

PLAN LOCAL  
**CUATRIENAL**  
**24-27**



**JUNTA LOCAL DE  
DESARROLLO LABORAL  
ABRIL 2025**

**TABLA DE CONTENIDO**

<b>Introducción</b> .....	<b>1</b>
<b>Plan Local Cuatrienal AP 24 – AP27</b> .....	<b>1</b>
1. Planificación Estratégica: Análisis de la Fuerza Laboral y Económico del Área Local.....	1
2. Planificación Estratégica: Visión y Metas .....	22
3. Planificación Operacional: Sistema de Desarrollo Laboral del Área Local y Estrategias de Inversión .....	31
4. Planificación Operacional: Sistema Local de Prestación de Servicios de la Fuerza Laboral .....	69
5. Cumplimiento .....	112

## INTRODUCCIÓN

La Junta Local de Desarrollo Laboral de Conexión Laboral: Área Local Mayagüez-Las Marías, en aras de aumentar la capacidad de servicio para su clientela tanto a participantes como patronos ha desarrollado, a través de la discusión y la colaboración, 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 Regional Cuatrienal de la Región Noroeste, de la que formamos parte, y el Plan Estatal para maximizar la eficacia de los programas de empleo y capacitación.

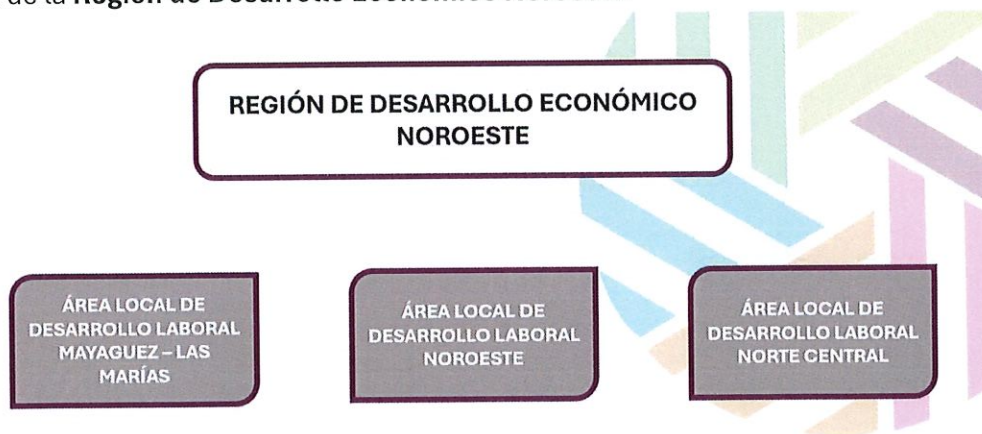
Este Plan Local fue desarrollado teniendo presente las dinámicas del mercado laboral local, sus retos, necesidades y áreas de oportunidad, así como la diversidad de la Región Noroeste, para así fomentar un escenario económico robusto y sostenible.

## PLAN LOCAL CUATRIENAL: ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MAYAGÜEZ-LAS MARÍAS

### 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.

El Área Local Mayagüez-Las Marías está compuesta solamente por estos dos municipios y, a su vez, forma parte de la **Región de Desarrollo Económico Noroeste**.



La Región de Desarrollo Económico Noroeste se caracteriza por una economía diversa, basada en la manufactura, la agricultura, el turismo, la educación y la industria de servicios de salud. La región integra industrias costeras e interiores, con un sólido sector manufacturero que incluye la elaboración de productos farmacéuticos, aeronáutica, dispositivos médicos y bebidas, entre otros, ofreciendo oportunidades de empleo tanto en oficios especializados como en trabajos manuales.

El epicentro de la industria aeronáutica de Puerto Rico está localizado en la Región Noroeste y está anclada en los servicios de Lufthansa Technik, en el aeropuerto Internacional Rafael Hernández en Aguadilla. La actividad económica de esa instalación incluye la producción de piezas, servicios de Diseño Asistido por Computadoras (“Computer Aided Design”) y la colaboración con programas académicos de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Aguadilla, específicamente del Instituto de Aeronáutica y Aeroespacial de Puerto Rico (IAAPR).

De otra parte, la agricultura tiene un papel fundamental en la región donde se produce, café, leche, plátanos, frutas tropicales y vegetales en formatos únicos (“boutique”) para la industria de alimentos de la región. El turismo es otra industria importante, aporta a través de actividades relacionadas con las playas, el ecoturismo y el patrimonio cultural, atrayendo a visitantes locales e internacionales. La región también se beneficia de una infraestructura robusta, que incluye un puerto importante y dos (2) aeropuertos<sup>1</sup> que respaldan la industria de transporte de bienes y pasajeros.

Dentro de la Región Noroeste contamos con dos (2) recintos de la Universidad de Puerto Rico, siendo estos Mayagüez y Aguadilla, siendo el primero el recinto líder en la isla, impulsando la innovación y el desarrollo de la fuerza laboral, particularmente en ingeniería, ciencia y tecnología. De la misma forma, contamos con instituciones privadas de educación postsecundaria, así como de educación técnica. En conjunto, estos elementos posicionan a la Región Noroeste como un contribuyente dinámico y diverso a la economía de Puerto Rico. Como parte de la Región Noroeste, y de los trabajos conducentes a la implementación del Plan Regional y de las estrategias locales, presentamos ante la consideración del estado este **Plan Local Cuatrienal para los años programa 2024 al 2027**.

---

<sup>1</sup> Aguadilla: Aeropuerto Internacional Rafael Hernández; Mayagüez: Aeropuerto Eugenio María de Hostos.

## Área Local Mayagüez – Las Marías<sup>2</sup>



### Mayagüez

Mayagüez es un municipio de 77.7 millas cuadradas, siendo el 5to más grande de Puerto Rico por área total. Tiene una población de 73,077 habitantes, de los cuales 8,728 están entre los 0 y 14 años, 13,794 entre los 15 y 24 años, y 50,555 habitantes tienen 25 años o más. El 88.05% de la población de Mayagüez está en edad productiva, con 15 años o más, conforme al *2023 American Community Survey, 1-Year Estimates*. Es importante destacar que el **24.6%** de la población de Mayagüez tiene alguna modalidad de diversidad funcional.

De otra parte, el hogar mayagüezano tiene un ingreso medio anual de \$16,836 y el 26.9% de la población tiene un grado de bachillerato o mayor. Conforme a las *Estadísticas de Desempleo por Área Local*, publicadas en febrero de 2025 por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, la fuerza trabajadora de Mayagüez cuenta con **22,196 individuos, de los cuales 20,313 tienen empleo y 1,883 son desempleados, esto representa un crecimiento de 325 individuos en relación con febrero de 2024.**

Mayagüez tiene una tasa de empleo del 34.1% en relación con la tasa de 42.7% de Puerto Rico<sup>3</sup> y su fuerza trabajadora viaja un promedio de 22.5 minutos para llegar a su lugar de empleo. La tasa de desempleo para el municipio, para ese mismo mes era de 8.5%, lo que representa un aumento de .90% en relación con febrero de 2024. Las industrias en Mayagüez, y su mercado, se resume de la siguiente manera:

<sup>2</sup> Fuente de mapa: Página Web, Conexión Laboral, Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico (<https://www.desarrollo.pr.gov/programas-federales?tab=conexion-laboral#programas-federales>)

<sup>3</sup> 2023 American Community Survey, 1-Year Estimates

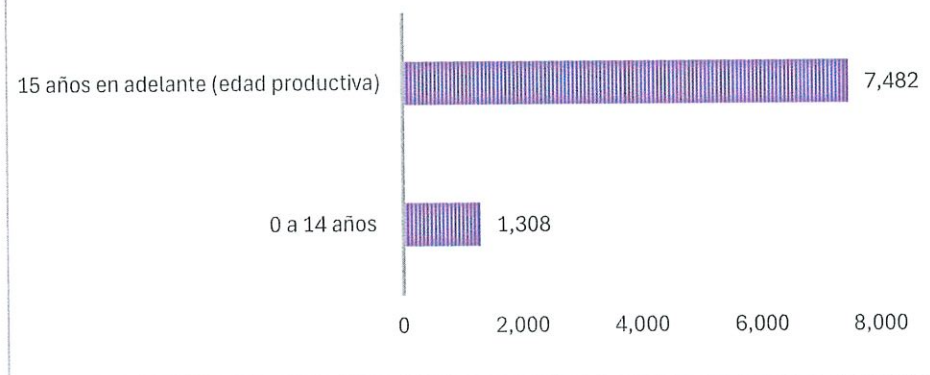
## INDUSTRIAS DE MAYAGÜEZ



### Las Marías

Las Marías cuenta con un área de 46.4 millas cuadradas, haciéndolo el municipio número 29 en tamaño, por área total. Tiene 8,874 habitantes, conforme al Censo Decenal de 2020, donde mediana de edad es 44.4 años y el 22.9% de la población tiene 65 años o más.

## PERFIL DE COMPOSICIÓN POBLACIONAL POR EDAD

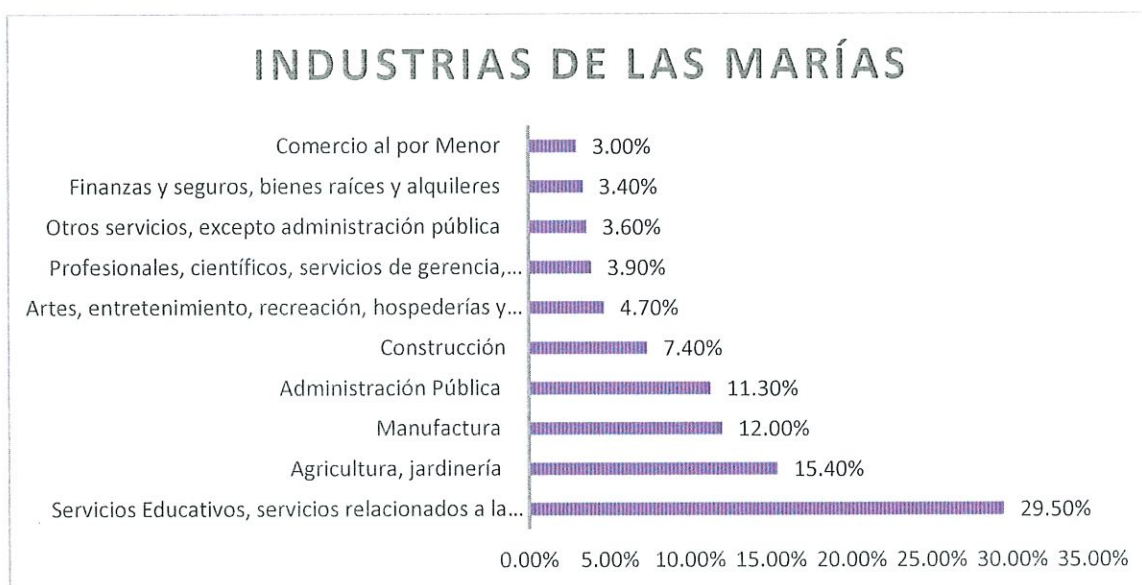


En Las Marías la media de ingresos es de \$16,170, el que curiosamente es de \$666.00 menos que el ingreso medio de un hogar en Mayagüez, que es un municipio significativamente más grande en área y población y el 54% de la población se considera pobre, especialmente aquellos entre 18 y 64 años (50.2%). En términos de preparación académica, el 16.6% de la población tiene un grado de bachillerato o uno mayor y el 37.7% de la población solo cuenta con un grado de escuela superior o su equivalente, **siendo Las Marías – junto al municipio de Maricao – uno de los dos (2) municipios**

con menor porcentaje de educación alcanzada en Puerto Rico<sup>4</sup>. Es importante destacar que el 9.8% de la población de Las Marías tiene alguna modalidad de diversidad funcional.

La tasa de empleo en Las Marías es del 33.2%. La fuerza trabajadora de Las Marías, a febrero de 2025, está compuesta por 2,966 individuos de los cuales 2,612 tienen empleo y 354 están desempleados. A esa misma fecha, la tasa de desempleo era del 11.9% lo que representa un aumento de 3.2% en relación con el mes de febrero de 2024.

Las industrias predominantes de Las Marías se resumen de la siguiente manera:



## 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.

El desarrollo laboral en la región de Mayagüez - Las Marías enfrenta diversos desafíos relacionados con las brechas de destrezas entre los trabajadores y las demandas del mercado. Para satisfacer las necesidades de los patronos y fomentar un entorno laboral más dinámico, es crucial identificar las destrezas específicas requeridas, tanto técnicas como de empleabilidad.

### Destrezas Necesarias para el Mercado Laboral

#### 1. Destrezas Técnicas

- **Tecnología de la Información:** Con el creciente uso de herramientas digitales en diversas industrias, se requiere personal capacitado en software, análisis de datos y ciberseguridad.

<sup>4</sup> Instituto de Estadísticas de Puerto Rico; *Serie de Mapas de la Red de Datos Censales de Puerto Rico*; 2020.

- **Mantenimiento y Reparación:** En sectores como la manufactura y la construcción, la habilidad para realizar mantenimientos preventivos y correctivos es vital.
- **Atención al Cliente:** Las empresas buscan individuos que puedan manejar interacciones con clientes, resolver problemas y brindar un servicio excepcional.
- **Destrezas en Construcción**
  1. **Manejo de Herramientas y Maquinaria:** La habilidad para operar maquinaria pesada y herramientas de construcción es fundamental. Esto incluye desde excavadoras hasta herramientas manuales.
  2. **Lectura de Planos y Especificaciones:** La capacidad de interpretar planos arquitectónicos y especificaciones técnicas es crucial para llevar a cabo proyectos de construcción de manera precisa.
  3. **Trabajo en Equipo y Coordinación:** La construcción requiere una estrecha colaboración entre diversos profesionales, por lo que es vital que los trabajadores sean capaces de comunicarse y coordinar esfuerzos efectivamente.
  4. **Conocimientos de Seguridad Laboral:** Comprender y aplicar normas de seguridad es esencial para prevenir accidentes en el lugar de trabajo. Esto incluye el uso adecuado de equipos de protección personal (EPP) y la identificación de riesgos.
  5. **Sostenibilidad y Eficiencia Energética:** Cada vez más, los empleadores valoran el conocimiento en prácticas de construcción sostenible y el uso de materiales eficientes energéticamente.
  6. **Gestión de Proyectos:** Para roles más avanzados, las habilidades en planificación, programación y gestión de recursos son muy valoradas, lo que contribuye a la ejecución exitosa de proyectos.

## 2. Destrezas de Empleabilidad

- **Comunicación Efectiva:** Habilidades de comunicación verbal y escrita son esenciales para trabajar en equipo y transmitir ideas claramente.
- **Resolución de Problemas:** Los empleadores valoran a aquellos que pueden identificar problemas y proponer soluciones efectivas de manera proactiva.
- **Adaptabilidad:** La capacidad de adaptarse a cambios en el entorno laboral y aprender nuevas tecnologías es fundamental en un mercado en constante evolución.

## Consideraciones para Personas con Barreras para el Empleo

Para abordar las necesidades de los grupos con barreras para el empleo, como personas con discapacidades, veteranos y aquellos que han estado fuera del mercado laboral, es importante ofrecer programas de capacitación que se enfoquen en:

- **Formación Personalizada:** Desarrollar programas que se ajusten a las capacidades y necesidades individuales, asegurando que cada persona reciba el apoyo necesario.
- **Mentoría y Acompañamiento:** Implementar sistemas de mentoría donde trabajadores experimentados guíen a aquellos que enfrentan desafíos para ingresar al mercado laboral.
- **Habilidades Blandas:** Capacitar en habilidades interpersonales, como trabajo en equipo y gestión del tiempo, que son cruciales para la integración en el entorno laboral.

Identificar y cerrar las brechas de destrezas en el Área Local de Desarrollo Laboral de Mayagüez - Las Marías es fundamental para mejorar la empleabilidad de la población y satisfacer las demandas del mercado. Un enfoque integral que incluya tanto destrezas técnicas como de empleabilidad, así como la atención a personas con barreras para el empleo, será clave para fomentar un desarrollo laboral sostenible y equitativo en la región. Conforme a la página [www.mercadolaboral.pr.gov](http://www.mercadolaboral.pr.gov), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto, las 10 ocupaciones con mayor aumento en empleos nuevos lo son las siguientes:

Rango	Ocupación* o SDC	Título SDC	Empleo 2020	Empleo Proyectad 2030	Puestos Vacantes Anuales					
					Cambio (2020- Empleo Porcentua	Salidas la Fuerza Laboral	Transferencia Ocupacionale	Crecient	Total	
1	41-2031	Vendedores Minoristas	1,562	1,899	337	21.57	97	143	34	274
2	53-7065	Repositores y Preparadores de Órdenes de Pedido	609	779	170	27.91	40	68	17	125
3	35-3023	Trabajadores de Comidas Rápidas y Dependientes de Mostrador	630	794	164	26.03	69	75	16	160
4	41-2011	Cajeros	1,141	1,258	117	10.25	102	115	12	229
5	29-1141	Enfermeros Graduados	1,219	1,333	114	9.35	34	32	11	77
6	35-3031	Camareros y Camareras	340	443	103	30.29	29	47	10	86
7	51-6031	Operadores de Máquinas de Coser	803	902	99	12.33	52	45	10	107
8	43-6013	Secretarios de Médicos y Asistentes Administrativos	450	540	90	20.00	25	28	9	62
9	37-2011	Conserjes y Empleados de Limpieza, Excepto Empleados Domésticos y Personal de Limpieza de Casas Privadas	1,058	1,129	71	6.71	68	77	7	152
10	35-2014	Cocineros de Restaurante	107	177	70	65.42	8	12	7	27

Las proyecciones de empleo, por grupo ocupacional principal para el periodo de 2020 – 2030 lo son:

Grupo Ocupacional*		Empleo			
Código SOC	Título SOC	2020	Proyectado 2030	Cambio Empleo	(2020-2030) Porcentual
<b>00-0000</b>	<b>Todas las Ocupaciones</b>	<b>30,312</b>	<b>32,614</b>	<b>2,302</b>	<b>7.59</b>
11-0000	Ocupaciones Gerenciales	1,353	1,464	111	8.20
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	1,142	1,134	-8	-0.70
15-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	468	566	98	20.94
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	201	212	11	5.47
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	275	266	-9	-3.27
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	603	599	-4	-0.66
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	2,166	2,113	-53	-2.45
27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	203	211	8	3.94
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	2,916	3,261	345	11.83
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	638	759	121	18.97
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	1,595	1,567	-28	-1.76
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	2,212	2,736	524	23.69
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	1,419	1,521	102	7.19

De la misma forma, el Departamento del Trabajo establece – para el periodo de 2020 al 2030 – las siguientes proyecciones de empleo por grupo de industria principal:

Grupo Industrial*		Empleo			
Código NAICS	Título NAICS	Empleo 2020	Proyectado 2030	Cambio Empleo	(2020-2030) Porcentual
<b>000000</b>	<b>Empleo Total Todas las Industrias</b>	<b>30,312</b>	<b>32,614</b>	<b>2,302</b>	<b>7.59</b>
101000	Industrias que Producen Bienes	2,847	3,264	417	14.65
110000	Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza	254	265	11	4.33
230000	Construcción	750	901	151	20.13
310000	Manufactura	1,843	2,098	255	13.84
102000	Industrias que Producen Servicios	25,950	27,872	1,922	7.41
420000	Comercio al por Mayor	490	532	42	8.57
440000	Comercio al Detall	4,417	5,193	776	17.57
480000	Transportación y Almacenaje	454	521	67	14.76
510000	Información	271	299	28	10.33
520000	Finanzas y Seguros	549	557	8	1.46
530000	Bienes Raíces, Renta o Arrendamiento	281	307	26	9.25
560000	Servicios Administrativos y Administración de Desperdicios y Servicios Remediativos	1,564	1,849	285	18.22
610000	Servicios Educativos (Pública y Privada)	4,048	3,748	-300	-7.41
620000	Servicios de Salud y Asistencia Social	4,694	5,376	682	14.53
710000	Arte, Entretenimiento y Recreación	50	71	21	42.00
720000	Alojamiento y Servicios de Alimentos	2,287	3,047	760	33.23
810000	Otros Servicios	428	480	52	12.15
900000	Gobierno	5,158	4,455	-703	-13.63

Dentro del Área Local hemos identificado las siguientes áreas de estudio con mayor demanda:

- Artes Culinarias
- Estética
- Tapicería
- Electricidad en Energía Renovables
- Asistente en Educación Temprana
- Soldadura
- Computadora avanzada
- Redes sociales
- Multimedia.

En términos de los servicios disponibles dentro del Centro de Gestión Única, podemos destacar los siguientes:

- Servicios dirigidos a personas desempleadas, subempleados y empleados
- Servicios son ofrecidos a Jóvenes, Adultos, Trabajadores Desplazados y Patronos
- Orientación de servicios
- Centro de Recursos – Equipado con computadora, fotocopidora y asistencia en la preparación del resume
- Información del mercado laboral
- Servicios de Carrera Básicos
- Entrevista inicial
- Registro de solicitantes para empleo
- Evaluación y Determinación de Elegibilidad
- Referidos a Socios Integrados
- Servicios de Carrera Individualizados
- Servicios de intercambio laboral (Labor Exchange Services)
- Ofertas de empleo disponibles
- Colocación en empleo
- Lista de ocupaciones de mayor demanda
- Proveer información de sectores industriales
- Información de empleo no-tradicionales
- Servicios de Adiestramientos
- Talleres
- Consejería ocupacional
- Relaciones Patronales
- Proveer información y asistencia relacionada a llenar la solicitud de servicios bajo el Programa de Seguro por Desempleo

- Asistencia financiera en actividades educativas y de adiestramiento
- Orientación a Patronos sobre propuestas e incentivos económicos
- Información sobre desempleo y medidas de ejecución

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

La Junta La Junta Local, por medio de conversaciones con miembros de entidades comerciales, patronos independientes e incluso con los miembros del Comité de Enlace de Negocios de la Junta Local, ha recibido el insumo de múltiples patronos en relación con la brecha de destrezas, sus expectativas y la realidad del mercado. Como resultado de ese proceso se ha identificado que hay un reto en el reclutamiento debido a la reducción en la demanda de servicios, lo que nos lleva a identificar como primer desafío la necesidad de aumentar la demanda en servicios por conducto de estrategias de divulgación por nicho industrial.

También es meritorio mencionar que, dentro de nuestra Área Local, específicamente en el municipio de Las Marías, se ha identificado – entre otros- un nicho agrícola tipo “boutique” donde se practica la agricultura orgánica y se producen alimentos para los conceptos “farm to table”. Este tipo de modalidad agrícola requiere de destrezas y conocimientos y certificaciones especializadas como consecuencia del uso del nombre de estos<sup>5</sup>. De otra parte, se nos ha compartido – por parte de los patronos – el reto de reclutar personal diestro en áreas de tecnología. Es por esto que la Junta estará haciendo una evaluación más detallada del mercado laboral donde podamos tener visibilidad de este tipo de destrezas especializadas y cómo atajar esa demanda sin atender, incluyendo la necesidad de aumentar la oferta de proveedores de servicios de adiestramiento.

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

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

- Mejorar la accesibilidad de los servicios para todos los trabajadores y empleadores.
- Fomentar la integración y la coordinación de los sistemas de servicios laborales.
- Apoyar la formación de alianzas estratégicas con el sector privado y las instituciones educativas.

---

<sup>5</sup> Organic Training and Transition Assistance; USDA; 2025: <https://www.usda.gov/farming-and-ranching/organic-farming/get-organic-training-and-transition-assistance>

- Desarrollar programas de capacitación que respondan a las necesidades del mercado laboral.
- Incrementar la efectividad de los programas de asistencia y seguimiento.

Para asegurar una preparación adecuada, de los participantes en relación con las necesidades de los empleadores regionales, se identificarán sectores emergentes y de alta demanda mediante la colaboración con líderes de la industria local y expertos en tendencias del mercado global. De la misma forma, se establecerán **mesas de diálogo con patronos y expertos del sector** para definir competencias específicas necesarias para los nuevos reclutamientos, así como las destrezas nuevas (“upskilling”) que pudieran necesitar los trabajadores **incumbentes**, se firmarán **acuerdos colaborativos** con universidades, colegios técnicos y centros de formación para incorporar módulos especializados en tecnología, sostenibilidad y destrezas blandas. También se estará incorporando el **diseño de programas flexibles** que permitan a los participantes combinar aprendizaje presencial y virtual, entre otras estrategias estrechamente relacionadas con las regionales previamente esbozadas<sup>6</sup>.

### **Adiestramiento de Incumbentes**

El adiestramiento para Trabajadores Incumbentes es parte de la orientación que se le brinda a los patronos por parte de los promotores de empleo; el mismo se concibe como medio de retención de empleo, prevención de cesantías y mecanismo de actualización de destrezas que mejoren la productividad y competitividad de la mano de obra de una compañía o negocio. Esto, ante la existencia o llegada de nueva tecnología que puede afectar la competitividad, o tornar obsoleta, inefectiva, o improductiva la operación de una industria. El adiestramiento se realiza con el compromiso del patrono de retener a los trabajadores adiestrados y evitar la cesantía.

Este adiestramiento puede ser provisto por una institución educativa, pública o privada, un proveedor de adiestramiento o un instructor privado certificado, un empleado de la empresa o una combinación de proveedores de adiestramiento. El adiestramiento se puede ofrecer en las instalaciones de la empresa, en las instalaciones del proveedor de adiestramiento o en una combinación de estas. De igual forma, el patrono puede seleccionar un proveedor de adiestramiento externo que se adapte mejor a sus necesidades.

El adiestramiento se puede ofrecer de forma presencial o en línea y estos incluyen: Adiestramiento en destrezas ocupacionales, actualización de las certificaciones requeridas, desarrollo profesional, adiestramiento en estrategias para mejorar la eficiencia de la empresa y adiestramiento técnico de destrezas duras, como adiestramiento en software de computadora. Este adiestramiento se puede combinar con el Adiestramiento en el Empleo (OJT) siempre y cuando el empleado no está ganando un salario que le permita la autosuficiencia y que esté relacionado a la introducción de nuevas tecnologías, entre otros.

---

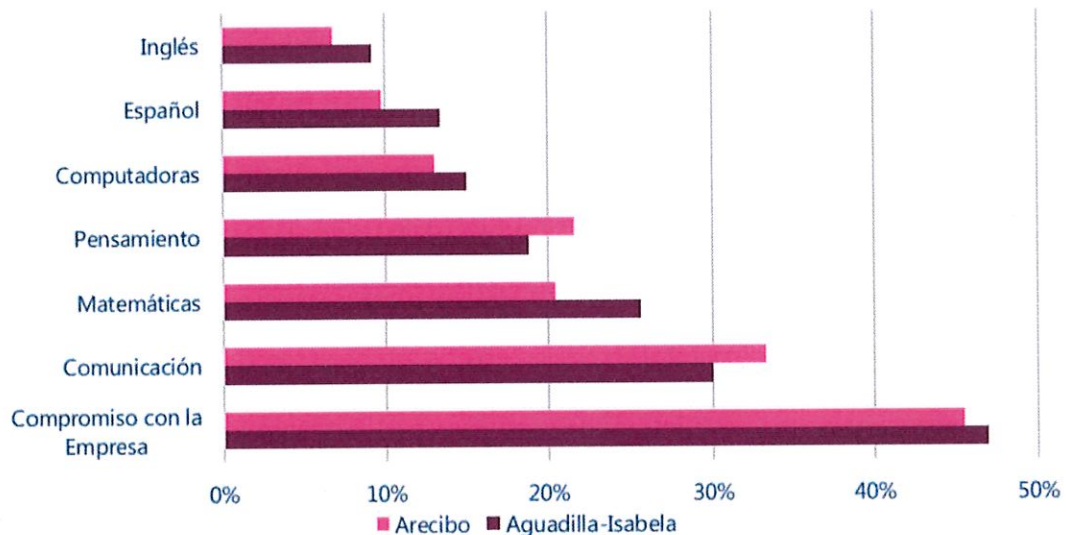
<sup>6</sup> Plan Regional Cuatrienal Noroeste 2024 – 2027; Página 57; Abril 2025.

Los requisitos de los Trabajadores Incumbentes son: estar empleado, cumplir con los requisitos de la FLSA, tener un historial laboral establecido con el patrono durante seis (6) meses o más, los mismos pueden estar subempleados, ser ciudadano americano, ser mayor de 18 años, estar registrado en el servicio selectivo, no estar directamente supervisado por un miembro de su familia y cumplir con las cualificaciones adicionales que pueda establecer la Junta Local.

A pesar de que el Adiestramiento de Incumbentes siempre se hace disponible a los patronos a los que servimos estos no lo consideran, ni lo solicitan, por lo que pretendemos promover estos servicios con mayor asertividad, considerando las industrias locales que sufren de cambios en las necesidades de destrezas dentro de sus estructuras.

Según se detalla en el Plan Regional, estas son las destrezas que requieren los patronos de la Región<sup>7</sup>:

### Destrezas Requeridas dentro de la Región Noroeste



**Fuente:** Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones En Mayor Demanda," Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Diciembre 2023.

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

En torno a las capacitaciones, se organizarán eventos locales para impulsar la competitividad y agilidad del Área Local con el objetivo de organizar al menos un evento significativo cada año que promueva la integración y el desarrollo económico. También se establecerán colaboraciones estratégicas, a través de acuerdos de colaboración, con asociaciones de empleadores, con y sin

<sup>7</sup> Plan Regional Cuatrienal Noroeste 2024 – 2027; Página 27; Abril 2025

finés de lucro, y sectores clave para garantizar una participación activa y efectiva en ferias de reclutamiento y otros eventos relevantes.

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

El Comité Ejecutivo de la Junta Local celebró una sesión de trabajo para evaluar la implementación del Plan Local e identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Además, durante una sesión de adiestramiento cruzado entre socios – como parte del proceso de planificación y diseño estratégico – solicitó el insumo de los participantes, siendo este el resultado:

##### **Fortalezas**

1. Experiencia trabajando con diferentes programas federales.
2. Ejecución fiscal sostenida, por años, y evidenciada por los indicadores de desempeño.
3. Empleados – dedicación y experiencia, compromiso, servicio y empatía con clientes, conocimiento, disposición a trabajar y a responder a retos.
4. Capacidad probada de cumplimiento con las leyes y reglamentación aplicables, tanto estatales como federales.
5. Miembros de la Junta Local capacitados y comprometidos.
6. Excelente relación con la Junta de Alcaldes.
7. Habilidad para organizarse, planificar y desarrollar estrategias.
8. Accesibilidad de los servicios, tanto en el municipio de Mayagüez como en el Municipio de Las Marías donde hay una oficina satélite.
9. Acceso al Centro de Gestión Única por conducto de transporte público colectivo.
10. Estructura física adecuada del Centro de Gestión Única – para empleados y para clientes
11. Disponibilidad de Equipo Tecnológico para garantizar el acceso a personas con diversidad funcional
12. Excelente comunicación entre los socios del sistema de desarrollo laboral local que redundan en un alto, y exitoso, número de referidos entre programas.
13. Disponibilidad de servicios del Seguro por Desempleo, por lo que se reciben clientes y/o participantes que residen dentro de la demarcación de otras Áreas Locales, esto como consecuencia del cierre o mudanza de oficinas regionales del Seguro por Desempleo.

##### **Debilidades**

1. Carencia de personal diestro para la redacción de propuestas y acceder subvenciones de fondos alternos.
2. Desconocimiento de los servicios y programas disponibles en el CGU, no solo los del Título I-B, por parte de los patronos y/o clientes.
3. Lo patronos perciben los procesos como burocráticos y tediosos.

4. Capacidad y/o disposición del equipo a aprender y manejar nuevas tecnologías y/o metodologías de servicios.
5. Necesidad de mejorar el pareo entre el participante y el patrono en que se coloca
6. Socios, a nivel de gerencia estatal, no entienden su participación en el sistema, por lo que no se ha logrado una integración plena, como consecuencia de la dependencia total en de jefes de agencia y
7. Confusión de roles y la delegación de múltiples roles a una misma figura o funcionario.
8. Falta de reconocimiento de marca.
9. Falta de capacitación recurrente o desarrollo profesional de los funcionarios del Área Local de Desarrollo Laboral.

### **Oportunidades**

1. Nicho industrial de manufactura estable y en crecimiento.
2. Sector agrícola en crecimiento, así como el desarrollo de PyMes en este nicho industrial, especialmente en el Municipio de Las Marías.
3. Resurgir de la zona libre.
4. Crecer en socios y en servicios – mediante trabajo colaborativo con otros constituyentes
5. Disponibilidad de currículos presenciales, virtuales e híbridos para facilitar el acceso de los participantes a los servicios.
6. Poca oferta por parte de organizaciones con servicios similares a los nuestros, dentro del Área Local.
7. Variedad de oportunidades de colaboración con organizaciones no gubernamentales para ampliar el menú de servicios a ser ofrecidos a los participantes.
8. Presencia tecnológica para la implementación de estrategias de divulgación.

### **Amenazas**

1. Dependencia exclusiva en los fondos WIOA.
2. Disminución de fondos como consecuencia de cambios en política pública federal.
3. Posible recesión o depresión económica a nivel federal o estatal.
4. Eventos atmosféricos y de salud pública.
5. Programas de Asistencia Social que desincentivan el ingreso al mercado laboral (“Benefit Cliff”).
6. Reautorización de WIOA con enmiendas significativas.
7. Disminución en la población (reducción en las tasas de natalidad) y por consiguiente contamos con una población envejeciente.

### **1.5. Descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas<sup>8</sup>**

La Región Noroeste de Puerto Rico se caracteriza por una economía diversa basada en la manufactura, la agricultura, el turismo y la educación. La región integra industrias costeras e interiores, con un sólido sector manufacturero que incluye la elaboración de productos farmacéuticos, aeronáutica, dispositivos médicos y bebidas, ofreciendo oportunidades de empleo tanto en oficios especializados como en trabajos manuales.

El nicho de la industria aeronáutica de Puerto Rico está localizado en la Región Noroeste. Está anclado en los servicios de Lufthansa Technik en el aeropuerto Rafael Hernández en Aguadilla. Incluye fábricas de producción de piezas, servicios de “Computer Aided Design” y programas académicos en UPR Aguadilla.

La agricultura desempeña un papel fundamental con productos como café, leche, plátanos y frutas tropicales. El turismo, otra industria importante, aporta a través de actividades relacionadas con las playas, el ecoturismo y el patrimonio cultural, atrayendo a visitantes locales e internacionales. La región también se beneficia de una infraestructura robusta, que incluye un puerto importante y dos (2) aeropuertos que respaldan la industria de transporte de bienes y el comercio.

Las instituciones educativas en la región, como la Universidad de Puerto Rico de Mayagüez, impulsan la innovación y el desarrollo de la fuerza laboral, particularmente en ingeniería, ciencia y tecnología. En conjunto, estos elementos posicionan a la Región Noroeste como un contribuyente dinámico a la economía de Puerto Rico.

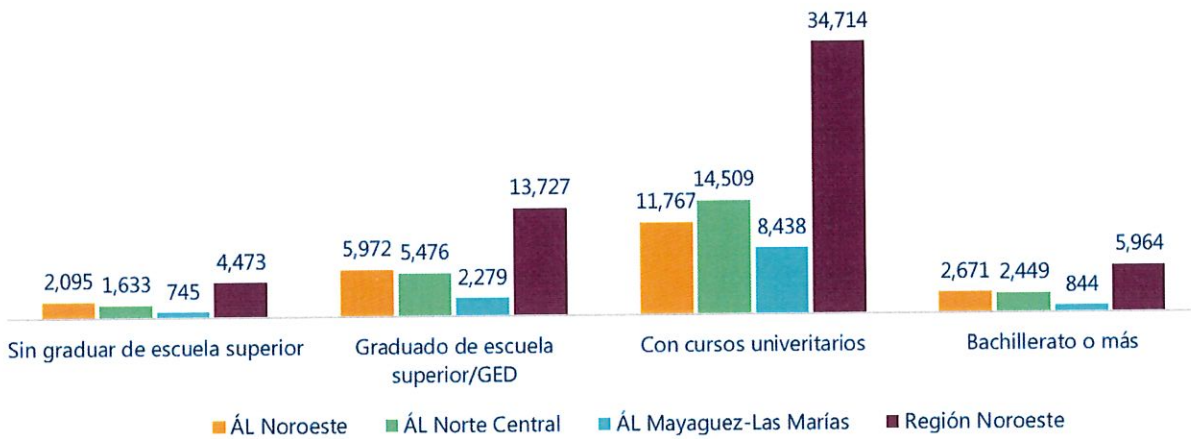
En el 2022, la Región Noroeste contaba con 58,878 personas entre las edades de 18 a 24 años. Aunque Mayagüez tiene uno de los centros universitarios más importante de Puerto Rico, muchos de sus estudiantes residen fuera de la región local. Estos datos destacan los retos educativos en la región para este grupo de edad.

La población de 25 años o más en la región asciende a 443,484 personas. Un total mayor de esta población no ha completado escuela superior que el total que ha concluido un grado universitario de bachillerato o superior.

---

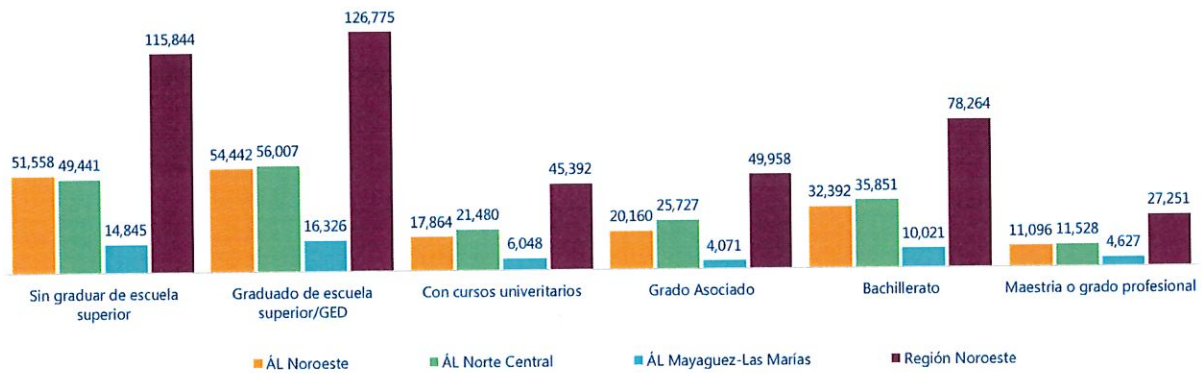
<sup>8</sup> Plan Regional Cuatrienal Noroeste 2024-2027; Páginas 9 y siguientes; Abril 2025.

**Niveles educativos por área local - 2022**  
**Rango de edad: 18 a 24 años**



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

**Niveles educativos por área local - 2022**  
**Rango de edad: 25 años o más**



Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

De otra parte, es importante considerar la población local con barreras para el empleo y que pudiera beneficiarse de nuestros servicios. La Región Noroeste cuenta con una población civil no institucionalizada de 601,139 personas, de las cuales 139,768 (23%) tienen alguna discapacidad o modalidad de diversidad funcional.

Población con discapacidad - Región Noroeste - 2022		
Población civil total no institucionalizada	601,139	-
Población con discapacidad	139,768	23%
Con dificultad auditiva	33,049	5%
Con dificultad visual	45,953	8%
Con dificultad cognitiva	59,363	10%
Con dificultad para caminar o moverse	79,397	13%
Con dificultad para el cuidado personal	28,032	5%
Con dificultad para vivir de manera independiente	66,933	11%

Fuente: US Census Bureau, Encuesta Comunitaria Americana, 2022

La proporción de población con discapacidad en la Región Noroeste, que alcanza el 23%, representa una barrera significativa para los objetivos del programa. Uno de los mayores desafíos es la falta de disposición de los patronos para trabajar con esta población, ya que muchos perciben el adiestramiento y la supervisión como un reto adicional, lo que limita las oportunidades de capacitación y empleo inclusivo.

En términos del Mercado Laboral de la Región Noroeste, y su evaluación, se consideraron los datos de la Encuesta de Empleo y Ocupaciones del “Bureau of Labor Statistics” para el año 2023.

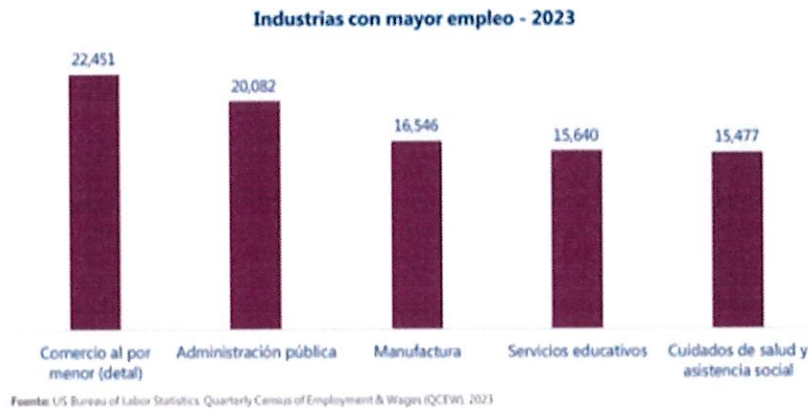


Fuente: US Bureau of Labor Statistics, Quarterly Census of Employment & Wages (QCEW), 2023

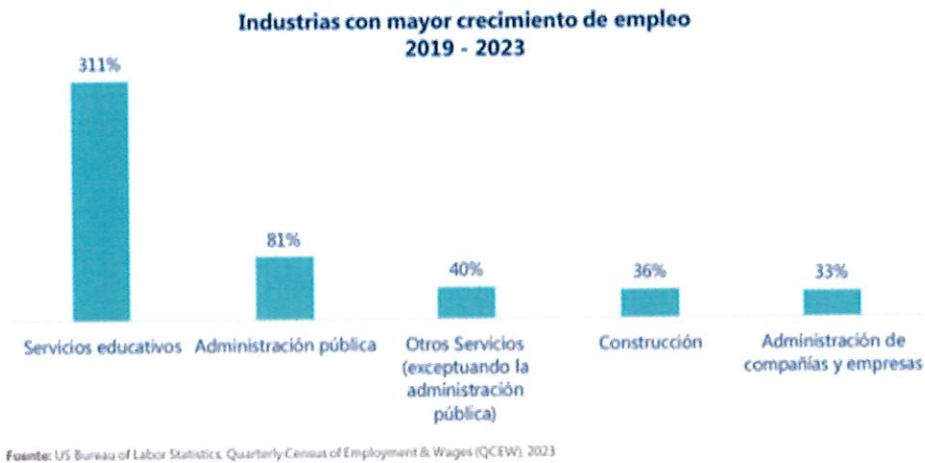
La industria de la construcción y el turismo, alojamiento y servicios de alimentos y bebidas, fueron las industrias con mayor crecimiento en el número de establecimientos del 2019 al 2023.



En la Región Noroeste, los comercios de ventas al detal, siendo la industria con más establecimientos en la región, generan la mayor cantidad de empleos. Le sigue de cerca la administración pública, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores son empleados gubernamentales. La manufactura ocupa el tercer lugar, siendo una industria con presencia importante en la región. Los empleos estimados en la región ascendieron a 135,667.



Las industrias con mayor crecimiento en el 2023, en comparación con el 2019, fueron los servicios educativos, que experimentaron un incremento significativo. La administración pública, que además es el segundo mayor empleador de la región, ocupa el segundo lugar con un crecimiento también considerable en el mismo periodo.



Los servicios profesionales, transporte y almacén, finanzas y seguros, utilidades, y la administración de compañías y empresas son las industrias con los salarios promedio más altos en la Región Noroeste. Sin embargo, estas industrias solo representan el 7% de los empleos en la región al año 2023.



Las proyecciones de empleo para la Región Noroeste ofrecen una visión general de los cambios esperados en el mercado laboral, proporcionando un panorama de posibles impactos regionales. Según estas proyecciones a 10 años, se anticipa un fortalecimiento general del mercado laboral, con incrementos nominales en la creación de empleos que superan ampliamente las pérdidas previstas.

A nivel ocupacional, los empleados de ventas minoristas lideran en las proyecciones de crecimiento para la Región Noroeste. Por otro lado, los trabajadores del orden público encabezan las reducciones proyectadas.

Las 10 Ocupaciones con Mayor Aumento en Empleo en la Región Noroeste por Ocupación Principal (2020-2030)					
Código SOC	Ocupación	Empleo		Cambio	
		2020	2030	Nominal	Porcentual
41-2000	Trabajadores de Ventas Minoristas	11,008	12,655	1,647	15.0%
35-3000	Trabajadores de Servicio de Comidas y Bebidas	4,506	5,803	1,297	28.8%
53-7000	Trabajadores Relacionados con el Traslado de Materiales	4,593	5,353	760	16.5%
47-2000	Trabajadores de Oficios de Construcción	2,966	3,507	541	18.2%
35-2000	Cocineros y Trabajadores de Preparación de Comidas	2,924	3,459	535	18.3%
37-2000	Trabajadores de Limpieza de Edificios y de Control y Exterminación de Plagas	3,793	4,226	433	11.4%
51-6000	Trabajadores Textiles, de Indumentaria y Accesorios	2,695	3,120	425	15.8%
15-1200	Ocupaciones Relacionadas con la Computación	2,032	2,429	397	19.5%
29-1000	Profesionales de Diagnóstico o Tratamiento Médico	3,414	3,795	381	11.2%
33-9000	Otros Trabajadores de Servicios de Protección	1,699	2,041	342	20.1%

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación por Áreas Locales de Desarrollo Laboral", Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Julio 2023.

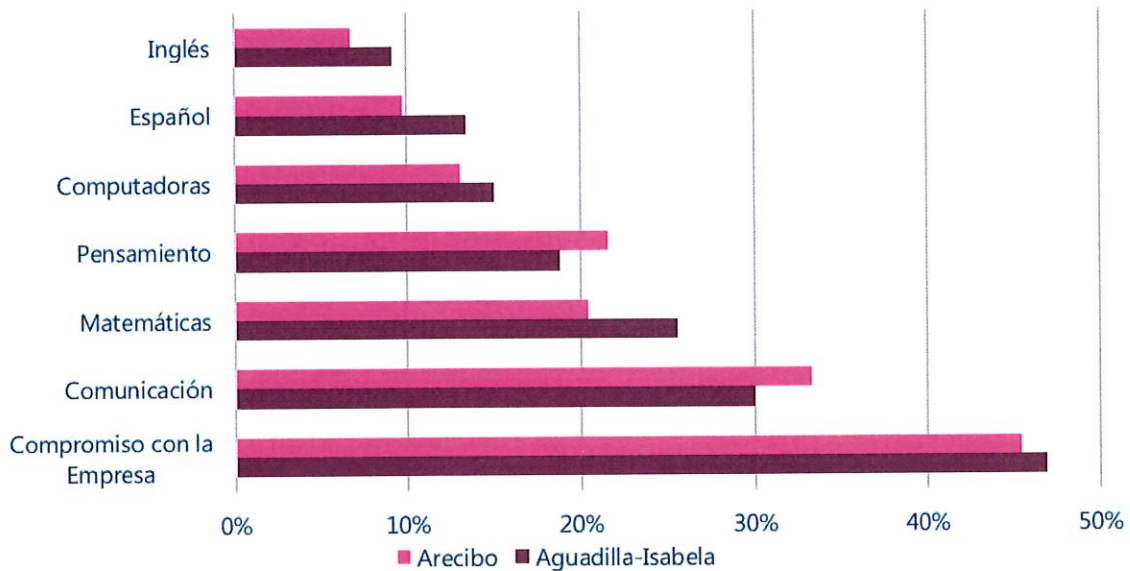
Las 10 Ocupaciones con Mayor Disminución en Empleo en la Región Noroeste por Ocupación Principal (2020-2030)					
Código SOC	Ocupación	Empleo		Cambio	
		2020	2030	Nominal	Porcentual
33-3000	Trabajadores del Orden Público	2,920	2,471	-449	-15.4%
43-9000	Otros Empleados de Oficina y de Apoyo Administrativo	4,085	3,687	-398	-9.7%
43-6000	Secretarios y Asistentes Administrativos	5,843	5,539	-304	-5.2%
25-2000	Maestros de Educación Preescolar, Elemental, Nivel Medio, Secundaria, y Especial	5,075	4,869	-206	-4.1%
25-9000	Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	1,903	1,829	-74	-3.9%
25-1000	Profesores de Nivel Postsecundario	1,624	1,551	-73	-4.5%
33-1000	Supervisores de Trabajadores de Servicios de Protección	578	515	-63	-10.9%
43-3000	Empleados de Oficina de Servicios Financieros	2,579	2,519	-60	-2.3%
33-2000	Trabajadores de Extinción y Prevención de Incendios	240	201	-39	-16.3%
41-9000	Otros Trabajadores de Ventas y Ocupaciones Relacionadas	931	906	-25	-2.7%

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Proyecciones a Largo Plazo por Industria y Ocupación por Áreas Locales de Desarrollo Laboral", Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Julio 2023.

Como parte del proceso para alinear nuestras estrategias con las proyecciones presentadas, es necesario considerar las brechas de destrezas y ocupaciones en la región. Las destrezas requeridas dentro de la región proveen indicios claros de las expectativas de los patronos dentro de las áreas delimitadas. Para observar las destrezas requeridas dentro de la región se utilizaron las agrupaciones del Departamento del Trabajo del Área 1 (Aguadilla-Isabela) y el Área 2 (Arecibo), conteniendo exclusivamente 13 de los 17 municipios dentro de la Región Noroeste.

Dentro de la región se pueden observar que las destrezas requeridas ponen el mayor peso en el compromiso con la empresa y las destrezas de comunicación. La única distinción en las áreas observadas es que en los municipios del área de Arecibo los patronos otorgan mayor importancia a las destrezas de pensamiento que a las destrezas matemáticas.

## Destrezas Requeridas dentro de la Región Noroeste

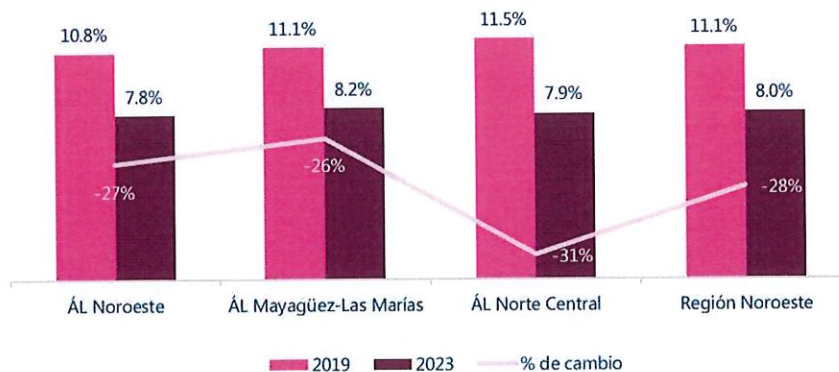


**Fuente:** Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, "Destrezas y Ocupaciones En Mayor Demanda," Información del Mercado Laboral Puerto Rico, Diciembre 2023.

Estas proyecciones tienen el beneficio de que se ha dado una reducción en la tasa de desempleo de la región. La tasa de desempleo promedio en la Región Noroeste muestra una mejora significativa entre 2019 y 2023, pasando del 11% al 8%. Este descenso refleja una combinación de factores positivos, incluyendo un aumento en las oportunidades de empleo, particularmente en sectores como la manufactura y los servicios, que han impulsado la demanda de trabajadores.

Entre los factores que han contribuido a esta tendencia, se destaca el aumento de los salarios promedio, que ha mejorado la atracción y retención de trabajadores en la región.

## Tasa de desempleo promedio



**Fuente:** US Bureau of Labor Statistics, Estadísticas de Desempleo por Área Local, 2023

Asimismo, la emigración de población a los Estados Unidos ha reducido la oferta en el mercado laboral local, disminuyendo el número de personas en búsqueda activa de empleo.

## 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?

#### Misión

Impulsar el desarrollo económico del área local, transformando jóvenes y adultos mediante la capacitación, el adiestramiento, el empleo y el emprendimiento.

#### Visión

Ser parte fundamental del crecimiento económico del área local, con un equipo de profesionales capacitado, utilizando tecnología a la vanguardia, con una amplia red de patronos, proveedores y socios proactivos, siendo el catalítico de transformación personal y profesional en los jóvenes y adultos que servimos.

La Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés) tiene como objetivo el conectar a individuos con barreras para el empleo y elegibles bajo los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, con el mercado laboral a través de servicios de educación, adiestramiento, capacitación para el empleo y su pareo con empleadores que buscan personal diestro que les permita tener éxito en un mercado globalizado.

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

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

Por su parte, la Región de Desarrollo Económico Noroeste ha adoptado las siguientes metas u objetivos estratégicos con la finalidad de fortalecer la conexión entre los participantes, los patronos

y los recursos disponibles, asegurando una ejecución eficiente y alineada con las necesidades del mercado laboral:

- **Estrategia I: Promoción del Programa**

- Se espera, como resultado de esta estrategia:

- Mayor visibilidad del programa en redes sociales, aumentando el reconocimiento y alcance.
- Incremento en la inscripción de participantes, especialmente entre jóvenes y adultos en búsqueda de empleo.
- Mayor colaboración con patronos, facilitando la colocación de participantes en empleos y capacitaciones.
- Más asistencia a eventos y actividades, impulsada por estrategias digitales efectivas.
- Optimización continua de campañas, ajustando estrategias según métricas de rendimiento para maximizar el impacto.

- **Estrategia II: Retención y Estrategia del Participante**

- Se espera, como resultado de esta estrategia:

- Mayor retención de participantes, al generar un sentido de comunidad a través de actividades interactivas y mentorías personalizadas.
- Mejor alineación con el mercado laboral, asegurando que las capacitaciones respondan a las necesidades de los sectores emergentes.
- Incremento en la empleabilidad, al ofrecer formación en habilidades relevantes y conectando a los participantes con oportunidades laborales.
- Aumento en la participación de patronos, incentivando su colaboración y facilitando la contratación de egresados.
- Mejorar la accesibilidad al programa, eliminando barreras de transporte y facilitando la asistencia a los Centros de Gestión Única, empleos y capacitaciones.
- Fortalecimiento de la red de apoyo, mediante la integración de exparticipantes como mentores y la creación de espacios de “networking”.
- Optimización de procesos y seguimiento, permitiendo evaluar y ajustar estrategias según los resultados obtenidos.

- **Estrategia III: Fortalecimiento de las Relaciones con Patronos y el Mercado Laboral**

- Se espera, como resultado de esta estrategia:

- Mayor diversificación de oportunidades laborales, conectando a los participantes con empleos en sectores emergentes y tradicionales.
- Incremento en la participación de patronos, mediante eventos sectoriales y asistencia técnica que faciliten su integración al programa.
- Mayor alineación del programa WIOA con las necesidades del mercado laboral, asegurando que las oportunidades ofrecidas respondan a las demandas actuales.
- Fortalecimiento del ecosistema empresarial regional, a través de alianzas estratégicas con entidades de desarrollo laboral y programas federales.
- Optimización del proceso de integración de nuevos patronos, reduciendo barreras administrativas y de infraestructura mediante asesoramiento técnico.
- Aumento en la retención de participantes, al ofrecer un portafolio de empleo más atractivo y alineado con sus intereses y habilidades.
- Mayor competitividad y crecimiento de empresas locales, promoviendo innovación en sectores como manufactura, tecnología y agricultura.
- Expansión del alcance del programa WIOA, fortaleciendo relaciones con agencias y entidades clave que impulsan el desarrollo económico y laboral en la región.

Es el compromiso de la Junta Local el continuar desarrollando e implementando estrategias que le permitan lograr la consecución de las metas estatales, regionales y locales, y así lo hemos demostrado a través de una ejecución exitosa en todos los renglones. Es por esto que adoptamos los siguientes Objetivos Estratégicos (OE), alineados con los esfuerzos regionales y estatales:

- **Objetivo Estratégico 1:** Ampliar la fuente de ingresos para el Área Local de manera que se puedan ofrecer servicios adicionales a patronos y participantes que de otra forma no pudieran ser subvencionados y que, a su vez, apoyen la gestión del beneficiario, promoviendo un ecosistema diverso y autosuficiente. *Este OE se adopta en función de las Metas 1 y 3 del Plan Estatal, así como de las Estrategias II y III del Plan Regional.*
- **Objetivo Estratégico 2:** Ampliar el alcance de los servicios del Centro de Gestión Única dentro del Área Local a través de campañas de publicidad o mercadeo de estos, tanto a nivel local como regional. *Este OE se adopta en función de la Estrategia I del Plan Regional, así como en apoyo de la Meta 3 del Plan Estatal para promover un mercado ágil y competitivo donde se creen espacios fértiles para el desarrollo de entidades capacitadas para mejorar la productividad de sus respectivos escenarios.*

- **Objetivo Estratégico 3:** Promover la capacitación ocupacional y técnica que exigen, y requieren, los patronos locales a la vez que se satisface la demanda del mercado laboral, para así cerrar la brecha de destrezas o “skills gap” y promoviendo el desarrollo económico dentro del área local y de la región. *Este OE se adopta en función de la Meta 1 del Plan Estatal y de la Estrategia II del Plan Regional.*
  
- **Objetivo Estratégico 4:** Diversificar el perfil de servicios a jóvenes, adultos y trabajadores desplazados a través de la integración de socios opcionales, así como de la colaboración de organizaciones sin fines de lucro, por conducto de la firma de acuerdos de colaboración. *Este OE se adopta en función del OE1, así como de la Meta 2 del Plan Estatal y la Estrategia III del Plan Regional.*
  
- **Objetivo Estratégico 5:** Establecer/Ampliar una red de alianzas sectoriales donde podamos identificar, y priorizar, **sectores económicos emergentes** dentro del Área Local. Los esfuerzos deben poder medirse no solo por la cantidad de mercados, organizaciones, patronos o socios que identifique, sino por la calidad y el fruto de esas colaboraciones traducidas en:
  - Oportunidades de Experiencia de Trabajo;
  - Internados;
  - Programas de Aprendizaje Registrado;
  - Colocaciones en empleos subvencionados;
    - Nivel de Retención; y
  - Colocaciones Directas; entre otras,

Estas alianzas, y sus resultados, tendrán un impacto directo en el desarrollo económico local y regional, a través de la creación de empleos subvencionados, el readiestramiento de empleados incumbentes, el pareo de personal diestro con las oportunidades de empleo adecuadas, establecimiento de nuevos programas de aprendizaje registrado. El aprendizaje registrado tiene el beneficio de crear un empleo desde el día uno (1), a la vez que provee las herramientas adecuadas para la ganancia de destrezas y conocimientos que permitirán, a su vez, el crecimiento económico de los patronos, así como la independencia de los empleados que se benefician de estas oportunidades.

*Este OE se adopta en función de las Metas 2 y 4 del Plan Estatal y la Estrategia III del Plan Regional.*

- **Objetivo Estratégico 6:** Desarrollar Alianzas con la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez, así como con otras entidades educativas, y con organizaciones de desarrollo de negocios como parte de un esfuerzo para desarrollar un frente común para presentar al Área Local como un colaborador que pudiera viabilizar el desarrollo de nuevos espacios productivos. *Este OE se adopta en función de las Metas 2 y 4 del Plan Estatal y la Estrategia III del Plan Regional.*
- **Objetivo Estratégico 7:** Integrar herramientas / plataformas tecnológicas emergentes que nos permitan manejar y compartir la información de forma adecuada y eficiente, tanto con nuestros socios (manejo de casos) como con patronos, en el contexto de un mercado globalizado. *Este OE se adopta en función de la Estrategia II del Plan Regional.*

**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?**

Como parte de los esfuerzos de colaboración de los socios para con el desarrollo estratégico cuatrienal, se celebró una sesión de adiestramiento cruzado (“cross training”) con todos los socios del sistema de desarrollo laboral local. En esta sesión se discutió:

- Legislación que les viabiliza;
- Reglamentos aplicables;
- Servicios que ofrecen;
- Requisitos de elegibilidad;
- Referidos.

Al cierre del adiestramiento, sostuvimos una sesión para intercambiar ideas, preocupaciones, alternativas, etc. Como resultado de esta, surgieron las siguientes recomendaciones/acciones:

- Asegurar que las actividades ante la consideración de la Junta Local promuevan la autosuficiencia, lo que habrá de redundar en que los participantes no solo completen sus trayectos profesionales, sino que entren –y se mantengan - a la fuerza trabajadora sobreponiendo su independencia a los beneficios que reciben del estado (“Benefit Cliff”), los que evitan perder como consecuencia de su crecimiento y desarrollo profesional.
- Integrar al Departamento de la Vivienda de Puerto Rico, además del Departamento de Vivienda Municipal, como socio del sistema - así como a otras agencias u

organizaciones sin fines de lucro - para apoyar a los participantes en el proceso de transición de la dependencia a la independencia.

- Establecer un plan de capacitación y/o educación continua para los Planificadores de Carrera donde puedan tener adquirir visibilidad total de las necesidades de servicios de los participantes, desde la perspectiva de los socios de manera que se puedan alinear los recursos del sistema de forma adecuada. Un ejemplo de esto lo es la necesidad de transportación. Rehabilitación Vocacional presentó esta necesidad debido a que sus participantes dejan de comparecer a sus citas y servicios por no contar con esta.
- Identificar o desarrollar una plataforma o herramienta en la que los socios puedan compartir información de los participantes comunes a los que sirven, evitando la duplicidad en la inversión de fondos y recursos. De la misma forma, la plataforma o herramienta pudiera utilizarse para el trámite electrónico de los referidos, que aún se hace a mano. Estas gestiones pudieran complementar el proceso de manejo de caso.
- Identificar alternativas o promover el que todos los socios tengan acceso al PRIS.
- Adoptar un protocolo para la prestación de servicios virtuales considerando que en nuestro de CGU se sirven residentes de San Germán, Aguadilla, Sabana Grande y Aguadilla, entre otros municipios cercanos.
- Se continúe con la celebración de sesiones de trabajo interagenciales donde se pueda dar un intercambio de opiniones, retos e ideas para identificar alternativas conjuntas en pro de la integración y de la eficiencia de los servicios conjuntos.

De otra parte, la Junta Local también dará prioridad a mantener los Acuerdos de Colaboración (MOU's) así como a los Acuerdos de Financiamiento de Infraestructura vigentes y actualizados. Esta gestión no siempre ha sido fácil, pero se trabaja de forma agresiva para:

- Mantener claros los parámetros de servicios, colaboración, comunicación y referidos, entre otros; así como para:
  - Viabilizar el cumplimiento de las aportaciones de los socios por su presencia en el Centro de Gestión Única con el fin de regular las relaciones entre estos y exigir la contraprestación de las colaboraciones y aportaciones.

**2.3. ¿Cómo se alinearán, respaldarán y contribuirán la visión y las metas de la junta local con la visión y metas de la gobernadora para el sistema de desarrollo laboral del estado?**

Con el propósito de alinear, respaldar y contribuir a la visión y metas de la Gobernadora para con el sistema de desarrollo laboral del estado, la Junta Local adoptará estrategias específicas alineadas con las metas estatales y los objetivos estratégicos regionales, como las que siguen:

Metas del Plan Estatal	Metas / Estrategias de Alineamiento Local
<p><b>Meta 1: Capital Humano y Fuerza Laboral</b> - desarrollar talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local.</p>	<p><b>Objetivo Estratégico 1:</b> Ampliar la fuente de ingresos para el Área Local de manera que se puedan ofrecer servicios adicionales a patronos y participantes que de otra forma no pudieran ser subvencionados y que, a su vez, apoyen la gestión del beneficiario, promoviendo un ecosistema diverso y autosuficiente, que responda a las necesidades del mercado global y local.</p> <p><b>Objetivo Estratégico 5:</b> Establecer/Ampliar una red de alianzas sectoriales donde podamos identificar, y priorizar, <b>sectores económicos emergentes</b> dentro del Área Local. Los esfuerzos deben poder medirse no solo por la cantidad de mercados, organizaciones, patronos o socios que identifique, sino por la calidad y el fruto de esas colaboraciones traducidas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Oportunidades de Experiencia de Trabajo;</li> <li>● Internados;</li> <li>● Programas de Aprendizaje Registrado;</li> <li>● Colocaciones en empleos subvencionados; <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Nivel de Retención; y</li> </ul> </li> <li>● Colocaciones Directas; entre otras,</li> </ul> <p>Estas alianzas, y sus resultados, tendrán un impacto directo en el desarrollo económico local y regional, a través de la creación de empleos subvencionados, el readiestramiento de empleados incumbentes, el pareo de personal diestro con las oportunidades de empleo adecuadas, establecimiento de nuevos programas de aprendizaje registrado. El aprendizaje registrado tiene el beneficio de crear un empleo desde el día uno (1), a la vez que provee las herramientas adecuadas para la ganancia de destrezas y</p>

	<p>conocimientos que permitirán, a su vez, el crecimiento económico de los patronos, así como la independencia de los empleados que se benefician de estas oportunidades.</p>
<p><b>Meta 2: Colaboración Interagencial</b> - modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes en armonía en el contexto del mercado globalizado en constante cambio.</p>	<p><b>Objetivo Estratégico 4:</b> Diversificar el perfil de servicios a jóvenes, adultos y trabajadores desplazados a través de la integración de socios opcionales, así como de la colaboración de organizaciones sin fines de lucro, por conducto de la firma de acuerdos de colaboración.</p> <p><b>Objetivo Estratégico 5:</b> Establecer/Ampliar una red de alianzas sectoriales donde podamos identificar, y priorizar, sectores económicos emergentes dentro del Área Local. Los esfuerzos deben poder medirse no solo por la cantidad de mercados, organizaciones, patronos o socios que identifique, sino por la calidad y el fruto de esas colaboraciones.</p> <p><b>Objetivo Estratégico 7:</b> Integrar herramientas / plataformas tecnológicas emergentes que nos permitan manejar y compartir la información de forma adecuada y eficiente, tanto con nuestros socios como con patronos, en el contexto de un mercado globalizado.</p>
<p><b>Meta 3: Mercado Ágil y Competitivo</b> - Posicionar a Puerto Rico como un espacio fértil para desarrollar entidades capaces de mejorar la productividad desde sus respectivos escenarios.</p>	<p><b>Objetivo Estratégico 6:</b> Desarrollar Alianzas con la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez, así como con otras entidades educativas, y con organizaciones de desarrollo de negocios como parte de un esfuerzo para desarrollar un frente común para presentar al Área Local como un colaborador que pudiera viabilizar el desarrollo de nuevos espacios productivos.</p>
<p><b>Meta 4: Alianzas estratégicas y multisectoriales</b> – Diseñar un ecosistema diverso y autosuficiente a través de nuevas oportunidades para el desarrollo económico y laboral.</p>	<p><b>Objetivo Estratégico 4:</b> Diversificar el perfil de servicios a jóvenes, adultos y trabajadores desplazados a través de la integración de socios opcionales, así como de la colaboración de organizaciones sin fines de lucro, por conducto de la firma de acuerdos de colaboración.</p> <p><b>Objetivo Estratégico 5:</b> Establecer/Ampliar una red de alianzas sectoriales donde podamos identificar, y priorizar, sectores económicos emergentes dentro del Área Local. Los esfuerzos deben poder medirse no solo por la cantidad de mercados, organizaciones, patronos o socios que identifique, sino por la calidad y el fruto de esas colaboraciones</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?

- **Objetivo Estratégico 1:** Ampliar la fuente de ingresos para el Área Local de manera que se puedan ofrecer servicios adicionales a patronos y participantes que de otra forma no pudieran ser subvencionados y que, a su vez, apoyen la gestión del beneficiario, promoviendo un ecosistema diverso y autosuficiente.
- **Objetivo Estratégico 2:** Ampliar el alcance de los servicios del Centro de Gestión Única dentro del Área Local a través de campañas de publicidad o mercadeo de estos, tanto a nivel local como regional.
- **Objetivo Estratégico 3:** Promover la capacitación ocupacional y técnica que exigen, y requieren, los patronos locales a la vez que se satisface la demanda del mercado laboral, para así cerrar la brecha de destrezas o “skills gap” y promoviendo el desarrollo económico dentro del área local y de la región.
- **Objetivo Estratégico 4:** Diversificar el perfil de servicios a jóvenes, adultos y trabajadores desplazados a través de la integración de socios opcionales, así como de la colaboración de organizaciones sin fines de lucro, por conducto de la firma de acuerdos de colaboración.
- **Objetivo Estratégico 5:** Establecer/Ampliar una red de alianzas sectoriales donde podamos identificar, y priorizar, **sectores económicos emergentes** dentro del Área Local. Los esfuerzos deben poder medirse no solo por la cantidad de mercados, organizaciones, patronos o socios que identifique, sino por la calidad y el fruto de esas colaboraciones traducidas en:
  - Oportunidades de Experiencia de Trabajo;
  - Internados;
  - Programas de Aprendizaje Registrado;
  - Colocaciones en empleos subvencionados;
    - Nivel de Retención; y
  - Colocaciones Directas; entre otras,

Estas alianzas, y sus resultados, tendrán un impacto directo en el desarrollo económico local y regional, a través de la creación de empleos subvencionados, el readiestramiento de empleados incumbentes, el pareo de personal diestro con las oportunidades de empleo adecuadas, establecimiento de nuevos programas de aprendizaje registrado. El aprendizaje registrado tiene el beneficio de crear un empleo desde el día uno (1), a la vez que provee las herramientas adecuadas para la ganancia de destrezas y conocimientos que permitirán, a su vez, el crecimiento económico de los patronos, así como la independencia de los empleados que se benefician de estas oportunidades.

- **Objetivo Estratégico 6:** Desarrollar Alianzas con la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Mayagüez, así como con otras entidades educativas, y con organizaciones de desarrollo de negocios como parte de un esfuerzo para desarrollar un frente común para presentar al Área Local como un colaborador que pudiera viabilizar el desarrollo de nuevos espacios productivos.
- **Objetivo Estratégico 7:** Integrar herramientas / plataformas tecnológicas emergentes que nos permitan manejar y compartir la información de forma adecuada y eficiente, tanto con nuestros socios como con patronos, en el contexto de un mercado globalizado.

Estos siete (7) objetivos estratégicos están estrechamente relacionados con el cumplimiento de las medidas de ejecución negociadas con el estado. En la medida que tengamos participantes accediendo credenciales y oportunidades de empleo bien remunerados, podremos cumplir – y exceder - las medidas de:

- Empleo pos-salida (Segundo y Cuarto Trimestre);
- Mediana de Ganancias;
- Ganancia de Destrezas Medibles; y
- Tasa de Logro de Credencial.

### **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 Mayagüez – Las Marías está compuesta por dos (2) municipios:
  - Mayagüez; y
  - Las Marías.

- Contamos con una Junta de Alcaldes compuesta por:
  - **Hon. Edwin Soto Santiago**, Las Marías
  - **Hon. Jorge L. Ramos Ruiz**, Mayagüez
  
- Como parte de la estructura de gobernanza, existe un Acuerdo de Colaboración, vigente, entre los miembros de la Junta de Alcaldes.
  
- La Junta de Alcaldes – representada por su Presidente, Hon. Jorge L. Ramos Ruiz - también tiene un Acuerdo de Colaboración con la Junta Local, la cual es representada por su Presidente, el Sr. José Justiniano Rodríguez y donde delega la administración e implementación del Programa al Área Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías, dirigido por la Sra. Hilda Renovales Cruz, así como se ha delegado la agencia fiscal a la División de Presupuesto y Finanzas del Área Local de Desarrollo Laboral.
  
- La Junta Local tiene, entre sus responsabilidades, las siguientes conforme a la sección 107 de WIOA:
  - Proveer supervisión en aspectos estratégicos y operacionales en colaboración con los Socios y con las partes interesadas en el desarrollo de la fuerza trabajadora en el ámbito local para que el sistema sea uno comprensivo y de alta calidad en el ALDL y en la Región de Planificación.
  - Asistir en el logro de las metas establecidas en el Plan Estatal Unificado, maximizar y continuar mejorando la calidad de los servicios, la satisfacción del cliente y la efectividad de los servicios provistos.
  - Designarán los Comités de Trabajo de la Junta Local: los establecidos en la Ley, en las políticas públicas estatales y aquellos que se estimen necesarios para cumplir con sus responsabilidades.
  - Seleccionar los proveedores de servicios en el ALDL:
    - Servicios a jóvenes basado en las recomendaciones del Comité de Jóvenes (WIOA sección 107 (d) (10) (i); 20 CFR §679.370 (l)(1));

- Identificación de proveedores elegibles de servicios de adiestramiento en conformidad con WIOA sec. 122;
  - Identificación de proveedores elegibles de servicios de carrera individualizados mediante la otorgación de contratos, si el CGU - AJC no provee tales servicios.
- Realizar estudios sobre la fuerza laboral y análisis del mercado regional de empleos (WIOA Sec. 107(d)(2); 20 CFR §679.370 (c)).
- Convocar a los socios del sistema de desarrollo de la fuerza laboral para colaborar en el desarrollo del plan local de acuerdo con la sección 108 de WIOA y en la identificación de recursos no federales para apoyar las actividades de desarrollo de la fuerza laboral.
- La Junta Local podrá desarrollar acuerdos colaborativos con conglomerados industriales y de negocios, organizaciones laborales, instituciones educativas, organizaciones de base comunitarias y asociaciones entre otros. Estos acuerdos estarán dirigidos a mejorar la prestación de servicios o lograr la participación en el sistema de la fuerza trabajadora.
- Realizar esfuerzos para comprometer una amplia gama de patronos y entidades en la región a la que pertenecen WIOA 107 (d) (4).
  - Asegurarse que las actividades de desarrollo de la fuerza laboral satisfagan las necesidades de los patronos y apoyen el crecimiento económico (20 CFR §679.370(e)(3));
  - Promover la representación del sector privado en la Junta Local (WIOA Sec. 107(d)(4), 20 CFR §679.370(e)(1));
  - Desarrollar vínculos efectivos con los patronos que aumenten la utilización del sistema entre los patronos (20 CFR §679.370 (e)(2));
  - Desarrollar e implementar estrategias prometedoras para cumplir con las necesidades de empleo y destrezas de los trabajadores y los patronos.
- En conjunto con representantes de programas de educación secundaria y postsecundaria, dirigir los esfuerzos en el área local para desarrollar e implementar trayectos profesionales

(“*career pathways*”) alineando los servicios de empleo, adiestramiento, educación y apoyo que necesitan los adultos, trabajadores desplazados y jóvenes, particularmente los individuos con barreras para el empleo (WIOA Sec. 107(d) (5)).

- Dirigir los esfuerzos en el área local para identificar y promover estrategias e iniciativas probadas y prometedoras para cumplir con las necesidades de los patronos, trabajadores y las personas en busca de empleo e identificar y diseminar información de prácticas implementadas en otras áreas locales para cumplir con esas necesidades. Estos se evaluarán periódicamente y se tomarán acciones sujeto a la evaluación.
- Establecer política pública como parte del sistema de desarrollo laboral, dentro del área local y en conformidad con las políticas del estado (20 CFR §679.310(b)).
- Desarrollar estrategias para usar la tecnología a los efectos de maximizar la accesibilidad y efectividad del sistema de desarrollo laboral local para los patronos, trabajadores y personas en busca de empleo (20 CFR §679.370 (h)).
- Coordinar con proveedores de educación y adiestramiento en el área local, incluyendo proveedores de actividades de desarrollo laboral, proveedores de actividades de educación y alfabetización de adultos bajo el Título II, proveedores de educación técnica vocacional (Carl D. Perkins) y rehabilitación vocacional.
- Colaborar con el estado en la prestación de servicios de Respuesta Rápida.
- Evaluar, anualmente la accesibilidad física y programática de todos los CGU-AJC del área local en cumplimiento con WIOA sec. 188.
- Certificar los CGU- AJC en conformidad con el 20 CFR 678.800.
- Conducir sus operaciones de manera transparente de acuerdo con el “Sunshine Provision” (WIOA 20 CFR §679.370) y según se dispone en la política pública del estado.
- Establecer un comité permanente de jóvenes, como un subgrupo de la Junta Local y coordinar actividades con el Comité (WIOA Sec. 107 (b)(4)(A)(ii); 20 CFR §679.360(a)(2)).
- Procurar contratos o acuerdos escritos relacionados con las actividades que se desarrollan en el área local, subvencionadas con los fondos del Título I-B de la Ley WIOA.
- Asegurarse que las actividades planificadas se desarrollen según establecido en el Plan Cuatrienal y en las Especificaciones de Trabajo que se presentan anualmente y sus respectivas modificaciones.
- El Área Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías cuenta con un Centro de Gestión Única – American Job Center en el Municipio de Mayagüez y tiene una oficina satélite en el Municipio de Las Marías.

- El Centro de Gestión Única – American Job Center está siendo operado por la gerencia del Área Local de Desarrollo Laboral, en tanto y en cuanto se completa el proceso de selección competitiva de un nuevo operador. Este proceso está en curso y, por el interés de la Junta en participar de la competencia, esta designó un Comité Ad Hoc para delinear los trabajos de selección y contratación de un tercero por conducto de la Junta de Subastas del Municipio de Mayagüez, para que celebre la competencia del operador en representación de la Junta Local. De la misma forma, se estableció un segundo comité para la redacción de la propuesta, habiendo levantado las salvaguardas correspondientes para asegurar la transparencia del proceso.
  
- La Junta Local cuenta con una Oficial de Igualdad de Oportunidades, Germaine Valentín Vázquez. Esta funcionaria tiene las siguientes responsabilidades, entre otras:
  1. Garantizar la No Discriminación: La EEO asegura que no haya discriminación en los programas y actividades financiados por WIOA basadas en raza, color, religión, género, origen nacional, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o cualquier otra característica protegida por la ley.
  
  2. Monitoreo y Cumplimiento: Realiza auditorías y monitoreos para asegurar que todos los programas y actividades financiados por WIOA cumplan con las normas de igualdad de oportunidades. Esto incluye revisar políticas, procedimientos y prácticas para identificar cualquier posible discriminación.
  
  3. Investigación de Quejas: Maneja e investiga quejas y denuncias de discriminación relacionadas con los programas de WIOA. Esto implica revisar las quejas recibidas, realizar investigaciones y tomar las medidas necesarias para corregir cualquier práctica discriminatoria.
  
  4. Capacitación y Educación: La EEO organiza talleres, capacitaciones y materiales educativos para el personal y los beneficiarios de los programas financiados por WIOA, a fin de educarlos sobre sus derechos y responsabilidades respecto a la igualdad de oportunidades.
  
  5. Políticas y Procedimientos: Desarrolla, implementa y mantiene políticas y procedimientos que promuevan la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los programas de empleo y formación financiados bajo WIOA.

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

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

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

- La entidad administrativa se conoce como Área Local de Desarrollo Laboral.
- La Junta Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías está compuesta por:

Nombre del Director	Sector al que Representa
José A. Justiniano Rodríguez, Presidente	Sector Privado
Ing. Jorge Cabrera Lázaro	
CPA Ángel L. Rosas Collazo -Pequeños Negocios-	
Dra. Elba Morales de Román	
Nelson Perea Fas	
CPA Elisamuel Rivera Rivera	
Iván Lebrón Irizarry	
Lcdo. José González Ortiz	
Ing. José R. Valentín Sánchez	
Lcdo. Ramón Abreu Báez	
Sandra Díaz Valentín -Pequeños Negocios-	
Vidal Figueroa López	Organizaciones Laborales
Elsa González Collazo	

Josean Feliciano García	Programa de Aprendizaje Registrado
Carmen A. Rodríguez Mercado	Título II
Zayra Acosta Vega	Educación Superior
Yareliz Irizarry Rodríguez	Desarrollo Económico
Nilda G. Negrón Ortiz	Wagner – Peyser
Lcda. Isabel Lebrón Rosa	Administración de Rehabilitación Vocacional
Eileen M. Soler Feneque	Organizaciones de Base Comunitaria
Cardary Quintana Santiago	

La Junta Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías cuenta con los siguientes Comités de Trabajo y para los cuales se describen sus roles o funciones:

- **Comité Operacional del Centro del Sistema de Gestión Única:** Este comité deberá proveer información y asistir con los asuntos operacionales y otros relacionados el sistema de prestación de servicios de gestión única, que puede incluir como miembros representantes de los socios de los centros de gestión única.
- **Comité de Jóvenes:** Este comité 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.
- **Comité para Personas con Impedimentos:** Este comité deberá proveer información y asistir con asuntos operacionales y otros relacionados con la provisión de servicios a personas con impedimentos, incluyendo lo relativo a la prohibición de discrimen y provisiones bajo la "American with Disabilities Act" en cuanto a la accesibilidad programática y física de los servicios, programas y actividades del sistema de gestión única así como el adiestramiento adecuado el personal en proveer apoyo o acomodo y en la búsqueda de oportunidades de empleo a las personas con impedimentos.
- **Comité Planificación, Evaluación y Presupuesto:**
  - Recomendar la política pública, prioridades de servicio y las ocupaciones en demanda en el área local que enmarcan el desarrollo del Plan Anual. Evaluar el plan y someter recomendaciones para la aprobación final por el Presidente de la Junta Local y el Presidente de la Junta de Alcaldes.

- En unión al personal del Área Local de Desarrollo Laboral acordarán y negociarán las medidas de ejecución con el Gobernador(a). Asistirán al Gobernador(a) en el desarrollo de estadísticas de empleo.
  - Desarrollar un presupuesto que permita realizar las funciones de la Junta.
  - Ningún Proveedor de Servicio podrá pertenecer a este Comité.
- **Comité Certificación a Proveedores de Servicio:**
- Evaluar y recomendar las propuestas sometidas por los Proveedores de Servicios para desarrollar programas, actividades bajo el Título I de WIOA, Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados.
  - Evaluará y recomendará los proveedores de servicios para actividades de adiestramiento para adultos y desplazados y servicios intensivos
  - Evaluará y recomendará Proveedores de Servicios para actividades de jóvenes basado a las recomendaciones del Consejo de Jóvenes.
  - Evaluará la ejecución anual de los Proveedores de Servicio como parte del proceso de certificación.
  - Ningún Proveedor de Servicios podrá pertenecer a este Comité.
- **Comité de Enlace con Negocios:**
- Desarrollará enlaces con los Patronos del área local.
  - Promoverá la participación de patronos del sector privado
  - Garantizará la participación del sector privado asistiendo, promulgando y como intermediario.
  - Promoverá la participación de otras entidades en el Área Local en las actividades de la Junta Local.
  - Planificará actividades de promoción y/o divulgación a llevarse a cabo por la Junta Local solamente y/o en coordinación con el Área Local de Desarrollo Laboral.

- El Presidente(a) de la Junta Local de Desarrollo Laboral en coordinación con el Director(a) Ejecutivo(a) prepararán el Plan de Promoción.
- **Comité de Monitoria:**
  - Preparará un Plan de Monitoria Anual.
  - Conducirá el seguimiento y evaluación ("oversight") con respecto a los programas de Jóvenes autorizados bajo la Sección 129 de WIOA y adiestramientos autorizados bajo la Sección 134 de WIOA, así como del Centro de Gestión Única.
- **Comité Ejecutivo:**
  - El comité estará compuesto por el/la Presidente(a), Vicepresidente(a), Secretario(a), los Presidentes de los Comités de Trabajo Permanentes y del Director(a) Ejecutivo(a) del Área Local.
  - Será la Junta de Directores de la Junta Local y su función primordial será la administración interna de la Junta Local y el establecer la política pública de la Junta Local de Desarrollo Laboral.
  - Evaluará y recomendará normas y medidas para reglamentar el funcionamiento Interno de la Junta Estatal, el descargo eficiente de sus deberes y otros asuntos relacionados
  - En caso de que la Junta Local en pleno no pueda reunirse, el Presidente puede convocar este Comité para considerar los asuntos más apremiantes ante la Junta Local y que no requieran convocar la Junta en pleno, según lo que establece Reglamento.

Organigrama de la estructura organizacional de la Junta Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías



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?

SOCIOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL ÁREA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL MAYAGÜEZ – LAS MARÍAS		
SOCIOS MEDULARES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA

**SOCIOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL**

<p align="center"><b>Título I-B (Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados)</b></p>	<p>El Título I-B tiene como finalidad el conectar a individuos, con barreras para el empleo y elegibles bajo los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados, con el mercado laboral a través de servicios de educación, adiestramiento, capacitación para el empleo y su pareo con empleadores que buscan personal diestro que les permita tener éxito en un mercado globalizado.</p>	<p align="center"><b>Área Local de Desarrollo Laboral Mayagüez – Las Marías</b></p>
<p align="center"><b>Título III - Servicio de Empleo (Wagner - Peyser)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Identifica ofertas de empleo en la industria privada.</li> <li>o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los clientes registrados en el PRIS, así como con los clientes que visitan CGU.</li> <li>o Refiere los participantes a las ofertas de empleo que cualifiquen.</li> <li>o Efectúa orientaciones y toma de muestras para el Programa REA.</li> <li>o Refiere a servicios de asistencia para preparación de resumé con el personal de WIOA.</li> <li>o Refiere participantes de beneficios de compensación por desempleo a evaluación inicial y determinación de elegibilidad, bajo fondos WIOA.</li> </ul>	<p align="center"><b>Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico</b></p>

**SOCIOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL**

**Título II - Programa de Alfabetización y Educación de Adultos**

- Tiene como objetivo principal proporcionar, facilitar y ampliar las oportunidades educativas y de empleo para adultos. Este programa está dirigido a jóvenes y adultos mayores de 16 años que no asisten a la escuela y desean comenzar o continuar su educación, así como mejorar sus habilidades laborales.

- Algunos de los componentes clave del programa incluyen:§ Alfabetización y Educación Básica para Adultos: Ayuda a los participantes a mejorar sus habilidades básicas en lectura, escritura y matemáticas.§ Educación Secundaria para Adultos: Ofrece la oportunidad de obtener un diploma de escuela secundaria o su equivalente.§ Educación Integrada de Alfabetización y Educación Cívica: Combina la enseñanza del inglés con educación cívica y preparación para la ciudadanía.§ Educación Correccional y Otros Individuos Institucionalizados: Proporciona educación a personas en instituciones correccionales y otros entornos institucionales.

**Departamento de Educación de Puerto Rico**

**SOCIOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL**

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

SOCIO REQUERIDO	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
<p><b>Programa de Ayuda Temporer a Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en inglés)</b></p>	<p>o Su objetivo principal es ayudar a las familias a cubrir sus necesidades básicas mientras trabajan para lograr la autosuficiencia.</p> <p>o Los beneficios del programa TANF incluyen:</p> <p>§ Asistencia en efectivo: Ayuda económica mensual para cubrir gastos esenciales como alimentos, vivienda y servicios públicos.</p> <p>§ Capacitación laboral: Programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades laborales y aumentar las oportunidades de empleo.</p> <p>§ Apoyo para el cuidado de niños: Ayuda para cubrir los costos del cuidado infantil, permitiendo a los padres trabajar o asistir a programas de capacitación.</p> <p>§ Servicios de empleo: Asistencia para encontrar empleo, incluyendo orientación laboral y servicios de colocación.</p>	<p><b>Departamento de la Familia</b></p>
SOCIOS OPCIONALES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
<p><b>Job Corps</b></p>	<p>Programa del USDOL que ofrece servicios gratuitos de educación y preparación técnica para jóvenes entre 16 y 24 años.</p>	<p><b>Ramey Job Corps</b></p>
<p><b>Programa de Agricultores Migrantes y de Temporada</b></p>	<p>o Ofrece servicios de Carrera, así como de adiestramiento para apoyar a los trabajadores migrantes, y sus dependientes, para generar destrezas agrícolas adicionales o nuevas destrezas que le permitan emprender en una industria distinta.</p>	<p><b>PathStone</b></p>
<p><b>HUD Training Services and Community Development Block Grant (CDBG)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Servicios de Adiestramiento y Empleo</li> <li>o Vales para alquiler de vivienda</li> <li>o Rehabilitación de Vivienda</li> <li>o Apoyo comunitario</li> </ul>	<p><b>Departamento de la Vivienda Municipio de Mayagüez</b></p>
<p><b>Senior Community Service Employment Program (SCSEP)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Apoya a la población de 55 años o más en la ganancia de nuevas destrezas en aras de integrarse a la fuerza trabajadora, mientras apoya esfuerzos comunitarios locales.</li> </ul>	<p><b>Pathstone</b></p>

<b>Community Services Block Grant (CSBG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fondos provenientes de la Oficina de Servicios a Comunidades de la Administración de Familias y Niños de los Estados Unidos. Estos están destinados a implementar iniciativas para atajar la pobreza.</li> </ul>	<b>Acción Social de Puerto Rico</b>
<b>Servicios de Promoción a Patronos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Apoya el proceso de orientación a patronos en relación con los servicios subvencionados con fondos WIOA.</li> </ul>	<b>Cámara de Comercio del Oeste de Puerto Rico, Inc.</b>

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.**

La Junta Local implementará una serie de estrategias para trabajar con los socios medulares, requeridos y opcionales ampliando así el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, educación y servicios de apoyo, especialmente para personas con barreras para el empleo. Aquí algunos enfoques clave:

#### **1. Colaboración y Alianzas Estratégicas**

- **Desarrollo de Alianzas:** Además de los acuerdos con los socios, promoveremos colaboraciones con socios voluntarios dentro del sector privado con y sin fines de lucro.
- **Convenios de Colaboración:** Firmaremos acuerdos, con estos socios voluntarios, que definan roles, responsabilidades y objetivos comunes entre las entidades participantes.

## 2. Coordinación de Programas y Servicios

- **Integración de Servicios:** A través de las colaboraciones, integraremos programas que de otra forma no pueden ser pagados con fondos WIOA pero que complementan positivamente los servicios que ofrecemos.
- **Uso de Plataformas Digitales:** Como parte de nuestra responsabilidad de divulgación de servicios, la Junta Local será más agresiva en el uso de su página web para dar a conocer las oportunidades disponibles para participantes y patronos. De la misma forma, reenfocaremos el uso de las redes sociales, así como la selección de los medios de comunicación.
- **Determinación de Elegibilidad:** Los Planificadores de Carrera utilizarán estos mecanismos/criterios para determinar la elegibilidad de los clientes para los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados:

### Programa de Jóvenes

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

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

**En el caso de los jóvenes fuera de la escuela:**

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

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

asistencia nutricional suplementaria del Programa establecido al amparo de la Ley “Food and Nutrition Act” de 2008, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;

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

#### **En el caso de jóvenes en la escuela:**

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

2. No menor de 14 años y no mayor de 21 años (excepto un individuo con diversidad funcional que esté asistiendo a la escuela según su Plan Educativo Individualizado (PEI).)
- Copia del Certificado de Nacimiento
  - Licencia de Conducir (vigente)
  - Tarjeta de Identificación Federal, Estatal o Local;
  - Certificado de Naturalización, Pasaporte o Tarjeta de Residencia Vigente, Permiso de Trabajo emitido por el Procurador General de los Estados Unidos.
3. Individuo de bajos ingresos – Se define un joven de bajos ingresos como:
- Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido beneficios del Programa de Asistencia Nutricional (PAN), al amparo del Omnibus Budget Reconciliation Act of 1981, del 13 de agosto de 1981, según enmendada, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;
  - Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “Lower Living Standard Income Level”;
  - Es una persona sin hogar (según definido en la Sección 41403 (6) de la Ley Federal de Violencia contra la Mujer de 1994 o un joven sin hogar (según definido en la Sección 725 (2) d la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar;
  - Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos;
  - Individuo con diversidad funcional cuyos ingresos propios llenen los requisitos del inciso (b), pero es miembro de una familia que no cumple con dicho requisito de ingreso.
    - Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica, TANF, o es beneficiario del Richard B. Russell National School Lunch Act (comedor escolar), u otro beneficio gubernamental
    - Certificación del Patrono
    - Certificación Pensión Alimentaria
    - Certificación Programa Desempleo
    - Certificación Seguro Social
    - Copia Planilla Trimestral (auto empleados)

Además, un joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal de varios grupos según definido por el Secretario o un condado (en el caso particular de Puerto Rico municipios) que tienen una tasa de al menos el 25 por ciento

tal como se establece cada cinco años utilizando la Encuesta sobre la Comunidad (“American Community Survey 5 Year Data”) publicada por la Oficina del Censo de Estados Unidos.

- Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL) por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia.
  - Que se haya constatado en American Community Survey 5 Year Data” (zona geográfica de alta pobreza).
- Cumpla con una o más de las siguientes condiciones o barreras, a las que los Planificadores de Carrera habrán de prestar especial atención debido a lo vulnerable de estos:
- Deficiente en destrezas básicas
    - Prueba estandarizada generalmente aceptada
  - En proceso de aprender el idioma inglés - Está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés o como parte de su currículo regular recibe clases de inglés.
    - Certificación escolar o de la institución en la cual está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés
  - Un ofensor de la ley;
    - Certificación o Declaración Voluntaria de adulto con custodia o tutela legal del menor;
    - Los casos penales contra menores son procedimientos de carácter civil y se consideran sui generis. Los mismos son de carácter confidencial.
    - Certificación o documento que evidencie que el menor está institucionalizado. En su defecto, el Planificador de Carreras podrá certificarlo si accede información o documento alguno que así lo demuestre. El Planificador de Carreras también podrá certificarlo si entrevista al menor en la institución en la que está detenido.
    - En caso de jóvenes mayores de 18 años, se aceptará como evidencia una certificación o declaración voluntaria del participante – con el consentimiento de su custodio o tutor legal - o copia de la sentencia que ordene su reclusión a una institución o tiempo en libertad condicionada.
    - En el sistema de Justicia de Puerto Rico, los individuos son procesados como adultos a partir de los 18 años, por lo que los expedientes judiciales son de carácter público.
  - Una persona sin hogar (según definido en la Sección 41403(6) de la Ley Federal de Violencia contra las Mujeres del 1994 (42 U.S.C. 14043e– 2(6)), un(a) niño(a) o joven sin hogar (según definido en la Sección 725(2) de la Ley Federal de Asistencia a las Personas sin Hogar McKinney-Vento (42 U.S.C. 11434a(2))), un joven escapado de su hogar, en

hogar de crianza o que se pasó de la edad para estar en el sistema de hogares de crianza, un(a) niño(a) elegible para asistencia bajo la Sección 477 de la Ley Federal del Seguro Social (42 U.S.C. 677), o está dentro de un programa de colocación fuera su hogar.

- Documentación del Departamento de la Familia o agencia que así lo estipule.
- Una joven que esté embarazada o un o una joven que esté criando menores;
  - Copia Certificado de Nacimiento,
  - Anotación Médica confirmando el embarazo
  - Observación directa o auto identificación del cliente
- Un joven que es un individuo con diversidad funcional:
  - Certificación médica o escolar
  - Observación directa o auto identificación del cliente.
- Un joven que requiera asistencia adicional para entrar y/o completar un programa educativo o para obtener o mantenerse en un empleo, según definido por la Junta Local:
  - El padre o madre no se graduó de escuela superior
  - Presentar diploma de último grado aprobado (si aplica) o transcripción de crédito
  - El padre/madre o encargado tiene problemas de adicción a sustancias controladas y/o alcohol
    - Certificación médica
  - Vive en un Proyecto de Vivienda Pública o bajo el Plan de Vivienda Subsidiada
    - Carta de la administración del proyecto de Vivienda Pública o copia del contrato de arrendamiento por Plan 8, según aplique.
  - Vive en un área reconocida por alguna agencia de seguridad como de alta incidencia criminal o Comunidad Especial
    - Certificación de la agencia de seguridad
    - Parte de prensa donde se resalte que esa es un área de alta incidencia criminal
    - Documento generado por la Oficina para el Desarrollo Socioeconómico y Comunitario de Puerto Rico (ODSEC) donde se especifican las comunidades adscritas al programa.
  - Hijo/a de Veterano/a
    - Forma 214 expedida por la Administración de Veteranos
  - Problemas crónicos de salud
    - Certificación Médica; o

- Autocertificación
- Recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido, o es miembro de una familia que recibe, o en los pasados seis (6) meses ha recibido asistencia nutricional suplementaria del Programa establecido al amparo de la Ley “Food and Nutrition Act” de 2008, el Programa TANF u otro tipo de asistencia pública basada en sus ingresos;
  - Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica u otro
- Es parte de un grupo familiar donde el ingreso familiar no excede el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”;
  - Copia de Planillas para el año fiscal previo;
  - Certificación de Ingresos por parte del patrono; o
  - Evidencia de Ingresos de Seguro Social, en carácter de beneficiario
- Hijo de crianza por el cual el estado o el gobierno efectúa pagos (“foster care”)
  - Certificación que corresponda del Departamento de la Familia
- Joven que vive en una zona geográfica de alta pobreza se considera automáticamente que es una persona de bajos ingresos. En la reglamentación (681.260) se establece que una zona de alta pobreza es un sector censal.
  - Que se haya constatado en la tabla de “Lower Living Standard Income Level” (LLSIL), por año calendario el cual varía según el tamaño de la familia, los parámetros dentro de los que se encuentra el joven.
  - Que se haya constatado en el “American Community Survey 5 Year Data” (zona de alta pobreza), si el joven reside en una zona considerada de Alta Pobreza.
- Individuo discapacitado cuyos ingresos propios no exceden el tope de los parámetros de pobreza o el 70% del “lower living standard income level”, pero su familia no cumple con esos requisitos.

### **Requisitos Generales para el Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados**

- Edad: Tener 18 años o más

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

### **Requisitos específicos del Programa de Adultos**

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

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

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

#### **Requisitos específicos del Programa de Trabajadores Desplazados:**

Además de cumplir con los requisitos generales de elegibilidad y los requisitos de participación para los servicios de carrera individualizados y de adiestramiento, se determinará su elegibilidad bajo el Programa a base de las siguientes cinco (5) categorías<sup>9</sup>:

- Categoría 1 - Trabajador Desplazado (TD):
  - Ha sido despedido o desplazado, o ha recibido aviso de terminación o cesantía, del empleo, incluida la separación del servicio militar activo (a menos que haya sido dado de baja deshonrosamente); y
  - Es elegible para o ha agotado el derecho a la compensación por desempleo; o
  - Ha trabajado durante un período suficiente para demostrar, ante la entidad apropiada en un Centro de Gestión Única (American Job Center) mencionado en la Sección 121(e) de WIOA, un vínculo con la fuerza laboral, pero no es elegible para la compensación por desempleo debido a ingresos insuficientes o por haber realizado

---

<sup>9</sup> WIOA-PP-02-2024

servicios para un empleador que no estaba cubierto por una ley estatal de compensación por desempleo; y

- Es poco probable que regrese a una industria u ocupación previa.
- Categoría 2 - TD por Despido Masivo o Cierre:
  - Ha sido despedido o desplazado, o ha recibido un aviso de despido o desplazamiento, del empleo debido a cualquier cierre permanente, o a cualquier cesantía sustancial, en una planta, empresa o instalación militar;
  - Está empleado en una instalación en la que el empleador ha hecho un anuncio general de que dicha instalación cerrará dentro de los 180 días; o
  - Para fines de elegibilidad para recibir servicios distintos de los servicios de adiestramiento descritos en la Sección 134(c)(3) de WIOA, servicios de carrera descritos en la Sección 134(c)(2)(A)(xii), o servicios de apoyo, está empleado en una instalación donde el empleador ha hecho un anuncio general de que dicha instalación o base militar cerrará;
- Categoría 3 - TD Empleado por Cuenta Propia
  - Estaba empleado por cuenta propia (incluido el empleo como agricultor, ganadero o pescador) pero está desempleado como resultado de las condiciones económicas generales en la comunidad en la que reside la persona o debido a desastres naturales, una emergencia de salud pública a nivel nacional u otros eventos imprevistos.
- Categoría 4 – TD por Tareas Domésticas
  - Es una persona que ha estado ofreciendo servicios sin paga a miembros de la familia en el hogar y que ha sido:
  - Dependiente del ingreso de otro miembro de la familia, pero ya no cuenta con el apoyo de este ingreso; o
  - es el cónyuge dependiente de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo y cuyo ingreso familiar se ha reducido significativamente, debido a un despliegue militar, un llamado u orden de servicio activo, un cambio permanente de base militar o la muerte o discapacidad relacionada con el servicio del miembro; y
  - Está desempleado o subempleado y está teniendo dificultades para obtener o mejorar el empleo.
- Categoría 5 – TD Cónyuge de un Miembros de las Fuerzas Armadas

- Es el cónyuge de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo, y ha experimentado una pérdida de empleo como resultado directo de la reubicación para acomodar un cambio permanente en la estación de servicio de dicho miembro; o
- Es el cónyuge de un miembro de las Fuerzas Armadas en servicio activo y cumple con los criterios requeridos por WIOA.
- Designaciones Adicionales de Trabajadores Desplazados
  - Individuos desplazados debido al Comercio Exterior (TAA)
  - Individuos desempleados por largo término (27 semanas consecutivas o más)

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

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

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

- **Documentación y Autodeclaración:** Como parte de los esfuerzos para facilitar el acceso a los servicios durante los procesos de determinación de elegibilidad se está asistiendo a los clientes a identificar documentos, así como se están aceptando documentos que validen el dato o circunstancia que así sea requerida, haciendo uso de las flexibilidades que establece la ley, su reglamentación y las guías adoptadas por el Departamento del Trabajo federal como lo es el TEGE 23-19 del 22 de octubre de 2022. De otra forma, en caso de no tener los

documentos o de no poder identificarlos se está promoviendo el uso de la autodeclaración, cónsono con la asistencia técnica y guía provista por el estado.

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

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

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

### **3. Acceso a Información y Recursos**

- **Campañas Estratégicas de Divulgación de Servicios** – Para asegurar el acceso adecuado a los servicios por parte de la población elegible, con especial atención a individuos con barreras para el empleo, se estará reforzando la accesibilidad de la información y los recursos en medios de fácil acceso y con amplia penetración del mercado objeto del consumo de estos.

#### **4. Eliminación de Barreras**

- **Servicios de Apoyo o Sostén:** Los Planificadores de Carrera deberán ser más asertivos a la hora de identificar las barreras al empleo, así como necesidades particulares de servicios de sostén para facilitar el que cada participante pueda cumplir con sus metas académicas y ocupacionales. Estos servicios de sostén redundarán en la eliminación de las barreras o en alternativas que las eliminen virtualmente.
  - Estos servicios pueden incluir cuidado de niños o dependientes, transportación, asistencia de vivienda, servicios médicos, equipo asistivo, entre otros.

#### **5. Promoción de la Inclusión**

- **Inclusión de Grupos Vulnerables o con Barreras para el Empleo:** Para ampliar el acceso a servicios, la Junta Local habrá de desarrollar campañas de difusión dirigidas a la población con barreras para el empleo, de forma tal que estos individuos puedan ver los servicios ofrecidos en el Centro de Gestión Única como la alternativa que no sabían existía para ellos.

Implementando estas estrategias, la Junta Local puede mejorar significativamente el acceso a servicios y programas de apoyo para personas elegibles, asegurando que todos los individuos, especialmente aquellos con barreras para el empleo, tengan las oportunidades necesarias para alcanzar sus metas académicas y ocupacionales.

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

La Junta Local está comprometida con el desarrollo de trayectorias profesionales concretas, detalladas, ejecutables y que respondan a las necesidades de los participantes. Como parte de estas trayectorias, es necesario que se identifiquen las necesidades de servicios de apoyo o de servicios de otros socios del sistema de desarrollo laboral local, por lo que se promueve el coregistro cuando sea posible.

La política pública de Servicios de Sostén de la Junta Local Mayagüez-Las Marías contempla el coregistro entre socios a los efectos de que los participantes puedan recibir servicios de sostén durante la participación concurrente. Para ello:

- Se identifica cuál es la necesidad del participante y si este, requiere de algún servicio que es ofrecido por alguno de los socios, se emite un referido.
- Una vez el participante es referido, se espera a que el socio responda al mismo –en términos de la elegibilidad – y que se emita un Plan de Servicio conjunto, para evitar duplicidad, al que el Planificador de Carrera podrá darle seguimiento.

- Durante la actividad se mantiene una comunicación con el socio para conocer el progreso del participante y, a su vez, evaluar si el mismo requiere de una necesidad de servicios que no se haya identificado dentro del Plan.
- Una vez el participante cumple con la meta ocupacional de ambos programas se le da salida en el sistema y se inicia el periodo de seguimiento.

Como parte de la evaluación para el desarrollo de la Estrategia Individualizada de Servicios (en el caso del Programa de Jóvenes) y del Plan Individual de Empleo (en el caso del Programa de Adultos y Trabajadores Desplazados) será prioridad el identificar aquellas alternativas académicas que propendan a la ganancia de una credencial postsecundaria reconocida, incluyendo el uso del Programa de Aprendizaje Registrado.

El Programa de Aprendizaje Registrado es una actividad respaldada por la política pública federal, así como por la política pública estatal. Esta actividad propende a la creación de empleos, así como a la ganancia de credenciales reconocidas por el Departamento del Trabajo federal donde los aprendices obtienen un empleo remunerado desde el día uno, mientras reciben educación relacionada a la ocupación para la que se preparan y reciben adiestramiento en el empleo.

Como parte de un proceso estructurado para el desarrollo y promoción de trayectorias profesionales apoyaremos a los participantes, además de los servicios de sostén que pudieran necesitar, con servicios de consejería y manejo de caso que trasciendan los servicios de sostén y que ofrezcan apoyo, motivación y estructura al participante. De la misma forma, promoveremos el uso del Centro de Recursos para búsqueda de datos relacionados a la trayectoria profesional y de herramientas para la consecución del objetivo, entre otras.

#### **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;**
- Como parte de los esfuerzos para apoyar adecuadamente a nuestros patronos, es necesario que los conozcamos mejor. Es por esto que la Junta Local – por conducto del Comité Enlace de Negocios – habrá de desarrollar esfuerzos coordinados con este fin. Estaremos desarrollando una serie de impactos empresariales, por sector industrial, así como nos estaremos promulgando colaboraciones adicionales<sup>10</sup> con organizaciones de desarrollo empresarial: Asociación de Industriales, Centro Unido de Detallistas, asociaciones de comerciantes locales, entre otras, para promover las actividades y servicios que se ofrecen a estos,

---

<sup>10</sup> Junta Local ya cuenta con un MOU con la Cámara de Comercio del Oeste de Puerto Rico.

así como conocer sus necesidades en relación con las ocupaciones en demanda y las destrezas requeridas.

- Estimularemos 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, así como eventos de reclutamiento para asegurar que acceden los talentos adecuados.
- La Junta Local participará activamente en asociaciones que agrupan patronos y ejecutarán estrategias como:
  - 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, dentro del Área Local y la Región de Desarrollo Económico Noroeste, 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 aumentará el número de visitas de los Promotores de Empleo a los Patronos de forma tal que estas se sientan verdaderamente apoyados y respaldados.
  - **Lourdes Vargas López** es la persona que lidera los esfuerzos de Enlace de Promoción y Empleo en el Centro de Gestión Única y quien es la persona contacto entre los empleadores y la Junta Local para que, en colaboración con el equipo de promoción podamos forjar una relación más estrecha con nuestros patronos donde sean atendidos y orientados por un funcionario con vasta experiencia, excelentes destrezas de comunicación, responsable, líder y que responde de forma ágil a las necesidades de los patronos. La señora Vargas López también tiene la responsabilidad de mantener los vínculos ya establecidos con nuestros patronos, así como la confianza depositada por estos.
- **Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;**

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

### Publicidad de Oportunidades y Pareo de Candidatos

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

### Servicios de Apoyo

- Expansión de los Programas de Aprendizaje Registrado: Continuaremos promoviendo, con éxito, programas de aprendizaje que combinen la capacitación en el trabajo con la instrucción relacionada.
- Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes: La actividad de Adiestramientos para Trabajadores Incumbentes es una que se ofrece constantemente a los patronos, sin embargo – de ordinario – no es utilizada por estos. Como parte de las iniciativas, estaremos orientando y educando a los patronos sobre los beneficios de esta actividad, donde tanto el patrono y empleados tienen la oportunidad de desarrollar y mantener una fuerza trabajadora diestra. El Adiestramiento de Incumbentes está diseñado para retener una fuerza trabajadora diestra, evitar cesantías y para servir como mecanismo para la actualización de destrezas (“upskilling”), considerando factores que nos ayuden a determinar que este adiestramiento aumenta la competitividad de los empleados o de estos y del patrono:
  - Las características de los individuos en el programa (Ej. Individuos con barreras para el empleo);
  - Si el adiestramiento mejora la competitividad de los empleados y/o del patrono dentro del mercado laboral;
  - Las ocupaciones para las que se imparte adiestramiento a los trabajadores incumbentes deben estar en demanda, según lo define la sección 3(23) de WIOA y según determinado por la información del mercado laboral local;

- El patrono está en una industria que es:
  - Una industria en demanda;
  - Una industria estable;
  - Una industria en decadencia, pero existen razones de peso que justifiquen las inversiones en el adiestramiento de los trabajadores incumbentes;
  - El patrono no debe haber cesanteado a ningún trabajador por haber trasladado sus operaciones dentro de los últimos ciento veinte (120) días; y
  - Otros factores que la Junta Local determine apropiados, lo que puede incluir el número de empleados adiestrados, los niveles de salarios y beneficios, incluyendo los aumentos tras la culminación del adiestramiento, y la existencia de otras oportunidades de adiestramiento provistas por el patrono.
- Adiestramiento en el Empleo (OJT)
- Adiestramiento a la Medida: Por conducto de su política pública, la Junta Local pagará un máximo de \$5,000.00, por participante para gastos relacionados al adiestramiento como:
  - Salarios o compensaciones de Instructores, mientras ofrecen el adiestramiento autorizado.
    - No aplica al pago de salarios de empleados que funjan como instructores.
  - Desarrollo de Currículo.
  - Materiales, equipo, manuales, etc.

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

De la misma forma que buscamos ampliar y mejorar los servicios a nuestros patronos, es menester el medir o evaluar la ejecución de estos ante la delegación de fondos para actividades de Adiestramiento en el Empleo, Adiestramiento de Incumbentes, Adiestramiento a la Medida, ect. También es necesario evaluar los escenarios de trabajo que estos facilitan, y la ganancia de destrezas de nuestros participantes, en actividades como Experiencia de Trabajo e Internados. La calidad y compromiso de nuestros patronos va a redundar en mayor beneficio, estabilidad y ganancia de destrezas para los participantes. A estos efectos, todo patrono que presente una propuesta de adiestramiento en el empleo, adiestramiento de incumbentes, adiestramiento a la medida deberá presentar evidencia de sus experiencias previas con otras Juntas Locales – si alguna

– así como contaremos con el insumo de participantes y planificadores de carrera que hayan interactuado con ese patrono previamente. Durante la implementación de la actividad para que se delegaran fondos, también se evaluará el ritmo de reclutamiento, enseñanza, etc. Es necesario que los patronos cumplan con los parámetros y condiciones establecidos en el contrato, de manera tal que aseguremos el uso adecuado y oportuno de los fondos que nos fueran delegados. Todos los contratos de delegación de fondos para actividades de Adiestramiento a la Medida, Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, Adiestramiento en el Empleo y/o Programas de Aprendizaje Registrado están sujetos a monitorias y auditorias.

Estas medidas de evaluación de la ejecución de los patronos también tendrán como resultado el que otros patronos se interesen por colaborar con una organización seria y responsable.

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

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

1. **Colaboración y Alianzas:** Continuaremos estableciendo alianzas estratégicas con asociaciones u organizaciones comerciales, así como con otros grupos relevantes para promover los beneficios de participar en programas subvencionados con fondos WIOA.
2. **Designación de portavoces:** La Junta Local invitará a aquellos patronos exitosos en su ejecución e implementación de actividades de adiestramiento y empleo, subvencionadas con fondos WIOA, a convertirse en portavoces del sistema local y regional promoviendo así los beneficios de acceder nuestros servicios.
3. **Programas de Capacitación:** Continuaremos ofreciendo sesiones de capacitación a patronos que se adapten a las necesidades específicas de las empresas locales, como una estrategia sectorial. De la misma forma, continuaremos apoyando a nuestros patronos para que se mantengan actualizados en legislación que pueda afectar su negocio y su capacidad para mantener su fuerza trabajadora, 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. Utilizaremos boletines informativos (“newsletters”), webinars y reuniones informativas.

5. **Participación en el Diseño de Programas:** Integramos a los empleadores en el diseño e 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 su industria (estrategia sectorial).
6. **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.
7. **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. De la misma forma, esta capacitación se extenderá a asegurar el que

La participación de los patronos se facilita por conducto de la unidad de Promoción y Empleo bajo la supervisión de la **Sra. Damaris Rivera**.

- **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.

### **2. Comunicación y Colaboración**

- **Reuniones Regulares:** Se organizarán reuniones periódicas entre el Operador, la Gerente del Centro de Gestión Única, la Directora de Programa y los gerenciales del Seguro por Desempleo para discutir desafíos comunes y compartir mejores prácticas.
- **Capacitación Cruzada:** Continuaremos celebrando sesiones de capacitación cruzada para el personal de ambos programas, así como incluiremos a los demás socios, para que comprendan mejor los servicios y requisitos de cada uno, así como para que identifiquen alternativas innovadoras para mejorar los servicios conjuntos.