

29 de agosto de 2024

Lcda. Jenny Mar Cañón Feliciano  
Directora  
Programa de Desarrollo Laboral  
Departamento de Desarrollo Económico y  
Comercio de Puerto Rico

Estimada licenciada Colón Feliciano:

En representación de la Junta Local de Desarrollo Laboral (JLDL), presentamos el Plan Local AP 2024- 2027 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para el área local de Desarrollo Laboral San Juan. Estos documentos están siendo sometidos a su revisión con la aprobación de la JLDL San Juan mediante referéndum del día 28 de agosto de 2024, de acuerdo con las regulaciones de WIOA y la Política Pública WIOA-PP-01-2024: Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA.

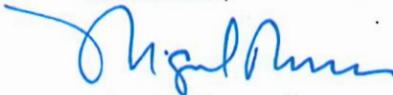
El Plan establece el marco para definir cómo el sistema de desarrollo laboral de un área designada cumplirá con los objetivos de WIOA. Por lo tanto, la JLDL San Juan adopta este Plan Local para los AP2024 al AP2027 con el fin de alinear las estrategias locales con las contenidas en el Plan Regional Norte-Central y las del Plan Estatal donde la integración y la colaboración de los socios del sistema es medular para la prestación de servicios a participantes y patronos, enfocadas en las necesidades específicas del mercado laboral.

La JLDL estará solicitando comentarios públicos de acuerdo con la Sección 107 de WIOA y la Parte 679 del 20 CFR, por un periodo de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de la publicación del anuncio. Una vez se emita el Aviso Público se someterá al Programa de Conexión Laboral copia de este, así como de la factura a los efectos de evidenciar fecha de publicación. De la misma forma, el Plan Local será publicado en la página web de la Junta Local (<https://juntalocal.sanjuan.pr/>), por lo que se hará llegar la captura de pantalla de la publicación en línea. De recibirse comentarios, al cabo de los 30 días, estaremos evaluándolos e integrándolos de estos ser apropiados y alineados con lo planificado.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda adicional, no dude en comunicarse con el Lcdo. Manuel Cruz Soto al 787.480.5680 o por correo electrónico a [macruz02@sanjuan.pr](mailto:macruz02@sanjuan.pr).

Certificamos, con nuestra firma, que aprobamos la presentación del Plan Local AP2024-2027 del Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan al Programa de Desarrollo Laboral.

Atentamente,



Miguel A. Romero Lugo  
Principal Oficial Electo  
Área Local de Desarrollo Laboral de San Juan



Juan Pablo Gutiérrez-González  
Presidente  
Junta Local de Desarrollo Laboral de San Juan

## 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 de 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:

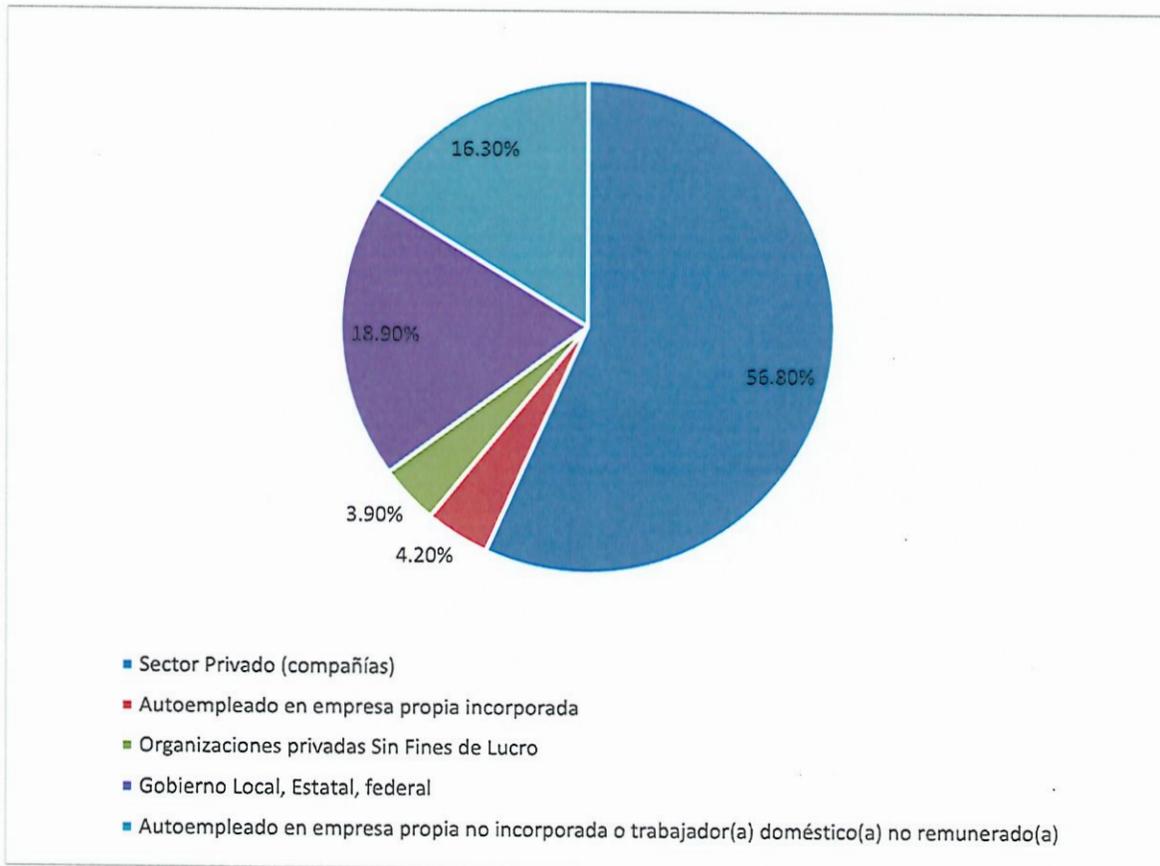
- El 20.9% de la población tiene diploma de escuela superior o grado equivalente;
- El 10.9% tiene alguna educación postsecundaria, más no tiene un grado académico;
- El 10.3% tiene un Grado Asociado;
- El 27.2% tiene un Bachillerato;
- El 16.2% tiene un post grado o un grado profesional.

En términos de la participación en el sistema educativo:

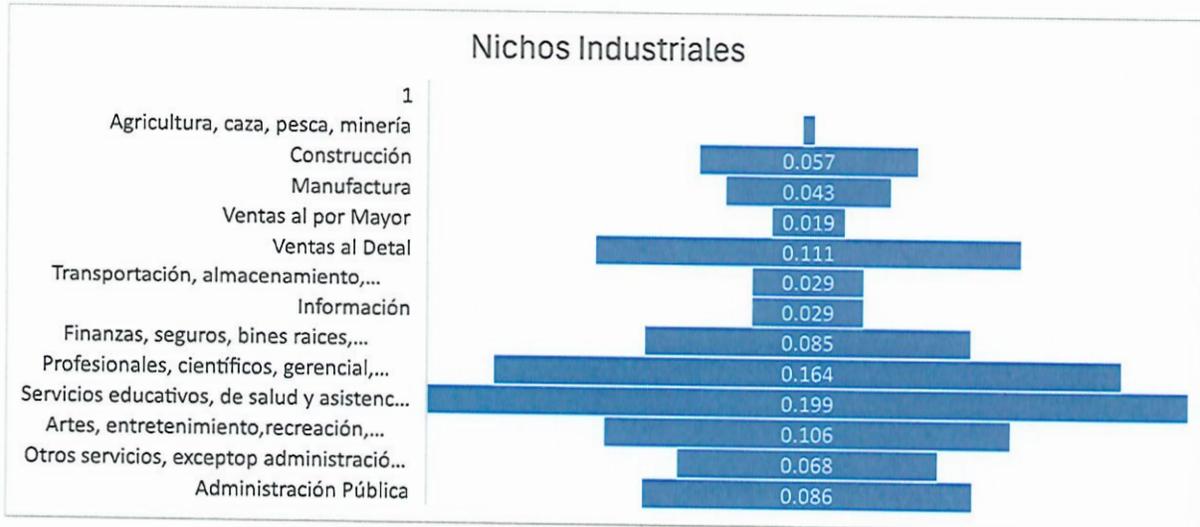
- El 57.2% de la población dentro del sistema educativo está entre Kindergarten y el duodécimo grado, por debajo del 62.5% de la población matriculada en el resto de Puerto Rico.

El sanjuanero promedio viaja 23.9 minutos para llegar a su trabajo haciendo uso, 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.

**Mapa de Desempleo por Regiones de Desarrollo Económico (WIOA)**



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.

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 locales?**

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 reto o 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.

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

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

### **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 local:

- o 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 acuerdo 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 desarrolla un sistema de evaluación, a nivel regional para implementación local, para medir la efectividad de las alianzas estratégicas y otros programas y servicios.

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

Para asegurar coherencia, la Junta Local de San Juan estará implementando principalmente la visión, metas y objetivos de la región Norte-Central 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
<p><b>Meta 1:</b> 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><b>Meta C:</b> 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>
<p><b>Meta 2:</b> Modernizar los sistemas de gestión de información e integrar tecnologías emergentes en un mercado globalizado en constante cambio.</p>	<p><b>Meta A:</b> 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>
<p><b>Meta 3:</b> Fomentar el desarrollo y expansión de programas de aprendizaje y capacitación robustos en todo Puerto Rico.</p>	<p><b>Meta B:</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><b>Meta 4:</b> Diseñar un ecosistema diverso y autosostenible a través de nuevas oportunidades de desarrollo económico y laboral.</p>	<p><b>Meta A:</b> 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>

#### 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 estos.

- **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.

### 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 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.
- 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
  - Juan Pablo Gutiérrez, Presidente
  - Dr. Víctor Ramos
  - Luis Gautier
  - Héctor Reyes Torres
  - Dra. Yarilis Santiago
  - Dra. Angie Escalante
  - Daphne Barbeito
  - Terry Lastra
  - Lcda. Naihomy Álamo
  - Dra. Miriam Ginés
  - Byron Silva
- 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 WIOA, 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 del mismo 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:

- Título I-B

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

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.

### 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.**

A los efectos de ampliar el acceso de los servicios, algunas de las estrategias a implementarse son las siguientes:

- Contar con todos los socios medulares y opcionales para ofrecer un servicio de excelencia en el CGU.
  - Establecer canales de comunicación más efectivos que permitan conocer los requisitos de los programas administrados por los socios obligados y opcionales del sistema de desarrollo laboral con el fin de lograr una integración efectiva y lograr un mejor servicio a los clientes del CGU.
  - Proveer de herramientas tecnológicas que permitan la comunicación interactiva en tiempo real entre los socios del Sistema de Gestión Única, para ofrecer mejor servicio a los clientes.
  - Los referidos para servicios se harán a través del CGU y de acuerdo con las estrategias de accesibilidad que se establezcan para los socios medulares y opcionales del CGU. Los mismos pudiesen ser de forma virtual o presencial, así lo disponga la Ley. De igual forma, se utilizarán las políticas públicas establecidas para los servicios de jóvenes, adultos y desplazados y para los servicios de sostén.
  - Integrar a los socios obligados y opcionales del CGU en la delineación de estrategias y planes de trabajo.
- **Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro o participación concurrente entre los programas medulares, según corresponda.**
  - 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). De la misma forma, se promoverá el coregistro o participación concurrente, con todos los servicios adicionales que correspondan.

**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.
  
- **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. Programas de Aprendizaje Registrado: Implementar programas de aprendizaje que combinen la capacitación en el trabajo con la instrucción relacionada.
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; y**

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 estos 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.

#### 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.

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.

#### **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 Ejecutivo (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.

**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 sistema de expedientes SIAC, así como con los clientes que visitan CGU
  - Refiere los participantes a las ofertas de empleo que cualifiquen
  - Efectúa orientaciones y toma de muestras para el Programa 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 sordo-ciegos
  - 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 a 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.
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.

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 de los esfuerzos de la Junta Local, no solo para llevar el servicio a las áreas remotas, sino para asegurar el acceso programático y estructural a los servicios contamos con Smart Reader, JAWS, Braille y TTY. 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.

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

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.

**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:

1. **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.
2. **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.

3. **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.
  4. **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.
  5. **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.
  6. **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.
- 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.**
  - 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.

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

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

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

#### **4.8. 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 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. Esta competencia se estará celebrando en las próximas semanas y se promoverá la contratación multianual para asegurar la continuidad de los servicios a jóvenes.

La Experiencia de Trabajo, uno de los elementos del Programa de Jóvenes, requiere que se invierta – al menos – el 20% del presupuesto de jóvenes esta. Por lo que 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.

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.

#### **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.

La Junta Local identificará alternativas para la inserción de la tecnología para el participante de manera que pueda recibir múltiples servicios dentro de un mismo periodo de tiempo.

**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.

#### 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.

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.

**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.

#### **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 Temporal 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.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral 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.

Cabe señalar que a principios del mes de agosto se ofrecieron dos (2) sesiones de asistencia técnica a todo el personal del sistema de desarrollo laboral local a los efectos de repasar los conceptos de elegibilidad, servicios de sostén, NRP y Sostén a participantes de Programas Concurrentes, con el fin de asegurar que se capitalizan, a favor del participante, los recursos disponibles. Es parte de la responsabilidad de la Junta el mantener a los recursos con sus conocimientos frescos y actualizados.

## 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?**

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 eficiente 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.

La Junta Local, para continuar mejorando en lo que a informes de monitoria se refiere, contrató los servicios de un proveedor para llevar a cabo una monitoria 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. Con este insumo, la Junta Local estará en mejor posición para una implementación exitosa.

### 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.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contrato(s) de servicios profesionales, si corresponde.

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

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

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

Tabla A	ALDL Nombre: San Juan		
WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes) Medidas de Ejecución	<u>Resultados de las Medidas de Ejecución</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>
	*Año Programa 22	*Año Programa 22	*Año Programa 23
<b>Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)</b>			
Adultos	60.2%	53.50%	54%
Trabajadores Desplazados	75.9%	53.50%	54%
Jóvenes	%	50%	50.5%
<b>Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)</b>			
Adultos	58.3%	49%	51%
Trabajadores Desplazados	64.6%	49%	51%
Jóvenes	%	50%	50.5%
<b>Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)</b>			
Adultos	3,227	2,500	2,600
Trabajadores Desplazados	4,942	2,500	2,600
Jóvenes		1,800	1,900
<b>Tasa de Logro de Credencial</b>			
Adultos	67.6%	42%	42.5%
Trabajadores Desplazados	54.5%	42%	51.5%
Jóvenes	%	20%	20.5%

Ganancia de Destrezas Medibles			
Adultos	%	%	80.5%
Trabajadores Desplazados	%	%	80.5%
Jóvenes	%	%	34.10%

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

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

Tabla B	ALDL Nombre: SAN JUAN		
WIOA Título I Programas (Adultos Trab. Desplazados, Jóvenes) Medidas de Ejecución	<u>Medidas de Ejecución Logradas</u>	<u>Medidas de Ejecución Negociadas</u>	<u>Resultado de las Medidas de Ejecución Negociadas</u>
	*Año Programa 23 <sup>1</sup>	*Año Programa 24 <sup>2</sup>	*Año Programa 25 <sup>2</sup>
<b>Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)</b>			
Adultos	%	%	%
Trabajadores Desplazados	%	%	%
Jóvenes	%	%	%
<b>Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)</b>			
Adultos	%	%	%
Trabajadores Desplazados	%	%	%
Jóvenes	%	%	%
<b>Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)</b>			
Adultos	%	%	%
Trabajadores Desplazados	%	%	%
Jóvenes	%	%	%
<b>Tasa de Logro de Credencial</b>			
Adultos	%	%	%
Trabajadores Desplazados	%	%	%
Jóvenes	%	%	%
<b>Ganancia de Destrezas Medibles</b>			
Adultos	%	%	%

<sup>1</sup> No se han recibido los resultados de la Ejecución para el AP23.

<sup>2</sup> Aún no se han recibido las medidas propuestas, para proceder a negociar.

Trabajadores Desplazados	%	%	%
Jóvenes	%	%	%