiento de las medidas de ejecución propuestas, o negociadas, entre la Junta Local y el estado.

Un sistema de desarrollo laboral unificado, diverso y accesible viabilizará, entre otras cosas:

- Aumento en la cantidad de clientes orientados;
- Aumento en la cantidad de participantes;

- Aumento en la cantidad de servicios provistos;
- Aumento en la inversión y el cumplimiento con los niveles de obligaciones requeridos.

El desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en la región promoverán:

- Aumento en la tasa de empleo (Segundo y Cuarto Trimestre)
- Aumento en Medianas de Ganancias
- Ganancia de Destrezas Medibles

Por otro lado, el fortalecer el desarrollo del capital humano mediante la colaboración estratégica entre el sector educativo, sin fines de lucro y privado, así como la coordinación con instituciones educativas secundarias y postsecundarias, incluyendo programas autorizados por la Ley Perkins V. permitirá el desarrollar programas de capacitación alineados con las necesidades del mercado laboral. Se implementarán como parte de las estrategias mecanismos de evaluación continua permitirán ajustar y mejorar estos programas basándose en la retroalimentación de clientes y proveedores. Esto, tendrá el efecto máximo de permitirnos alcanzar las medidas de ejecución relacionadas a:

- Aumento de Tasa de Logro de Credenciales
- Aumento de Ganancia de Destrezas Medibles.

En términos de cómo esto se utiliza para medir la ejecución, la Junta Local podrá traducir los resultados (medibles) del desarrollo e implementación de estas estrategias en la medida específica de ejecución.

Es por esto que, la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan cuenta con un Director Auxiliar cuyas funciones principales, entre otras, son las establecer un Control Programático. Con esto nos referimos a que supervisa el cumplimiento de las metas y objetivos del programa, incluyendo la evaluación de indicadores clave de desempeño para garantizar el éxito del programa. Esta gestión contará con el apoyo del Operador del Centro de Gestión Única y del Director del Departamento de Desarrollo Laboral, quien es el proveedor de servicios del Título I-B, y quien habrá de emitir un (1) informe trimestral a la Junta en la relación con el cumplimiento de las medidas de ejecución, como consecuencia de la implementación de la planificación estratégica.

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

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

- El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan es un área constituida por un solo municipio, donde no hay consorcio municipal y el Alcalde, Hon. Miguel A. Romero Lugo, es el Principal Oficial Electo (Chief Elected Official, en adelante CEO).
- Por conducto del Acuerdo de Colaboración entre la Junta Local y el CEO, este último designó a la Directora de Finanzas del Municipio de San Juan como la Agente Fiscal.
- La Junta Local tiene presencia física en las facilidades del Área Local donde tiene un Director Ejecutivo, un Director Auxiliar a cargo de supervisar la planificación de actividades programáticas y la implementación de estas, conforme a la política pública local y estatal.
- La Junta Local cuenta con una membresía activa, comprometida y altamente capacitada con la gestión delegada a través de su nombramiento y de la sección 107 de WIOA.
- Se cuenta con un Director del Departamento de Desarrollo Laboral que gerencia y administra la gestión programática del Título I-B, así como es el principal responsable de la implementación de la política pública de la Junta Local. Este Departamento fue creado por virtud de la Ordenanza Núm. 28, Serie 2001-2022 de la Legislatura Municipal de San Juan.
- El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan cuenta con Teresita Pagán Rodríguez como Oficial de Igualdad de Oportunidad. Esta funcionaria tiene las siguientes responsabilidades, entre otras:

1. Garantizar la No Discriminación

La EEO asegura que no haya discriminación en los programas y actividades financiados por WIOA basadas en raza, color, religión, género, origen nacional, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra característica protegida por la ley.

2. Monitoreo y Cumplimiento

Realiza auditorías y monitoreos para asegurar que todos los programas y actividades financiados por WIOA cumplan con las normas de igualdad de oportunidades. Esto incluye revisar políticas, procedimientos y prácticas para identificar cualquier posible discriminación.

3. Investigación de Quejas

Maneja e investiga quejas y denuncias de discriminación relacionadas con los programas de WIOA. Esto implica revisar las quejas recibidas, realizar investigaciones y tomar las medidas necesarias para corregir cualquier práctica discriminatoria.

4. Capacitación y Educación

La EEO organiza talleres, capacitaciones y materiales educativos para el personal y los beneficiarios de los programas financiados por WIOA, a fin de educarlos sobre sus derechos y responsabilidades respecto a la igualdad de oportunidades.

5. Políticas y Procedimientos

Desarrolla, implementa y mantiene políticas y procedimientos que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los programas de empleo y formación financiados bajo WIOA.

6. Provisión de Servicios Auxiliares

Garantiza que se proporcionen servicios auxiliares y adaptaciones razonables a personas con discapacidades, para que puedan acceder a programas y servicios en igualdad de condiciones.

7. Acción Afirmativa

Implementa políticas de acción afirmativa en ciertas circunstancias, para fomentar la participación de grupos subrepresentados o desfavorecidos en programas financiados bajo WIOA.

8. Recopilación de Datos

Supervisa y analiza la recopilación de datos sobre la participación y el éxito en los programas financiados por WIOA para identificar posibles desigualdades

- En cuanto a la Operación del Centro de Gestión Única, la Junta Local celebró el proceso competitivo – en el que no participó – y seleccionó al Municipio de San Juan, quien se presentara a la competencia, como Operador.
- La Junta Local de Desarrollo Laboral está compuesta por:
 - Lcda. Olga Martínez
 - Teresa Berríos
 - Antonio Colorado
 - Lcdo. Kevin Rivera
 - Lcdo. Francisco Concepción
 - Rosana Roig, Vice Presidenta
 - Juan Pablo Gutiérrez, Presidente
 - Dr. Víctor Ramos

- Luis Gautier
 - Héctor Reyes Torres
 - Carlalee Birriel Ibarra
 - Dra. Angie Escalante
 - Daphne Barbeito
 - Terry Lastra
 - Lcda. Naihomy Álamo
 - Lcda. Cynthia Negrón López
 - Byron Silva
 - Lourdes Aponte
 - José I. Irizarry
 - Ricardo De la Cruz
 - María Del Mar Torres
 - Lindsey Petteplace
 - CPA, Andrés Dávila, Secretario
- La Junta cuenta con los siguientes Comités Permanentes:
- Comité Operacional
 - Proveerá información y asistirá con los asuntos operacionales y otros relacionados al sistema de prestación de servicios de gestión única que puede incluir como miembros representantes de los socios de los Centros de Gestión Única. Conforme a lo establecido en las secciones 117 y 121 de WIA, el Comité tiene las siguientes funciones:
 - a. Participará y desarrollará los Memorandos de Entendimiento (MOU) con todos los Socios Obligados requeridos por WIOA.
 - b. Recomendará a la Junta Local la designación, certificación o desertificación del(los) Operador(es) del CGU.
 - c. En acuerdo con el Comité de Monitoria y Evaluación establecerá vigilancia y revisión sobre el funcionamiento del CGU.
 - d. Recomendará a la Junta Local otros programas que puedan allegar nuevos ingresos.
 - Comité de Jóvenes
 - Deberá proveer información y asistir con la planificación y asuntos operacionales relacionados a la provisión de servicios a jóvenes, lo que debe incluir organizaciones de base comunitaria con probada experiencia de servicio a jóvenes elegibles exitosamente.
 - Este Comité tiene funciones según establecidas en las Sección 117 (h)(4) de desarrollar las partes del plan local relacionadas a los jóvenes elegibles, según determinado por el (la) Presidente(a) de la Junta Local.
 - Tendrá que realizar las recomendaciones a proveedores elegibles de servicios para desarrollar actividades competitivas par la Junta Local.
 - Comité para Personas con Diversidad Funcional

- Recopilará y proveerá información, así como hará recomendaciones y asistirá con asuntos operacionales y otros relacionados con la provisión de servicios a personas con diversidad funcional o necesidades especiales, incluyendo lo relativo a la prohibición de discrimen y provisiones bajo la "American with Disabilities Act" en cuanto a la accesibilidad programática y física a los servicios, programas y actividades del sistema de gestión única, así como el adiestramiento adecuado al personal en proveer apoyo y acomodo y en la búsqueda de oportunidades de empleo a las personas con diversidad funcional o necesidades especiales.
- Comité Ejecutivo
 - -Este comité evaluará y aprobará medidas y actividades de la Junta que estén relacionadas con su funcionamiento interno y el desarrollo de sus deberes y responsabilidades, conforme a la Ley.
 - Tendrá la potestad o encomienda de aprobar asuntos relativos a la operación y administración de dichas actividades y hará recomendaciones al pleno sobre la política pública a implementarse en el Centro de Gestión Única y otros asuntos relacionados.
 - Tendrá y ejercerá todos los poderes de la Junta Local, siempre que todos los acuerdos sean sometidos para aprobación a la Junta Local o en una reunión regular de los miembros de la Junta Local.
 - Tendrá la encomienda de desarrollar estrategias y programas innovadores que tengan como finalidad el asunto de la fuerza trabajadora, los empleos y los recursos humanos en el Área Local. Este comité estará compuesto por un (una) Presidente(a), Vice-Presidente(a), un Secretario(a), el (la) Presidente(a) del Comité de Jóvenes y el(la) Coordinador(a) de la Junta Local.
- Comité de Monitoría
 - Este comité conducirá revisiones, intervenciones y evaluaciones a los programas y actividades del Centro de Gestión Única, así como aquellas áreas operacionales y fiscales de este, que sean justificadas por la función y deber de vigilancia que le corresponde.
- Comité de Evaluación de Propuestas
 - Este comité evaluará y aprobará las propuestas presentadas por el Área Local de Desarrollo Laboral - San Juan.
- Comité de Planificación
 - Este comité tendrá una participación activa y estará encargado de brindar ayuda al Área de Planificación y Presupuesto para el desarrollo del Plan Cuatrienal (4 años) y al Plan Anual que es presentado al Programa de Desarrollo Laboral. De igual manera, tendrán participación en la preparación de las modificaciones y notificaciones de cambio que se le puedan realizar al plan presentado, así como la responsabilidad de recomendar la política pública, prioridades de servicios y las ocupaciones en demanda en el Área Local.

- Organigrama:



- 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 una coordinación efectiva y la maximización de los recursos?

La Junta Local cuenta con los siguientes

SOCIOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL DE SAN JUAN		
SOCIOS MEDULARES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
Título I-B (Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados)	<p>El Título I-B tiene como finalidad el conectar a individuos, con barreras para el empleo y elegibles bajo los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, con el mercado laboral a través de servicios de educación, adiestramiento, capacitación para el empleo y su pareo con empleadores que buscan personal diestro que les permita tener éxito en un mercado globalizado.</p>	<p>Municipio de San Juan</p>
Título III - Servicio de Empleo (Wagner - Peyser)	<ul style="list-style-type: none"> o Identifica ofertas de empleo en la industria privada. o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los clientes registrados en el PRIS, así como con los clientes que visitan CGU. o Refiere los participantes a las ofertas de empleo que cualifiquen. o Efectúa orientaciones y toma de muestras para el Programa REA. o Refiere a servicios de asistencia para preparación de resumé con el personal de WIOA. o Refiere participantes de beneficios de compensación por desempleo a evaluación inicial y determinación de elegibilidad, bajo fondos WIOA. 	<p>Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico</p>

<p>Título II - Programa de Alfabetización y Educación de Adultos</p>	<p>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.</p> <p>o 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.</p>	<p>Departamento de Educación de Puerto Rico</p>
---	--	---

<p>Título IV - Servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Actividades de transición orientadas al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades post-secundarias (Ley Núm. 51) o Subvención de: adiestramientos, ajuste personal, y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto; materiales de adiestramiento o Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional o Intérpretes a sordos o sordos-ciegos o Lectores a ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos y sordo-ciegos o Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional o Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos o Coordinación para adquirir licencias ocupacionales, herramientas, equipos y capital inicial o Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de empleo o Empleo: regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales (Ley Randolph Sheppard) e incentivo salarial o Clases: arte de guiar y equipos adaptados para vehículo o Servicios de acuerdo con las necesidades particulares del individuo 	<p>Administración de Rehabilitación Vocacional, adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico</p>
--	---	--

SOCIO REQUERIDO	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
<p>Programa de Ayuda Temporer a Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en inglés)</p>	<p>o Su objetivo principal es ayudar a las familias a cubrir sus necesidades básicas mientras trabajan para lograr la autosuficiencia.</p> <p>o Los beneficios del programa TANF incluyen:</p> <p>§ Asistencia en efectivo: Ayuda económica mensual para cubrir gastos esenciales como alimentos, vivienda y servicios públicos.</p> <p>§ Capacitación laboral: Programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades laborales y aumentar las oportunidades de empleo.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ Servicios de empleo: Asistencia para encontrar empleo, incluyendo orientación laboral y servicios de colocación.</p>	<p>Departamento de la Familia</p>

SOCIOS OPCIONALES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
<p>Servicios de Educación Vocacional y Técnica bajo la Ley Carl D. Perkins</p>	<p>o Proporciona fondos federales a los estados para apoyar programas de educación técnica y profesional en escuelas secundarias y postsecundarias.</p> <p>o Los objetivos principales de la ley incluyen:</p> <p>§ Preparar a los estudiantes para carreras de alta demanda: Asegurando que los programas de CTE estén alineados con las necesidades del mercado laboral.</p> <p>§ Mejorar la calidad de los programas de CTE: A través de la actualización de currículos, la formación de profesores y la incorporación de tecnología avanzada.</p> <p>§ Promover la equidad y el acceso: Garantizando que todos los estudiantes, incluidos aquellos de grupos subrepresentados, tengan acceso a programas de CTE de alta calidad.</p> <p>§ Fomentar la colaboración: Entre las instituciones educativas, las empresas y las comunidades para crear programas relevantes y efectivos.</p>	<p>Departamento de Educación de Puerto Rico</p>
<p>Job Corps.</p>	<p>Programa del USDOL que ofrece servicios gratuitos de educación y capacitación técnica para jóvenes entre 16 y 24 años.</p>	
<p>Youth Build</p>	<p>Brinda servicios educativos dirigidos hacia la obtención del cuarto año de escuela superior y la capacitación laboral de los participantes, incluyendo componentes de apoyo emocional, desarrollo de destrezas de liderazgo y ubicación de empleo</p>	<p>Boys & Girls Club de Puerto Rico</p>

	y/o estudios postsecundarios.	
--	-------------------------------	--

Programa de Agricultores Migrantes y de Temporada	<ul style="list-style-type: none"> o 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. 	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos / PathStone
Programa de Veteranos	<ul style="list-style-type: none"> o Identifica ofertas de empleo en la industria privada para Veteranos o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los veteranos registrados en el sistema o solicitantes que visiten el CGU o Provee Manejo de Casos individualizado para facilitar que los veteranos logren sobreponer las barreras que presenten para lograr la colocación en el empleo o Refiere a otros servicios para veteranos 	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Departamento de la Vivienda Municipal	<ul style="list-style-type: none"> o Provee alternativas de vivienda adecuada, segura y a precios accesibles, para mejorar la calidad de vida de las familias de escasos recursos de San Juan. 	Municipio de San Juan
Senior Community Service Employment Program (SCSEP)	<ul style="list-style-type: none"> o Apoya a la población de 55 años o más en la ganancia de nuevas destrezas en aras de integrarse a la fuerza trabajadora, mientras apoya esfuerzos comunitarios locales. 	AARP

El Operador del Centro de Gestión Única, como parte de sus funciones delegadas habrá de coordinar, y asegurar, una prestación de servicios integrada, y alineada, donde cada socio tenga la oportunidad de poner en función sus recursos para el beneficio de los clientes, participantes y patronos. Estas coordinaciones deben garantizar el acceso estructural y programático de todos los interesados, indistintamente de sus retos, en cumplimiento con la sección 188 de WIOA. Es por esto que, como parte de las metas adoptadas, se contempla una integración tecnológica eficiente y equitativa en la prestación de servicios. Todos los socios, sin excepción, deben estar en igualdad de condiciones para asegurar que se ofrecen los servicios con un mismo estándar de eficiencia y calidad.

La Junta Local, como parte de los esfuerzos para garantizar el acceso a los servicios subvencionados con fondos de WIOA no solo completará el proceso de negociación y firma de los Acuerdos de Colaboración y de Costos de Infraestructura, sino que promoverá una comunicación efectiva, ágil y eficiente con todos los socios de manera tal que podamos garantizar que el flujo de servicios a participantes y patronos es uno que sirve a sus necesidades de forma óptima. Esta comunicación podrá ser por medio de correos electrónicos, formularios digitales, así como por vía de reuniones. Esta gestión, alineadas con la meta 2 del Plan Estatal y A del Plan Regional, nos permitirá fortalecer nuestras relaciones con los socios de manera tal que aseguremos una integración que redunde en beneficios para la prestación de servicios.

<p>Meta 2: Modernizar los sistemas de gestión de información e integrar tecnologías emergentes en un mercado globalizado en constante cambio.</p>	<p>Meta A: Fortalecer las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios en la Región Norte-Central.</p>	<p>La modernización de sistemas y la adopción de tecnologías emergentes en Meta A del plan regional se alinean con la Meta 2 del plan estatal, asegurando una integración tecnológica eficiente y equitativa en la prestación de servicios (ver objetivo A.6).</p>
--	--	--

La Junta Local promoverá, como parte de los esfuerzos para mantener una alineación adecuada de servicios, así como una colaboración cercana con cada socio, sesiones – al menos anuales – para atender retos, necesidades, oportunidades y ofrecer sesiones de adiestramiento cruzado que nos permitan mantenernos al tanto de los cambios y nuevas alternativas bajo cada programa de nuestros socios medulares, requeridos y opcionales. Estas sesiones también apoyarán el esfuerzo que permita al sistema ofrecer servicios adecuados, sin que estos constituyan una duplicidad de esfuerzos para lograr el desarrollo del capital humano local en respuesta a la demanda del mercado local, regional y estatal, según se desprende de la Meta 1 del Plan Estatal y de la Meta C del Plan Regional.

<p>Meta 1: 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.</p>	<p>Meta C: Impulsar el desarrollo integral del capital humano en la Región Norte-Central a través de una colaboración estratégica y sostenida entre el sector educativo, organizaciones sin fines de lucro y el sector privado.</p>	<p>Ambas metas se enfocan en desarrollar el talento y fortalecer el capital humano mediante la colaboración con sectores educativos y privados, promoviendo oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado.</p>
---	--	--

Por último, continuaremos trabajando para fomentar el desarrollo y la expansión de los Programas de Aprendizaje Registrado. Creemos es que esta no es solo una meta Estatal (3) o Regional (B), sino que es una meta local. No obstante, estas metas no se pueden concretar sin que estén presentes los elementos esbozados en la Meta 4 del Plan Estatal y la Meta A de Plan Regional. Esta expansión requiere varios esfuerzos:

- Educación de los funcionarios del sistema local de desarrollo laboral
- Educación a los patronos
 - Todos los tamaños

- Todas las industrias
- Evaluaciones de necesidad a corto, mediano y largo plazo para asegurar que se cuenta con el capital humano que puede beneficiarse de estos programas a la vez que suplen la demanda del mercado local en distintos momentos en el tiempo, esto considerando que muchas ocupaciones toman más de un (1) año entre las horas de “On the Job Learning” y las de educación relacionada.
- Integración de los recursos del Área Local y de las Región para tener un sistema integrado y de servicios diversos.
- Integración de los patronos, en calidad de colaboradores y no de proveedores, para ampliar el marco de industrias que habrán de integrarse a estas iniciativas, creando un ecosistema diverso y autosostenible.

<p>Meta 3: Fomentar el desarrollo y expansión de programas de aprendizaje y capacitación robustos en todo Puerto Rico.</p>	<p>Meta B: Desarrollar y expandir programas de capacitación y eventos regionales para mejorar la competitividad y productividad en sectores de alta demanda en empleos, alineando las habilidades e intereses con las demandas del mercado laboral mediante la colaboración estratégica.</p>	<p>Ambas metas están dirigidas a desarrollar programas de capacitación y aprendizaje que mejoren la competitividad y productividad, alineando las habilidades de la fuerza laboral con las demandas del mercado laboral.</p>
<p>Meta 4: Diseñar un ecosistema diverso y autosostenible a través de nuevas oportunidades de desarrollo económico y laboral.</p>	<p>Meta A: Fortalecer las colaboraciones internas para desarrollar un ecosistema laboral diverso y sostenible, mejorando la efectividad y accesibilidad a los servicios en la Región Norte-Central.</p>	<p>Las metas se alinean en el objetivo de crear un ecosistema sostenible y diverso, promoviendo la integración y coordinación entre diferentes actores y sectores para mejorar la efectividad y accesibilidad de los servicios.</p>

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 de San Juan, con miras a ampliar el acceso de servicios de empleo, adiestramiento, educación y servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras en el empleo:

- Promoverá, en colaboración con el sistema de desarrollo laboral regional, iniciativas de mentoría y apoyo continuo para estudiantes y participantes de programas de formación, especialmente aquellos de comunidades con barreras para la educación y empleo.

- Se promoverán servicios de sostén para individuos con serias barreras para el empleo, y en contextos económicos desaventajados, asegurando que tengan el apoyo necesario para acceder y mantener oportunidades laborales.
 - Se formará parte de la base de datos regional donde habrán de registrarse estos individuos (con barreras) y asegurar su participación en programas relevantes a través del sistema local y regional. Además, se promoverán servicios de apoyo para aquellos con serias barreras para el empleo, como transporte, cuidado infantil e incentivos, para facilitar su acceso a las oportunidades de capacitación.
- **Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro o participación concurrente entre los programas medulares, según corresponda.**

A los efectos de facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro o participación concurrente entre programas medulares, según corresponda, es importante tener claros los requisitos de elegibilidad, así como los documentos necesarios para determinarla y validarla:

Programa de Jóvenes

- Edad: Tener entre 14 y 24 años
 - Certificado de Nacimiento
 - No se retiene el original
 - Licencia de conducir (vigente)
 - Tarjeta de Identificada, vigente, emitida por el gobierno federal o por el gobierno estatal
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Ciudadanía Americana: Ser ciudadano americano, residente permanente legal y/o extranjero autorizado a estudiar y/o trabajar en Estados Unidos, según definido por el Departamento del Trabajo federal.
 - Certificado de Nacimiento
 - Certificado de Naturalización
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Estar Registrado en el Servicio Selectivo:
 - Carta o tarjeta del servicio selectivo “acknowledgment letter” (SSS 3A/June 17),
 - Veterano DD-214, verificación telefónica, verificación electrónica.
 - También podrá verificarse el estatus de registro accediendo, con la autorización del cliente, <https://www.sss.gov/verify>.

- Si el cliente no autoriza acceder el enlace de verificación, este puede solicitar una carta de estatus de registro en <https://www.sss.gov/status-information-letter-sil/>

En el caso de los jóvenes fuera de la escuela:

1. Tener entre 16 y 24 años
2. No estar asistiendo a la escuela:
 - Certificación Escolar, o
 - Transcripción de Créditos, o
 - Carta de Baja
 - En ausencia de alguno de estos, se aceptará la autodeclaración
3. Cumple con una o más de las siguientes condiciones:
 - Desertor Escolar
 - Joven que está en edad de asistencia compulsoria a la escuela, pero no ha asistido en el último semestre del año escolar:
 - Certificación Escolar, o
 - Transcripción de Créditos, o
 - Carta de Baja
 - Haya completado un diploma de cuarto año o su equivalente, que sea de bajos recursos económicos y con una (1) o más de las siguientes barreras:
 - Deficiente en Destrezas Básicas
 - Prueba estandarizada generalmente aceptada, evidencia escolar, transcripción de créditos o evidencia de exámenes.
 - Aprendiz del idioma inglés
 - Pequeña entrevista en inglés
 - Certificación escolar o de la institución en la que el joven toma el taller o curso de inglés.
 - Individuo considerado persona sin hogar:
 - Certificación del Departamento de la Familia o de cualquier otra agencia que así lo evidencie por los servicios que le ofrece al joven.
 - Una joven embarazada o jóvenes criando menores:
 - Certificación médica del embarazo; o
 - Observación directa de este; o
 - Autocertificación.
 - En caso de que esté criando
 - Certificado de Nacimiento del menor o menores

- Es un individuo con diversidad funcional
 - Certificación médica
 - Certificación escolar
 - PEI
 - Evidencia de servicios de Rehabilitación Vocacional o cualquier otra agencia que le ofrezca servicios
 - Observación directa
- Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar o completar un programa educativo o para asegurar o mantener el empleo, conforme a la definición adoptada por la Junta Local:
 - El padre o madre no se graduó de escuela superior
 - Presentar diploma de último grado aprobado (si aplica) o transcripción de crédito
 - El padre/madre o encargado tiene problemas de adicción a sustancias controladas y/o alcohol
 - Certificación médica
 - Vive en un Proyecto de Vivienda Pública o bajo el Plan de Vivienda Subsidiada
 - Carta de la administración del proyecto de Vivienda Pública o copia del contrato de arrendamiento por Plan 8, según aplique.
 - Vive en un área reconocida por alguna agencia de seguridad como de alta incidencia criminal o Comunidad Especial
 - Certificación de la agencia de seguridad
 - Parte de prensa donde se resalte que esa es un área de alta incidencia criminal
 - Documento generado por la Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC) donde se especifican las comunidades adscritas al programa.
 - Hijo/a de Veterano/a
 - Forma 214 expedida por la Administración de Veteranos
 - Problemas crónicos de salud
 - Certificación Médica; o
 - Autocertificación
 - Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido asistencia nutricional suplementaria del Programa establecido al amparo de la Ley "Food and Nutrition

- Act” de 2008, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;
- Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica u otro
 - Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”;
 - Copia de Planillas para el año fiscal previo;
 - Certificación de Ingresos por parte del patrono; o
 - Evidencia de Ingresos de Seguro Social, en carácter de beneficiario
 - Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos (“foster care”)
 - Certificación que corresponda del Departamento de la Familia
 - Joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal.
 - Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL), por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia, los parámetros dentro de los que se encuentra el joven.
 - Que se haya constatado en el “American Community Survey 5 Year Data” (zona de alta pobreza), si el joven reside en una zona considerada de Alta Pobreza.
 - Individuo discapacitado cuyos ingresos propios no exceden el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”, pero su familia no cumple con esos requisitos.

En el caso de jóvenes en la escuela:

1. Está asistiendo a la escuela, de acuerdo con la definición que el estado ha adoptado sobre este término.
 - Certificación Escolar

2. No menor de 14 años y no mayor de 21 años (excepto un individuo con diversidad funcional que esté asistiendo a la escuela según su Plan Educativo Individualizado (PEI).)

- Copia del Certificado de Nacimiento
- Licencia de Conducir (vigente)
- Tarjeta de Identificación Federal, Estatal o Local;
- Certificado de Naturalización, Pasaporte o Tarjeta de Residencia Vigente, Permiso de Trabajo emitido por el Procurador General de los Estados Unidos.

3. Individuo de bajos ingresos – Se define un joven de bajos ingresos como:

- Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido beneficios del Programa de Asistencia Nutricional (PAN), al amparo del Omnibus Budget Reconciliation Act of 1981, del 13 de agosto de 1981, según enmendada, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;
- Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “Lower Living Standard Income Level”;
- Es una persona sin hogar (según definido en la Sección 41403 (6) de la Ley Federal de Violencia contra la Mujer de 1994 o un joven sin hogar (según definido en la Sección 725 (2) d la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar;
- Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos;
- Individuo con diversidad funcional cuyos ingresos propios llenen los requisitos del inciso (b), pero es miembro de una familia que no cumple con dicho requisito de ingreso.
 - Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica, TANF, o es beneficiario del Richard B. Russell National School Lunch Act (comedor escolar), u otro beneficio gubernamental
 - Certificación del Patrono
 - Certificación Pensión Alimentaria
 - Certificación Programa Desempleo
 - Certificación Seguro Social
 - Copia Planilla Trimestral (auto empleados)

Además, un joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal de varios grupos según definido por el Secretario o un condado (en el caso particular de Puerto Rico municipios) que tienen una tasa de al menos el 25 por ciento tal como se establece cada cinco años utilizando la Encuesta sobre la Comunidad (“American Community Survey 5 Year Data”) publicada por la Oficina del Censo de Estados Unidos.

- Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL) por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia.
- Que se haya constatado en American Community Survey 5 Year Data” (zona geográfica de alta pobreza).

4. Cumpla con una o más de las siguientes condiciones:

- Deficiente en destrezas básicas
 - Prueba estandarizada generalmente aceptada
- En proceso de aprender el idioma inglés - Está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés o como parte de su currículo regular recibe clases de inglés.
 - Certificación escolar o de la institución en la cual está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés
- Un ofensor de la ley;
 - Certificación o Declaración Voluntaria de adulto con custodia o tutela legal del menor;
 - Los casos penales contra menores son procedimientos de carácter civil y se consideran sui generis. Los mismos son de carácter confidencial.
 - Certificación o documento que evidencie que el menor está institucionalizado. En su defecto, el Planificador de Carreras podrá certificarlo si accede información o documento alguno que así lo demuestre. El Planificador de Carreras también podrá certificarlo si entrevista al menor en la institución en la que está detenido.
 - En caso de jóvenes mayores de 18 años, se aceptará como evidencia una certificación o declaración voluntaria del participante – con el consentimiento de su custodio o tutor legal - o copia de la sentencia que ordene su reclusión a una institución o tiempo en libertad condicionada.
 - En el sistema de Justicia de Puerto Rico, los individuos son procesados como adultos a partir de los 18 años, por lo que los expedientes judiciales son de carácter público.
- Una persona sin hogar (según definido en la Sección 41403(6) de la Ley Federal de Violencia contra las Mujeres del 1994 (42 U.S.C. 14043e– 2(6)), un(a) niño(a) o joven sin hogar (según definido en la Sección 725(2) de la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar McKinney-Vento (42 U.S.C. 11434a(2))), un joven escapado de su hogar, en hogar de crianza o que se pasó de la edad para estar en el sistema de hogares de crianza, un(a) niño(a) elegible para asistencia bajo la Sección 477 de la Ley Federal del Seguro Social (42 U.S.C. 677), o está dentro de un programa de colocación fuera su hogar.
 - Documentación del Departamento de la Familia o agencia que así lo estipule.
- Una joven que esté embarazada o un o una joven que esté criando menores;

- Copia Certificado de Nacimiento,
 - Anotación Médica confirmando el embarazo
 - Observación directa o auto identificación del cliente
- Un joven que es un individuo con diversidad funcional:
 - Certificación médica o escolar
 - Observación directa o auto identificación del cliente.
- Un joven que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para obtener o mantenerse en un empleo, según definido por la Junta Local:
 - El padre o madre no se graduó de escuela superior
 - Presentar diploma de último grado aprobado (si aplica) o transcripción de crédito
 - El padre/madre o encargado tiene problemas de adicción a sustancias controladas y/o alcohol
 - Certificación médica
 - Vive en un Proyecto de Vivienda Pública o bajo el Plan de Vivienda Subsidiada
 - Carta de la administración del proyecto de Vivienda Pública o copia del contrato de arrendamiento por Plan 8, según aplique.
 - Vive en un área reconocida por alguna agencia de seguridad como de alta incidencia criminal o Comunidad Especial
 - Certificación de la agencia de seguridad
 - Parte de prensa donde se resalte que esa es un área de alta incidencia criminal
 - Documento generado por la Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC) donde se especifican las comunidades adscritas al programa.
 - Hijo/a de Veterano/a
 - Forma 214 expedida por la Administración de Veteranos
 - Problemas crónicos de salud
 - Certificación Médica; o
 - Autocertificación
 - Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido asistencia nutricional suplementaria del Programa establecido al amparo de la Ley “Food and Nutrition Act” de 2008, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;
 - Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica u otro
 - Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”;

- Copia de Planillas para el año fiscal previo;
- Certificación de Ingresos por parte del patrono; o
- Evidencia de Ingresos de Seguro Social, en carácter de beneficiario
- Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos (“foster care”)
 - Certificación que corresponda del Departamento de la Familia
- Joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal.
 - Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL), por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia, los parámetros dentro de los que se encuentra el joven.
 - Que se haya constatado en el “American Community Survey 5 Year Data” (zona de alta pobreza), si el joven reside en una zona considerada de Alta Pobreza.
- Individuo discapacitado cuyos ingresos propios no exceden el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”, pero su familia no cumple con esos requisitos.

Requisitos Generales para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados

- Edad: Tener 18 años o más
 - Certificado de Nacimiento
 - No se retiene el original
 - Licencia de conducir (vigente)
 - Tarjeta de Identificada, vigente, emitida por el gobierno federal o por el gobierno estatal
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Ciudadanía Americana: Ser ciudadano americano, residente permanente legal y/o extranjero autorizado a estudiar y/o trabajar en Estados Unidos, según definido por el Departamento del Trabajo federal.
 - Certificado de Nacimiento
 - Certificado de Naturalización
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Estar Registrado en el Servicio Selectivo:
 - Carta o tarjeta del servicio selectivo “acknowledgment letter” (SSS 3A/June 17),

- Veterano DD-214, verificación telefónica, verificación electrónica.
- También podrá verificarse el estatus de registro accediendo, con la autorización del cliente, <https://www.sss.gov/verify>.
- Si el cliente no autoriza acceder el enlace de verificación, este puede solicitar una carta de estatus de registro en <https://www.sss.gov/status-information-letter-sil/>

Requisitos específicos del Programa de Adultos

- Edad: Tener 18 años o más
 - Certificado de Nacimiento
 - No se retiene el original
 - Licencia de conducir (vigente)
 - Tarjeta de Identificada, vigente, emitida por el gobierno federal o por el gobierno estatal
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)

Dentro del Programa de Adultos, WIOA – así como su reglamentación interpretativa – establece una prioridad de servicios en cuanto a servicios de carrera individualizados y servicios de adiestramiento a:

- **Primero:** A los veteranos y sus cónyuges elegibles que sean beneficiarios de asistencia pública, bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas.
- **Segundo:** Aquellas personas que no son veteranos o sus cónyuges elegibles y están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos: beneficiarios de asistencia pública, otros de bajos ingresos o que son deficientes en destrezas básicas.
- **Tercero:** Veteranos o sus cónyuges elegibles no incluidos en los grupos de prioridad de WIOA (beneficiarios de asistencia pública, ingresos bajos, etc.)
- **Cuarto:** Poblaciones a las que le son asignadas prioridad por el Gobernador o por la Junta Local de Desarrollo Laboral.
- **Quinto:** Aquellas personas que no están incluidos en los grupos de prioridad de WIOA para el Programa de Adultos.

Requisitos específicos del Programa de Trabajadores Desplazados:

Además de cumplir con los requisitos generales de elegibilidad y los requisitos de participación para los servicios de carrera individualizados y de adiestramiento, se determinará su elegibilidad bajo el Programa a base de las siguientes cinco (5) categorías¹:

- Categoría 1 - Trabajador Desplazado (TD):
 - Ha sido despedido o desplazado, o ha recibido aviso de terminación o cesantía, del empleo, incluida la separación del servicio militar activo (a menos que haya sido dado de baja deshonrosamente); y
 - Es elegible para o ha agotado el derecho a la compensación por desempleo; o
 - Ha trabajado durante un período suficiente para demostrar, ante la entidad apropiada en un Centro de Gestión Única (American Job Center) mencionado en la Sección 121(e) de WIOA, un vínculo con la fuerza laboral, pero no es elegible para la compensación por desempleo debido a ingresos insuficientes o por haber realizado servicios para un empleador que no estaba cubierto por una ley estatal de compensación por desempleo; y
 - Es poco probable que regrese a una industria u ocupación previa.
- Categoría 2 - TD por Despido Masivo o Cierre:
 - Ha sido despedido o desplazado, o ha recibido un aviso de despido o desplazamiento, del empleo debido a cualquier cierre permanente, o a cualquier cesantía sustancial, en una planta, empresa o instalación militar;
 - Está empleado en una instalación en la que el empleador ha hecho un anuncio general de que dicha instalación cerrará dentro de los 180 días; o
 - Para fines de elegibilidad para recibir servicios distintos de los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134(c)(3) de WIOA, servicios de carrera descritos en la Sección 134(c)(2)(A)(xii), o servicios de apoyo, está empleado en una instalación donde el empleador ha hecho un anuncio general de que dicha instalación o base militar cerrará;
- Categoría 3 - TD Empleado por Cuenta Propia
 - Estaba empleado por cuenta propia (incluido el empleo como agricultor, ganadero o pescador) pero está desempleado como resultado de las condiciones económicas generales en la comunidad en la que reside la persona o debido a desastres naturales, una emergencia de salud pública a nivel nacional u otros eventos imprevistos.

¹ WIOA-PP-02-2024

- Categoría 4 – TD por Tareas Domésticas
 - Es una persona que ha estado ofreciendo servicios sin paga a miembros de la familia en el hogar y que ha sido:
 - Dependiente del ingreso de otro miembro de la familia, pero ya no cuenta con el apoyo de este ingreso; o
 - es el cónyuge dependiente de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo y cuyo ingreso familiar se ha reducido significativamente, debido a un despliegue militar, un llamado u orden de servicio activo, un cambio permanente de base militar o la muerte o discapacidad relacionada con el servicio del miembro; y
 - Está desempleado o subempleado y está teniendo dificultades para obtener o mejorar el empleo.
- Categoría 5 – TD Cónyuge de un Miembros de las Fuerzas Armadas
 - Es el cónyuge de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo, y ha experimentado una pérdida de empleo como resultado directo de la reubicación para acomodar un cambio permanente en la estación de servicio de dicho miembro; o
 - Es el cónyuge de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo y cumple con los criterios requeridos por WIOA.
- Designaciones Adicionales de Trabajadores Desplazados
 - Individuos desplazados debido al Comercio Exterior (TAA)
 - Individuos desempleados por largo término (27 semanas consecutivas o más)

Para evidenciar la determinación de elegibilidad al Programa de Trabajadores Desplazados se incluirá en el expediente:

- Carta de Cesantía
- Recorte de periódico que haga pública la determinación de cierre total
- Certificación del Patrono
- Evidencia del Seguro por Desempleo
- Planilla de Contribución sobre ingresos
- Sentencia de Divorcio
- Certificado de Defunción
- Cruce con base de datos del servicio militar
- Anotaciones del Planificador de Carreras
- Autodeclaración
- Cualquier otro dato que evidencie la condición

El funcionario a cargo de la determinación de elegibilidad habrá de llenar las hojas de cotejo de revisión y verificación de elegibilidad para asegurar que el cliente cumple con todos los requisitos, así como que se tienen todos los documentos que así lo validen. Por su parte, este funcionario deberá prestar especial atención a la determinación de elegibilidad de individuos con barreras para el empleo y que, sin asistencia del sistema local, se les haría casi imposible acceder una oportunidad para conectar con el mercado laboral.

En el caso de la **autodeclaración** como mecanismo para evidenciar una circunstancia, la Junta Local habrá de aceptar: firmas electrónicas, correos electrónicos, mensajes de texto o respuestas en línea rastreables hasta el participante. Esta autodeclaración tiene varios propósitos:

- Facilitar el acceso a servicios
 - Reducir barreras administrativas
 - Acelerar procesos de registro o inscripción
- Promover la Equidad y la inclusión
 - Inclusión de poblaciones vulnerables
- Mejorar la Eficiencia de los Programas
 - Agilización de los Procedimientos
 - Flexibilidad y Adaptabilidad

¿Cuándo utilizaremos la autodeclaración? La autodeclaración podrá ser utilizada cuando no se dispone de otra documentación aceptable para documentar los criterios de elegibilidad o cuando la obtención de estos puede retrasar o impedir la determinación de elegibilidad para un individuo. Hay que considerar aquellas circunstancias en las que la política pública de elegibilidad, según corresponda, establece que este será un mecanismo aceptable. Por tanto, el Planificador de Carrera debe corroborar la disponibilidad de los documentos mencionados como evidencia requerida, así como debe evaluar cuál pudiera ser el impacto, en el proceso de determinación de elegibilidad, de esperar a que el cliente produzca el documento requerido, considerando que uno de los propósitos de la autodeclaración es el reducir las barreras administrativas, acelerar los procesos de registro y agilizar los procedimientos, entre otros propósitos mencionados previamente. En las notas del caso, el Planificador de Carrera debe hacer constar la gestión realizada y por qué se procede con una autodeclaración.

Como parte de los esfuerzos de la Junta Local para garantizar el coregistro de participantes en programas requeridos, así como para aumentar el conocimiento y el acceso a los programas del Título II y Título IV de WIOA, se llevarán a cabo sesiones de adiestramiento cruzado – según descritas previamente – entre los socios del sistema, así como se darán adiestramientos específicos a aquellos funcionarios que orientan a los clientes y al Operador del Centro de Gestión Única de manera tal que se tengan los conocimientos y las herramientas para hacer referidos y determinaciones de elegibilidad concurrentes que permitan al participante recibir servicios de varios socios de forma coetánea. Estos esfuerzos tienen que estar acompañados del uso de la tecnología – entiéndase el PRIS o cualquiera otra plataforma disponible a estos efectos – así como de la mejor comunicación entre socios. Para el participante quién le da el servicio no es importante, sino que lo importante es el servicio en sí mismo.

En conjunto con representantes de programas de educación secundaria y postsecundaria, la Junta Local, en colaboración con el Operador y el Título I-B, hará esfuerzos para desarrollar e implementar trayectos profesionales (“Career Pathways”) alineando los servicios de empleo, adiestramiento, educación y apoyo que necesitan los adultos y jóvenes, particularmente los individuos con barreras para empleo WIOA sec 107 (d)(5). Estos trayectos tienen que ser desarrollados por los Planificadores de Carrera con el insumo de los participantes para generar en estos:

- Compromiso
- Sentido de pertenencia
- Empoderamiento
- Motivación.

Por lo que, en las orientaciones y sesiones con los Planificadores de Carrera, la conversación tiene que ir más allá del cuestionario que radica en el expediente. Tenemos que considerar, además de los datos y documentos que se requieren, entre otros:

- Comunicación no verbal del participante
- Vestimenta
- Higiene personal
- Capacidad para llegar a tiempo (puntualidad).

Las observaciones del Planificador de Carrera en relación con lo antes mencionado, por dar varios ejemplos, permitirán que se identifiquen – además de los servicios de educación, adiestramiento y empleo – aquellos servicios de apoyo o sostén que ese participante pudiera requerir para completar exitosamente sus metas ocupacionales y académicas. Como parte de la planificación de carreras, en los Planes de Empleabilidad, así como en las Estrategias Individualizadas de Servicios, el funcionario tiene la obligación de promover trayectorias profesionales reales, ejecutables, dinámicas, que contemplen necesariamente el que el participante acceda una credencial postsecundaria reconocida, incluyendo su participación en programas de Pre-Aprendizaje como de Aprendizaje Registrado. Estos últimos son muy llamativos para los participantes puesto que, al finalizar el Programa de Aprendizaje, estos adquieren una credencial reconocida, que es móvil y que no conlleva – en la mayoría de los casos - el que incurra en gastos para lograr esta meta educativa y ocupacional. Además, el participar de un Programa de Aprendizaje Registrado conlleva el que el participante ha accedido un trabajo desde el primer día.

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

- **Apoyar un sistema de desarrollo de la fuerza laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas;**
- Estimular el desarrollo del mercado laboral apoyando de forma proactiva a los patronos mediante un aumento en la divulgación de los servicios que ofrecen los programas bajo WIOA. Además, la Junta Local participará activamente en Asociaciones que agrupan patronos, tales como: Asociación de Industriales, Centro Unido de Detallistas, Cámara de Comercio, Asociaciones de Comerciantes Locales, entre otras,

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.

- Participar en las reuniones y actividades del Comité de Patronos, adscrito 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 las ocupaciones disponibles, que estén en demanda y las destrezas requeridas a sus empleados.
- Ofrecer talleres de capacitación a los patronos en temas relevantes para que continúen o inicien operaciones en el área local.
- Se promoverán las visitas de los Promotores de Empleo a los Patronos de forma tal que los patronos se sientan verdaderamente apoyados y respaldados, que la ayuda y la colaboración es está a su alcance y es de fácil acceso.
- Se ha designado al Sr. José Fuentes como persona contacto entre los empleadores y la Junta Local para que, en colaboración con las funcionarias de “outreach”, podamos forjar una relación más estrecha con nuestros patronos donde sean atendidos y orientados por un funcionario con vasta experiencia, excelentes destrezas de comunicación, responsable, líder y que responde de forma ágil a las necesidades de los patronos.

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

Para mejorar el compromiso de los patronos implementaremos una variedad de actividades y servicios como, por ejemplo:

Actividades de Compromiso para Patronos

1. Publicación de Oportunidades de Empleo: Facilitar la publicación de vacantes en plataformas de empleo para atraer candidatos calificados.
2. Coordinación de Entrevistas: Ayudar en la organización y coordinación de entrevistas de trabajo para agilizar el proceso de contratación.
3. Referidos de Candidatos: Proveer una lista de candidatos preseleccionados que cumplen con los requisitos del patrono.
4. Adiestramiento a la Medida: Ofrecer programas de capacitación diseñados específicamente para satisfacer las necesidades de los patronos.
5. Apoyo en el Reclutamiento y Adiestramiento: Asistir en el proceso de reclutamiento y proporcionar adiestramiento a nuevos empleados.

Servicios de Apoyo

1. Expansión de los Programas de Aprendizaje Registrado: Implementar programas de aprendizaje que combinen la capacitación en el trabajo con la instrucción relacionada. Al cierre del Año Programa 2023 no contábamos con Programas de Aprendizaje Registrado. Al presente, se han aprobado dos (2) propuestas creando oportunidades para ciento setenta y siete (177) aprendices, con una inversión de sobre \$9MM en los próximos cuatro (4) a cinco (5) años, en las industrias de:
 - Aviación
 - Desenganche vegetativo de las líneas de transmisión eléctrica.

Además, hemos recibido nueve (9) propuestas adicionales y que están en el proceso de ser evaluadas, sujeto a la disponibilidad de fondos. Como parte de los esfuerzos de expansión, la Junta Local coordinó una sesión de capacitación para los Planificadores de Carrera, personal de “Outreach” y funcionarios del área de patronos, la que fue ofrecida por Christine Carreras Amadeo, Representante de Aprendizaje y Adiestramiento (ATR, por sus siglas en inglés) de la Oficina Nacional de Aprendizaje del Departamento del Trabajo federal. De la misma forma, nos mantenemos orientando a patronos de industrias en alta demanda.

2. Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes: Proveer capacitación continua para mejorar las habilidades de los empleados actuales.
3. Adiestramiento en el Empleo (OJT): Ofrecer programas de adiestramiento en el empleo que permitan a los empleados aprender mientras trabajan.
4. Adiestramiento a la Medida: Desarrollar programas de capacitación personalizados para satisfacer las necesidades específicas de los patronos.

Estas actividades y servicios no solo mejoran el compromiso de los patronos, sino que también contribuyen a una fuerza laboral más capacitada y productiva.

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

Para mejorar la participación de empresas y empleadores en el sistema de desarrollo laboral local, la Junta estará implementando las siguientes estrategias, entre otras:

1. **Colaboración y Alianzas:** Estableceremos alianzas estratégicas con cámaras de comercio, asociaciones empresariales y otros grupos relevantes para promover los beneficios de participar en programas subvencionados con fondos WIOA.
2. **Incentivos y Reconocimientos:** Ofreceremos incentivos a las empresas que participen activamente: reconocimientos públicos, certificaciones, etc.

3. **Programas de Capacitación Personalizados:** Desarrollaremos programas de capacitación que se adapten a las necesidades específicas de las empresas locales. Esto puede incluir formación en habilidades técnicas, gestión y liderazgo, así como apoyaremos el desarrollo de programas de aprendizaje registrado para que estas empresas puedan continuar creciendo y desarrollando el personal diestro que necesitan y con las credenciales que le hacen más competitivo.
4. **Comunicación Efectiva:** Mantendremos una comunicación constante y clara con los empleadores sobre los beneficios y oportunidades que ofrece WIOA. Utiliza boletines informativos, seminarios web y reuniones informativas. De la misma forma, cada empresa o empleador participante de los programas de WIOA, tendrá una persona contacto específica a través de la cual podrá canalizar todas sus necesidades o dudas.
5. **Participación en el Diseño de Programas:** Integraremos a los empleadores en el diseño y la implementación de los programas de desarrollo laboral para asegurar que las capacitaciones y servicios ofrecidos sean relevantes y útiles para sus necesidades, y las de la industria.
6. **Eventos de Divulgación:** Organizaremos ferias de empleo, talleres y eventos de divulgación donde los empleadores puedan conocer a posibles candidatos y otros empleadores que ya participan en WIOA.
7. **Evaluación y Mejora Continua:** Implementaremos mecanismos para medir la satisfacción de los empleadores, así como haremos encuestas y reuniones de retroalimentación con los empleadores para evaluar la efectividad de los programas, y su mecanismo de acceso a estos, y hacer ajustes según sea necesario.
8. **Desarrollo Profesional:** Se capacitará a los promotores de empleo a los efectos de que adquieran conocimientos básicos de empresarismo y negocios con el fin de que al momento de promover nuestros servicios lo hagan en el “lenguaje” de negocios. Esto último facilitará el que el empleador pueda ver el costo/beneficio de recibir nuestros servicios.

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

Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios de WIOA y el Seguro por Desempleo puede mejorar significativamente la eficiencia y efectividad de ambos programas. Algunas de las estrategias a implementarse lo son:

1. Integración de Servicios

- **Coordinación de Programas:** Esto puede incluir la creación de equipos de trabajo conjuntos y la integración de sistemas de información para compartir datos relevantes.
- **Centros de Servicios Integrados:** Establece centros de servicios donde los beneficiarios puedan acceder tanto a los servicios de WIOA como a los del Seguro por Desempleo en un solo lugar. A pesar de que a través del Centro de Recursos se puede solicitar los beneficios lo ideal sería el tener recursos del Seguro por Desempleo de forma presencial o tecnológica en el CGU.

2. Comunicación y Colaboración

- **Reuniones Regulares:** Se organizarán reuniones periódicas entre el Operador, el Gerente o Director de Programa y los gerenciales del Seguro por Desempleo para discutir desafíos comunes y compartir mejores prácticas.
- **Capacitación Cruzada:** Se ofrecerá capacitación cruzada para el personal de ambos programas para que comprendan mejor los servicios y requisitos de cada uno.

3. Programas de Apoyo y Asistencia

- **Asesoramiento Personalizado:** Se orientará a los beneficiarios del Seguro por Desempleo a acceder a programas de adiestramiento y empleo bajo WIOA.

4. Políticas y Procedimientos

- **Desarrollo de Políticas Conjuntas:** Crea políticas y procedimientos que promuevan la colaboración entre los programas de WIOA y el Seguro por Desempleo.
- **Evaluación y Mejora Continua:** Haremos evaluaciones periódicas de las colaboraciones para identificar áreas de oportunidad y ajustar las estrategias según sea necesario.

La Junta Local de San Juan, en aras de mejorar sus servicios y de asegurar el cumplimiento de las responsabilidades que le delegara WIOA a la luz de la sección 107, cuenta con múltiples funcionarios con sus roles, según se describen a continuación:

1. Director Ejecutivo - Gerenciar y supervisar todos los asuntos de la Junta. Trabaja directamente con el Presidente para atender los requerimientos por parte del Estado. Coordina los esfuerzos con los demás componentes del Área Local, entiéndase, Agente Fiscal, Proveedor de Servicios de Título I. Supervisión general de funcionarios adscritos a la Junta.

2. Director de Asuntos Programáticos - Supervisión general en el cumplimiento de los objetivos Programáticos. Trabaja en comunicación directa con el Proveedor de servicios de Título I, Centro de Gestión Única y demás unidades que forman parte del proceso, entiéndase, Unidad de Patronos, Unidad de Seguimiento, Unidad de "Outreach" (CGU). Por requerimiento del Director Ejecutivo, asiste a reuniones ordinarias de Junta y de los comités asignados. Le responde directamente al Director Ejecutivo.

3. Directora de Asuntos Administrativos - Supervisión de los Asuntos Administrativos de la Junta Local. Coordina, junto con el Comité de Monitoría, los procesos de monitoría, Sistemas de comunicación y demás componentes de tecnología. Supervisa los procesos internos de la oficina. Por requerimiento del

Director Ejecutivo asiste a reuniones ordinarias de la Junta y otras. Le responde directamente al Director Ejecutivo.

4. Ayudante Especial en Asuntos Programáticos y Administrativos - Colabora y asiste en asuntos de índice programática y administrativa. Encargado de los registros (Servicios de Adiestramiento y Registro de Servicios de Carreras). Coordina los Avisos Públicos para la selección de proveedores. Le responde directamente al Director Ejecutivo.

5. Ayudante de Administración - Asiste en los asuntos administrativos y programáticos que se le asignen. Asistencia en funciones administrativas de los funcionarios de la Junta.

De la misma forma que buscamos ampliar y mejorar los servicios a nuestros patronos, es menester el medir o evaluar la ejecución de estos ante la delegación de fondos para actividades de Adiestramiento en el Empleo, Adiestramiento de Incumbentes, Adiestramiento a la Medida, etc. También es necesario evaluar los escenarios de trabajo que estos facilitan, y la ganancia de destrezas de nuestros participantes, en actividades como Experiencia de Trabajo e Internados. La calidad y compromiso de nuestros patronos va a redundar en mayor beneficio, estabilidad y ganancia de destrezas para los participantes. A estos efectos, todo patrono que presente una propuesta de adiestramiento en el empleo, adiestramiento de incumbentes, adiestramiento a la medida deberá presentar evidencia de sus experiencias previas con otras Juntas Locales – si alguna – así como contaremos con el insumo de participantes y planificadores de carrera que hayan interactuado con ese patrono previamente. Durante la implementación de la actividad para que se delegaran fondos, también se evaluará el ritmo de reclutamiento, enseñanza, etc. Es necesario que los patronos cumplan con los parámetros y condiciones establecidos en el contrato, de manera tal que aseguremos el uso adecuado y oportuno de los fondos que nos fueran delegados.

Estas medidas de evaluación de la ejecución de los patronos también tendrán como resultado el que otros patronos se interesen por colaborar con una organización seria, responsable y “accountable”. Esto lo hemos ido viendo, sobre todo en el aumento significativo de propuestas de Aprendizaje Registrado presentadas ante la consideración de la Junta Local. Esto no solo nos dice que los patronos cuentan con nosotros, sino que están interesados en desarrollar e implementar programas de gran envergadura con nuestra colaboración. Las empresas y empleadores con los que trabajamos ven con buenos ojos nuestras iniciativas y así las adoptan. Ejemplo de ello es la participación de más de veinte (20) patronos locales en una Feria de Empleo llevada a cabo en colaboración con el Periódico El Vocero. Estas son empresas con contratos de Adiestramiento en el Empleo y que, contando con nosotros, se movilizan a completar los reclutamientos aprobados. En el caso de las propuestas de aprendizaje registrado, estas son desarrolladas por los patronos con asistencia técnica interna y externa. Estas iniciativas, un tanto noveles, y que requieren inversiones económicas significativas son las que han demostrado mayor crecimiento o aceptación por parte de los patronos locales.

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?

Como parte del proceso de preparación del Plan Regional Norte-Central, se evaluaron las características, necesidades y oportunidades de cada Área Local que la comprende con el propósito de identificar convergencias y desarrollar estrategias comunes. En el caso del ALDL de San Juan, hemos determinado adoptar las estrategias regionales con las adaptaciones relacionadas a aquellas industrias que sean de mayor crecimiento y demanda dentro del Municipio: Servicios Educativos, de Salud y Asistencia Social, así como ventas al detal y hospitalidad, entre otras según nuestro perfil económico incluyendo empresas creativas y emergentes. Por tanto, toda la coordinación e implementación de estrategias locales estará 100% alineada con las estrategias regionales que, a su vez están alineadas con el Plan Estatal y estas se harán disponibles a las demás áreas locales de la región y sus patronos y participantes. Ver premisa 2.3 de la plantilla, Tabla 18.

Una de las estrategias regionales, con miras a la coordinación estratégica, lo son la comunicación y la colaboración. La colaboración y comunicación constante serán esenciales, por lo que se realizarán al menos una reunión trimestral con representantes de juntas locales, juntas de alcaldes, directivos de las juntas locales y socios medulares, entre otros. Estas reuniones, regidas por un protocolo estandarizado, permitirán discutir y planificar estrategias de colaboración, documentando acuerdos y planes de acción en actas.

Las estrategias regionales de servicio a patronos están diseñadas para coordinar y optimizar los servicios a nivel local. Como región, se fomentarán alianzas estratégicas con sectores de alta demanda para desarrollar programas de capacitación específicos. La implementación de un sistema de registros de servicios a patronos y servicios de jóvenes regional permitirá compartir recursos y mejores prácticas entre las juntas locales, mejorando la eficiencia operativa de los servicios a patronos. Esto tendrá como finalidad el identificar y satisfacer las necesidades de los nichos industriales representados en la región.

De la misma forma, para asegurar que las colaboraciones con los patronos son las adecuadas, así como sirven sus propósitos para con nuestros participantes, la Junta Local comenzará a analizar la ejecución de estos, considerando entre otros, los siguientes factores:

- Cumplimiento con las condiciones del contrato
- Enseñanza adecuada de las destrezas descritas en la propuesta
- Nombramiento de la totalidad de los participantes para los que se aprobó la propuesta
- Insumo de los participantes
- En el caso de OJT / OJL / Adiestramiento de Incumbentes / Adiestramiento a la Medida, se evaluará el nivel de retención
- En el caso de las Experiencias de Empleo y de los internados, habrá de considerarse la ganancia de destrezas de los participantes y la cantidad de participantes que completaron las horas designadas con el patrono colaborador.

La Junta Local, en aras de promover los adiestramientos en destrezas empresariales y los servicios a microempresas:

- Se mantendrá participando de eventos como el ConciERGE Empresarial, en colaboración con el Municipio de San Juan. Esta iniciativa no solo da servicios a patronos existentes, sino que provee un espacio para aquel individuo que desee emprender. Esto nos permitirá acercarnos a aquellos que ya tienen unos intereses académicos y ocupacionales específicos y, de ser elegibles, pudieran acceder nuestros servicios. De la misma forma, la Junta Local estará incluyendo este adiestramiento en los esfuerzos de divulgación tanto para las poblaciones de adultos y desplazados, como en las de jóvenes promoviendo el emprendimiento y el autoempleo como una alternativa real de desarrollo económico para el individuo y para la comunidad a través de la creación de empleos.
- Como parte de la estrategia local para la promoción de estos adiestramientos, nos aseguraremos de los participantes de estas actividades 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 Planificador de Carrera 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.
- Como parte de los servicios a las microempresas, en colaboración con la Oficina de Desarrollo Económico y Turismo del Municipio de San Juan, identificaremos los censos locales disponibles y, de ser necesario, promoveremos un nuevo censo para este nicho de manera que se puedan identificar necesidades específicas de capital humano, prevención de cesantías, adiestramiento de incumbentes o adiestramiento a la medida. De la misma forma, la Junta habrá de evaluar aquellas políticas públicas vigentes para identificar áreas de oportunidad de servicios para las microempresas, así como identificará socios adicionales para complementar los servicios subvencionados – y permisibles- bajo el Título I-B.

Estas estrategias están diseñadas para el beneficio de todo aquel participante con apresto para el emprendimiento y el empresarismo, así como pueden servir de herramienta para facilitar la integración de individuos, con barreras para el empleo, al mercado laboral. Por ejemplo, una persona que tiene expediente criminal tiene barreras adicionales a las que su falta de destrezas – de ser el caso – causa. Un exconvicto está marcado por la sociedad y las oportunidades de reintegración para estos son limitadas. El autoempleo pudiera ser una alternativa para estos participantes debido a que no dependerían de ser reclutados por un tercero, sino que crean su propia oportunidad. De igual forma, los adiestramientos que conduzcan al autoempleo pueden ser de gran oportunidad para la población con diversidad funcional:

- Pueden organizar su operación alrededor de sus itinerarios de citas o tratamientos médicos
- Tienen la ventaja competitiva de entender un sector del mercado que está desprovisto de muchos servicios y/o bienes
- Pueden identificar oportunidades alrededor de las necesidades de una población vulnerable,
- Entre otros.

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

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

El Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan cuenta con un Principal Oficial Electo (CEO) y una Junta Local que da cátedra de colaboración y compromiso. El CEO, por medio de la firma del Acuerdo de Colaboración con la Junta Local, demuestra la confianza depositada en este cuerpo rector y se hace disponible cada vez que le necesitamos, más allá de la delegación de fondos y de las responsabilidades conjuntas. Esto se va reflejado en los cambios que estamos, y estaremos, implementando dentro del sistema local de prestación de servicios. Estos cambios permiten una participación más cercana, por parte de la Junta Local, con los elementos de servicio del Centro de Gestión Única. La Junta Local ha adoptado un rol de supervisión fiscal y programática más robusto, a la vez que continúa cumpliendo con los roles administrativos que le han sido delegados. Por ello, la Junta Local tiene – desde febrero de 2024 – un Director Ejecutivo que le servirá en el proceso de supervisión y cumplimiento de la política pública local, como de la estatal y federal. El Director Ejecutivo también apoyará a la Junta en la coordinación de todos los procesos competitivos que la Junta tiene que celebrar para la contratación servicios a participantes. De la misma forma, quien fungiera como Coordinador de Junta ha asumido nuevas responsabilidades para con la Junta Local apoyándole en el proceso de planificación, diseño e implementación programática para asegurar cumplimiento.

Como resultado de las competencias celebradas durante el AP23, la Junta Local seleccionó un Operador para el Centro de Gestión Única siendo el seleccionado el Municipio de San Juan. Este proceso se celebró de conformidad con WIOA, su reglamentación interpretativa y la Carta Circular WIOA 2-2017, emitida por el Programa de Desarrollo Laboral. Se emitió un Aviso Público anunciando el Requerimiento de Propuestas (RFP, por sus siglas en inglés), se otorgó un periodo de treinta (30) días para la radicación de propuestas y se recibió solamente la presentada por el Municipio de San Juan. El Comité Especial para la Selección del Operador evaluó la propuesta y, teniendo algunas dudas, así como la necesidad de datos adicionales, citó al proponente y se llevó a cabo una entrevista. El Comité Especial consideró la propuesta presentada, así como la información provista por el proponente y determinó recomendar a la Junta Local la selección de este como Operador. Así las cosas, se notificó la adjudicación y se dio el proceso de negociación que tiene como consecuencia el borrador final del contrato. Este borrador está siendo evaluado por las partes para su firma y dar entrada a la entidad seleccionada.

El Operador del CGU tendrá la responsabilidad de gestionar y coordinar la implementación de las metas aquí establecidas, así como de apoyar a la Junta Local en las gestiones relacionadas con el cumplimiento de los MOU's / AFI's entre esta y los socios, sin que esto conlleve una delegación de su responsabilidad.

La estructura del centro de Gestión Única de Conexión Laboral – Área Local San Juan ha establecido áreas funcionales de común alcance de servicios con programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), Departamento de Educación (DE), Administración de Rehabilitación Vocacional y otros. Este es un modelo de acceso universal y común con los programas de los socios obligados y opcionales para poder servir a los tres programas que brindan servicio a los clientes que sirve WIOA, siendo estos: Programa de Jóvenes, Programa de Adultos y Programa de Trabajadores Desplazados. Es meritorio señalar, la integración de Wagner-Peyser del DTRH, el Programa de

Educación para Adultos y la ARV en el CGU ha sido medular en la estructura de servicios universales a ofrecer a los clientes que nos visitan, específicamente a quienes tienen barreras para emplearse.

De otra parte, para garantizar el acceso programático y estructural de los clientes y participantes, a la luz de la Sección 188 de WIOA, contamos con la Sra. Teresita Pagán Rodríguez como Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo y Protección de los Derechos Civiles.

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

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

- Servicio de Empleo (DTRH)
 - Identifica ofertas de empleo en la industria privada
 - Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los clientes registrados en el PRIS, 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 REA
 - 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

- 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
 - Coordinación para adquirir licencias ocupacionales, herramientas, equipos y capital inicial
 - Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de empleo
 - Empleo: regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales (Ley Randolph Sheppard) e incentivo salarial
 - Clases: arte de guiar y equipos adaptados para vehículo
 - Servicios de acuerdo con las necesidades particulares del individuo

- Educación de Adultos (DE)
 - 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.
- Programa de Veteranos (DTRH)
 - Identifica ofertas de empleo en la industria privada para Veteranos
 - Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los veteranos registrados en el sistema o solicitantes que visiten el CGU
 - Provee Manejo de Casos individualizado para facilitar que los veteranos logren sobreponer las barreras que presenten para lograr la colocación en el empleo
 - Refiere a otros servicios para veteranos

Como parte del proceso de negociación de los Acuerdos de Colaboración, se está trabajando con:

- Carl D. Perkins (DE)
 - Proporciona fondos federales a los estados para apoyar programas de educación técnica y profesional en escuelas secundarias y postsecundarias.
 - Los objetivos principales de la ley incluyen:
 - **Preparar a los estudiantes para carreras de alta demanda:** Asegurando que los programas de CTE estén alineados con las necesidades del mercado laboral.
 - **Mejorar la calidad de los programas de CTE:** A través de la actualización de currículos, la formación de profesores y la incorporación de tecnología avanzada.
 - **Promover la equidad y el acceso:** Garantizando que todos los estudiantes, incluidos aquellos de grupos subrepresentados, tengan acceso a programas de CTE de alta calidad.

- **Fomentar la colaboración:** Entre las instituciones educativas, las empresas y las comunidades para crear programas relevantes y efectivos.
- Departamento de la Vivienda Municipal
 - Provee alternativas de vivienda adecuada, segura y a precios accesibles, para mejorar la calidad de vida de las familias de escasos recursos de San Juan.
- TANF (DF)
 - 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.
- SCSEP (AARP)
 - Apoya a la población de 55 años o más en la ganancia de nuevas destrezas en aras de integrarse a la fuerza trabajadora, mientras apoya esfuerzos comunitarios locales.
- Programa de Migrantes (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.

Todos estos socios, reciben referidos (excepto el Servicio de Empleo) por parte del Título I-B en la medida que se identifican necesidades fuera de los parámetros de WIOA o, en el caso de los servicios de sostén, para verificar si el servicio se puede recibir por parte de alguno de ellos y de no tenerlo entonces autorizar su pago, conforme a la política pública local y estatal.

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

La Junta Local puede facilitar el acceso a los servicios ofrecidos a través del sistema de gestión única de varias maneras, conforme al 20 CFR 679.560(b)(5)(ii):

1. **Coordinación de Programas:** Asegurando que los programas incluidos en el sistema estén bien coordinados y alineados con la estrategia del Plan Estatal y el Plan Regional. Esto incluye el identificar socios adicionales que apoyen, con servicios, el desarrollo académico y ocupacional del participante.
2. **Integración de Servicios:** Promoviendo una integración de servicios eficiente y coordinada para que los participantes puedan acceder a múltiples recursos y apoyos sin tener que navegar por diferentes sistemas. En el Centro de Gestión Única necesitamos tener a la mano los recursos físicos, fiscales, programáticos y auxiliares para evitar que ese participante desista de sus esfuerzos. Tenemos que ser facilitadores.
3. **Uso de Tecnología:** Implementando sistemas tecnológicos que faciliten el acceso a la información y los servicios. Además del PRIS, necesitamos integrar la tecnología de forma eficiente y equitativa conforme a las metas adoptadas del Plan Regional. Por otra parte, Rehabilitación Vocacional, el Departamento de Educación y el Programa de Reintegración de Ofensores tienen bases alternas de datos, más los funcionarios del Título I-B no tienen acceso a estos sistemas. No obstante, todos los socios tienen acceso al PRIS.
4. **Colaboración con Socios:** Trabajando estrechamente con socios comunitarios, patronos, instituciones educativas y otras organizaciones para asegurar que los servicios sean relevantes y accesibles para todos los participantes.
5. **Capacitación y Apoyo al Personal:** Asegurando que el personal esté bien capacitado y pueda proporcionar asistencia efectiva a los clientes, participantes y patronos. Esto incluye formación continua y recursos para mejorar la calidad del servicio.

La Junta Local, con miras a expandir el marco de recursos y servicios estará identificando socios adicionales, especialmente en el sector privado (patronos o asociaciones comerciales) y en las áreas de asistencia social. La integración de estos sectores, como socios, nos permitirá expandir nuestra capacidad, especialmente para servir participantes con barreras para el empleo. Estas organizaciones tienen la experiencia y el peritaje necesario para canalizar servicios directos, complementarios y servicios de sostén, entre otros. De la misma forma, por conducto de estas organizaciones podemos divulgar servicios específicos para poblaciones vulnerables y participantes con barreras, así como acceder herramientas nuevas y especializadas que nos permitan ayudar al participante con barreras a aumentar o mejorar su nivel de empleabilidad. Por conducto de estas alianzas sectoriales, así como de insumo de estos clientes o participantes, la Junta Local podrá modificar estrategias y diseñar nuevas que sirvan mejor las necesidades de estos a la vez que sobrellevan o superan esas barreras que de una forma u otra les limita para acceder y retener un empleo. Los Servicios de Carrera Individualizados, la capacitación y los servicios de sostén serán los pilares de un plan de trabajo adecuado para un participante con barreras para el empleo.

El CGU de San Juan está en Río Piedras: allí está la estación del Tren Urbano, una estación de transporte público, así como tiene paradas del servicio de la AMA y llegan los taxis, sin contar con la disponibilidad de servicios como UBER. Sin embargo, no todo el mundo puede llegar a Río Piedras. El CGU tiene a su disposición una unidad móvil habilitada para la prestación de servicios “on-site”. Es la misión de la Junta Local el llevar esa unidad, u otras más pequeñas, a los lugares más remotos de San Juan. Así mismo, se identificarán socios en esas áreas que nos permitan, mediante una colaboración, el desarrollo de una iniciativa tecnológica para facilitar el acceso frecuente a nuestros servicios, así como a los de los demás socios, entrevistas, estudios, etc.

Como parte del proceso de referido entre socios, en ocasiones, hay participantes que comienzan recibiendo servicios de socios distintos al Título I-B y que se mantienen recibiendo esos servicios sin haberse beneficiado de los Servicios de Carrera del Título I-B para acceder y retener un empleo. Al presente, este es el proceso de referido del Título I-B a otros socios es manual y se entrega a la mano al socio, a diferencia del Título III (Wagner-Peyser) que emite los referidos a través del PRIS. Cada Planificador de Carrera, que emite un referido, tiene la obligación de dar seguimiento al servicio para el que se refirió al participante, así como también tiene que evaluar la posibilidad, o la capacidad del participante, para recibir servicios concurrentes (coregistro). Sin embargo, la Junta Local evaluará metodologías alternas para mejorar este sistema, incluyendo el uso del PRIS al igual que lo hacen otros socios.

El PRIS, hoy por hoy, es la única plataforma de información que usan los funcionarios del Título I-B en el Centro de Gestión Única. Esto no significa que no se añadan o consideren otras alternativas. Es necesario que la plataforma de manejo de casos e información sea una que le de visibilidad a todos los socios sobre el estatus del participante, servicios, referidos, necesidad de servicios de sostén, etc. Esta visibilidad, a su vez, nos ayudará a evitar la duplicidad de esfuerzos y recursos invertidos. De la misma forma, este intercambio de información que, por ser digital, permitirá que todos los socios tengan acceso rápido a la información del participante para la toma de decisiones rápidas y acertadas, con todos los criterios o datos que pudiera necesitar para esto disponibles al momento.

Como parte del acceso a los servicios adecuados, así como para el proceso de Manejo de Caso y seguimiento, cada participante se beneficia del desarrollo de un Trayecto Profesional o “Career Pathway” que no es otra cosa que un plan detallado de acciones y actividades dirigidas a llevar a un participante de un punto A a un punto B, conforme a sus metas académicas y ocupacionales.

El desarrollo de trayectos profesionales es indispensable para el logro de las metas: esta es la ruta. El Planificador de Carrera tiene la obligación de entrevistar al participante, hacerle pruebas, orientarle y contar con su insumo para el desarrollo de la Estrategia Individualizada de Servicios (EIS) y/o del Plan Individual de Empleo (PIE), según sea el caso. Para que esta EIS o PIE sea sólido:

1. El participante tiene que empoderarse y decir lo que quiere, sus intereses, sus aptitudes. Su inserción en este proceso le dará sentido de pertenencia y por tanto estará comprometido con el proceso.

2. El Planificador de Carrera o Manejador de Caso tiene que ir más allá de las preguntas del formulario, tiene que conversar, observar y escuchar al participante. Esto permitirá que el Planificador de Carrera planifique las actividades conforme a los intereses y aptitudes del participante, así como también podrá identificar los servicios de sostén necesarios para el logro exitoso de las metas.
3. El EIS/PIE tiene que ser detallado, específico, pero siempre flexible. Para que ese trayecto profesional sea exitoso, debe tener la capacidad de ser enmendado para que responda a las circunstancias académicas, ocupacionales y personales del participante.

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

La Junta Local cuenta con un comité permanente para personas con diversidad funcional. Este comité recopila y provee información, así como provee recomendaciones y asiste con asuntos operacionales y otros relacionados con la provisión de servicios a personas con diversidad funcional o necesidades especiales, incluyendo lo relativo a la prohibición de discrimen y provisiones bajo la "American with Disabilities Act" en cuanto a la accesibilidad programática y física a los servicios, programas y actividades del sistema de gestión única, así como el adiestramiento adecuado al personal en proveer apoyo y acomodo y en la búsqueda de oportunidades de empleo a las personas con diversidad funcional o necesidades especiales, en cumplimiento con la sección 188 de WIOA.

Como parte de los esfuerzos de la Junta Local para asegurar el acceso programático y estructural a los servicios contamos con teléfonos TTY, "Smart Reader with Optical Character Recognition", "JAWS" (lector de pantalla para personas ciegas), teclados en braille y el Manual sobre Discrimen en el Lugar de Trabajo en braille. Esto permite que nadie se quede sin servir y sin participar de su proceso de desarrollo de un Plan Individual de Empleo o Estrategia Individualizada de Servicios, según aplique.

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.

Dentro del periodo de vigencia de este Plan Local, el Comité para Personas con Diversidad Funcional se mantendrá evaluando las facilidades, los accesos a los programas, documentos y equipos para poder identificar áreas de oportunidad y de necesidad que permitan la inclusión total y el trato igualitario.

Como parte de los esfuerzos de divulgación, la Junta Local también habrá de asegurar que se lleva el mensaje de servicio a estas poblaciones y se integrarán organizaciones/grupos representativos de estas para recibir su insumo y recomendaciones en cuanto a cómo les servimos mejor y las estrategias para ello.

Como parte de los esfuerzos de la Junta Local para fomentar un ambiente inclusivo y respetuoso para todos, a la vez que garantiza el acceso estructural y programático a los servicios de todos los individuos elegibles para recibirlos, se ha instruido a la Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo el diseño de un Plan de Capacitación extensivo a participantes, patronos y socios del sistema de desarrollo laboral local.

Al presente, la Junta Local de San Juan ha centrado sus esfuerzos de divulgación hacia patronos para poder acceder las oportunidades de empleo dentro del Área Local en las que podamos colocar a nuestros clientes y participantes. No obstante, es nuestra meta el generar una estrategia de divulgación dirigida a poblaciones vulnerables. Esta estrategia habrá de incluir el uso de múltiples medios – sujeto a la población a la que se quiera llegar – así como la alianza estratégica con organizaciones que sirven a este sector de la población para llegar directamente a ellos, adoptar un mecanismo de referidos para organizaciones colaboradoras y que no necesariamente constituyen un socio opcional.

Como parte de la estrategia de divulgación, es necesario celebrar consultas y grupos focales, en colaboración con estas organizaciones y con participantes del sistema, de manera tal que podamos obtener – de primera mano – la información necesaria para el desarrollo de los esfuerzos de divulgación y que podamos mejorar los mecanismos o procesos de servicios para las poblaciones vulnerables.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral puede asegurar el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles y garantizar que estos atiendan las necesidades de empleo de los patronos locales y los buscadores de empleo a través de varias estrategias:

- **Evaluación y Monitoreo Regular:** Implementaremos un sistema de evaluación continua para monitorear el desempeño de los proveedores. Esto puede incluir revisiones periódicas, auditorías y encuestas de satisfacción tanto de empleadores como de buscadores de empleo. Como parte de la evaluación, se considerarán los siguientes parámetros, entre otros:
 - Cumplimiento con las condiciones del contrato
 - Enseñanza adecuada de las destrezas descritas en la propuesta
 - Insumo de los participantes
 - Este insumo se recogerá como parte de la implementación de procesos estandarizados para la compilación de datos de satisfacción del cliente/participante.
 - Las encuestas de satisfacción tienen el propósito de medir la ejecución del proveedor y estas se diseñarán considerando los resultados de los grupos focales que se mencionan más adelante. Sin embargo, estas encuestas habrán de medir, entre otras cosas:
 1. El nivel de compromiso con el participante
 2. Metodología de enseñanza

3. Disponibilidad para con el participante
 4. Responsabilidad
 5. Ganancia de Destrezas
- Nivel de participación
 - Bajas *vis a vis* los participantes que completaron
 - Cantidad de participantes cuyo nivel de empleabilidad aumentó como consecuencia del adiestramiento o capacitación.
- **Capacitación y Desarrollo Profesional:** Desarrollaremos iniciativas de capacitación para los proveedores, asegurando que estén actualizados con las mejores prácticas y las necesidades del mercado laboral, así como para que sus esfuerzos estén alineados con las prioridades de WIOA.
 - **Retroalimentación y Mejora Continua:** Fomentaremos una cultura de mejora continua mediante la recopilación de retroalimentación de todas las partes interesadas y la implementación de cambios basados en esta información. Esto puede incluir la adopción de metodologías como Lean y Six Sigma, entre otras, para optimizar procesos y eliminar ineficiencias.
 - **Colaboración y Alianzas:** Estableceremos alianzas con empleadores locales, instituciones educativas y otras organizaciones para asegurar que los programas de capacitación estén alineados con las necesidades del mercado laboral y que los proveedores puedan adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda.
 - **Uso de Tecnología:** Utilizaremos herramientas tecnológicas para facilitar la gestión y el seguimiento de los proveedores. Esto pudiera incluir plataformas o herramientas en línea para la gestión de datos, la comunicación y la evaluación del desempeño.
 - **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Mantendremos un alto nivel de transparencia y rendición de cuentas, asegurando que los proveedores cumplan con los estándares establecidos y que se cumpla con las medidas de ejecución negociadas.

La Junta Local de San Juan proyecta las necesidades de los empleadores y trabajadores haciendo uso de varias herramientas:

- Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico;
- Insumo de patronos que participan en reuniones o actividades de divulgación, reclutamiento, entre otras;
- Insumo de los participantes

No obstante, reconociendo que podemos hacer más, la Junta Local se propone crear un Comité de Enlace con el Sector Privado para que este tenga dos (2) misiones principales:

1. Divulgar servicios entre pares;
2. Censar las necesidades del mercado local.

De otra parte, la Junta Local adoptará un mecanismo estándar, tipo encuesta, donde recojamos las inquietudes y necesidades de los clientes, antes de orientarles y pasar por el proceso de determinación de elegibilidad. Esto también nos permitirá conocer, de antemano, cuáles son las expectativas de los trabajadores y cómo podemos asegurarnos de que el servicio cubre sus necesidades a la vez que satisface sus expectativas.

La Junta Local de San Juan tiene diseñado un Plan de Divulgación dirigido a:

- Empleadores; y
- Proveedores de Servicios.

El Plan de Divulgación consta, inicialmente, de la celebración de grupos focales para entender la perspectiva de los objetos del análisis en relación con los servicios que ofrecemos, cómo los ofrecemos, sus experiencias, sus necesidades y cómo las consideran satisfechas, etc. De la misma forma, y específicamente en los que a proveedores se refiere – el grupo focal debe inquirir sobre los procesos de requerimiento y presentación de propuestas, contratación, manejo o administración de los contratos, referido de participantes, sus necesidades a la hora de ofrecer servicios, su insumo en relación con los participantes referidos, etc.

Con el resultado de estos grupos focales a la mano, la Junta Local podrá diseñar estrategias específicas con miras a la divulgación de oportunidades de servicio y de colaboración, así como para el desarrollo de procesos que nos permitirán crecer como organización y elevar el nivel de servicio que ofrecemos.

En relación con la prestación de servicios, al igual que otras Áreas Locales, en San Juan tenemos el reto de que no necesariamente tenemos los proveedores de servicios de adiestramiento para aquellas destrezas, ocupaciones u oportunidades en alta demanda. La Junta Local trabaja activamente para atraer a más proveedores de adiestramiento, incluyendo plataformas en línea. Esto se logra mediante avisos públicos, publicación en la página Web de la Junta Local, incentivos y colaboraciones estratégicas para diversificar las opciones de formación disponibles y adaptarlas a diferentes sectores y perfiles laborales. Como estrategia adicional se planifica una reunión con los proveedores del Registro Estatal, Servicios de Carrera y Elementos del Programa de Jóvenes para que sus ofrecimientos respondan a las necesidades de nuestros clientes, alineados a la demanda ocupacional.

La Junta Local realiza revisiones periódicas de los programas de adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados. Se implementan ajustes basados en resultados y retroalimentación, utilizando criterios de evaluación claramente definidos, como la tasa de éxito y la alineación con las necesidades del mercado laboral. El resultado de estas revisiones ha de ser integrado en los requerimientos de propuestas. En la medida que nuestros requerimientos sean específicos, detallados y alineados con la necesidad, tendremos la oportunidad de ampliar la base de proveedores y mejorar la cuantía y la calidad de estos. De la misma forma, la Junta tiene la obligación de evaluar constantemente la ejecución de los proveedores para mantener estándares de calidad y procurar el mejoramiento continuo de estos, en beneficio del sistema local.

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

Factor	Descripción
Identificación de necesidades y actividades futuras de empleo y adiestramiento	La Junta Local identifica las necesidades de empleo y adiestramiento mediante análisis de tendencias del mercado laboral, evaluaciones de habilidades en la fuerza laboral actual, encuestas a patronos, grupos focales y estudios sectoriales. A partir de estos datos, se determinan las actividades necesarias para satisfacer la demanda de habilidades emergentes y sectores en crecimiento.
Criterios clave de evaluación en procesos	Los criterios clave incluyen la tasa de colocación laboral, la retención en el empleo, la satisfacción del patrono, el aumento en los ingresos y el avance profesional de los participantes. Estos indicadores permiten medir la efectividad de las actividades de empleo y adiestramiento implementadas. Atado todo a las medidas de ejecución negociadas.
Revisiones futuras y adopción de criterios en la evaluación	La Junta Local realiza revisiones periódicas de los programas de adiestramiento para adultos y trabajadores desplazados. Se implementan ajustes basados en resultados y retroalimentación, utilizando criterios de evaluación claramente definidos, como la tasa de éxito y la alineación con las necesidades del mercado laboral.
Atracción de proveedores de adiestramiento	La Junta Local trabaja activamente para atraer a más proveedores de adiestramiento, incluyendo plataformas en línea. Esto se logra mediante avisos públicos, publicación en la página Web de la Junta Local, incentivos y colaboraciones estratégicas para diversificar las opciones de formación disponibles y adaptarlas a diferentes sectores y perfiles laborales. Como estrategia adicional se planifica una reunión con los proveedores del Registro Estatal, Servicios de Carrera y Elementos del Programa de Jóvenes para que sus ofrecimientos respondan a las necesidades de nuestros clientes, alineados a la demanda ocupacional.
Determinación de calidad de actividades de empleo y adiestramiento	La calidad de las actividades se evalúa a través de la tasa de finalización exitosa de los programas, la mejora en las habilidades de los participantes y la satisfacción tanto de los participantes como de los empleadores. Además, se monitorea la efectividad de los programas en el incremento de la empleabilidad de los individuos.
Implementación de la Política WIOA PP-02-2023	El Operador del Centro aplica la instrucción de la Junta Estatal siguiendo la Política WIOA PP-02-2023 para asegurar la prioridad en los servicios de adiestramiento y servicios de carrera para adultos. Se da prioridad a personas con bajos ingresos y aquellas con deficiencias en habilidades básicas, según lo establecido en WIOA y 20 CFR 680-600.
Política de prioridad de servicios del Título 1 WIOA	La Política del Título I de WIOA prioriza la asignación de recursos a personas de bajos ingresos, beneficiarios de asistencia pública y aquellos con habilidades básicas limitadas. Esto asegura que estos grupos tengan acceso a servicios de formación y oportunidades de empleo de calidad.
Proceso de transferencia de	Si es necesario, se implementa un proceso para transferir fondos entre programas

Factor	Descripción
fondos entre programas	de adultos y trabajadores pasados, con el fin de garantizar la suficiencia de recursos para el adiestramiento de participantes elegibles. Esta flexibilidad financiera permite adaptar el presupuesto a las demandas cambiantes del mercado laboral.
Acciones en promoción y trayectorias profesionales	La Junta fomenta el desarrollo profesional mediante la promoción de programas de aprendizaje registrado y formación en el empleo. También facilita la participación de los participantes en múltiples programas de WIOA para maximizar las oportunidades de desarrollo de habilidades y avance profesional.

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 de 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. Cabe señalar que la política pública local no establece un límite de Cuentas Individuales de Adiestramiento. En este momento, las ITA's se adjudican considerando la disponibilidad de fondos y la demanda del servicio. Anticipamos que será necesario enmendar la política pública como consecuencia en la demanda de servicios de adiestramiento para las propuestas de Aprendizaje Registrado.

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.

De la misma forma, como parte del proceso de desarrollo e implementación del trayecto profesional, el Planificador de Carrera tiene la obligación de identificar los recursos que mejor suplen la necesidad detallada en el Plan de Empleabilidad o en la Estrategia Individualizada de Servicios (jóvenes), discutir los recursos disponibles con el participante y habiendo hecho una evaluación – considerando los pro's y con's – el participante estará en la mejor posición para tomar una determinación informada sobre su trayecto profesional, habiendo contado con el apoyo de su planificador. Este proceso garantiza que el participante tiene todos los datos necesarios para tomar una determinación sobre el Programa de

Adiestramiento que va a acceder, pero no tenemos la garantía de que el participante tomará la mejor decisión.

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

Cónsono con WIOA, la prioridad de la Junta Local en relación con el Programa de Jóvenes recae en aquellos que están fuera de la escuela. Es por esto que hemos identificado un aliado que nos permitirá llegar a la mayor cantidad de jóvenes fuera de la escuela y en riesgo de deserción escolar posible. Sin embargo, es necesario considerar que para los AP24 y 25 se ha aprobado una dispensa que nos permite utilizar el 50% de los fondos para jóvenes en la escuela y el restante 50% para jóvenes fuera de la escuela, por lo que mantiene la prioridad programática, pero tiene una desventaja fiscal.

El joven fuera de la escuela siempre debe ser la prioridad. Para estos próximos dos (2) años, el campo fiscal está nivelado. Sin embargo, no podemos negar que esto responde al reto que representa servir a la población de jóvenes fuera de la escuela, a pesar de ser esta la que se percibe como que necesita más asistencia. El joven en la escuela, de alguna forma se considera que, tiene un sistema de apoyo y es ese el que lo mantiene asistiendo, con sus luces y sus sombras. El joven en la escuela conoce la calle, el trabajo, la libertad, el control de su tiempo y reintegrarlo a una estructura que pudiera considerarse inflexible, es complejo. Es por esto que nuestros esfuerzos deben estar enfocados en alianzas estratégicas con organizaciones que sirvan jóvenes desertores escolares, así como aquellas que agrupen comunidades de escasos recursos y alta incidencia criminal, donde – de ordinario – se ven tasas mayores de deserción escolar.

Como parte de los esfuerzos de la Junta Local para garantizar el coregistro de participantes en programas requeridos, así como para aumentar el conocimiento y el acceso a los programas del Título II y Título IV de WIOA, se llevarán a cabo sesiones de adiestramiento cruzado – según descritas previamente – entre los socios del sistema, así como se darán adiestramientos específicos a aquellos funcionarios que orientan a los clientes y al Operador del Centro de Gestión Única de manera tal que se tengan los conocimientos y las herramientas para hacer referidos y determinaciones de elegibilidad concurrentes que permitan al participante recibir servicios de varios socios de forma coetánea. Estos esfuerzos tienen que estar acompañados del uso de la tecnología – entiéndase el PRIS o cualquiera otra plataforma disponible a estos efectos – así como de la mejor comunicación entre socios.

El Comité de Jóvenes de la Junta Local, quien tiene la obligación de hacer disponible los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes ya sea mediante acuerdos colaborativos, servicios directos o la contratación. A estos fines, el Comité se ha celebrado varias reuniones para identificar los elementos para los que se contratarán servicios.

La Experiencia de Trabajo, uno de los elementos del Programa de Jóvenes, requiere que se invierta – al menos – el 20% del presupuesto de jóvenes. A estos efectos, estaremos utilizando las actividades de divulgación para patronos como una plataforma para identificar escenarios de trabajo donde nuestros participantes puedan generar nuevas destrezas y accedan los componentes ocupacionales y académicos del elemento. De la misma forma, se identificarán organizaciones sin fines de lucro en la que los jóvenes puedan acceder la experiencia laboral a la vez que hacen aportaciones significativas a la comunidad. El Área de Promoción y Mercadeo, a cargo de José Fuentes, es la unidad responsable de reclutar

organizaciones/empleadores para experiencias laborales, de construir y de mantener esas conexiones. El reclutamiento de patronos, para la actividad de Experiencia en el Empleo se hace por sector empresarial o localización dentro del Área Local. También se hacen visitas y se ofrecen orientaciones directas por parte de los Promotores de Empleo. Un ejemplo de ellos es un reciente impacto al centro comercial Plaza Las Américas, donde se orientaron los patronos del centro comercial y produjo cincuenta y cinco (55) oportunidades para la actividad de Experiencia con seis (6) patronos participantes.

El Comité de Jóvenes, quien tiene las responsabilidades antes mencionadas, está compuesto por:

NOMBRE	ENTIDAD A LA QUE REPRESENTA
Terry Lastra	Oficina de la Juventud Sanjuanera Municipio de San Juan
Dra. Angie Escalante-Santana	Centro IDEA Universidad Politécnica de Puerto Rico
Lcda. Naihomy Álamo Rivera	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico
Lcda. Olga Martínez Cruz	El Conquistador & Las Caitas Village (Patrono)
Rosana Roig	ROMA BC, Inc. (Patrono)

En términos del desarrollo de trayectos profesionales, estos son indispensables para el logro de las metas: esta es la ruta. El Planificador de Carrera tiene la obligación de entrevistar al joven, hacerle pruebas, orientarle y contar con su insumo para el desarrollo de la Estrategia Individualizada de Servicios (EIS). Para que esta EIS sea sólida:

1. El participante tiene que empoderarse y decir q lo que quiere, sus intereses, sus aptitudes. Su inserción en este proceso le dará sentido de pertenencia y por tanto estará comprometido con el proceso.
2. El Planificador de Carrera o Manejador de Caso tiene que ir más allá de las preguntas del formulario, tiene que conversar, observar y escuchar al participante. Esto permitirá que el Planificador de Carrera planifique las actividades conforme a los intereses y aptitudes del participante, así como también podrá identificar los servicios de sostén necesarios para el logro exitoso de las metas.

3. El EIS tiene que ser detallado, específico, pero siempre flexible. Para que ese trayecto profesional sea exitoso, debe tener la capacidad de ser enmendado para que responda a las circunstancias académicas, ocupacionales y personales del participante.

En el caso del Programa de Jóvenes, la Junta Local ha adoptado política pública a los efectos de establecer el proceso de determinación de elegibilidad, así como los documentos para validar esta determinación. En esa misma política pública la Junta definió el concepto de “requiere asistencia adicional”:

Programa de Jóvenes

- Edad: Tener entre 14 y 24 años
 - Certificado de Nacimiento
 - No se retiene el original
 - Licencia de conducir (vigente)
 - Tarjeta de Identificada, vigente, emitida por el gobierno federal o por el gobierno estatal
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Ciudadanía Americana: Ser ciudadano americano, residente permanente legal y/o extranjero autorizado a estudiar y/o trabajar en Estados Unidos, según definido por el Departamento del Trabajo federal.
 - Certificado de Nacimiento
 - Certificado de Naturalización
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Estar Registrado en el Servicio Selectivo:
 - Carta o tarjeta del servicio selectivo “acknowledgment letter” (SSS 3A/June 17),
 - Veterano DD-214, verificación telefónica, verificación electrónica.
 - También podrá verificarse el estatus de registro accediendo, con la autorización del cliente, <https://www.sss.gov/verify>.
 - Si el cliente no autoriza acceder el enlace de verificación, este puede solicitar una carta de estatus de registro en <https://www.sss.gov/status-information-letter-sil/>

En el caso de los jóvenes fuera de la escuela:

5. Tener entre 16 y 24 años
6. No estar asistiendo a la escuela:
 - Certificación Escolar, o

- Transcripción de Créditos, o
- Carta de Baja
- En ausencia de alguno de estos, se aceptará la autodeclaración

7. Cumple con una o más de las siguientes condiciones:

- Desertor Escolar
- Joven que está en edad de asistencia compulsoria a la escuela, pero no ha asistido en el último semestre del año escolar:
 - Certificación Escolar, o
 - Transcripción de Créditos, o
 - Carta de Baja
- Haya completado un diploma de cuarto año o su equivalente, que sea de bajos recursos económicos y con una (1) o más de las siguientes barreras:
 - Deficiente en Destrezas Básicas
 - Prueba estandarizada generalmente aceptada, evidencia escolar, transcripción de créditos o evidencia de exámenes.
 - Aprendiz del idioma inglés
 - Pequeña entrevista en inglés
 - Certificación escolar o de la institución en la que el joven toma el taller o curso de inglés.
 - Individuo considerado persona sin hogar:
 - Certificación del Departamento de la Familia o de cualquier otra agencia que así lo evidencie por los servicios que le ofrece al joven.
 - Una joven embarazada o jóvenes criando menores:
 - Certificación médica del embarazo; o
 - Observación directa de este; o
 - Autocertificación.
 - En caso de que esté criando
 - Certificado de Nacimiento del menor o menores
 - Es un individuo con diversidad funcional
 - Certificación médica
 - Certificación escolar
 - PEI
 - Evidencia de servicios de Rehabilitación Vocacional o cualquier otra agencia que le ofrezca servicios
 - Observación directa
 - Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar o completar un programa educativo o para asegurar o mantener el empleo, conforme a la definición de adoptada por la Junta Local:

- El padre o madre no se graduó de escuela superior
 - Presentar diploma de último grado aprobado (si aplica) o transcripción de crédito
- El padre/madre o encargado tiene problemas de adicción a sustancias controladas y/o alcohol
 - Certificación médica
- Vive en un Proyecto de Vivienda Pública o bajo el Plan de Vivienda Subsidiada
 - Carta de la administración del proyecto de Vivienda Pública o copia del contrato de arrendamiento por Plan 8, según aplique.
- Vive en un área reconocida por alguna agencia de seguridad como de alta incidencia criminal o Comunidad Especial
 - Certificación de la agencia de seguridad
 - Parte de prensa donde se resalte que esa es un área de alta incidencia criminal
 - Documento generado por la Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC) donde se especifican las comunidades adscritas al programa.
- Hijo/a de Veterano/a
 - Forma 214 expedida por la Administración de Veteranos
- Problemas crónicos de salud
 - Certificación Médica; o
 - Autocertificación
- Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido asistencia nutricional suplementaria del Programa establecido al amparo de la Ley “Food and Nutrition Act” de 2008, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;
 - Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica u otro
- Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”;
 - Copia de Planillas para el año fiscal previo;
 - Certificación de Ingresos por parte del patrono; o
 - Evidencia de Ingresos de Seguro Social, en carácter de beneficiario

- Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos (“foster care”)
 - Certificación que corresponda del Departamento de la Familia
- Joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal.
 - Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL), por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia, los parámetros dentro de los que se encuentra el joven.
 - Que se haya constatado en el “American Community Survey 5 Year Data” (zona de alta pobreza), si el joven reside en una zona considerada de Alta Pobreza.
- Individuo discapacitado cuyos ingresos propios no exceden el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”, pero su familia no cumple con esos requisitos.

En el caso de jóvenes en la escuela:

1. Está asistiendo a la escuela, de acuerdo con la definición que el estado ha adoptado sobre este término.
 - Certificación Escolar
2. No menor de 14 años y no mayor de 21 años (excepto un individuo con diversidad funcional que esté asistiendo a la escuela según su Plan Educativo Individualizado (PEI).)
 - Copia del Certificado de Nacimiento
 - Licencia de Conducir (vigente)
 - Tarjeta de Identificación Federal, Estatal o Local;
 - Certificado de Naturalización, Pasaporte o Tarjeta de Residencia Vigente, Permiso de Trabajo emitido por el Procurador General de los Estados Unidos.
3. Individuo de bajos ingresos – Se define un joven de bajos ingresos como:
 - Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido beneficios del Programa de Asistencia

Nutricional (PAN), al amparo del Omnibus Budget Reconciliation Act of 1981, del 13 de agosto de 1981, según enmendada, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;

- Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “Lower Living Standard Income Level”;
- Es una persona sin hogar (según definido en la Sección 41403 (6) de la Ley Federal de Violencia contra la Mujer de 1994 o un joven sin hogar (según definido en la Sección 725 (2) d la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar;
- Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos;
- Individuo con diversidad funcional cuyos ingresos propios llenen los requisitos del inciso (b), pero es miembro de una familia que no cumple con dicho requisito de ingreso.
 - Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica, TANF, o es beneficiario del Richard B. Russell National School Lunch Act (comedor escolar), u otro beneficio gubernamental
 - Certificación del Patrono
 - Certificación Pensión Alimentaria
 - Certificación Programa Desempleo
 - Certificación Seguro Social
 - Copia Planilla Trimestral (auto empleados)

Además, un joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal de varios grupos según definido por el Secretario o un condado (en el caso particular de Puerto Rico municipios) que tienen una tasa de al menos el 25 por ciento tal como se establece cada cinco años utilizando la Encuesta sobre la Comunidad (“American Community Survey 5 Year Data”) publicada por la Oficina del Censo de Estados Unidos.

- Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL) por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia.
- Que se haya constatado en American Community Survey 5 Year Data” (zona geográfica de alta pobreza).

8. Cumpla con una o más de las siguientes condiciones:

- Deficiente en destrezas básicas
 - Prueba estandarizada generalmente aceptada
- En proceso de aprender el idioma inglés - Está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés o como parte de su currículo regular recibe clases de inglés.
 - Certificación escolar o de la institución en la cual está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés
- Un ofensor de la ley;

- Certificación o Declaración Voluntaria de adulto con custodia o tutela legal del menor;
 - Los casos penales contra menores son procedimientos de carácter civil y se consideran sui generis. Los mismos son de carácter confidencial.
 - Certificación o documento que evidencie que el menor está institucionalizado. En su defecto, el Planificador de Carreras podrá certificarlo si accede información o documento alguno que así lo demuestre. El Planificador de Carreras también podrá certificarlo si entrevista al menor en la institución en la que está detenido.
 - En caso de jóvenes mayores de 18 años, se aceptará como evidencia una certificación o declaración voluntaria del participante – con el consentimiento de su custodio o tutor legal - o copia de la sentencia que ordene su reclusión a una institución o tiempo en libertad condicionada.
 - En el sistema de Justicia de Puerto Rico, los individuos son procesados como adultos a partir de los 18 años, por lo que los expedientes judiciales son de carácter público.
- Una persona sin hogar (según definido en la Sección 41403(6) de la Ley Federal de Violencia contra las Mujeres del 1994 (42 U.S.C. 14043e– 2(6)), un(a) niño(a) o joven sin hogar (según definido en la Sección 725(2) de la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar McKinney-Vento (42 U.S.C. 11434a(2))), un joven escapado de su hogar, en hogar de crianza o que se pasó de la edad para estar en el sistema de hogares de crianza, un(a) niño(a) elegible para asistencia bajo la Sección 477 de la Ley Federal del Seguro Social (42 U.S.C. 677), o está dentro de un programa de colocación fuera su hogar.
 - Documentación del Departamento de la Familia o agencia que así lo estipule.
 - Una joven que esté embarazada o un o una joven que esté criando menores;
 - Copia Certificado de Nacimiento,
 - Anotación Médica confirmando el embarazo
 - Observación directa o auto identificación del cliente
 - Un joven que es un individuo con diversidad funcional:
 - Certificación médica o escolar
 - Observación directa o auto identificación del cliente.
 - Un joven que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para obtener o mantenerse en un empleo, según definido por la Junta Local:
 - El padre o madre no se graduó de escuela superior
 - Presentar diploma de último grado aprobado (si aplica) o transcripción de crédito

- El padre/madre o encargado tiene problemas de adicción a sustancias controladas y/o alcohol
 - Certificación médica
- Vive en un Proyecto de Vivienda Pública o bajo el Plan de Vivienda Subsidiada
 - Carta de la administración del proyecto de Vivienda Pública o copia del contrato de arrendamiento por Plan 8, según aplique.
- Vive en un área reconocida por alguna agencia de seguridad como de alta incidencia criminal o Comunidad Especial
 - Certificación de la agencia de seguridad
 - Parte de prensa donde se resalte que esa es un área de alta incidencia criminal
 - Documento generado por la Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC) donde se especifican las comunidades adscritas al programa.
- Hijo/a de Veterano/a
 - Forma 214 expedida por la Administración de Veteranos
- Problemas crónicos de salud
 - Certificación Médica; o
 - Autocertificación
- Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido asistencia nutricional suplementaria del Programa establecido al amparo de la Ley “Food and Nutrition Act” de 2008, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;
 - Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica u otro
- Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”;
 - Copia de Planillas para el año fiscal previo;
 - Certificación de Ingresos por parte del patrono; o
 - Evidencia de Ingresos de Seguro Social, en carácter de beneficiario
- Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos (“foster care”)
 - Certificación que corresponda del Departamento de la Familia
- Joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal.
 - Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL), por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia, los parámetros dentro de los que se encuentra el joven.

- Que se haya constatado en el “American Community Survey 5 Year Data” (zona de alta pobreza), si el joven reside en una zona considerada de Alta Pobreza.
- Individuo discapacitado cuyos ingresos propios no exceden el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”, pero su familia no cumple con esos requisitos.

Como parte de los servicios a Jóvenes, también se tienen disponibles los servicios de Transición Preempleo del Título IV de WIOA ofrecidos a jóvenes en la escuela con discapacidades;

Los Servicios de Transición Preempleo proporcionados bajo el Título IV de la Ley de Oportunidades de Empleo y Formación para la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) están diseñados para apoyar a los jóvenes con discapacidades que están en el proceso de transición desde la escuela hacia la fuerza laboral. Estos servicios están destinados a jóvenes que son potencialmente elegibles y elegibles para los servicios de rehabilitación vocacional, y se enfocan en proporcionar las habilidades y los recursos necesarios para ingresar con éxito al mercado laboral o continuar con estudios postsecundarios.

Objetivos de los Servicios de Transición Preempleo

Los principales objetivos de los servicios de transición preempleo son:

1. **Mejorar las habilidades laborales:** Proporcionar capacitación específica para el empleo, desarrollo de habilidades blandas y fortalecimiento de la autoestima.
2. **Facilitar la transición escolar-laboral:** Ayudar a los jóvenes con discapacidades a hacer la transición desde el entorno escolar al entorno laboral, brindando oportunidades de experiencia laboral en entornos supervisados y adecuados.
3. **Promover la inclusión en la comunidad laboral:** Desarrollar un mayor acceso a experiencias que les permitan integrarse en entornos laborales inclusivos.
4. **Fomentar la independencia económica:** Asegurar que los jóvenes estén preparados para obtener y mantener empleo, con el apoyo de programas que refuercen la autonomía y la autogestión.

Para facilitar estos servicios se llevan a cabo las siguientes actividades:

1. **Coordinación con las Escuelas Locales:** La Junta Local trabaja directamente con el distrito escolar para identificar a los jóvenes con discapacidades que están en proceso de transición. Para abonar a la gestión, se organizarán reuniones y talleres conjuntos con las familias para asegurar que se les informe sobre los programas disponibles.
2. **Monitoreo de Progreso en el Empleo:** Se realiza un seguimiento continuo del progreso de los jóvenes en estos programas, ofreciendo apoyo adicional según sea necesario para asegurar que se completen satisfactoriamente las experiencias de formación y empleo. Esto incluye la creación de planes de desarrollo individualizados.

Para ampliar el alcance de los servicios del Título IV se vislumbra el establecer colaboraciones con organizaciones que administren los programas de YouthBuild y JobCorps. Estos programas proveen a los jóvenes de destrezas ocupacionales, capacitación y tutoría, entre otros. También estaremos promoviendo alianza con AmeriCorps, donde se ofrece información y recursos a los jóvenes para que participen en programas de AmeriCorps, los cuales brindan oportunidades para el servicio comunitario, el desarrollo de habilidades y la obtención de beneficios educativos, como becas para la educación postsecundaria.

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 San Juan está comprometida con los trabajadores desplazados de San Juan. Siendo nuestro municipio el eje económico de la región tanto por su población, cantidad de empleos e industrias, también se convierte en el más vulnerable en procesos de cierres o cesantías masivas.

El personal del Título I-B, en coordinación con el Servicio de Empleo, está presto para ofrecer servicios en conjunto con la Unidad Estatal de Trabajadores Desplazados y Patronos. Estos servicios, de ser parte del acuerdo con el estado, pudieran incluir la coordinación de servicios de asistencia pública, servicios psicológicos, identificación de facilidades, recursos y otros necesarios para estabilizar el estado de ánimo de ese desplazado y que pueda concentrarse en su transición a un nuevo empleo contando con nuestro apoyo. La persona contacto para este tipo de coordinaciones con el estado lo es José Fuentes (jfuentes@sanjuan.pr).

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

Los programas y actividades relevantes de educación secundaria y postsecundaria deben considerarse y planificarse en colaboración con el Planificador de Carrera. Estas son actividades que no solo requieren tiempo, sino un orden estructurado que propenda a la maximización de los recursos y así evitar su duplicidad. La Junta Local, con el apoyo del Operador, promoverá el desarrollo de planes de acción conjuntos que alineen los objetivos y actividades de ambos títulos. Esto puede incluir reuniones regulares entre los equipos de Título I y Título II para discutir metas comunes y estrategias de implementación.

Una vez se haga el referido al Título II se promoverá la discusión del expediente por parte de ambos títulos y que, contando con el participante, se desarrolle el Plan Individual de Empleo o Estrategia Individualizada de Servicios, según sea el caso, donde establezcan las actividades específicas, del trayecto profesional, para cada uno de los programas. Este Plan debe poder reflejar servicios ordenados y coherentes conforme a las metas académicas y ocupacionales del participante.

La Junta Local promoverá que se incluya lenguaje específico sobre esto en el Acuerdo de Colaboración con el Departamento de Educación, de manera que se deje plasmado de forma clara el proceso, su finalidad y el rol de cada socio.

En términos de la accesibilidad de los servicios de educación, la Junta Local identificará alternativas para la inserción de la tecnología de manera que el participante pueda acceder servicios educativos en la forma más conveniente para este. Esta gestión facilitará el acceso a servicios a muchos participantes con barreras para el empleo, a la vez que cierra la brecha de destrezas. Una alternativa lo es el llegar a un acuerdo de colaboración con una entidad u organización que facilite el acceso a sus instalaciones y/o laboratorios de computadoras de manera tal que los participantes tengan un espacio fijo y estable para acceder el servicio académico.

En relación con el servicio de Educación de Adultos, el Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan solo cuenta con el Departamento de Educación como proveedor de servicios. Esto se viabilizó mediante la firma de un Acuerdo de Colaboración donde se establecen los servicios que habrá de ofrecer el DE, bajo el Título II de WIOA.

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

Como parte de las estrategias para maximizar la coordinación, mejorar la prestación de servicios y evitar la duplicidad de estos, estaremos utilizando las siguientes – entre otros:

- **Equipos de Trabajo Conjuntos:** Se promoverá la formación de equipos de trabajo que incluyan representantes de los programas para coordinar la prestación de servicios y resolver problemas comunes.
- **Capacitación y Desarrollo Profesional:**
 - **Capacitación Cruzada:** Proporcionar capacitación cruzada para el personal de ambos programas, asegurando que comprendan los servicios y requisitos de cada uno.
 - **Desarrollo Destrezas:** Se ofrecerán programas de desarrollo profesional para mejorar las habilidades del personal en la prestación de servicios integrados, contando con la colaboración del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- **Políticas de Coordinación:**
 - **Desarrollo de Políticas Conjuntas:** Crear políticas que promuevan la colaboración y coordinación entre los programas de Wagner-Peyser y otros servicios.
 - **Evaluación Continua:** Realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de oportunidad y crecimiento, y ajustar las estrategias según sea necesario.

- **Seguimiento y Evaluación:**
 - **Sistemas de Seguimiento:** Implementar sistemas de seguimiento y ejecución para rastrear el progreso de la colaboración.
 - **Evaluaciones de Impacto:** Realizar evaluaciones de impacto para medir la efectividad de las estrategias de coordinación y hacer ajustes a base de los resultados.
- **Prevención de Duplicidad de Servicios**
 - PRIS: Debemos asegurarnos de que todos los participantes estén registrados en el PRIS para que todos tengan visibilidad de los servicios que está recibiendo un individuo en particular.
- **Comunicación Efectiva:**
 - **Reuniones Regulares:** Por conducto del Operador, celebraremos reuniones periódicas entre los gerentes de los programas para discutir desafíos comunes y compartir mejores prácticas.
 - **Canales de Comunicación:** Establecer canales de comunicación claros y efectivos entre los diferentes programas y servicios.

Además, para evitar la duplicidad de servicios y mejorar la calidad, la región Norte-Central coordinará con instituciones educativas secundarias y postsecundarias, incluyendo programas autorizados por la Ley Perkins V. Se establecerán alianzas formales para desarrollar programas de capacitación alineados con las necesidades del mercado laboral. Se implementarán como parte de las estrategias mecanismos de evaluación continua permitirán ajustar y mejorar estos programas basándose en la retroalimentación de clientes y proveedores.

Por su parte, el Operador del Centro de Gestión Única tendrá los siguientes roles en apoyo a lo mencionado:

- Coordinar la prestación de servicios de los socios requeridos por WIOA y asegurar que estos cumplan con los acuerdos establecidos en los Memorando de Entendimiento formalizados por la Junta Local. Recomendar a la Junta Local en la firma de nuevos acuerdos, revisar los existentes como parte del mejoramiento de los servicios que se ofrecen en el CGU-AJC, reconociendo que el Operador no tendrá capacidad para firmar acuerdo alguno a nombre de la Junta Local.
- Velar por que se cumpla con el acceso a las oportunidades de empleo y adiestramiento de la clientela (participantes y patronos), en busca de servicios.
- Hacer nuevas alianzas con los socios medulares para mejorar su presencia en el CGU-AJC, como los son Community Services Block Grant (CSBG), Jobs for Veterans, Seguro por Desempleo, TANF, Carl D. Perkins, Small Business Administration, entre otros. Mediante estas alianzas, se

debe continuar impulsando los servicios que ayudarán al desarrollo de la fuerza laboral de San Juan con un enfoque holístico inclusivo de los componentes del Área Local.

- Viabilizar los compromisos en la conceptualización del CGU-AJC delineados en el Plan Local, Plan Regional y el Plan Estatal.
- Delinear e implementar estrategias para garantizar la integración de los servicios del CGU-AJC, que son los servicios a la clientela (participantes y patronos), atado a esfuerzos locales, regionales y estatales.
- Facilitar el servicio a los patronos del área, para que tengan acceso a la información y conozcan los beneficios que pueden obtener a través del CGU-AJC.
- Apoyar a la Junta Local en el cumplimiento de que tengan en el CGU-AJC presencia física de uno o más representantes de los siguientes socios; Programa Título I WIOA (Programa de Jóvenes, Adultos y Desplazados, Programa de Educación para Adultos y Alfabetización, Departamento de Educación, Programas de la Ley Wagner-Peyser, Servicio de Empleo Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Ley de Rehabilitación Vocacional, Título IV de WIOA Administración de Rehabilitación Vocacional.
- Asegurar el acceso integrado de otros socios a los medios tecnológicos y de referidos, para que la clientela tenga comunicación directa con funcionarios de estos programas, vía telefónica, videoconferencias o cualquier otro medio tecnológico para que se provea información y servicios, sin tener que salir del CGU-AJC.
- Desarrollar estrategias de búsqueda de clientes (participantes y patronos) que atienda WIOA y robustecer la Unidad de “*Outreach*” o Divulgación del Área Local.
- Llevar a cabo actividades dirigidas a la divulgación de los servicios del CGU-AJC.
- Provee la información para actualizar la data de la página electrónica que brinda información de los servicios que se ofrecen en beneficio de los clientes del CGU-AJC. Todo usuario que utilice esta herramienta debe encontrar información sobre: acceso a ofertas de empleo con los requisitos, direcciones Web para facilitar la búsqueda de empleo, información de demanda ocupacional, mercado de empleo y estadísticas relacionada con un enlace con la página del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, material educativo relacionado a desarrollar destrezas para la obtención y retención de un empleo, desarrollo personal y ocupacional además de cómo prepararse para una entrevista de empleo. La página debe incluir el Registro Estatal de Proveedores Elegibles, directorio de instituciones secundarias, información de servicios educativos alternos para adultos, educación post secundaria, adiestramientos de capacitación, información para establecer elegibilidad entre los programas del sistema, servicios de consejería, prevocacionales de corta duración, experiencia de trabajo y servicios de carrera. Además, debe asegurarse de que la página contenga información actualizada sobre los servicios de todos los socios del CGU-AJC.
- Asegurarse de que los patronos y socios conozcan y utilicen las facilidades del CGU-AJC para entrevistas, reclutamiento y adiestramiento.
- Tener disponibles sistemas tecnológicos que ayuden a ofrecer servicios de calidad. Debe tener disponible para la clientela computadoras, fotocopadoras, facsímil y líneas telefónicas, incluyendo TTY.

- Implementar, según descrito en la propuesta, una plataforma digital para la clientela (patronos y participantes) del CGU-AJC que le dará acceso para realizar autogestión online. Con el uso de esta plataforma, los servicios a la clientela se mantendrán conectados, permitiendo al CGU-AJC brindar seguimiento a los participantes para asegurarse que recibieron los servicios. Cumplir con los requisitos de prioridad de servicios a los veteranos y sus cónyuges, entre otras poblaciones. Y a tenor con la Ley 297 del 29 diciembre de 2018, dar prioridad en los turnos para acceder los servicios y filas expreso; y poder así evidenciarlo.
- Presentar junto a sus facturas mensuales para la certificación de la Junta Local los siguientes informes, pero sin limitarse: asistencia de los socios y gestiones como operador en el caso que no esté asistiendo, tareas del personal bajo la propuestas del Operador del CGU-AJC; reclamos o precauciones presentadas por los clientes (participantes y patronos) y cómo fueron atendidas; coordinación y asistencia técnica y adiestramientos efectuados con el detalle de los temas, itinerario, asistencia, evaluación. Capacitación del personal del CGU-AJC; informe donde se evalúe el éxito de los servicios y programas coordinados desde el CGU-AJC con recomendaciones de ser necesario; número de clientes que se recibieron este deberá incluir además nombre, municipio de residencia, tipo de servicio. La Junta Local solicitará información adicional de entender necesario.
- Utilizar la Unidad Móvil del Área Local para brindar servicios a la clientela de San Juan.

Con miras a mejorar la integración de los programas, se están convocando reuniones, sesiones de capacitación y eventos donde se convoca a todos los socios. La Junta Local desarrollará iniciativas de desarrollo de destrezas de colaboración, coordinación, comunicación y liderazgo entre todos los socios locales para mejorar las relaciones de trabajo, la calidad del lugar trabajo, la calidad de los servicios a patronos y clientes y aumentar el nivel de confianza entre todos los “stakeholders”.

Parte de los trabajos, en colaboración, dependen de los referidos. Actualmente, el personal de CGU realiza sus referidos a los socios mediante documento impreso de referido, donde se incluye una breve descripción del participante y sus necesidades. El Depto. Del trabajo envía sus referidos mediante la Plataforma del PRIS y a su vez lo entrega impreso para la contestación de los técnicos del CGU.

En términos de los requisitos mínimos para una orientación de servicios de carrera el cliente debe ser ciudadano y/o residente legal, activo en la búsqueda de empleo y /o adiestramiento para la ganancia de destrezas. En ese encuentro se da

- La Orientación
- La evaluación Inicial y de necesidades básicas
- Referidos

El flujo de clientes de servicios de carrera se dirige de la siguiente forma:

- Todo cliente pasa por el CGU para ser evaluado y orientado sobre los servicios ofrecidos.
- La recepcionista los registra y pasa al técnico de servicios de adiestramiento y empleo para su evaluación y determinación de necesidades.

- Se le solicitan documentos para la determinación de elegibilidad y verificar bajo que programa se estará registrando. Una vez identificado, se procede a referir al socio de título I para la evaluación de los servicios que requiere de acuerdo con sus necesidades particulares y para identificar qué actividad bajo los servicios de Carrera disponibles le beneficiarían para el logro de su meta ocupacional.

El Plan Individual de Empleo, es desarrollado de manera conjunta entre el participante y el consejero asignado. Este plan es uno personalizado y adaptado a las necesidades y metas del participante, teniendo en cuenta sus habilidades actuales, experiencia previa, intereses y cualquier barrera para el empleo que pudiera tener. Para esto se desarrolla una evaluación inicial, se identifican las metas y objetivos de carrera, se crea un plan de acción y se determina qué actividades le ayudarían a cumplir con cada una de sus metas y a sobrellevar sus barreras. De la misma forma, se este plan se incluyen los servicios de apoyo, o sostén, que el participante necesita para el logro de sus metas. El objetivo del Plan Individual de Empleo es ayudar al participante a superar cualquier barrera para el empleo y guiarlo en su desarrollo profesional, asegurando que los pasos hacia la meta sean claros, alcanzables y que estén alineados con demanda del mercado laboral.

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

Coordinar las actividades del Título I y Título II de WIOA es esencial para proporcionar servicios integrados y efectivos a los participantes. La Junta Local, con el apoyo del Operador, promoverá el desarrollo de planes de acción conjuntos que alineen los objetivos y actividades de ambos títulos. Esto puede incluir reuniones regulares entre los equipos de Título I y Título II para discutir metas comunes y estrategias de implementación.

Una vez se haga el referido al Título II se promoverá la discusión del expediente por parte de ambos títulos y que, contando con el participante, se desarrolle el Plan Individual de Empleo donde establezcan las actividades específicas, del trayecto profesional, para cada uno de los programas. Este Plan debe poder reflejar servicios coherentes y ordenados conforme a las metas académicas y ocupacionales del participante. Entre las actividades permitidas bajo ambos títulos se encuentran:

- Instrucción de Destrezas Básicas
- Administración de Pruebas Estandarizadas de Destrezas Básicas
- Actividades de preparación para la Fuerza Laboral.

La Junta Local promoverá que se incluya lenguaje específico sobre esto en el Acuerdo de Colaboración con el Departamento de Educación, de manera que se deje plasmado de forma clara el proceso, su finalidad y el rol de cada socio.

En términos de su responsabilidad para con la selección de proveedores, la Junta Local, a la luz de las secciones 107(d)(11)(A) y (B)(i) de WIOA, la Junta Local requerirá de los proponentes aquellos datos mencionados en la sección 232 de WIOA a los fines de garantizar que la selección de proveedores bajo el título I-B está alineada con los requerimientos del Título II de WIOA. Es importante señalar que la Junta Local integrará los cambios que sean necesarios a los requerimientos de propuestas para asegurar su cumplimiento.

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

Como parte de los servicios, actividades y recursos que se ofrecerá a los participantes, personas con barreras en el empleo, se ofrecerá una amplia disponibilidad de oportunidades educativas, adiestramientos, ofertas de empleos, servicios de sostén, información sobre mercado laboral, ocupaciones en demanda, estadísticas, proyecciones, presentaciones, talleres y presencia de socios obligados y opcionales para alcanzar las metas del cliente que nos visita.

La estructura del centro de Gestión Única de Conexión Laboral – Área Local San Juan ha establecido áreas funcionales de común alcance de servicios con programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), Departamento de Educación (DE), Administración de Rehabilitación Vocacional y otros. Este es un modelo de acceso universal y común con los programas de los socios obligados y opcionales para poder servir a los tres programas que brindan servicio a los clientes que sirve WIOA, siendo estos: Programa de Jóvenes, Programa de Adultos y Programa de Trabajadores Desplazados. Se ofrecerá servicios a los clientes que cumplen con los criterios de elegibilidad para alguno de los programas mencionados y todos aquellos que estén en búsqueda de empleo y/o desarrollo ocupacional. Además, como parte del sistema operacional, se encuentran los proveedores de servicios que son contratados para desarrollar actividades de adiestramiento y empleo en diversas modalidades para lograr la ubicación de los participantes y garantizar el tránsito y atención de los clientes para lograr sus metas. Es meritorio señalar, la integración de Wagner-Peyser del DTRH, el Programa de Educación para Adultos y la ARV en el CGU ha sido medular en la estructura de servicios universales a ofrecer a los clientes que nos visitan, específicamente a quienes tienen barreras para emplearse.

En el área local el flujo de servicio del cliente incluye una identificación de este de acuerdo con su estatus para poder brindar un servicio de una manera más rápida y efectiva. En el proceso de evaluación se puede identificar los intereses, las necesidades, así como las barreras para poder brindar un servicio alineado a lograr las metas. Esto se logra a través de evaluaciones comprensivas de destrezas, planificación de carrera y el desarrollo de un plan individual de empleo como parte de lo ofrecido al cliente. De identificar necesidades particulares, se hace un referido al socio que corresponda, según la necesidad.

Además, en el CGU se provee acceso al Centro de Recursos para realizar gestiones como el generar documentos del gobierno estatal, información sobre el mercado laboral, estadísticas de empleo y desempleo tanto a nivel local como estatal, salarios por ocupación, registro de proveedores, opúsculos de universidades, creación de resumé, entre otros. Es meritorio señalar, que también existe equipos como Smart Reader, JAWS, Braille y TTY para facilitar el acceso a poblaciones de diversidad funcional.

También, se llevarán a cabo eventos de reclutamiento y ferias de empleo tanto con patronos que reciben subsidio salarial del área local, así como aquellos del sector privado para que los clientes y participantes tengan acceso a entrevistas y colocaciones. Además, se hará uso de la Unidad Móvil para llevar los servicios, de manera periódica, que ofrecemos a las comunidades en desventaja que no pueden llegar de manera física al CGU y de esta manera puedan ser servidos.

A manera de resumen, en el área local de San Juan, se ofrecerá una variedad de servicios, actividades y recursos para apoyar a los participantes, especialmente aquellos con barreras para el empleo, conforme a lo delineado en la Sección 3(24) de WIOA. A continuación, se detallan algunos de los principales:

1. Servicios de Empleo y Capacitación

- Asesoramiento Laboral: Orientación en la búsqueda de empleo, elaboración de resumé, preparación para entrevistas y desarrollo de habilidades profesionales.
- Capacitación: Programas de formación técnica y profesional, talleres de habilidades blandas y capacitación en nuevas tecnologías.

2. Servicios de Apoyo:

- Servicios de Apoyo Financiero: Asistencia para el transporte, cuidado infantil, alimentos y otros gastos relacionados con la capacitación y la búsqueda de empleo.

3. Recursos de Desarrollo Profesional:

- Talleres y/o Seminarios: Sesiones educativas sobre desarrollo profesional, gestión del tiempo, habilidades de comunicación y liderazgo.
- Ferias de Empleo: Oportunidades para conectar con empleadores locales y explorar opciones de empleo.

4. Servicios para Personas con Barreras para el Empleo:

- Servicios Especializados: Apoyo personalizado para personas con discapacidades, veteranos, jóvenes en riesgo, y otros grupos con barreras significativas para el empleo.
- Educación y Formación Específica: Programas adaptados a las necesidades de personas con barreras para facilitar su inclusión en el mercado laboral.
- Referidos a socios obligatorios y opcionales para la coordinación de servicios adicionales y complementarios.

5. Recursos Comunitarios:

- Red de Apoyo Comunitario: Conexión con organizaciones y agencias locales y estatales que ofrecen recursos adicionales, como servicios de salud, asistencia con vivienda, y programas de mentoría.

Estos servicios están diseñados para mejorar las oportunidades laborales y apoyar a los participantes en superar las barreras que puedan enfrentar en el camino hacia el empleo sostenible.

Cabe señalar que entre los servicios que puede recibir un participante bajo el Título IV se encuentran:

- Evaluación de necesidades
- Consejería de Carrera
- Búsqueda de Empleo
- Colocación
- Servicios de Intérprete
- Servicios de Educación y Adiestramiento
 - Libros
 - Materiales
 - Matrícula
- Pago de tarifas de licencias profesionales
- Herramientas
- Equipo

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan, en colaboración con la Oficina de Desarrollo Laboral del MSJ, está desarrollando una serie de visitas y/o encuentros con patronos locales, conforme a su sector industrial, como parte de los esfuerzos de divulgación.

De la misma forma, se estarán revisando los procesos de solicitud de subvenciones salariales al amparo de la actividad de Adiestramiento en el Empleo de forma tal que el proceso sea más rápido y eficiente logrando que el patrono identifique sus candidatos tan rápido como los necesite y que el participante puede colocarse en una actividad de adiestramiento remunerada que pudiera convertirse en un empleo no subvencionado.

Estaremos haciendo énfasis en las actividades de:

- Aprendizaje Registrado
- OJT
- Adiestramiento a la Medida
- Adiestramiento de Incumbentes

Las facilidades del Área Local, como al presente, se hacen disponibles a los patronos locales para identificar candidatos, hacer entrevistas. En el caso de los participantes, si como consecuencia de un

proceso de entrevista se le llama para reclutamiento y el patrono exige prueba de dopaje y/o Certificado de Salud, esos se podrán pagar como parte de un servicio de sostén al participante elegible para este.

En el Centro de Gestión Única de San Juan contamos con dos (2) Promotores de Empleo y como parte de las estrategias de divulgación de servicios a patronos, estos se están preparando para salir a la calle a visitar patronos a los efectos de hacer menos oneroso el proceso de estos últimos. El esfuerzo de estos Promotores de Empleo no se limitará a hablarles de los servicios disponibles a través de los socios del sistema laboral local.

De otra parte, la Junta Local de Desarrollo Laboral continuará colaborando con la Oficina de Desarrollo Económico de la Capital y participando de eventos como el Concierge Empresarial donde tenemos la oportunidad de interactuar con patronos locales, conocer sus necesidades y orientarles sobre nuestros servicios.

En el Centro de Gestión Única está el representante del Servicio de Empleo, administrado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. **El Servicio de Empleo tiene disponibles los siguientes servicios a patronos:**

- Programa de Crédito Contributivo - “Work Opportunity Tax Credit Program (WOTC)” – Programa que otorga un crédito contributivo a patronos que rinden planilla de Contribución Sobre Ingresos del Gobierno Federal (IRS). Para acogerse a este beneficio, el patrono debe reclutar personas identificadas dentro de unos grupos especiales establecidos por la ley. Entre ellos están los participantes del Programa de Asistencia Nutricional (PAN), Programa de Asistencia Temporera para Familias Necesitadas (TANF), Veteranos, participantes de Rehabilitación Vocacional, exconvictos entre otros.
- Programa de Ofertas de Empleo Interestatales (Ley Núm. 87) - A través de este Programa, se establecen los procedimientos para autorizar el reclutamiento de trabajadores locales para realizar tareas no agrícolas en los Estados Unidos.
- Comité de Patronos del Servicio de Empleo, Inc. - Se crea en el año 1971, como parte de un proyecto del Departamento del Trabajo Federal para mejorar el Servicio de Empleo. El objetivo primordial de esta organización es servir de enlace entre el sector privado y el Gobierno, en la creación y retención de empleos.
- Certificación de Extranjeros (Foreign Labor Certification) - Este Programa recibe las peticiones de empresas e individuos interesados en obtener permiso para reclutar extranjeros para trabajar legalmente en Puerto Rico. En el mismo se preparan los Estudios de Salarios Prevalcientes y se analizan las solicitudes de casos temporeros.

Bajo el Título IV de Rehabilitación Vocacional se ofrecen los siguientes servicios a patronos, entre otros:

- Coordinación y apoyo a patronos en proceso de convertirse en auspiciadores de un Programa de Aprendizaje Registrado
- Asistencia técnica en relación con el cumplimiento de la Americans with Disabilities Act
- Adiestramiento y capacitación a negocios en temas como:

- Sensibilidad
- Lenguaje de Señas
- Créditos Contributivos
- Asistencia técnica a negocios en la provisión de acomodo razonable y equipo ergonómico
- Asistencia técnica en la evaluación de un trabajo o de las funciones de un trabajo
- Asistencia técnica sobre Acción Afirmativa y/o los requisitos de Igualdad de Oportunidad en el Empleo.

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?

Según hemos mencionado previamente, la Junta Local de San Juan aspira a ampliar el alcance de sus socios opcionales de manera que tenga la oportunidad de integrar organizaciones no gubernamentales que ofrezcan servicios a las poblaciones que – de ordinario – son elegibles para recibir servicios subvencionados con WIOA. Estos socios, a la hora de identificarlos, habrán de contar con programas que permitan el ofrecer apoyo o sostén a nuestros participantes mientras cumplen con sus metas académicas y ocupacionales.

Contando con una red de socios que ofrecen servicios directos, podremos implementar un mecanismo tecnológico y eficaz para la emisión y seguimiento de referidos. Esto nos permitirá tener visibilidad en relación con el servicio para el que fuera referido el participante de forma tal que no afecte el servicio del Título I-B, de aquí la coparticipación o coregistro de los participantes.

La Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan está en el proceso de revisar, y próxima a evaluar, su Política Pública de Servicios de Sostén y Pagos Relacionados con Necesidad para:

- Atemperarla a la WIOA-PP-03-2023;
- Impartir directrices específicas a los Planificadores de Carrera;
- Revisar los mecanismos de determinación de elegibilidad y necesidad, así como los parámetros de los niveles de pago a los participantes para que se ajusten a:
 - La disponibilidad de fondos;
 - A las Tablas de los Niveles de Pobreza (Lower Standard Income Level); y
 - A las necesidades del participante para cumplir exitosamente con sus metas académicas y/o ocupacionales.

No obstante, la Junta Local cuenta con una política pública² robusta que define y establece los parámetros para el ofrecimiento de servicios de apoyo o sostén para Jóvenes. Entre los servicios definidos se encuentran:

1. Transportación;
2. Asistencia relacionada con el cuidado de niños;

² JLCLSJ-2023-014

3. Asistencia relacionada con el cuidado de dependientes;
4. Asistencia relacionada a vivienda o alojamiento;
5. Dieta;
6. Acomodo Razonable para personas con discapacidad;
7. Referidos a servicios de salud
8. Enlace con servicios comunitarios;
9. Ayuda con uniformes u otra vestimenta apropiada de trabajo, así como herramientas relacionadas con el trabajo, incluyendo artículos tales como gafas y protección ocular, entre otros;
10. Ayuda con libros, cuotas, materiales escolares y otros artículos necesarios para los estudiantes matriculados en cursos de educación post secundaria;
11. Pagos y cuotas relacionadas en empleo y adiestramiento, pruebas y certificaciones;

Los participantes elegibles de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados pudieran beneficiarse, pero sin limitarse, de los siguientes servicios de apoyo o sostén:

1. Transportación;
2. Asistencia relacionada con el cuidado de niños;
3. Asistencia relacionada con el cuidado de dependientes;
4. Asistencia relacionada a vivienda o alojamiento;
5. Pagos relacionados con necesidad;
6. Dieta;
7. Asistencia con pruebas educativas;
8. Acomodo Razonable para personas con discapacidad;
9. Servicios de asistencia legal;
10. Enlace con servicios comunitarios;
11. Ayuda con uniformes u otra vestimenta apropiada de trabajo, así como herramientas relacionadas con el trabajo, incluyendo artículos tales como gafas y protección ocular, entre otros;
12. Ayuda con libros, cuotas, materiales escolares y otros artículos necesarios para los estudiantes matriculados en cursos de educación post secundaria;
13. Pagos y cuotas relacionadas en empleo y adiestramiento, pruebas y certificaciones;
14. Otros pagos que sean necesarios para que el participante logre su formación y metas de empleo.

Para el ofrecimiento de los servicios de apoyo o sostén siempre corroboramos la disponibilidad de estos por conducto de uno de los socios del sistema local o a través de alguna otra agencia o entidad no gubernamental que ofrezca ese tipo de servicio. En caso de que el servicio no esté disponible, la agencia o entidad debe emitir una certificación donde establezca que no tiene el servicio disponible. Siendo esto así, el servicio de apoyo o sostén procederá a pagarse con fondos del Título I-B. Es importante recalcar que estos servicios tienen que ser indispensables para el cumplimiento de las metas académicas y ocupacionales de los participantes.

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.

La Junta Local de Desarrollo Laboral tiene, vigente, un acuerdo colaborativo con el Departamento de Educación – Educación de Adultos. Al presente se encuentra tramitando los acuerdos de colaboración con:

- Servicio de Empleo
- Administración de Rehabilitación Vocacional
- Carl D. Perkins
- Departamento de la Vivienda
- TANF
- SCSEP
- Programa de Migrantes

Estos acuerdos colaborativos no solo son indispensables desde el punto de vista de cumplimiento, sino que viabilizan la comunicación y provisión efectiva de servicios a los participantes. Estos acuerdos integran la gestión de los socios enfocados en un solo norte: ofrecer los servicios educativos, de adiestramiento, de empleo o sostén que tanto necesitan los participantes que visitan el CGU, buscando respuestas. Estos acuerdos son los pilares de ese “career pathway” sobre el que se llega a la meta. Incluyen los mecanismos de comunicación y referidos a participantes por parte de los socios.

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

El Plan Estatal 2024 para Puerto Rico establece cuatro (4) metas principales, siendo estas:

- Meta 1: **Capital Humano y Fuerza Laboral** - desarrollar talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local.
- Meta 2: **Colaboración Interagencial** - modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes en armonía en el contexto del mercado globalizado en constante cambio.
- Meta 3: **Mercado Ágil y Competitivo** - Posicionar a Puerto Rico como un espacio fértil para desarrollar entidades capaces de mejorar la productividad desde sus respectivos escenarios.
- Meta 4: **Alianzas estratégicas y multisectoriales** – Diseñar un ecosistema diverso y autosuficiente a través de nuevas oportunidades para el desarrollo económico y laboral.

La Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan tiene como norte el ofrecer servicios de primera que permitan el desarrollo de una fuerza laboral diestra, incluyendo jóvenes, individuos con barreras para el empleo, así como otras poblaciones, a la vez que satisfacemos las necesidades de los patronos de capital

humano diestro. La implementación de estrategias centradas en estas metas permitirá que la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan sea una de alto rendimiento, en colaboración con la Región de Desarrollo Económico Norte-Central, y en apoyo a la gestión del estado.

Nuestra Junta Local cumple, de forma consistente, con las medidas de ejecución negociadas entre esta y el estado. No obstante, nuestra ejecución tiene espacio para mejorar: esa es la meta. Queremos mantener nuestro nivel de cumplimiento, a la vez que ampliamos el alcance de nuestros servicios, así como el nivel de inversión año a año. Estas metas conllevan la implementación de las estrategias locales, así como de las estrategias regionales adoptadas por esta Junta Local.

La Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan evalúa constantemente la estructura de gobernanza del Área Local, a la luz de WIOA y su reglamentación interpretativa, a los fines de que esta sea una más **ágil y competitiva** que nos permita seguir **cumpliendo con las medidas de ejecución**, a la vez que adoptamos e implementamos las **mejores prácticas** para la **prestación de servicios, así como para la supervisión programática y la rendición de cuentas**.

Nuestra Área Local radica en la capital de Puerto Rico lo que nos da la ventaja competitiva en términos de que ya contamos con un **mercado ágil, competitivo**, próspero y en constante crecimiento. Es este mismo mercado, y sus componentes, es el que nos abre la puerta al desarrollo de **alianzas estratégicas y multisectoriales, alineadas con las metas del estado, que redunden en un ecosistema diverso y autosuficiente**. La Junta Local tiene como prioridad la **identificación de socios, dentro y fuera del Área Local, por conducto de esfuerzos de divulgación, sesiones de trabajo, reuniones, conferencias, como parte de los esfuerzos para el desarrollo del mencionado ecosistema**.

Como parte de las alianzas estratégicas, la Junta Local tiene la meta de ampliar su base de socios opcionales con miras a añadir servicios directos o de sostén para participantes con barreras para el empleo. Estas organizaciones, que pudieran ser públicas, privadas – con o sin fines de lucro – u organizaciones basadas en la fe abonarían a la diversidad del ecosistema, pero con elementos un tanto distintos al mero desarrollo económico, sino con un enfoque al servicio de que aquellos individuos con barreras al empleo de manera tal que estos se puedan subsanar, en la medida de lo posible, y allanar el camino al éxito de estos.

De otra parte, contamos con un Director Ejecutivo y con un Director Auxiliar con funciones de controles o supervisión programática gana la visibilidad que le permite cumplir con su **responsabilidad de supervisión – conforme a la sección 107 – así como le permite desarrollar estrategias a corto plazo para atajar retos y desafíos que requieren atención inmediata**, más allá de la planificación estratégica a mediano y largo plazo. Los mencionados controles programáticos tendrán el efecto de darnos visibilidad en los procesos de evaluación de los **niveles de inversión y por consiguiente de los controles internos**.

El Área Local de San Juan tiene un Agente Fiscal que no tiene roles adicionales y que está completamente separado de los procesos programáticos. El CEO, por conducto del Acuerdo entre este y la Junta Local y firmado el 14 de agosto de 2024, designó al Departamento de Finanzas del Municipio de San Juan como Agente Fiscal. Esta designación no solo constituye un adelanto en los procesos de **adopción de controles internos, sino que constituye una total separación de roles que provee las salvaguardas adecuadas que garantizan la ausencia de conflictos de interés, así como la prevalencia de la integridad fiscal del Área Local**. Esta gestión constituye -en sí misma – **la creación y adopción de**

una práctica de sana administración pública, promovida por la Junta Local de Desarrollo Laboral – y con el apoyo del CEO – en relación con la estructura de gobernanza del Área Local.

En relación con nuestra participación en la Región de Desarrollo Económico Norte-Central y los controles fiscales que esta colaboración exige, los componentes de la región acordamos que el Área Local de La Montaña sería designada como agente fiscal. Este acuerdo establece que La Montaña será responsable de gestionar, asignar y supervisar los fondos destinados a las actividades regionales, lo que incluye la organización de eventos de capacitación, la creación de oportunidades laborales y educativas, así como la elaboración de informes y evaluaciones periódicas del Plan Regional.

La transparencia y la eficiencia en el uso de los recursos se garantiza mediante informes periódicos, de la de gestión presupuestaria, que el Agente Fiscal habrá de presentar a los miembros directivos de la región. Estos informes detallarán el uso de los fondos, el progreso de las actividades y cualquier ajuste necesario para optimizar la implementación del plan.

Por su parte, la Junta Local reevaluará su Procedimiento de Monitoría, así como sus planes, para asegurar que se da la supervisión y evaluación adecuada de las actividades – durante su implementación – y que se pueden hacer las correcciones necesarias de forma oportuna, previniendo cualquier señalamiento de carácter estatal o federal donde se cuestione, de forma alguna, el uso de adecuado de los fondos delegados al Área Local. Mientras tanto, en cumplimiento con su responsabilidad de monitoría y supervisión, la Junta Local contrató los servicios de un proveedor para llevar a cabo una monitoría externa que nos arroje luz sobre la implementación de las actividades programáticas en curso, así como de la implementación de procesos y procedimientos fiscales, conforme a los roles delegados a la Junta Local, y contando con la pericia del Agente Fiscal.

La Junta Local, en colaboración con los equipos de servicios a patronos de la Región Norte-Central habrá de implementar las siguientes estrategias:

- Se establecerán alianzas estratégicas con sectores de alta demanda para desarrollar programas de capacitación específicos.
- La implementación de un sistema de registro regional de servicios a patronos y servicios de jóvenes permitirá compartir recursos y mejores prácticas entre las juntas locales, mejorando la eficiencia operacional de los servicios a patronos.

Por nuestra parte, la Junta Local continuará celebrando reuniones y visitando los empleadores locales para dar a conocer nuestros servicios y como esa colaboración tiene un beneficio para todas las partes, especialmente nuestros participantes.

En términos de las estrategias sectoriales, adoptamos la estrategia regional con miras a la creación de un Comité de Alianza Estratégica Sectorial donde podamos identificar, y priorizar, sectores económicos emergentes dentro del Área Local. Los esfuerzos de este Comité deben poder medirse no solo por la cantidad de mercados, organizaciones, patronos o socios que identifique, sino por la calidad y el fruto de esas colaboraciones traducidas en:

- Oportunidades de Experiencia de Trabajo
- Internados

- Programas de Aprendizaje Registrado
- Colocaciones en empleos subvencionados
 - Nivel de Retención
- Colocaciones Directas
- Entre otras.

El Comité deberá definir cuáles han de ser sus indicadores de ejecución o desempeño (KPI's). Un **KPI** es una medida cuantificable del rendimiento a lo largo del tiempo para un objetivo específico. Los KPI proporcionan objetivos para que los equipos apunten, hitos para medir el progreso e información que ayudará a la Junta Local a tomar decisiones a base de datos.

5.3. ¿Cuál es el proceso que la junta local utiliza para brindar la oportunidad de participar en el desarrollo del plan local, especialmente para representantes de negocios, educación, organizaciones laborales, socios del programa, agencias gubernamentales y partes interesadas de la comunidad?

La Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan, como parte de sus esfuerzos para fortalecer su relación con sus socios, así como para estrechar lazos de colaboración con otras organizaciones que representen negocios, entidades educativas, organizaciones laborales, agencias y partes interesadas de la comunidad, mantiene un calendario activo de reuniones y colaboraciones donde se dan discusiones estratégicas alrededor de las necesidades y oportunidades tanto de participantes como de patronos dentro del Área Local, y que han sido integradas a este Plan Local.

Por otro lado, la Junta está haciendo acercamientos a otros programas del Municipio de San Juan para ampliar la oferta de servicios, de manera tal que podamos – bajo un mismo techo – ofrecer los servicios del Título I-B, de los socios mandatorios y que contemos con las colaboraciones que nos permitan ofrecer aquellos servicios que no pueden ser subvencionados con fondos WIOA.

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

La Junta Local estará, por conducto de un Aviso Público, y de su publicación en la página web de la Junta, haciendo disponible el borrador de Plan Local para un periodo de comentario público de 30 días contados a partir de la publicación.

La Junta Local habrá de recibir y evaluar todos los comentarios recibidos, así como habrá de integrar aquellos cambios que se recibieran durante este periodo de 30 días y que se entiendan meritorios y alineados con la visión y misión de la Junta Local y la Región de Desarrollo Laboral.

La Junta Local recibirá los comentarios vía correo electrónico o mediante entrega personal para asegurar que se documenta todo aquel comentario recibido sobre este borrador.

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 de Desarrollo Laboral de San Juan 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.

N/A Acuerdo entre todos alcaldes.

- En el caso del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan no aplica el Acuerdo entre Alcaldes por tratarse de un Área Local de un (1) solo municipio.

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

- El El CEO, Hon. Miguel Romero Lugo y la Junta Local – representada por su presidente, Juan Pablo Gutiérrez – firmaron, el 14 de agosto de 2024, un acuerdo donde se establece la relación entre las partes, roles, responsabilidades y se designa Departamento de Finanzas del Municipio de San Juan como Agente Fiscal para el Área Local de Desarrollo Laboral. En ese acuerdo se establecen los roles específicos del Agente Fiscal conforme al 20 CFR 679.420 y la cual, por no tener otro rol dentro del sistema, no necesita firmar un acuerdo con la Junta Local para evitar la confusión de roles, así como un posible conflicto de interés, según se describe en el 20 CFR 679.430. La Directora del Departamento de Finanzas, Ana-María Delgado Cotto, con su firma, recomienda el mencionado acuerdo.

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

- El CEO, Hon. Miguel Romero Lugo y la Junta Local – representada por su presidente, Juan Pablo Gutiérrez – firmaron, el 14 de agosto de 2024, un acuerdo donde se establece la relación entre las partes, roles y responsabilidades. Este acuerdo tiene vigencia hasta e 30 de junio de 2026.

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.

- El 22 de agosto de 2022, la Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan adoptó el *Reglamento para los Procedimientos de la Junta Local de San Juan*, el cual establece los procesos de nominación, nombramiento y destitución de miembros, así como los demás estatutos.

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.

- Reglamento para la Administración Municipal de 2016 (19 de diciembre de 2016)
- Reglamento Número 23 – Para la Conservación de Documentos de Naturaleza Fiscal o Necesarios para el Examen y Comprobación de Cuentas y Operaciones Fiscales (15 de agosto 1988)
- Manuales Oracle Cloud (1ro enero 2023)
- Código Municipal de Puerto Rico - Ley Núm. 107 de 13 de agosto de 2020, según enmendada.
- Código Administrativo del Municipio de San Juan (Revisado 1ro de febrero de 2024)

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

- Todas las adquisiciones del Área Local se hacen conforme a los mecanismos y procedimientos adoptados y utilizados por el Departamento de Finanzas del Municipio de San Juan, quien es el Agente Fiscal.

x **Acuerdos Colaborativos (MOUs) y Acuerdos de Costos de Infraestructura y Costos Adicionales (cuando aplique) del área local. (En proceso, en colaboración con las personas contacto designadas por los socios)**

- Administración de Rehabilitación Vocacional
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (AFI pendiente)
- Departamento de Educación

Socios No Obligados

- Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF) (No AFI)
- Pathstone (No AFI)
- Job Corps (No AFI)

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).**

- La Junta Local cuenta con las siguientes políticas públicas o procedimientos, según apliquen:
 - Procedimientos para Tramitar y Atender querellas por Discrimen, asuntos de naturaleza penal y otras querellas y reclamaciones (Septiembre, 2022)
 - Procedimientos del Centro de Gestión Única (Octubre, 2019)
 - Política Pública para el Desarrollo de la Actividad de Adiestramiento de Base en el Empleo (Mayo, 2024)
 - Política Pública para el Desarrollo de Actividades de Experiencia de Trabajo para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados (Febrero, 2024)
 - Política Pública sobre los Servicios de Seguimiento Post-Salida para los Programas de Jóvenes,

Adultos y Trabajadores Desplazados (Abril, 2023)

- Política Pública para Otorgar Cuentas Individuales (Agosto, 2023)
- Política Pública para Otorgar Incentivos por Ejecución a Participantes del Programa de Jóvenes (Mayo, 2023)
- Política Pública para el Desarrollo de Actividades de Experiencia de Trabajo para el Programa de Jóvenes (Abril, 2023)
- Política Pública para el Reembolso de Adiestramiento en el Empleo, del 90% del salario (Abril, 2023)
- Política Pública de Servicios de Sostén para los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados (Abril, 2023)
- Política Pública para el Acceso a Actividades de Patronos Contratados por el Área Local (Febrero, 2023)
- Política Pública para la Actividad de Adiestramiento a la Medida (Octubre, 2019)
- Política Pública de Elegibilidad para Servicios de Adiestramiento (Octubre, 2019)
- Política Pública para la Determinación de Elegibilidad de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, incluyendo prioridad de servicio y autodeclaración (Octubre, 2019)
- Política Pública para la Determinación de Elegibilidad del Programa de Jóvenes, incluyendo la definición de “asistencia adicional” (Octubre, 2019)
- Política de Autosuficiencia para Determinar Individuos Sub-Empleados (Enero, 2018)
- Política Pública Servicios de Sostén del Programa de Jóvenes (Enero, 2018)
- Política Pública sobre Empleos Transicionales (Diciembre, 2015)
- Guías para la Presentación de Proveedores para formar parte de la Lista de Proveedores Elegibles de Adiestramiento – Esta se hace cada vez que se va a celebrar el proceso, siguiendo las guías adoptadas por el estado.

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.

- La Junta Local cuenta con las siguientes políticas públicas o procedimientos, según apliquen:
 - Procedimiento de Monitoría de la Junta Local (Junio, 2019)
 - Política Pública de Publicidad, Transparencia, Apertura y Divulgación: Sunshine Provision (Febrero, 2024)
 - Plan de Continuidad de las Operaciones (Septiembre, 2024)
 - Procedimientos para Tramitar y Atender querellas por Discrimen, asuntos de naturaleza penal y otras querellas y reclamaciones (Septiembre, 2022)

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.

- La Junta Local cuenta con las siguientes políticas públicas o procedimientos, según apliquen:
 - Procedimientos para Tramitar y Atender querellas por Discrimen, asuntos de naturaleza penal y otras querellas y reclamaciones (Septiembre, 2022)

- En el caso de los funcionarios adscritos al Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan³ el patrono de récord lo es el Municipio de San Juan, por lo que las transacciones y asuntos de personal se manejan desde la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio de San Juan.
- El Municipio de San Juan cuenta con:
 - Plan de Clasificación y Retribución
 - Orden Ejecutiva MSJ 42, Serie 2020-2021
 - Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan (Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-02). Este incluye:
 - Reglamento para la Tramitación de los Procedimientos de Formulación de Cargos y de Vistas Administrativas Informales de los Empleados del Servicio de Carrera y Transitorios del Municipio de San Juan.
 - Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias del Municipio de San Juan
 - Normas contra el Nepotismo del Municipio
 - Reglamento de Acomodo Razonable en el Empleo del Municipio de San Juan
 - Reglamento para la Administración de Personal en el Servicio de Carrera del Poder Ejecutivo del Gobierno Municipal del San Juan
 - Reglamento de Personal para el Servicio de Confianza de la Rama Ejecutiva del Municipio de San Juan
 - Reglamento de Personal para el Servicio Irregular del Municipio de San Juan
 - Reglamento de Retribución del Poder Ejecutivo del Municipio de San Juan
 - Programa Permanente para la Detección de Uso de Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol en el Personal del Municipio de San Juan
 - Reglamento del Programa para la Detección de uso de Sustancias Controladas y de Consumo de Alcohol del Municipio de San Juan
 - Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales
 - Reglamento de la Oficina de Administración de Convenios del Municipio Autónomo de San Juan

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

- La Junta Local cuenta con servicios profesionales los cuales se contratan por medio de la celebración de procesos competitivos, específicamente por vía del Requerimiento de Propuestas.
- Al presente, la Junta cuenta con los siguientes contratos de servicios profesionales:
 - **Interad, Inc – Strategic Design**
 - Asesoría, apoyo técnico y servicios de difusión actividades en medios de comunicación online y offline. Estudios de mercado para impactar las clientelas elegibles bajo WIOA, participantes, proveedores de servicio y patronos. Desarrollo de proyectos de divulgación de servicios desde su conceptualización, diseño de estrategias, diseño

³ Entiéndase por esto: la Junta Local, al Departamento de Desarrollo Laboral del MSJ y al Centro de Gestión Única con todas sus oficinas y divisiones administrativas y operacionales.

gráfico, proyección y medición de resultados.

- **Strategic Technology Advisors, Inc.**
 - Captura de participantes a través del portal interactivo y la integración del módulo de manejo de casos del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan.
 - Integración de Módulos de Socios Obligados para integrar sus ofrecimientos de servicios, ofertas y eventos.
 - Integración y Ajuste del Sistema de Inteligencia Artificial (IA) para customización de las ofertas y servicios del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan. Manejo y Monitoreo constante de redes sociales para identificar clientes para las ofertas de empleo, talleres y otros ofrecimientos del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan.

- **Ogma Language Studio. Inc.**
 - Traducción, edición, revisión de: políticas públicas, reglamentos, Avisos y cualquier otro documento a ser publicado en la página de la Junta Local relacionados a WIOA y/o las guías subsiguientes establecidas por el ETA.

- **Effective Legal Solutions**
 - Asesoramiento legal general
 - Redacción y Revisión de documentos
 - Ejercer función de Oficial Examinador, evaluación de querellas e investigaciones.

- **González Law**
 - Asesoría Legal en asuntos municipales y legislativos
 - Litigación en foros estatales y federales

- **Contáctica Corp.**
 - Mantenimiento a la página web de la Junta Local
 - Cambios de fotos, videos, banners, contenido general dentro del sitio web
 - Creación de subpáginas, enlaces y formularios
 - Actualización mensual de la página

- **Ramírez Flores and Co, PSC.**
 - Entrada de datos a los sistemas MIP, ORACLE y FASGOV
 - Asistencia Técnica en los Ajustes y Revisión continua de la configuración de los sistemas financieros en cumplimiento con los requerimientos de WIOA por el DOL, y el DDEC.
 - Integración de las operaciones contables en las aplicaciones de MIP, ORACLE y FASGOV

