



7 de julio de 2025

Hon. Miguel A. López Rivera
Presidente
Junta de Alcaldes
Apartado #68
Las Piedras P.R. 00771

Estimado señor alcalde:

Reciba un cordial saludo de parte del equipo de trabajo del Programa de Desarrollo Laboral (PDL, también conocido como Conexión Laboral) del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC).

Deseamos notificarle que, luego de completar el proceso de evaluación y siguiendo los parámetros establecidos en la Política Pública Número WIOA-PP-01-2024, *Guía para la Elaboración de los Planes Locales y Regionales y las Modificaciones bajo la Ley WIOA*, se otorga la aprobación al Plan Local 2024-2027 de la Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste.

Le recordamos que, conforme a lo establecido en la Sección 108 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), si al finalizar el primer periodo de dos años se producen cambios significativos en las condiciones del mercado de empleo o económicas que afecten la implementación del plan, la Junta Local, en conjunto con la Juntas de Alcaldes, deberá presentar una modificación al plan local aprobado.

Para cualquier información relacionada con este asunto, puede comunicarse con la Sra. Marta Collazo Seguinot, coordinadora interangencial a cargo de la Oficina de Planificación, Evaluación, Validación y Estadística (OPEVE), al 787-765-2900, extensiones 25618 y 25619, o a través del correo electrónico marta.collazo@ddec.pr.gov.

Cordialmente,

Lcda. Mariamela Sueiro Álvarez
Secretaria Auxiliar Interina Programas Federales y
Directora del Programa de Desarrollo Laboral

c. Lcdo. Juan J. Méndez Rosa, presidente Junta Local Sureste
Sr. Leslie A. Hernández Morales, director ejecutivo Conexión Laboral Sureste
Sra. Marta Collazo, coordinadora interangencial a/c OPEVE

PLAN LOCAL 2024-2027

C**NEXIÓN**

LABORAL

ÁREA LOCAL SURESTE

INTRODUCCIÓN

La Junta Local de Desarrollo Laboral de Conexión Laboral: Área Local Sureste, en cumplimiento con los requerimientos establecidos en la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Trabajadora (WIOA, por sus siglas en inglés) adopta el presente Plan Local para los Años Programa 2024 al 2027. Es el compromiso de la Junta el estudiar, desarrollar y adoptar estrategias que le permitan aumentar y mantener la capacidad de servicio para su clientela, así como implementar múltiples estrategias que impacten la implementación y ejecución de los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados del Título I-B de WIOA.

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

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

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

El Área Local de Desarrollo Local Sureste está compuesta por siete (7) municipios:

- Humacao;
- Juncos;
- Las Piedras;
- Maunabo;
- Patillas;
- San Lorenzo; y
- Yabucoa.



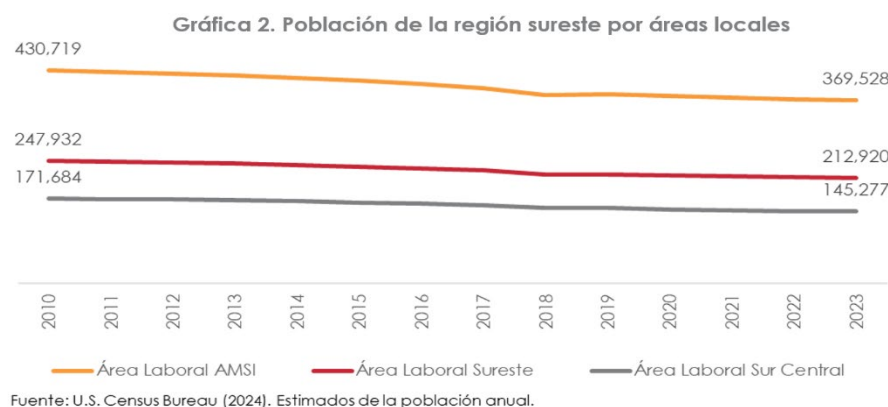
Asu vez, el Área Local Sureste forma parte de la Región de Desarrollo Laboral Sureste junto a:

- Alianza Municipal de Servicios Integrados (AMSI); y al
- Área Local de Desarrollo Laboral Sur Central.

COMPOSICIÓN POBLACIONAL – POR MUNICIPIO¹

MUNICIPIO	POBLACIÓN	MEDIANA DE EDAD	GÉNERO PREDOMINANTE	POBLACIÓN ENTRE 15 Y 24 AÑOS	MAYORES DE 65 AÑOS	MEDIANA DE INGRESO POR NÚCLEO FAMILIAR
Humacao	50,896	45.9	Femenino	12.4%	24.2%	\$25,940
Juncos	37,012	40.1	Femenino	13.7%	17.3%	\$25,931
Las Piedras	35,180	42.6	Femenino	12.8%	20.2%	\$23,193
Maunabo	10,589	46.2	Femenino	10.24%	24.8%	\$21,951
San Lorenzo	37,693	43.8	Femenino	12.42%	20.7%	\$19,629
Patillas	15,985	46.9	Femenino	11.54%	24.2%	\$20,778
Yabucoa	30,426	46	Femenino	12.5%	23.1%	\$19,972

Los municipios que componen el Área Local de Desarrollo Laboral Sureste tienen una población de mayor edad y se refleja disminución en esta. En la última década, los municipios que componen Conexión Laboral: Área Local Sureste han perdido unos 35,012 habitantes, según surge del Censo de los Estados Unidos. Lo mismo se refleja en AMSI y en el Área Local Sur Central, las cuales conforman –junto a Sureste –la Región de Desarrollo Laboral Sureste.



¹ United States Census Bureau; 2020 Decennial Census

De otra parte, los municipios que componen el Área Local cuentan con una población, significativa, que presenta algún tipo de diversidad funcional lo que a su vez se convierte, o pudiera convertirse, en una barrera para el empleo. Algunas de las incidencias son:

- Sordera
- Ceguera
- Dificultad Cognitiva
- Dificultad de Movimiento
- Dificultad para Auto-Cuidarse
- Dificultad de Vida Independiente.

POBLACIÓN CON DIVERSIDAD FUNCIONAL POR MUNICIPIO CONEXIÓN LABORAL: ÁREA LOCAL SURESTE		
Municipio	% DE LA POBLACIÓN	TIPO DE DIVERSIDAD PREDOMINANTE
Humacao	9%	Dificultad de Vida Independiente
Juncos	28.60%	Dificultad de Movimiento
Las Piedras	13%	Dificultad de Vida Independiente
Maunabo	16%	Dificultad de Vida Independiente
Patillas	14%	Dificultad de Vida Independiente
San Lorenzo	13.60%	Dificultad de Vida Independiente
Yabucoa	12.30%	Dificultad de Vida Independiente

Estos datos nos indican que tenemos que planificar servicios dirigidos a individuos que tienen necesidades de servicios de sostén para poder cumplir con sus metas académicas y ocupacionales, así como exigir de nuestros proveedores el que garanticen el acceso programático y estructural de estos, conforme a la sección 188 de WIOA. Entre los servicios que estos participantes pudieran requerir se encuentran:

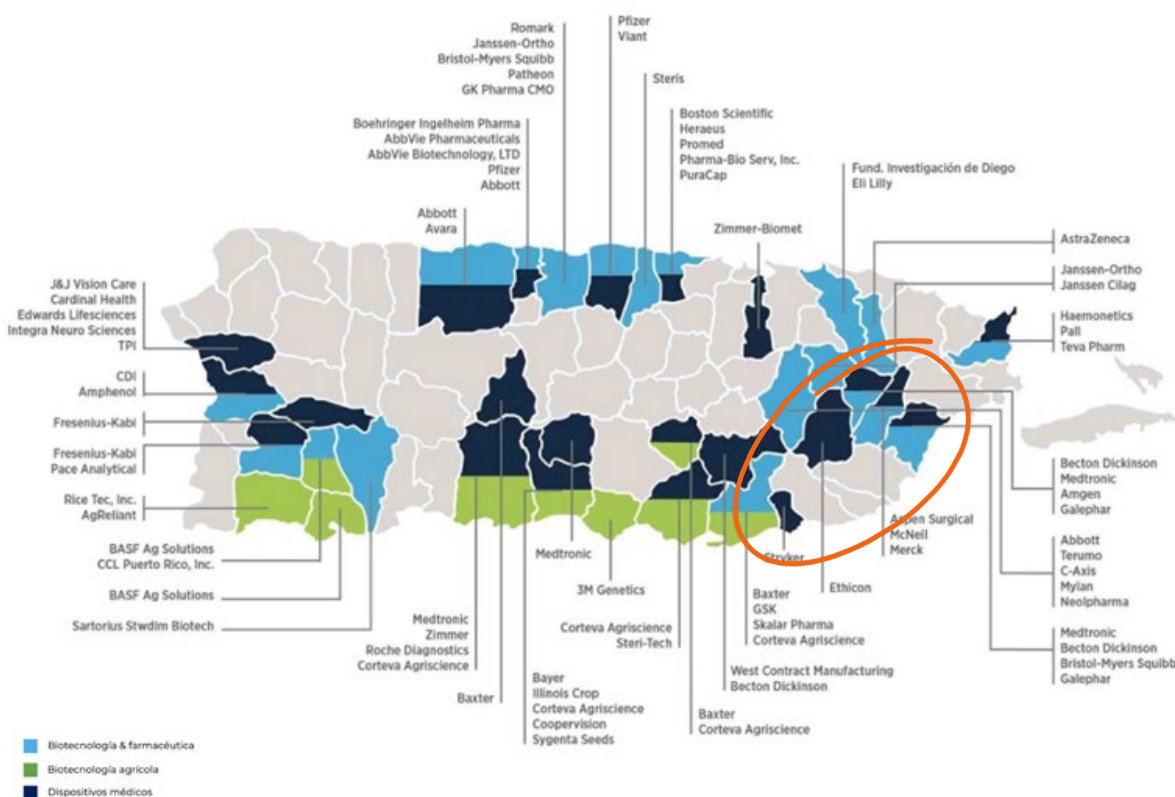
- Transportación;
- Asistencia Tecnológica;
- Mentoría;
- Servicios de la Administración de Rehabilitación Vocacional, si cualifica;
- Entre otros.

PERFIL DE LA FUERZA LABORAL – POR MUNICIPIO²

MUNICIPIO	TAMAÑO DE LA FUERZA LABORAL	INDIVIDUOS TRABAJANDO	TASA DE DESEMPLEO	GRADO ACADÉMICO (Bachillerato o grado mayor)	INDUSTRIA PREDOMINANTE	OCUPACIÓN PREDOMINANTE	TIEMPO DE VIAJE AL TRABAJO “COMMUTE”
Humacao	19,475	17,980	6.4%	24.2%	Servicios educativos, servicios de salud y asistencia social	Ocupaciones relacionadas a la gerencia, negocios, ciencias y artes	27.3 minutos
Juncos	13,766	12,771	6.6%	21.6%	Servicios educativos, servicios de salud y asistencia social	Ocupaciones de servicio	30.9 minutos
Las Piedras	12,865	12,865	7.1%	27.4%	Servicios educativos, servicios de salud y asistencia social	Ocupaciones relacionadas a la gerencia, negocios, ciencias y artes	32.2 minutos
Maunabo	3,094	2,767	9.0%	13.8%	Servicios educativos, servicios de salud y asistencia social	Ocupaciones de servicio	28.5 minutos
San Lorenzo	12,852	11,892	5.9%	19.6%	Servicios educativos, servicios de salud y asistencia social	Ocupaciones relacionadas a la gerencia, negocios, ciencias y artes	30.8 minutos
Patillas	4,477	3,963	8.1%	19.9%	Servicios educativos, servicios de salud y asistencia social	Ocupaciones de servicio	32 minutos
Yabucoa	9,568	8,583	8.3%	18.4%	Servicios educativos, servicios de salud y asistencia social	Ocupaciones de servicio	27.3 minutos

² Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico; Negociado de Estadísticas del Trabajo; Octubre 2024. / United States Census Bureau; 2020 Decennial Census

Conforme al escrito El Cimiento para la Economía de Puerto Rico³, publicado por la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico, la industria de la manufactura –en Puerto Rico –representó el 43% del Producto Interno Bruto (PIB) y produjo sobre \$48,000 millones durante el año 2022. Para el año 2023 la manufactura representó el 45.6% del PIB, lo que se traduce en una aportación a la economía de sobre \$53,000 millones⁴. Estos datos toman mayor relevancia en nuestra Área Local debido a la presencia de esta industria en cuatro (4) de nuestros siete (7) municipios.



Créditos Imágen: Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico; 2023

No obstante, la manufactura es la principal creadora de empleos en el municipio de Humacao conforme a la Composición Industrial por Municipio para el Primer Trimestre del 2024 y publicado por el Programa de Censo Trimestral de Empleo y Salarios del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En los restantes seis (6) municipios predomina el Comercio al Detal y la Administración Pública.

³ El Cimiento para la Economía de Puerto Rico; Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico; 18 de octubre de 2023.

⁴ Economía de Puerto Rico - Año Fiscal 2023, Revisión de los FY2021, 2022 y Perspectivas Económicas para los Años Fiscales 2024 y 2025; Junta de Planificación de Puerto Rico; 18 de marzo de 2024.

COMPOSICIÓN INDUSTRIAL POR MUNICIPIO
CONEXIÓN LABORAL: ÁREA LOCAL SURESTE

Municipio	Industria Predominante	Empleo Promedio	Salarios Totales	Salario Trimestral Promedio
Humacao	Manufactura	3,000	\$50,018,503	Entre \$7,054 y \$22,472, sujeto al tipo de manufactura
Juncos	Administración Pública	791	\$4,640,891.00	\$5,870.00
Las Piedras	Comercio al Detel	616	\$36,760,476.00	\$5,962.00
Maunabo	Administración Pública	945	\$11,062,308.00	\$11,710.00
Patillas	Administración Pública	406	\$1,824,218.00	\$4,493.00
San Lorenzo	Comercio al Detel	779	\$4,126,874.00	\$5,298.00
Yabucoa	Administración Pública	767	\$3,316,073.00	\$4,323.00

- 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.

La Junta Local, por medio de esfuerzos de divulgación, así como de reuniones y de eventos con patronos locales ha recibido el insumo de estos en relación con la brecha de destrezas, sus expectativas y la realidad del mercado. Los patronos nos comparten los siguientes comentarios, entre otros:

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

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

Conforme al documento titulado Destrezas y Ocupaciones en Mayor Demanda 2022, preparado por la División de Destrezas Ocupacionales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico:

- Al 56.9% de los reclutados se les requirió familiaridad en el uso de computadoras o dominio de programas específicos.
- Las ocupaciones de mayor reclutamiento con grados académicos de bachillerato o más son:
 - 6.7% - Contadores o auditores
 - 5.3% - Secretarios de médicos
 - 4.8% - Representantes de Servicio al Cliente
 - 4.4% - Secretarios Ejecutivos y Asistentes Administrativos Ejecutivos
 - 4.0% - Enfermeros Graduados
- Las ocupaciones de mayor reclutamiento con un grado académico menor a un bachillerato son:
 - 10% - Vendedores minoristas
 - 8.9% - Trabajadores de comidas rápidas y dependientes de mostrador
- Las tareas o actividades más requeridas lo son:
 - Cumplir con itinerarios (79.3%)
 - Trabajar en grupo o equipo (73.4%)
 - Hablar con clientes (72.4%)
 - Manejar prioridades asignadas (69.7%)
 - Trabajar sin supervisión directa (59.6%)
 - Compromiso con la empresa (51.8%)
 - Destrezas de comunicación (35.8%)
 - Destrezas de matemáticas (25.2%)
 - Destrezas de pensamiento (23.9%)
 - Destrezas de computadoras (18.3%)
 - Destrezas de español (15.2%)
 - Destrezas de inglés (9.8%)

Por su parte, como resultado del análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA), se identificó lo siguiente, que a su vez incide en el cierre de la brecha de destrezas, así como en la reducción de capital humano diestro para contratación directa:

- Emigración de Profesionales y fuga de cerebros (amenaza)
- Falta de compromiso y participación ciudadana (amenaza)
- Aumento en la Desigualdad Social (amenaza)

- Esto agranda la brecha de beneficios o “Benefit Cliff”
- Altos niveles de pobreza y baja escolaridad (amenaza)
- Brecha digital y limitado acceso a la tecnología (amenaza)

El mercado laboral local, tal y como surge de la composición industrial detallada en la pregunta 1.1, requiere un capital humano diestro en áreas de manufactura, administración pública y comercio al detal. Esta última, según datos del Censo y del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, es una de las ocupaciones cuya contratación, de ordinario, no requiere preparación académica equivalente a un bachillerato o grado mayor. No obstante, lo que vemos –en la práctica –es solicitado por los patronos locales es distinto.

Entre las destrezas y/o cualificaciones que solicitan los patronos, en muchas ocasiones, se encuentra el que tengan una preparación académica específica, como, por ejemplo, grados en farmacia o psicología, o bien, en áreas de manufactura donde se solicita la presencia de biólogos o químicos. Este mismo desafío se presenta cuando los patronos requieren que sus empleados tengan conocimientos en programas tecnológicos específicos o en plataformas utilizadas en su industria.

Sin embargo, de ordinario no contamos con un banco de recursos que cumpla con estos requisitos específicos, ni con proveedores dentro de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento (ETPL, por sus siglas en inglés) que puedan satisfacer esta necesidad de capacitación. Esto deja al descubierto la necesidad de aprender a servir al participante profesional, así como de identificar aquellos con intereses ocupacionales y apresto hacia las ocupaciones en demanda.

Dentro del Área Local, en los pasados años hemos experimentado la pérdida de empleos, como lo fue la pérdida de 400 empleados de Bristol- Myers-Squibb en Humacao a finales del año 2023. Esa tendencia continúa:

- Colorcon, Humacao (Enero 2025)
- Merck, Las Piedras (Diciembre 2025).

No obstante, ese mismo sector está en desarrollo. Medtronic, para el 2022, inauguró una expansión de \$50 millones de dólares en Juncos. De la misma forma, en el 2020 Becton Dickinson (BD) anunció una inversión de \$16 millones. Estas son oportunidades para, a través del Programa de Trabajadores Desplazados, servir a aquellos desplazados de la industria de la manufactura para reintegrarlos a su sector, así como para identificar otros profesionales que requieran adiestramientos específicos –pero de menos duración –que les permitan integrarse a esa industria, como a participantes sin conocimiento ni experiencia, pero con el interés, la actitud y el apresto para incursionar en una industria en demanda dentro del área local.

Cuando analizamos las ocupaciones en demanda para las que los participantes se están preparando, podemos ver cómo estas distan de lo que los patronos –la industria –está requiriendo: Aquí es donde nace la brecha de destrezas. Estamos observando que los participantes se están inclinando por:

- Desarrollo Empresarial
- Grado Asociado en Farmacia
- Grado Asociado en Asistente Dental
- Electricidad con Energía Renovable
- Cosmetología Profesional
- Pet Grooming
- Certificado de A/C con Dibujo Técnico por Computadoras.

De estas ocupaciones, el Grado Asociado en Farmacia, Desarrollo Empresarial, Electricidad con Energía Renovable y el Certificado de A/C con Dibujo Técnico por Computadoras pudieran ser integradas a la industria de manufactura, pero no por sí solas. Los participantes capacitándose en estas áreas necesitarían adiestramiento adicional para poder hacerlo.

- 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?

El desafío más grande que enfrenta el área local es el de alinear las necesidades de grados académicos, certificaciones técnicas y/o tecnológicas con los intereses ocupacionales que están presentando los clientes que llegan a buscar servicios. Existen varias alternativas para atajar este desafío:

- a. Implementar estrategias agresivas para servir trabajadores desplazados profesionales que puedan acceder programas de adiestramiento para incursionar en industrias distintas a aquellas en las que tienen experiencia.
- b. Promover el Registro de Programas de Aprendizaje Registrado.
- c. Promover estas necesidades entre la población elegible del Programa de Jóvenes y el coregistro, en la medida de lo posible.
- d. Promover, entre los patronos, las actividades de Adiestramiento de Incumbentes y Adiestramiento a la Medida.

Adiestramiento de Incumbentes

Según la política pública de la Junta Local: Política Pública Requisitos Actividades de Adiestramiento de Base en el Trabajo del Título I de la Ley WIOA define lo que es el Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes y cómo documentar el mismo.

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.

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.

Apesar de que el Adiestramiento de Incumbentes siempre se hace disponible a los patronos a los que servimos estos no lo consideran, ni lo solicitan. La Junta Local será más asertiva, y agresiva, en la divulgación de este servicio considerando las industrias locales que sufren de cambios en las necesidades de destrezas dentro de sus estructuras. Ejemplo: Manufactura. Cabe señalar que la Junta Local aprobó, el pasado 14 de noviembre de 2024, la política CLS-2024-25-06 sobre Actividades de Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes, en cumplimiento con la política pública estatal.

Estas estrategias, y actividades, tienen que estar alineadas con las necesidades de los patronos locales y regionales. Según surge del Plan Regional, los patronos regionales presentan las siguientes necesidades y la Junta Local tiene el interés y la obligación de atajarlas para el crecimiento local y regional. Las dos (2) necesidades que sobresalen son:

- La Carencia de Habilidades Técnicas y Suaves: Los patronos requieren que los participantes cuenten con certificaciones técnicas y habilidades blandas (interacción con el público, manejo de dinero). También se menciona la necesidad de que tengan experiencia.
- Flexibilidad y Compromiso: Se mencionó la necesidad de que los participantes sean más flexibles y comprometidos con los horarios y requisitos de los empleadores: disponibilidad de los candidatos para ciertos días y horas.

La Junta Local implementará, como parte de su estrategia de servicio, un mecanismo para recoger insumo constante por parte de los patronos locales y regionales. Esto último en colaboración con los demás componentes de la Región.

El proceso de evaluación de necesidades, así como de capacitación de capital humano es uno dinámico y tenemos que estar en posición de atender esas necesidades con premura y de forma asertiva. De otra parte, la Junta Local habrá de ser más estricto en el proceso de selección de proveedores, así como requerirá la medida de ganancia de destrezas para asegurar que las necesidades/retos de los patronos locales y regionales están satisfechas, en lo que a Servicios de Carrera Individualizados respecta. Este servicio tiene la finalidad de cubrir la necesidad de destrezas suaves, comunicación y cerrar la brecha tecnológica, entre otras, desarrollando las tan codiciadas y esenciales destrezas de empleabilidad.

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

Como parte del proceso de desarrollo de estrategias, identificamos nuestras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas:

<u>FORTALEZAS</u>	<u>OPORTUNIDADES</u>
- Capacidad de lograr resultados, según evidenciado por los indicadores de ejecución de WIOA - Sureste es reconocido como ejemplo de mejores prácticas. - Satisfacción y apoyo de parte de los patronos y de los participantes.	- Aumento en el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, por lo que abre la puerta a la promoción de desarrollo de destrezas empresariales, el emprendimiento y el autoempleo. - Maximización de las nuevas instalaciones del Área Local. - Poca oferta por parte de organizaciones con servicios similares a los nuestros dentro del Área Local.

- Sistema formal para evaluar la satisfacción de los participantes con los servicios ofrecidos de tecnología de vanguardia en múltiples procesos y funciones. - Instalaciones que garantizan acceso estructural y programático a los servicios, así como promueve y facilita la integración de los socios y servicios. - Agente Fiscal que no ejecuta funciones adicionales, por lo que se puede dedicar en un 100% a la administración de los fondos delegados. - Funcionarios diligentes, comprometidos y capacitados. - Capacidad para ofrecer servicios en modalidad virtual.	- Variedad de oportunidades de colaboración con organizaciones no gubernamentales para ampliar el menú de servicios a ser ofrecidos a los participantes. - Presencia tecnológica para la implementación de estrategias de divulgación. - Contamos con el nicho industrial de mayor importancia en el desarrollo económico de Puerto Rico, siendo este el que aporta un 45.6% al Producto Interno Bruto.
<u>DEBILIDADES</u> - No contamos con personal diestro en las áreas de redacción y administración de propuestas competitivas, para identificar fuentes alternas de fondos. - Percepción burocrática de los procesos.	<u>AMENAZAS</u> - Dependencia 100% en fondos federales WIOA - Cambios en la estructura de gobernanza, como consecuencia de los comicios electorales. - Eventos atmosféricos y de salud pública. - Disminución en la población (reducción en las tasas de natalidad) y por consiguiente contamos con una población envejeciente. - Programas de Asistencia Social que desincentivan el ingreso al mercado laboral ("Benefit Cliff").

1.5. Descripción de los elementos de la planificación estratégica, incluido un análisis regional de las condiciones económicas.⁵

La Región de Desarrollo Económico Sureste se compone de veinte (20) municipios distribuidos en tres Áreas Locales de Desarrollo Laboral: La Alianza Municipal de Servicios Integrados (AMSI), Área Local de Desarrollo Laboral Sureste, y el Área Local de Desarrollo Laboral Sur Central. La evaluación de los datos estadísticos se realizó a nivel regional, por área local y se comparó con Puerto Rico.

La información primaria utilizada para el desarrollo del análisis fueron los datos disponibles del American Community Survey (ACS) del Negociado del Censo de EE. UU. 2018-2022, del Bureau of Labor Statistics (BLS) y la Composición Industrial por Municipio publicado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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

- La Región exhiben un envejecimiento relativo de la población al igual que el resto de Puerto Rico. Esto plantea retos importantes en materia de provisión de servicios básicos, educativos y fiscales.
- En la última década se ha registrado una pérdida poblacional de 122,610 habitantes. Esta pérdida es más acentuada en el área laboral de AMSI (-61,191), seguido por las áreas laborales Sureste (-35,012) y Sur Central (-26,407).
- El 44% de la población regional se concentró en los municipios de Caguas, Trujillo Alto, Cayey, Humacao y Juana Díaz con 327,469 habitantes. En cambio, los municipios con menos población fueron Maunabo, Arroyo y Patillas con 10,589, 15,078 y 15,347 habitantes, respectivamente.
- Hay varios factores que han contribuido a la pérdida población en la región:
 - i. El cierre de algunas operaciones manufactureras y la racionalización de operaciones de otras que, aunque permanecen en la isla, registraron pérdida de empleos.
 - ii. El deterioro general de la economía entre el 2006 y 2019 que redujo su tamaño en un 19%, afectando los mercados internos y el empleo.
 - iii. El flujo migratorio de la población de unos municipios a otros motivado, entre otras cosas, por razones económicas, acceso a servicios, disponibilidad de viviendas a precios asequibles (i.e., en el caso del desplazamiento poblacional del área metropolitana a municipios como, por ejemplo, Caguas, Gurabo, y Las Piedras).

⁵ Fuente: Plan Regional AP24-AP27: Región de Desarrollo Económico Sureste

- iv. El disloque en la actividad económica y en la provisión de servicios ocasionado por los huracanes Irma y María en el 2017.
 - v. El proceso de una tasa de mortalidad que supera los nacimientos y que imposibilita el reemplazo de la población.
- La aglomeración de actividad comercial y de servicios en Caguas, y las operaciones de manufactura avanzada y biotecnología a lo largo del corredor de la PR-30 son elementos que han contribuido a niveles mayores de empleo y diferenciales de ingresos superiores a otros municipios en la región.
 - El 41% de las personas en la región Sureste estaban bajo nivel de pobreza comparado a un 42.2% en Puerto Rico. Durante este periodo, 13 de 20 municipios que componen la región reportaron tasas de pobreza a nivel de individuos que fluctuaron entre 42.7% y 57.7%.
 - Cerrar la brecha de destrezas de la población mayor a 25 años es un paso importante para reducir gradualmente la vulnerabilidad económica de la población de la región Sureste y municipios que componen las áreas locales.
 - El número de personas mayores a 25 años que residen en la región Sureste con diploma de escuela superior o un nivel educativo menor disminuyó de 58.9% en el 2010 a 49.5% en el 2022. Por su parte, las personas que ostentaban un bachillerato o grado académico superior incrementaron de 20.3% a 27.0% durante el mismo periodo. Aunque estas cifras reflejan algún progreso, todavía resulta ser baja y requiere especial atención.

Gráfica 4. Escolaridad de la población igual o mayor de 25 años en la Región Sureste, 2022



- La actividad económica de las áreas laborales está concentrada en tres sectores primordiales: AMSI (28% manufactura, 22% comercio al por mayor y 28% en comercio al detal), Sureste (71% en manufactura y 18% en comercio al detal) y Sur Central (31% en manufactura y 43% en comercio al detal).
- La actividad de la manufactura se ha transformado a una intensiva en el uso del capital, con un alto contenido tecnológico, y requisitos de conocimiento especializado. Además, la evolución de los empleos por nivel ocupacional muestra un mayor crecimiento en empleo en ocupaciones en áreas de servicios que requieren un mayor nivel de escolaridad y habilidades específicas (destrezas suaves) obtenidas a través de iniciativas educativas, de mentoría, programas de adiestramiento y readiestramiento, entrenamientos en el trabajo, entre otras. Esto tendría los siguientes beneficios:
 - i. Permitirá reforzar conocimientos y desarrollar nuevas destrezas a una fuerza trabajadora envejecida, más longeva y que permanecerá por más tiempo en el mercado laboral.
 - ii. Ampliará las posibilidades de empleo y de salarios mejor remunerados en el caso de una población cuyas posibilidades laborales están limitadas por niveles de escolaridad bajos.
 - iii. Ayudará a la reinserción al mercado laboral de parte de la fuerza trabajadora actualmente en el sector informal, potenciando las oportunidades de movilidad social.

2. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Visión y Metas

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

La Junta Local Sureste tiene como Visión el “Servir como líder estratégico y convocar a las partes interesadas en el desarrollo de la fuerza trabajadora en el ámbito local.” y su Misión es la de “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 se desarrolle un sistema comprensivo y de alta calidad en el área local y en la región de planificación.”.

En Sureste visualizamos el sistema como una red de socios a la que tenemos la responsabilidad de convocar para garantizar el desarrollo de una fuerza trabajadora diestra y hábil para aportar a la economía local y regional.

Como parte de la Región de Desarrollo Económico Sureste, adoptamos y asumimos los siguientes preceptos:

Visión Regional - Ser reconocida como líder en la implementación de iniciativas innovadoras e integradoras, para promover el mejoramiento continuo y sinergia, con el fin de acelerar y transformar el sistema de desarrollo de la fuerza laboral, y acelerar el desarrollo económico de la región.

Misión Regional - Integrar estrategias y crear alianzas que generen fortalezas de la región para el desarrollo de la fuerza laboral y su crecimiento económico.

Como parte de la planificación estratégica local para los años programa 2024 al 2027, la Junta Local habrá establecer metas y objetivos cónsonos con los objetivos estratégicos adoptados por la Región:



METAS DE LA JUNTA LOCAL

Meta 1: Promover la capacitación ocupacional y técnica que exigen, y requieren, los patronos locales a la vez que se satisface la demanda del mercado laboral.

Meta 2: Ampliar la base de proveedores de servicios en las áreas de alta demanda, incluyendo la integración de proveedores exitosos de la región para acceder las credenciales que necesitan los empleadores locales.

Meta 3: Identificar participantes con aptitudes e intereses relacionados con el emprendimiento, desarrollando oportunidades de auto-empleo como motor socioeconómico de la región y del área local.

Meta 4: Diversificar los 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.

Meta 5: Definir el perfil del mercado laboral local para obtener data empírica que nos ponga en la mejor posición para la toma de decisiones informadas.

Meta 6: Integrar herramientas / plataformas tecnológicas emergentes que nos permitan manejar y compartir la información de forma adecuada y eficiente, en el contexto de un mercado globalizado.

Meta 7: Continuar con los esfuerzos de divulgación en lo que a servicios a patronos se refiere para promover al área local y a la región como un espacio fértil para el desarrollo de se

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?

En primera instancia, como estrategia base para colaborar con las entidades que administran e implementan los programas medulares, la Junta Local da prioridad a mantener los Acuerdos de Colaboración (MOU's) así como los Acuerdos de Financiamiento de Infraestructura (AFI) 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.

Por otro lado, la Junta Local continuará promoviendo sesiones de adiestramiento cruzado o “cross training” entre socios. Como parte de los trabajos de desarrollo de este Plan Local, celebramos una sesión donde todos los socios tuvieron la oportunidad de ofrecer una presentación relacionada a:

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

Al cierre de la capacitación, sostuvimos una sesión para intercambiar ideas, preocupaciones, alternativas, etc. Como resultado de esta, surgió la siguiente recomendación:

- Adoptar un sistema único de Manejo de Casos que todos los socios puedan acceder, en igualdad de condiciones, teniendo visibilidad total de los servicios que cada participante está recibiendo con el fin de:
 - Evitar duplicidad de servicios;

- Identificar necesidades adicionales;
- Evitar tener que pedirle al participante la misma información una y otra vez;
- Emitir referidos electrónicos;
- Ver el tracto de los servicios;
- Corroborar acción tomada; y
- Validar datos, entre otros.

Como apoyo a la implementación de estrategias regionales, la Junta Local Sureste promoverá:

- Colaboraciones adicionales entre socios;
- Mejorar la presencia física y tecnológica de los socios en el CGU-AJC de manera que la presencia de estos sea simultánea para agilizar el servicio y la respuesta de socios medulares.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste adoptará estrategias específicas alineadas con las metas estatales y los objetivos estratégicos regionales, como sigue:

Metas del Plan Estatal	Objetivo Estratégico Regional	Metas / Estrategias de Alineamiento Local
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.	Objetivo Estratégico 1: Robustecer el Ofrecimiento de Programas Regionales con énfasis en las ocupaciones en demanda en la región.	Meta 1: Promover la capacitación ocupacional y técnica que exigen, y requieren, los patronos locales a la vez que se satisface la demanda del mercado laboral. (Cierre de la brecha) Meta 2: Ampliar la base de proveedores de servicios en las áreas de alta demanda, incluyendo la integración de proveedores exitosos de la región para acceder las credenciales que necesitan los empleadores locales. (Servicios para educar y mejorar las destrezas de la fuerza laboral)
Meta 2: Colaboración Interagencial - modernizar los sistemas de gestión de información para integrar tecnologías emergentes en	Objetivo Estratégico 3: Asistir a Patronos y Participantes en la Adopción de Modalidades	Meta 5: Definir el perfil del mercado laboral local para obtener data empírica que nos ponga en la mejor posición para la toma de decisiones informadas. Meta 6: Integrar herramientas /

armonía en el contexto del mercado globalizado en constante cambio.	de Trabajo Remoto, Virtual e Híbrido.	plataformas tecnológicas emergentes que nos permitan manejar y compartir la información de forma adecuada y eficiente, en el contexto de un mercado globalizado.
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.	Objetivo Estratégico 2: Contribuir al Desarrollo del Emprendimiento como Motor Socioeconómico de la Región. Objetivo Estratégico 3: Asistir a Patronos y Participantes en la Adopción de Modalidades de Trabajo Remoto, Virtual e Híbrido.	Meta 7: Continuar con los esfuerzos de divulgación en lo que a servicios a patronos se refiere para promover al área local y a la región como un espacio fértil para el desarrollo de negocios.
Meta 4: Alianzas estratégicas y multisectoriales –Diseñar un ecosistema diverso y autosuficiente a través de nuevas oportunidades para el desarrollo económico y laboral.	Objetivo Estratégico 2: Contribuir al Desarrollo del Emprendimiento como Motor Socioeconómico de la Región.	Meta 4: Diversificar los 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, creando así un sistema diverso y autosuficiente.

La Junta Local Sureste adopta las mencionadas metas con miras de servir mejor a los participantes del área local, especialmente a aquellos con barreras para el empleo y jóvenes. Para asegurar que servimos a estas poblaciones, nuestros Planificadores de Carreras continuarán capacitándose para ganar destrezas que le permitan el atajar las barreras que les aquejan, así como se incluirán estos dos (2) grupos –específicamente –en los esfuerzos de divulgación de la Junta Local.

Como parte de la planificación estructurada de servicios, es necesario desarrollar una Trayectoria Profesional o “Career Pathway”. Una Trayectoria Profesional que integre componentes de empleo, educación y educación para adultos puede estar compuesta por los siguientes elementos clave:

1. Evaluación Inicial y Orientación:

- Evaluación de Habilidades y Competencias: Identificar las habilidades actuales y las áreas de mejora del individuo.

- Orientación Profesional: Brindar información sobre posibles trayectorias profesionales, requisitos laborales y oportunidades educativas.

2. Planificación y Metas:

- Establecimiento de Objetivos: Definir metas a corto y largo plazo tanto en el ámbito educativo como laboral.
- Plan de Acción Personalizado: Crear un plan detallado que incluya pasos específicos para alcanzar los objetivos establecidos.

3. Formación y Educación:

- Cursos de Capacitación Técnica: Ofrecer formación en habilidades específicas relacionadas con la profesión deseada.
- Educación General: Proveer acceso a programas de educación general, como la obtención de diplomas de escuela secundaria o equivalentes.
- Educación para Adultos: Facilitar programas de alfabetización, desarrollo de competencias básicas y preparación para la educación superior.

4. Desarrollo de Destrezas Laborales:

- Destrezas Suaves: Capacitación en comunicación, trabajo en equipo, gestión del tiempo y resolución de problemas.
- Prácticas e Internados: Ofrecer experiencias prácticas en el lugar de trabajo para aplicar las habilidades aprendidas.
- Mentoría: Asignar mentores que proporcionen orientación y apoyo continuo.

5. Búsqueda de Empleo:

- Asesoramiento para la Búsqueda de Empleo: Ayudar con la preparación de currículums, cartas de presentación y perfiles en línea.
- Talleres de Entrevistas: Capacitación para entrevistas laborales y técnicas de presentación personal.
- Red de Contactos: Facilitar la creación de una red de contactos profesionales.

6. Inserción Laboral y Seguimiento:

- Colocación Laboral: Ayudar a encontrar oportunidades de empleo que se alineen con los objetivos profesionales del individuo.
- Seguimiento y Apoyo Continuo: Proporcionar apoyo continuo y ajustes en el plan de carrera según sea necesario.

7. Educación Continua y Crecimiento Profesional:

- Cursos Avanzados y Certificaciones: Ofrecer oportunidades para continuar desarrollando habilidades y obteniendo certificaciones adicionales.
- Evaluaciones Periódicas: Realizar evaluaciones periódicas del progreso y ajustar el plan de carrera según sea necesario.
- Oportunidades de Liderazgo: Promover el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión para avanzar en la carrera profesional.

8. Servicios de Apoyo:

- Asesoramiento Personal: Proveer asesoramiento psicológico y emocional para enfrentar desafíos personales y laborales.
- Servicios de Asistencia Social: Ofrecer acceso a recursos y servicios de apoyo, como cuidado infantil, transporte y asistencia financiera.

Esta estructura proporciona un enfoque integral para el desarrollo profesional y educativo, asegurando que los individuos estén preparados para enfrentar el mercado laboral y alcanzar sus metas profesionales y personales.

Como parte de los servicios académicos, está disponible el acceso a la educación vocacional y técnica al amparo de la Ley Carl D. Perkins. Para coordinar eficazmente el Área Local con instituciones de educación secundaria y postsecundaria, incluyendo programas autorizados por la Ley Carl D. Perkins V, se pueden seguir estos pasos:

1. Establecer un Comité de Coordinación: Formar un comité que incluya representantes de todas las instituciones involucradas (escuelas secundarias, colegios comunitarios, universidades, programas de educación para adultos, etc.). Este comité se encargará de planificar y coordinar esfuerzos conjuntos.
2. Identificar Objetivos Comunes: Definir objetivos compartidos, como mejorar la transición de los estudiantes de la secundaria a la educación postsecundaria, aumentar la participación en programas de formación técnica y profesional, y reducir la duplicidad de servicios.

3. **Desarrollar un Plan de Acción:** Crear un plan detallado que incluya estrategias específicas para alcanzar los objetivos comunes. Esto puede incluir la creación de programas de tutoría, la organización de ferias de educación y empleo, y la implementación de programas de aprendizaje basado en el trabajo (WBL).
4. **Utilizar Recursos de la Ley Carl D. Perkins V:** Aprovechar los fondos y recursos disponibles bajo la Ley Carl D. Perkins V para apoyar programas de educación técnica y profesional. Esto incluye asegurar que los programas cumplan con los requisitos de la ley y que se utilicen de manera eficiente.
5. **Fomentar la Comunicación y Colaboración:** Mantener una comunicación constante entre las instituciones y promover la colaboración en proyectos y programas. Esto puede lograrse a través de reuniones regulares, intercambios de información y el uso de plataformas digitales.
6. **Evaluar y Ajustar:** Realizar evaluaciones periódicas del progreso hacia los objetivos establecidos y ajustar las estrategias según sea necesario. Esto asegurará que los esfuerzos de coordinación sean efectivos y se adapten a las necesidades cambiantes.
7. **Involucrar a la Comunidad:** Incluir a la comunidad local en los esfuerzos de coordinación, ya que su apoyo puede ser crucial para el éxito de los programas. Esto puede incluir la participación de empleadores locales, organizaciones comunitarias y otros actores relevantes.

Siguiendo estos pasos, el Área Local puede coordinar eficazmente con las instituciones de educación secundaria y postsecundaria, mejorando los servicios y evitando la duplicidad de esfuerzos.

De otra parte, la Junta Local está comprometida en mejorar el acceso a servicios y actividades que conduzcan a una credencial postsecundaria reconocida, incluyendo el Aprendizaje Registrado. Para que esto suceda, se pueden tomar las siguientes acciones:

1. Evaluación de Necesidades

- **Identificación de Demandas del Mercado Laboral:** Evaluar las necesidades del mercado laboral local y regional para diseñar programas educativos y de capacitación que sean relevantes y demandados.
- **Evaluación de Necesidades de la Población:** Realizar encuestas y estudios para entender las necesidades y barreras que enfrentan los residentes en el acceso a la educación postsecundaria.

2. Colaboración y Alianzas

- Alianzas con Instituciones Educativas: Colaborar con colegios comunitarios, universidades y otras instituciones educativas para desarrollar programas alineados con las demandas del mercado laboral.
- Colaboración con Empresas Locales: Establecer alianzas con empresas locales para crear programas de aprendizaje y pasantías que ofrezcan experiencia laboral práctica y relevante.

3. Acceso a Información

- Campañas de Concienciación: Desarrollar campañas de concienciación sobre las oportunidades educativas y de aprendizaje disponibles.
- Centros de Recursos: Crear centros de recursos y portales en línea donde los individuos puedan encontrar información sobre programas educativos y oportunidades de aprendizaje.

4. Programas de Apoyo

- Asesoramiento y Orientación Profesional: Proveer servicios de orientación y asesoramiento para guiar a los individuos en la selección de programas educativos y de carrera adecuados.
- Apoyo Financiero: Facilitar acceso a becas, ayudas financieras y programas de subsidio para aquellos que necesitan apoyo económico para continuar su educación.

5. Flexibilidad y Accesibilidad

- Programas de Aprendizaje Flexibles: Ofrecer programas de aprendizaje con horarios flexibles y opciones en línea para acomodar a aquellos con horarios laborales o responsabilidades familiares.
- Servicios de Transporte y Cuidado Infantil: Proveer servicios de transporte y cuidado infantil para eliminar barreras logísticas.

6. Mejoramiento Continuo

- Evaluación y Retroalimentación: Implementar sistemas de evaluación continua para medir la efectividad de los programas y recibir retroalimentación de los participantes.

- **Actualización de Programas:** Actualizar regularmente los programas educativos y de aprendizaje para asegurarse de que están alineados con las demandas del mercado laboral y las necesidades de los estudiantes.

7. Promoción de Programas de Aprendizaje Registrado

- **Difusión de Información:** Informar a la comunidad sobre los beneficios de los programas de aprendizaje registrado, que combinan trabajo y formación teórica.
- **Asociaciones con Sindicatos y Asociaciones Profesionales:** Trabajar con sindicatos y asociaciones profesionales para desarrollar y promocionar programas de aprendizaje registrado.

Implementando estas estrategias, la Junta Local puede mejorar significativamente el acceso a servicios y actividades que conduzcan a credenciales postsecundarias reconocidas, beneficiando tanto a los individuos como a la comunidad en general.

La Junta Local tiene como meta el ampliar las estrategias de adiestramiento laboral por conducto del uso de la actividad de empleos transicionales. Los empleos transicionales juegan un papel crucial en el proceso de adiestramiento laboral, proporcionando una vía estructurada y temporal para que los individuos adquieran y desarrollen habilidades necesarias para el empleo a largo plazo. Aquí hay algunos puntos clave sobre su rol:

1. Desarrollo de Habilidades

- **Adquisición de Competencias:** Los empleos transicionales permiten a los individuos aprender y mejorar competencias técnicas y blandas en un entorno real de trabajo.
- **Entrenamiento en el Lugar de Trabajo:** Ofrecen una experiencia práctica que complementa la formación teórica, preparando a los trabajadores para las demandas de sus roles futuros.

2. Experiencia Laboral

- **Construcción de un Historial de Empleo:** Los participantes pueden agregar experiencia relevante a sus currículums, lo cual es esencial para acceder a oportunidades de empleo permanente.
- **Referencias Profesionales:** Pueden obtener referencias laborales de sus empleadores transicionales, lo cual es valioso para futuras solicitudes de empleo.

3. Adaptación al Entorno Laboral

- **Familiarización con la Cultura de Trabajo:** Ayudan a los trabajadores a adaptarse a la dinámica y cultura de un entorno profesional, promoviendo una transición más suave hacia empleos permanentes.
- **Manejo del Estrés y Expectativas:** Proveen un espacio para que los trabajadores aprendan a manejar las expectativas y el estrés asociado con el trabajo, mejorando su resiliencia y preparación.

4. Evaluación y Feedback

- **Monitoreo del Progreso:** Permiten a los supervisores y entrenadores evaluar el progreso de los individuos y proporcionar retroalimentación constructiva.
- **Identificación de Áreas de Mejora:** Ayudan a identificar áreas específicas donde los trabajadores necesitan más capacitación o apoyo.

5. Reducción de Barreras al Empleo

- **Oportunidades para Grupos Vulnerables:** Ofrecen oportunidades a individuos que enfrentan barreras significativas para encontrar empleo, como personas con antecedentes penales, jóvenes, o aquellos con brechas en su historial laboral.
- **Confianza y Motivación:** Aumentan la confianza y motivación de los participantes al proporcionarles un sentido de logro y pertenencia.

6. Puente hacia el Empleo Permanente

- **Posibles Contrataciones:** En muchos casos, los empleos transicionales pueden llevar a oportunidades de empleo permanente dentro de la misma organización o en otras.
- **Networking Profesional:** Los participantes pueden desarrollar una red de contactos profesionales que les puede ayudar en su futura búsqueda de empleo.

En resumen, los empleos transicionales son una herramienta efectiva para el adiestramiento al trabajo, facilitando la adquisición de habilidades, proporcionando experiencia valiosa y ayudando a superar barreras al empleo. Esto no solo beneficia a los individuos participantes, sino también a los empleadores por lo que tiene que ser una de las actividades u oportunidades de subvención disponibles para estos.

En cuanto a las estrategias de servicios a patronos, hacemos todo lo posible por mantenernos en contacto con ellos y al tanto de sus necesidades, por lo que llevamos a cabo encuentros como lo es Enlace Patronal. En estas sesiones se les ofrece a los patronos un adiestramiento; según el tema de interés presentado por estos y se les reconoce por su desempeño en nuestra área local, ya sea

por el compromiso que obtuvo en la actividad, reclutamiento y/o excelencia al momento de presentar su propuesta y/o facturas. Estas interacciones afianzan la relación entre la Junta Local y el sector privado como socios, como colaboradores.

Además, se realizan ferias de oportunidades de adiestramiento en las facilidades del patrono o en las nuestras para asistirle en la búsqueda de candidatos que requieran adiestrarse en el área ocupacional donde el patrono presente la necesidad. Se ha implementado el colocar promoción en los establecimientos donde indica que el patrono está reclutando con el área local, se utilizan las guaguas de sonido en los municipios que nos componen para atraer a los participantes a estas ocupaciones y, por último, realizamos distintos videos con patronos existentes contando la experiencia que han tenido con Conexión Laboral: Área Local Sureste, permitiendo así que otros patronos conozcan de los beneficios del área local y se sientan motivados a solicitar nuestros servicios. En dichos videos también el patrono menciona los puestos vacantes, brinda una breve descripción de los puestos y menciona los beneficios que tienen como patrono.

Como área de oportunidad, identificamos el que aun con todos los esfuerzos de divulgación realizados, todavía existen patronos que desconocen de los servicios que brindamos. Habiendo dicho esto, la Junta Local habrá de ser más agresiva en sus esfuerzos de divulgación tanto para patronos como para participantes. Es nuestra responsabilidad el equiparar la oferta y la demanda.

Las metas adoptadas por la Junta Local son críticas en el proceso de crecimiento y desarrollo de un Área Local autosuficiente. Todas nuestras metas, de una forma u otra, promueven el desarrollo económico a través de la formación de una fuerza trabajadora diestra, con enfoque en industrias de alta tecnología y que por consiguiente bien remunerada.

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?

La Junta Local ha adoptado las siguientes metas:

Meta 1: Promover la capacitación ocupacional y técnica que exigen, y requieren, los patronos locales a la vez que se satisface la demanda del mercado laboral.

Meta 2: Ampliar la base de proveedores de servicios en las áreas de alta demanda, incluyendo la integración de proveedores exitosos de la región para acceder las credenciales que necesitan los empleadores locales.

Meta 3: Identificar participantes con aptitudes e intereses relacionados con el emprendimiento, desarrollando oportunidades de auto-empleo como motor socioeconómico de la región y del área local.

Meta 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.

Meta 5: Definir el perfil del mercado laboral local para obtener data empírica que nos ponga en la mejor posición para la toma de decisiones informadas.

Estas cinco (5) metas están estrechamente relacionadas 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 Sureste está compuesta por siete (7) municipios:
 - Humacao;
 - Juncos;
 - Las Piedras;
 - Maunabo;
 - Patillas;
 - San Lorenzo; y
 - Yabucoa.



- Contamos con una Junta de Alcaldes compuesta por:
 - Hon. Julio L. Geigel Pérez (Humacao)
 - Será sucedido por Rosamar Trujillo Plumey quien ganara la poltrona municipal en los comicios del 5 de noviembre.
 - Hon. Alfredo Alejandro Carrión (Juncos)
 - Hon. Miguel López Rivera (Las Piedras)
 - Presidente de la Junta de Alcaldes
 - Hon. Ángel Lafuente Amaro (Maunabo)
 - Todavía se desconocen los resultados de los comicios para este municipio
 - Hon. Maritza Sánchez Neris (Patillas)
 - Hon. Jaime Alverio Ramos (San Lorenzo)
 - Hon. Rafael Surillo Ruiz (Yabucoa)
- Como parte de la estructura de gobernanza, existe un Acuerdo de Colaboración vigente entre los miembros de la Junta de Alcaldes y donde delega la administración e implementación del Programa al Área Local de Desarrollo Laboral Sureste y designa la figura del Agente Fiscal.
- La Junta de Alcaldes –representada por su Presidente, Hon. Miguel López Rivera -, a su vez tiene un Acuerdo de Colaboración con la Junta Local, la cual es representada por su Presidente el Lcdo. Juan Méndez Rosa.
- Por su parte, la Junta Local, representada por su presidente el Lcdo. Juan Méndez Rosa, y el Agente Fiscal, Juan Carlos Colón Castillo, mantienen un Acuerdo de Colaboración, vigente, donde se describen los roles y del Agente Fiscal al amparo del 20 CFR 679.420.

- El Área Local de Desarrollo Laboral Sureste cuenta con un Centro de Gestión Única – American Job Center en el Municipio de Humacao.
- El Centro de Gestión Única – American Job Center tiene un Operador, el cual fue seleccionado mediante un proceso competitivo. El Operador es la unidad administrativa conocida como Área Local de Desarrollo Laboral. Como parte de los servicios contratados, el Centro de Gestión Única – American Job Center tiene una Directora –Sheila Trujillo –y una Directora del Título I-B, Stephanie Biggs.
- La Junta Local cuenta con una Oficial de Igualdad de Oportunidades, Ángela Muñoz.
- La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste está compuesta por:

Nombre del Director	Sector al que Representa
Lcdo. Juan M Méndez Rosa, Presidente de la Junta	Sector Privado
Omar Galarza Pagán, Vicepresidente de la Junta	
Yvonne Maldonado Vázquez	
Dra. Jeanette Vázquez Berrios	
Lcdo. José A Lebrón Peña	
CPA Joel Rodríguez-Fernández	
Edmanuel Cosme Ayala	
Lcda. Susan Bonilla Flores	
Luis Ángel Lozada	
Lcda. Katia M Vázquez Berrios	
Efraín Alvira Rivera	Organizaciones Laborales
Prof. Víctor M Bonilla Sánchez	
Maritere Piñero López	Programa de Aprendizaje Registrado
Eneida Rodríguez	Título II
Johanna M Pastrana Díaz	Educación Superior
Wanda Rosa Flores	Desarrollo Económico
Damaris Nolasco Green	Wagner –Peyser
Lcdo. Marietta L. Collezo Colón	Administración de Rehabilitación Vocacional

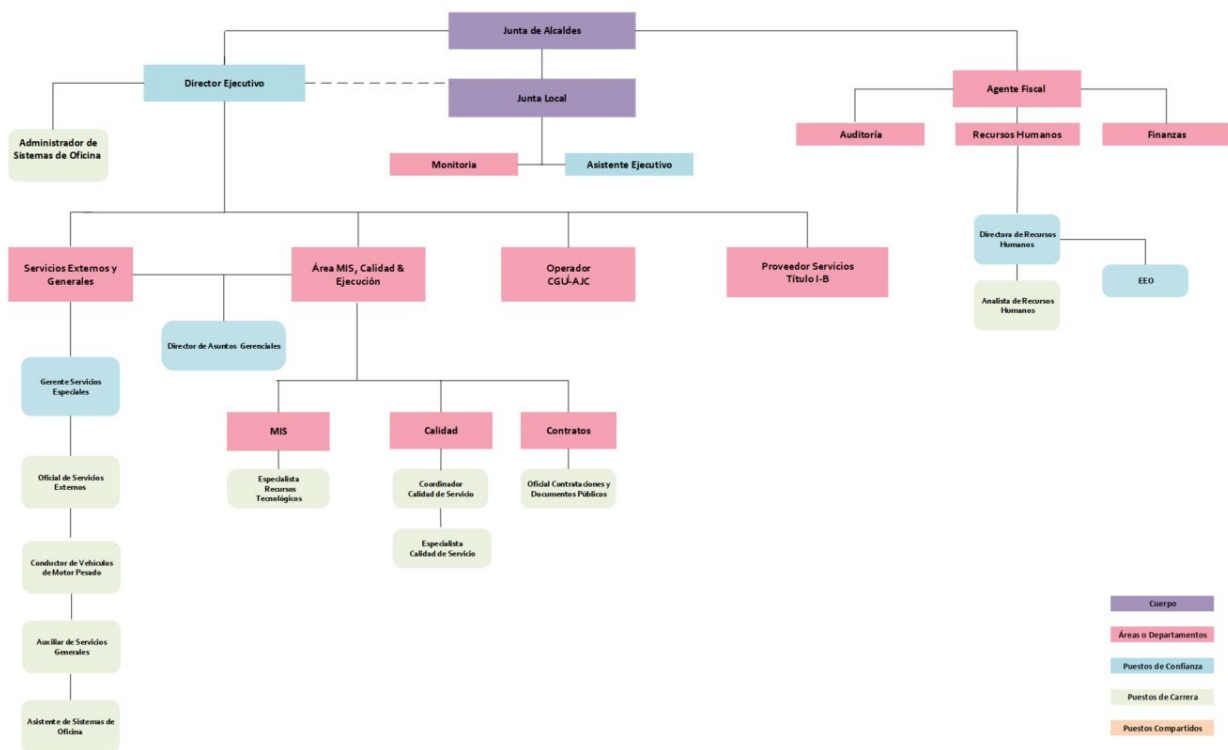
- Comités de la Junta Local y breve descripción de sus funciones
 - Comité de Jóvenes

- El Comité será responsable de proveer información y asistir con la planificación y asuntos operacionales relacionados con la provisión de servicios a jóvenes.
- Recomendará para la aprobación de la Junta Local, Proveedores de Servicios elegibles para actividades del Programa de Jóvenes. A los mismos se les podrá extender contratos basado en los métodos competitivos establecidos en los Memoriales correspondientes.
- Se incluirán en el Comité organizaciones de base comunitaria con probada experiencia de servicios a jóvenes elegibles.
 - Comité Operacional del Centro de Gestión Única-American Job Center
- El Comité será responsable de proveer información y asistir con los asuntos operacionales y otros relacionados al sistema de prestación de servicios de gestión única.
- Puede incluir como miembros representantes de los socios del Centro de Gestión Única que no sean miembros de la Junta Local.
 - Comité para Personas con Impedimentos
- El Comité será responsable de 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 Ley ADA en cuanto a la accesibilidad programática y física a los servicios, programas y actividades del sistema de gestión única.
- Asistir en el adiestramiento al personal en proveer apoyo o acomodo y en la búsqueda de oportunidades de empleo a las personas con impedimentos.
 - Comité de Monitoría
- Evaluar las operaciones y servicios que se ofrecen en los programas y los servicios que se ofrecen en el Centro de Gestión Única según los criterios y requisitos federales o estatales.
- Evaluar los sistemas fiscales del Área Local para asegurar el uso adecuado de los fondos.
- Rendir informes y recomendaciones a la Junta Local como resultado de sus monitorias operacionales y fiscales.
- Entrevistar, evaluar y hacer recomendaciones a la Junta Local cuando se contratan monitores, auditores o consultores relacionados.

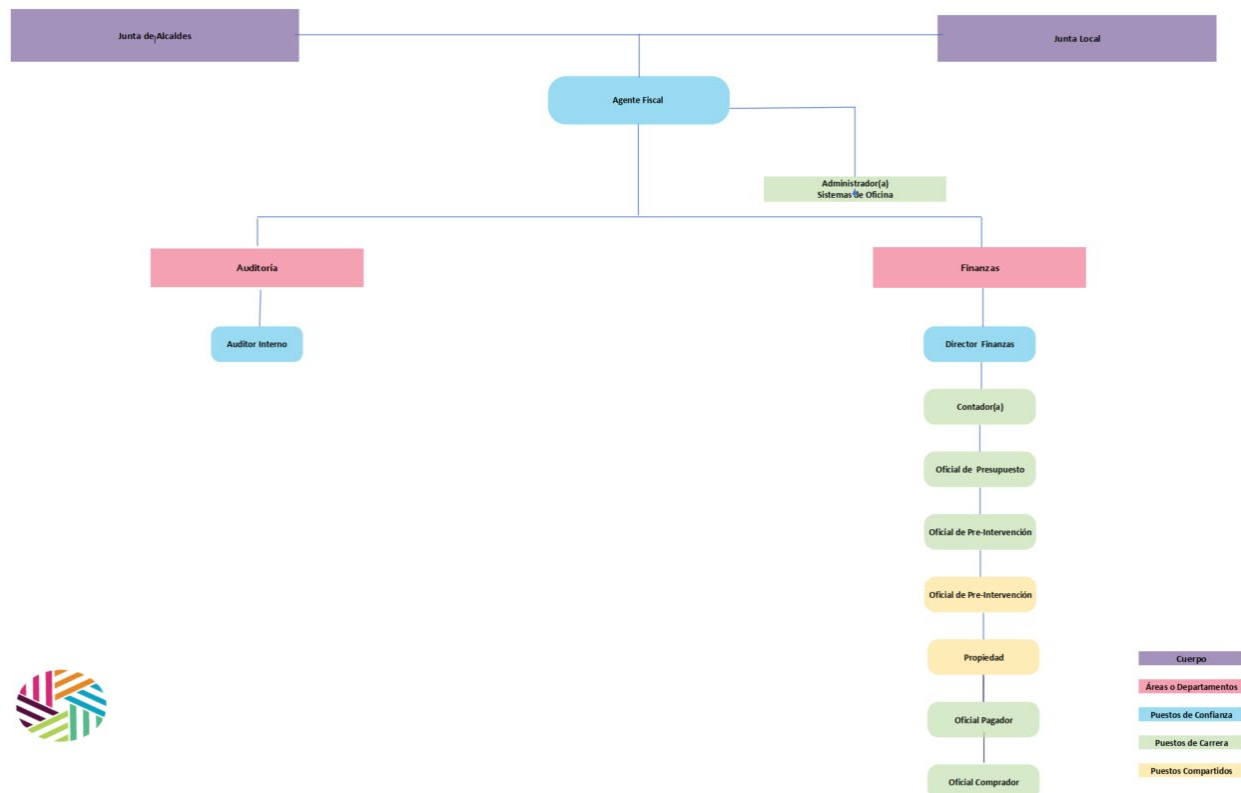
- Recomendar, a la Junta Local, el plan de trabajo anual conforme a las monitorias a llevarse a cabo.
- Desarrollar mecanismos de evaluación, monitoria, auditoría y seguimiento para asegurarse del cumplimiento de las metas establecidas.
 - Comité de Planificación y Evaluación
- La función del Comité será elaborar, en coordinación con los funcionarios del Sistema de Gestión Única, el Plan Cuatrienal de Trabajo, Especificaciones de Trabajo y sus respectivas modificaciones, del Sistema de Gestión Única que incluyan actividades a corto y largo plazo para ser adoptados por los programas y proyectos del área local.
- Evaluar las actividades incluidas en el Plan Cuatrienal a los efectos de determinar si aportan a la consecución de las metas establecidas.
- Monitorear el patrón de gastos, a los efectos de asegurarse que se cumpla con el presupuesto autorizado.
 - Comité de Evaluación de Proveedores de Servicios
- La encomienda principal del Comité es evaluar las propuestas de entidades y empresas elegibles bajo la Ley que interesan prestar servicios como proveedores de adiestramientos y servicios de carrera. Los hallazgos y recomendaciones se someterán al Comité Ejecutivo o a la Junta Local en pleno para su aprobación, revisión o modificación, según proceda.
- Evaluará las propuestas de los Programas de Adultos, y Trabajadores Desplazados, a ser incluidas en la Lista Estatal de Proveedores de Adiestramiento, así como el Registro de Servicios de Carrera y cualquier otro que se instituya.
- Evaluará las propuestas relacionadas con las siguientes actividades: Adiestramiento a la Medida, Adiestramiento en el Empleo, Empleos Transicionales, Experiencias de Trabajo, Internados o cualquier otra no incluida en los Registros de Proveedores aprobados por la Junta Local. Aprobarán propuestas, en las cuales la aportación de WIOA, no exceda la cantidad de \$100,000. Las que excedan este costo serán referidas al Comité Ejecutivo. La evaluación se podrá efectuar de forma presencial o mediante referéndum por métodos electrónicos de manera que no se atrase el proceso de evaluación y no se afecten adversamente los servicios que se ofrecen a los participantes del sistema.

- Desarrollará criterios y guías de revisión de las propuestas que conforman los Registros de Proveedores de Servicios, así como para las que no están incluidas en estos últimos. Someterá informes al Comité Ejecutivo o a la Junta Local en pleno con sus recomendaciones para la aprobación de las propuestas, según sea el caso.
- Comité Enlace con el Sector Privado
- Atraer una gama de diversos patronos para desarrollar enlaces efectivos que apoyen la utilización del sistema.
 - Promover la participación de Patronos del Sector Privado mediante la coordinación con asociaciones de comerciantes, industriales y otras, así como la participación de la Junta Local en Ferias, Convenciones y otras actividades relacionadas.
 - Realizar esfuerzos para que las actividades del sistema satisfagan las necesidades del patrono y apoyen el crecimiento económico de la región, enfatizando la comunicación, colaboración y coordinación entre patronos, entidades de desarrollo económico y proveedores de servicios a los efectos de desarrollar e implantar estrategias probadas y prometedoras que satisfagan las necesidades de empleo y destrezas de los trabajadores y patronos, de manera que se aumenten las oportunidades de empleo para los participantes del sistema en ocupaciones o sectores industriales en demanda.
 - Preparar un Plan de Trabajo para dar a conocer al sector privado la existencia y disponibilidad de los fondos autorizados bajo WIOA, así como los requisitos para obtener los servicios de los programas. El Plan deberá recomendar los medios para promocionar los servicios que ofrecen los programas y proyectos autorizados en el Área Local de Desarrollo Laboral.
- Comité Ejecutivo
- La función principal del Comité Ejecutivo es elaborar la política pública de la Junta Local.
 - Colaborar con el Principal Oficial Electo en la formulación de política pública para el sistema de gestión única laboral.
 - Evaluar y recomendar normas y medidas para reglamentar el funcionamiento interno de la Junta Local, el descargo eficiente de sus deberes u otros asuntos relacionados.

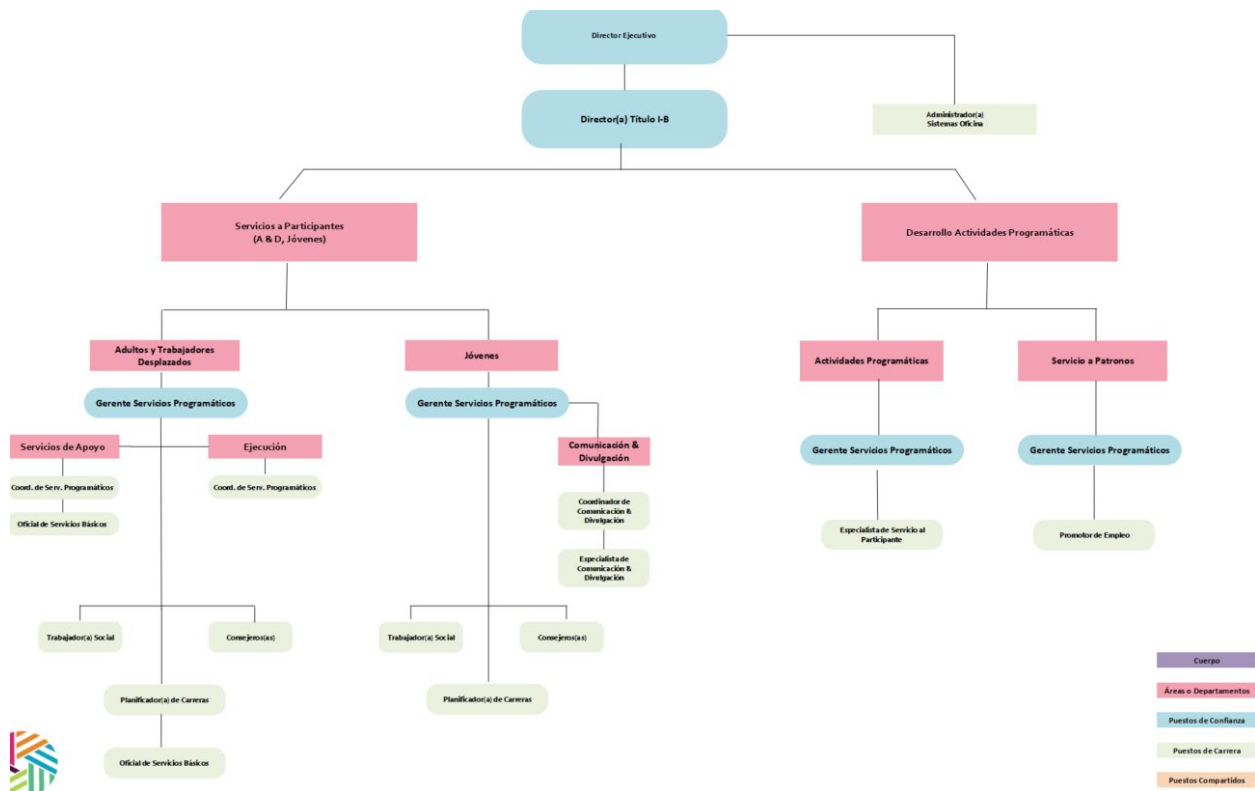
- Desarrollar y recomendar a la Junta Local y al Principal Oficial Electo nuevas estrategias y programas innovadores para el aumento de la inversión en la fuerza trabajadora, el aumento de empleos y la eficiencia de los recursos humanos en el sistema de gestión única laboral.
- Evaluar el presupuesto de la Junta Local y someter el mismo, al pleno, con sus recomendaciones para su consideración y aprobación.
- Evaluar todos los trabajos que se estén llevando a cabo simultáneamente por los otros comités, asegurándose que no exista una duplicidad de esfuerzos y que haya una coordinación eficiente entre todos los componentes de la Junta Local.
- 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, que no requieran convocar a ésta en pleno según se establece en este Reglamento.
- Atender cualquier otro asunto referido a la Junta Local para su consideración.
- Aprobar propuestas que no estén incluidas en los Registros de Proveedores de Servicios aprobados, una vez sean recomendadas favorablemente por el comité de Evaluación de Propuestas, adscrito a la Junta Local. Las propuestas que se aprueben deberán ser informadas en la próxima reunión ordinaria de la Junta Local.
- Unidad Administrativa del Área Local: El Área Local de Desarrollo Laboral es la unidad administrativa. En el caso del consorcio municipal Sureste, se creó esta figura jurídica con Seguro Social Patronal, capacidad para contratar, demandar y ser demandado, y es en esta que la Junta de Alcaldes ha delegado –mediante acuerdo– la administración de los fondos.
- Organigrama de la Junta Local : Ver en la próxima página



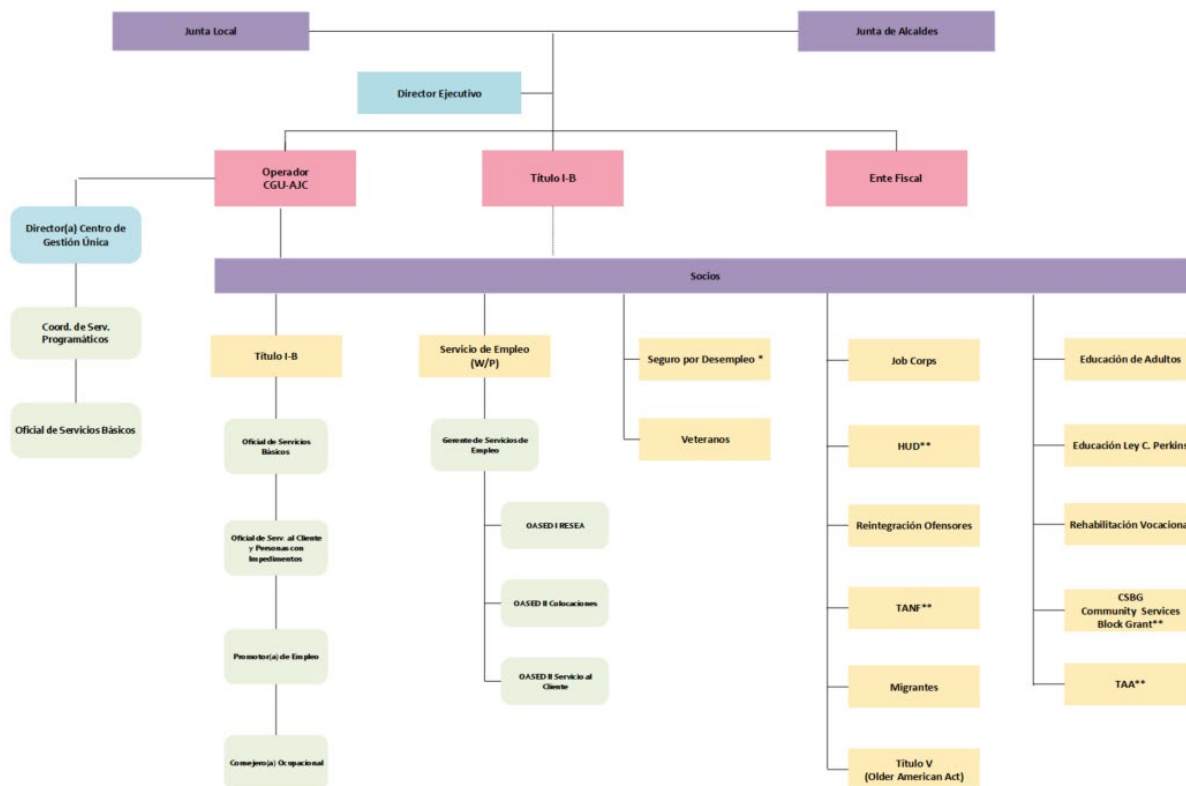
○ Organigrama del Agente Fiscal



○ Organigrama del Título I-B



○ Organigrama del CGU–AIC: Ver en la próxima página



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?

SOCIOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL CONEXIÓN LABORAL: ÁREA LOCAL SURESTE		
SOCIOS MEDULARES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
Título I-B (Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados)	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.	Área Local de Desarrollo Laboral Sureste

Titulo III - Servicio de Empleo (Wagner - Peyser)	- o Identifica ofertas de empleo en la industria privada. - o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los clientes registrados en el PRIS, así como con los clientes que visitan CGU. - o Refiere los participantes a las ofertas de empleo que cualifiquen. - o Efectúa orientaciones y toma de muestras para el Programa REA - o Refiere a servicios de asistencia para preparación de resumé con el personal de WIOA - o Refiere participantes de beneficios de compensación por desempleo a evaluación inicial y determinación de elegibilidad, bajo fondos WIOA	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico
--	---	---

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

Título IV- Servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional	- o Actividades de transición orientadas al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades postsecundarias (Ley Núm. 51) - o Subvención de: adiestramientos, ajuste personal, y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto; materiales de adiestramiento - o Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional - o Intérpretes a sordos o sordos-ciegos - o Lectores a ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos y sordo-ciegos - o Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional - o Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos - o Coordinación para adquirir licencias ocupacionales, herramientas, equipos y capital inicial - o Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de empleo - o Empleo: regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales (Ley Randolph Sheppard) e incentivo salarial - o Clases: arte de guiar y equipos adaptados para vehículo - o Servicios de acuerdo con las necesidades particulares del individuo	Administración de Rehabilitación Vocacional, adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico
--	--	--

SOCIO REQUERIDO	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
Programa de Ayuda Temporer a Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en inglés)	o Su objetivo principal es ayudar a las familias a cubrir sus necesidades básicas mientras trabajan para lograr la autosuficiencia. o Los beneficios del programa TANF incluyen: § Asistencia en efectivo: Ayuda económica mensual para cubrir gastos esenciales como alimentos, vivienda y servicios públicos. § Capacitación laboral: Programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades laborales y aumentar las oportunidades de empleo. § Apoyo para el cuidado de niños: Ayuda para cubrir los costos del cuidado infantil, permitiendo a los padres trabajar o asistir a programas de capacitación. § Servicios de empleo: Asistencia para encontrar empleo, incluyendo orientación laboral y servicios de colocación.	Departamento de la Familia
SOCIOS OPCIONALES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
Servicios de Educación Vocacional y Técnica bajo la Ley Carl D. Perkins	o Proporciona fondos federales a los estados para apoyar programas de educación técnica y profesional en escuelas secundarias y postsecundarias. o Los objetivos principales de la ley incluyen: § Preparar a los estudiantes para carreras de alta demanda: Asegurando que los programas de CTE estén alineados con las necesidades del mercado laboral. § Mejorar la calidad de los programas de CTE: A través de la actualización de	Departamento de Educación de Puerto Rico

	currículos, la formación de profesores y la incorporación de tecnología avanzada. § Promover la equidad y el acceso: Garantizando que todos los estudiantes, incluidos aquellos de grupos subrepresentados, tengan acceso a programas de CTE de alta calidad. § Fomentar la colaboración: Entre las instituciones educativas, las empresas y las comunidades para crear programas relevantes y efectivos.	
Job Corps.	Programa del USDOL que ofrece servicios gratuitos de educación y preparación técnica para jóvenes entre 16 y 24 años.	
YouthBuild	Brinda servicios educativos dirigidos hacia la obtención del cuarto año de escuela superior y la capacitación laboral de los participantes, incluyendo componentes de apoyo emocional, desarrollo de destrezas de liderazgo y ubicación de empleo y/o estudios postsecundarios.	Boys & Girls Club de Puerto Rico
Programa de Agricultores Migrantes y de Temporada	o Ofrece servicios de Carrera, así como de adiestramiento para apoyar a los trabajadores migrantes, y sus dependientes, para generar destrezas agrícolas adicionales o nuevas destrezas que le permitan emprender en una industria distinta.	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos / PathStone
Programa de Veteranos	o Identifica ofertas de empleo en la industria privada para Veteranos o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los veteranos registrados en el sistema o solicitantes que visiten el CGU o Provee Manejo de Casos individualizado para facilitar que los veteranos logren sobre poner las barreras que presenten para lograr la colocación en el empleo o Refiere a otros servicios para veteranos	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Senior Community Service Employment Program (SCSEP)	o Apoya a la población de 55 años o más en la ganancia de nuevas destrezas en aras de integrarse a la fuerza trabajadora, mientras apoya esfuerzos comunitarios locales.	AARP
---	--	------

La Junta Local de Desarrollo Laboral, más allá de los Acuerdos de Colaboración, tiene excelente comunicación con los socios del sistema local. No solo contamos con la participación activa de los representantes de los socios en el pleno de la Junta, sino que el Operador, por conducto de la Directora del Centro de Gestión Única – American Job Center mantiene una estrecha relación con los socios medulares, requeridos y opcionales. De otra parte, la Junta mantiene un Acuerdo de Colaboración con el Centro Unido de Detallistas con el propósito de promover los servicios a patronos y sostuvo uno con el Minority Business Development Agency (MBDA), el que está en vías de ser renovado. Estos acuerdos, así como otros en proceso, están alineados con las metas estatales que buscan el desarrollar el talento basado en el desarrollo económico de Puerto Rico a través de oportunidades de desarrollo profesional adaptadas a las necesidades del mercado global y local. De la misma forma, están alineados con las metas locales, específicamente con:

- Meta 1: Promover la capacitación ocupacional y técnica que exigen, y requieren, los patronos locales a la vez que se satisface la demanda del mercado laboral.
- Meta 4: Diversificar los 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.
- Meta 5: Definir el perfil del mercado laboral local para obtener data empírica que nos ponga en la mejor posición para la toma de decisiones informadas.

Como parte del contrato de administración y operación del Centro de Gestión Única, el Operador tiene los siguientes roles y responsabilidades, los cuales no se limitan a la gestión con los socios, sino que apoyan la consecución de las metas estatales y locales:

- Coordinar la prestación de servicios de los socios medulares y requeridos en el CGU-AJC (física y electrónicamente), según se define en el Memorando de Entendimiento (MOU) entre la Junta Local y cada uno de los socios.
- Fomentar las alianzas en el CGU-AJC para promover el funcionamiento como un equipo multiagencial y promover la participación colectiva, dirigida a lograr la rendición de cuentas (ejecución) del sistema, además de los resultados individuales de cada uno de los socios en beneficio de los participantes.

- Asegurarse que los servicios dirigidos al desarrollo de la fuerza trabajadora, se ofrezcan en cumplimiento con todas las leyes, estatutos, reglamentos, directrices y políticas públicas vigentes.
- Coordinar con la Junta Local el diseño de un plan para implementar la integración de los socios en el Sistema. Debe tener un plan operacional que describa los roles y responsabilidades de cada socio en el CGU-AJC.
- Promover los servicios disponibles en el CGU-AJC, incluyendo el desarrollo de materiales de mercadeo y divulgación con la aprobación de la Junta Local y en cumplimiento con las regulaciones federales y estatales aplicables.
- Desarrollar y ofrecer asistencia técnica y adiestramientos a los empleados del Operador y de los Socios del CGU-AJC.
- Ofrecer servicios a patronos, de forma integrada y en coordinación con el Comité Enlace con el Sector Privado, para que estos puedan acceder candidatos elegibles.
- Promover la adopción de métodos creativos e innovadores y las mejores prácticas en la prestación de los servicios requeridos
- Compilar y validar datos estadísticos que permitan a la Junta Local ejecutar múltiples acciones, tales como:
 - i. Desarrollar políticas públicas dirigidas a satisfacer las necesidades específicas de su clientela, dentro del marco de la Ley WIOA
 - ii. Conocer el perfil de los clientes y/o participantes que visitan el CGU-AJC.
 - iii. Conocer el flujo de los clientes y/o participantes que visitan el CGU-AJC en relación con los días/horas de visita.
- Conocer los medios de comunicación que más usan los clientes del CGU-AJC, con el fin de que la Junta Local pueda desarrollar estrategias de divulgación de servicios.
- Establecer un mecanismo para medir la satisfacción del cliente, en relación con los servicios provistos, con miras a levantar datos estadísticos que permitan a la Junta Local desarrollar estrategias y/o política pública.

3.3. ¿Cómo trabajará la junta local con las entidades que llevan a cabo programas modulares 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 modulares, 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. Hoy en día, la Junta Local cuenta con los servicios de TurnosPr. Este servicio no se limita a un sistema de turnos, sino que compila datos en cuanto a visitantes, satisfacción al cliente y estadísticas de reclutamiento, entre otros datos.
- 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:

1. Tener entre 16 y 24 años
2. No estar asistiendo a la escuela:
 - Certificación Escolar, o
 - Transcripción de Créditos, o
 - Carta de Baja
 - En ausencia de alguno de estos, se aceptará la autodeclaración
3. Cumple con una o más de las siguientes condiciones/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:

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

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

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

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

4. Cumpla con una o más de las siguientes condiciones 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) categorías⁶:

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

⁶ WIOA-PP-02-2024

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 TEGLE 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 Sureste 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;
- Estimular el desarrollo del mercado laboral apoyando de forma proactiva a los patronos mediante un aumento en la divulgación de los servicios que ofrecen los programas bajo WIOA. Además, la Junta Local continuará participando de asociaciones u organizaciones que agrupan patronos, tales como: Asociación de Industriales, Centro Unido de Detallistas, Cámara de Comercio, Asociaciones de Comerciantes Locales, entre otras, para promover las actividades y servicios que se ofrecen a estos, así como conocer sus necesidades en relación con las ocupaciones en demanda y las destrezas requeridas.
- Ofrecer talleres de capacitación a los patronos en temas relevantes para que continúen o inicien operaciones en el área local.
- Se promoverán las visitas de los Promotores de Empleo a los Patronos de forma tal que los patronos se sientan verdaderamente apoyados y respaldados, que la ayuda y la colaboración es está a su alcance y es de fácil acceso.
- Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial;

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

Actividades de Compromiso para Patronos

1. Publicación de Oportunidades de Empleo: Facilitar la publicación de vacantes en plataformas de empleo para atraer candidatos calificados.
2. Coordinación de Entrevistas: Ayudar en la organización y coordinación de entrevistas de trabajo para agilizar el proceso de contratación.

3. Referidos de Candidatos: Proveer una lista de candidatos preseleccionados que cumplen con los requisitos del patrono.
4. Adiestramiento a la Medida: Ofrecer programas de capacitación diseñados específicamente para satisfacer las necesidades de los patronos.
5. Apoyo en el Reclutamiento y Adiestramiento: Asistir en el proceso de reclutamiento y proporcionar adiestramiento a nuevos empleados.

Servicios de Apoyo

1. Expansión de los Programas de Aprendizaje Registrado: Implementar programas de aprendizaje que combinen la capacitación en el trabajo con la instrucción relacionada.
2. 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. Tanto así, que la Junta Local aprobó la política pública CLS-2024-25-06 para regular la actividad dentro del Área Local. 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:
 - a. Las características de los individuos en el programa (Ej. Individuos con barreras para el empleo);
 - b. Si el adiestramiento mejora la competitividad de los empleados y/o del patrono dentro del mercado laboral;
 - c. Las ocupaciones para las que se imparte adiestramiento a ;ps trabajadores incumbentes deben estar en demanda, según lo define la sección 3(23) de WIOAy según determinado por la información del mercado laboral local;
 - d. El patrono está en una industria que es:
 1. Una industria en demanda;
 2. Una industria estable;
 3. Una industria en declive, pero existen razones de peso que justifiquen las inversiones en el adiestramiento de los trabajadores incumbentes;

4. El patrono no debe haber cesanteado a ningún trabajador por haber trasladado sus operaciones dentro de los últimos ciento veinte (120) días; y
 5. 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.
3. **Adiestramiento en el Empleo (OJT):** El 9 de octubre de 2024 la Junta Local aprobó la política pública CLS-2024-25-04 para regular la actividad de Adiestramiento en el Empleo conforme a WIOAy a la política pública estatal.
 4. **Adiestramiento a la Medida:** El 30 de julio de 2024 la Junta Local aprobó la política pública CLS-2024-25-03 para regular la actividad de Adiestramiento a la Medida. Es la política de la Junta el que se podrá aportar hasta un 50% de los fondos del adiestramiento. El patrono pagará una porción significativa del costo del adiestramiento, considerando el tamaño del patrono y otros factores que se determinen como:
 - a. El número de los empleados que participen en el adiestramiento;
 - b. El salario y el nivel de beneficios de esos empleados (al inicio y al finalizar el adiestramiento);
 - c. La relación del adiestramiento a la competitividad del participante;
 - d. Otros adiestramientos provistos por el patrono y;
 - e. Oportunidades de avance en su trayectoria profesional.

El patrono aportará lo siguiente en relación con adiestramiento:

- a. El 50% del costo si cuenta con 50 empleados o menos;
- b. El 55% del costo si cuenta con entre 51 a 100 empleados;
- c. 60% del costo si tiene más de 101 empleados; y
- d. En caso de que el patrono pertenezca a las industrias de construcción, energía renovable o servicios relacionados a la salud, la Junta autoriza que – como estrategia sectorial⁷ – se le otorgue un 50% del reembolso, indistintamente de la cantidad de empleados.

⁷ En el caso del Programa de Jóvenes, la Junta Local adoptó – como estrategia sectorial – para que dentro de la planificación de servicios a jóvenes se le de prioridad a aquellos en las áreas relacionadas a la industria de la construcción, energía renovable y de la salud.

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 Sureste u otras Juntas Locales –si alguna – así como contaremos con el insumo de participantes y planificadores de carrera que hayan interactuado con ese patrono previamente. En caso de que el patrono tenga experiencia previa con la Junta Local Sureste, este debe haber cumplido a cabalidad con sus obligaciones contractuales para con la Junta Local y nuestros participantes. Durante la implementación de la actividad para que se delegaran fondos, también se evaluará el ritmo de reclutamiento, enseñanza, ganancia de destrezas, así como se considerará la retención de empleados, etc. Al finalizar el contrato, la Directora de la Unidad de Servicios a Patronos habrá de presentar a la Junta Local un informe sobre la ejecución del patrono y deberá considerar lo siguiente, entre otras cosas:

- Reclutó los participantes dentro del tiempo estipulado en el contrato;
- Ofreció a los participantes todas las destrezas detalladas en el contrato;
- Documentó la ganancia de destrezas de los participantes;
- Pagó las nóminas a tiempo y sometió las facturas, para los reembolsos correspondientes, a tiempo;
- Se comunicó con el Planificador de Carrera para notificar situaciones, retos o necesidades adicionales de servicios;
- Uso de los fondos delegados.

En el caso de OJT, 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, responsable y “accountable”.

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

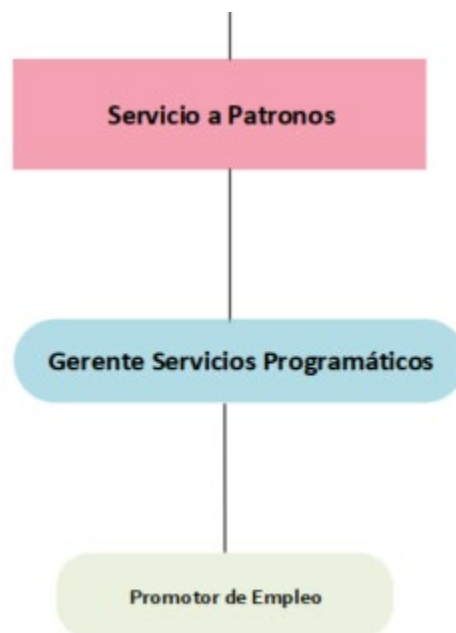
Para mejorar la participación de empresas y empleadores en el sistema de desarrollo laboral local, la Junta estará implementando las siguientes estrategias, entre otras:

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. Reconocimientos: Continuaremos reconociendo a las empresas que participen activa y exitosamente de nuestros programas.
3. Designación de portavoces: La Junta Local invitará a aquellos patronos o empleadores reconocidos por esta, por su ejecución, a convertirse en portavoces del sistema local y regional promoviendo así los beneficios de acceder los servicios subvencionados con fondos WIOA.
4. Programas de Capacitación: Continuaremos ofreciendo sesiones de capacitación a patronos que se adapten a las necesidades específicas de las empresas locales. Esto puede incluir: Adiestramiento a la Medida y Adiestramiento para Trabajadores Incumbentes. 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.
5. 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. De la misma forma, cada empresa o empleador participante de los programas de WIOA, tendrá una persona contacto específica a través de la cual podrá canalizar todas sus necesidades o dudas.
6. Participación en el Diseño de Programas: Integraremos a los empleadores en el diseño y la implementación de los programas de desarrollo laboral para asegurar que las capacitaciones y servicios ofrecidos sean relevantes y útiles para sus necesidades, y las de su industria.

7. **Eventos de Divulgación:** Continuaremos organizando ferias de empleo, talleres y eventos de divulgación donde los empleadores puedan conocer a posibles candidatos y otros empleadores que ya participan en WIOA.
8. **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.
9. **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.

La participación de los patronos se facilita por conducto de la Unidad de Servicios a Patronos bajo la sombrilla del Título I-B cuya Directora es la Sra. Stephanie Biggs. La Sra. Biggs supervisa al grupo de Promotores de Empleo que tienen a su cargo:

- Visita y orientación a patronos;
- Ofrecen apoyo a los patronos en el proceso de identificar documentos para la presentación de propuestas para participar de las actividades subvencionadas con fondos WIOA;
- Ofrecen apoyo a patronos en el proceso de conectarlos con candidatos de empleo; y
- Apoyan a los patronos en su gestión de reclutamiento a través de la celebración de Ferias de Empleo, entre otras.



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

La Ley Wagner-Peyser requiere que las oficinas estatales del Servicio de Empleo brinden servicios de reempleo para los reclamantes de UI (Desempleo). Este servicio se ofrece a través del Programa de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (RESEA) con el propósito de reintegrar a los reclamantes lo más pronto posible a la fuerza laboral, antes de que agoten sus beneficios de desempleo. El servicio de UI requiere que los reclamantes se registren en el servicio de empleo como requisito para recibir los beneficios, por lo que una vez solicitan se les refiere a las áreas locales para que se registren y reciban los servicios disponibles en los Centros de Gestión Única.

Entre los servicios disponibles se encuentran:

- Evaluación inicial de niveles de destrezas (incluyendo literacia, numeracia, y proficiencia en inglés), aptitudes, habilidades (incluyendo las brechas en estas habilidades), y necesidad de servicios de apoyo.
- Se provee información de sectores de la industria y ocupaciones en demanda.
- Referidos y coordinación de actividades con otros programas y servicios, incluyendo programas y servicios dentro del sistema de gestión única y, en casos apropiados, otros programas de desarrollo de la fuerza trabajadora.
- Referidos a Adiestramiento y otros servicios disponibles en los Centros de Gestión Única.
- Consejería y planificación de carrera.
- Se brinda asistencia en la preparación de resumes y búsqueda de empleo.
- Se ofrecen talleres de Destrezas en Búsqueda de Empleo, entre otros.

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste fue seleccionada para formar parte de un proyecto piloto en el que se integran los servicios del Seguro por Desempleo y del Programa de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (RESEA), bajo el techo del Centro de Gestión Única, al igual que los servicios del Servicio de Empleo de la Ley Wagner-Peyser.

Adiferencia de otros Centros de Gestión Única – American Job Center, en Sureste contamos con vínculos fuertes y funcionales en lo que al Departamento del Trabajo se refiere como consecuencia de la multiplicidad de servicios que por virtud de este proyecto podemos ofrecer bajo un mismo techo. Con esta iniciativa buscamos que los participantes puedan recibir servicios de forma rápida y eficiente en tanto y en cuanto se integran al mercado laboral.

- 3.5. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión de la fuerza laboral en el área local con las actividades de desarrollo económico regional específicas para un

área local? ¿Cómo promoverá la junta local el adiestramiento en destrezas empresariales y los servicios de microempresa?

la Junta Local continuará promoviendo sesiones de adiestramiento cruzado o “cross training” entre socios. Como parte de los trabajos de desarrollo de este Plan Local, celebramos una sesión donde todos los socios tuvieron la oportunidad de ofrecer una presentación relacionada a:

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

Al cierre de la capacitación, sostuvimos una sesión para intercambiar ideas, preocupaciones, alternativas, etc. Como resultado de esta, surgió la siguiente recomendación:

- Adoptar un sistema único de Manejo de Casos que todos los socios puedan acceder, en igualdad de condiciones, teniendo visibilidad total de los servicios que cada participante está recibiendo con el fin de:
 - Evitar duplicidad de servicios;
 - Identificar necesidades adicionales;
 - Evitar tener que pedirle al participante la misma información una y otra vez;
 - Emitir referidos electrónicos;
 - Ver el tracto de los servicios;
 - Corroborar acción tomada; y
 - Validar datos, entre otros.

Como apoyo a la implementación de estrategias regionales, la Junta Local Sureste promoverá:

- Colaboraciones adicionales entre socios;
- Mejorar la presencia física y tecnológica de los socios en el CGU-AJC de manera que la presencia de estos sea simultánea para agilizar el servicio y la respuesta de socios modulares.

La Junta Local, de igual forma, continuará apoyando la gestión de aquellos individuos con espíritu emprendedor y es por ellos que mantiene Acuerdos de Colaboración con múltiples programas que promueven el desarrollo empresarial y el autoempleo:

- Comercio y Exportación
- Small Business Administration
- PyMes

- PECES

De otra parte, dentro de nuestra región tenemos un Centro de Servicios del Small Business Technology Development Center (SBIDC). SBIDC tiene el compromiso de educar y asesorar al pequeño y mediano empresario a través de todas sus etapas y evolución. El Puerto Rico SBIDC ha logrado asistir a más de 50,000 emprendedores, a través de educación empresarial y asesoría personalizada. Estos logros se viabilizan por conducto de un Acuerdo Cooperativo entre la Universidad Interamericana y la Administración Federal de Pequeños Negocios, luego se unieron el Municipio de Caguas y el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico (DDEC).

La Junta Local continuará colaborando con organizaciones comerciales y profesionales para la promoción del autoempleo y empresarismo. Como parte de la estrategia local para la promoción de estos adiestramientos, nos aseguraremos de los participantes de estas actividades reciban Servicios de Carrera Individualizados estrechamente relacionados con las destrezas y conocimientos adicionales, y necesarios, para complementar la gestión administrativa y gerencial de un empresario o un autoempleado. De la misma forma, el Planificador de Carrera habrá de identificar la necesidad de servicios de sostén, incluyendo NRP, si alguna, para asegurar que el participante tiene todas las herramientas necesarias para alcanzar exitosamente su meta académica/ocupacional.

Estas estrategias están diseñadas para el beneficio de todo aquel participante con apresto para el emprendimiento y el empresarismo, así como pueden servir de herramienta para facilitar la integración de individuos, con barreras para el empleo, al mercado laboral. Por ejemplo, una persona con diversidad funcional que tiene limitaciones de movimiento tiene barreras adicionales a las que su falta de destrezas –de ser el caso – causa. Por tanto, el autoempleo pudiera ser una alternativa para estos participantes debido a que no dependerían de ser reclutados por un tercero, sino que crean su propia oportunidad:

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

De la misma forma que tenemos la misión y el compromiso de apoyar 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. Es indispensable el 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 Sureste u otras Juntas Locales –si alguna – así como contaremos con el insumo de participantes y planificadores de carrera que hayan interactuado con ese patrono previamente. En caso de que el patrono tenga experiencia previa con la Junta Local Sureste, este debe haber cumplido a cabalidad con sus obligaciones contractuales para con la Junta Local y nuestros participantes. Durante la implementación de la actividad para que se delegaran fondos, también se evaluará el ritmo de reclutamiento, enseñanza, ganancia de destrezas, así como se considerará la retención de empleados, etc. Al finalizar el contrato, la Directora de la Unidad de Servicios a Patronos habrá de presentar a la Junta Local un informe sobre la ejecución del patrono y deberá considerar lo siguiente, entre otras cosas:

- Reclutó los participantes dentro del tiempo estipulado en el contrato;
- Ofreció a los participantes todas las destrezas detalladas en el contrato;
- Documentó la ganancia de destrezas de los participantes;
- Pagó las nóminas a tiempo y sometió las facturas, para los reembolsos correspondientes, a tiempo;
- Se comunicó con el Planificador de Carrera para notificar situaciones, retos o necesidades adicionales de servicios;
- Uso de los fondos delegados.

En el caso de OJT, 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.

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

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

El Área Local de Desarrollo Laboral Sureste está compuesta por una Junta de siete (7) Alcaldes y una Junta Local de Desarrollo Laboral debidamente constituida. Por conducto de un Acuerdo de Colaboración, estos establecieron sus roles y responsabilidades dentro del sistema:

1. Asumir la responsabilidad por los fondos de los programas de jóvenes, adultos y trabajadores desplazados de WIOA, según establecido en la sección 107(d)(12)(B)(I).
2. Solicitar la designación o redesignación (según aplique) del área local de desarrollo laboral. (WIOAsec. 106 (b) (4), 20 CFR § 679.240 (b)).
3. Para asistir en la administración de los fondos asignados podrá designar una entidad para servir como subrecipiendario de los fondos o Agente Fiscal (WIOAsec. 107(d)(12)(B)(i)(II); 20 CFR §679.420(a)). Esta designación no les releva de la responsabilidad del mal uso de los fondos.

Las Legislaturas Municipales de los municipios que integran el Área Local de Desarrollo Laboral Sureste ratificaron al Consorcio Sureste como subrecipiente local de los fondos delegados y a su vez como la entidad administrativa que asistirá a la Junta de Alcaldes en la administración de estos fondos. El presidente de la Junta de Alcaldes designará al Agente Fiscal y aprobará todos los puestos, adscritos a esta última oficina. Además, adiestrará al Agente Fiscal designado, a los alcaldes del ALDL Sureste y a los miembros de la Junta Local sobre las responsabilidades por el mal uso de los fondos.

4. Será responsable de supervisar al Agente Fiscal y se asegurará que cumpla con todas sus responsabilidades: desembolso de fondos, presentación de informes fiscales, realizar auditorías, responder a señalamientos de auditorías financieras, mantener registros contables, preparar informes financieros, coordinar los servicios de transportación y mensajería, mantenimiento de las facilidades físicas y establecer un sistema de adquisición de bienes, propiedades, equipo y servicios administrativos entre otros.
5. Los alcaldes ejecutarán un acuerdo en el que se describan sus responsabilidades en relación con los roles que desempeñan en el ALDL Sureste, conforme a la Sección 679.310 (e) de la Reglamentación Interpretativa de la Ley WIOA
6. Si hubiese una decisión de recobro de fondos, para repagar los mismos, se utilizará el siguiente método:
 - a Si es una actividad o servicio para determinada jurisdicción municipal, el municipio impactado responderá con sus recursos municipales, por las deficiencias adjudicadas como consecuencia del mal uso de fondos debido a que ignoraron los requisitos del Título I-B, negligencia crasa o un patrón de mal uso.

- b Si es una actividad o servicio que impacta a más de un municipio, los municipios impactados responderán con sus recursos municipales, por las deficiencias adjudicadas como consecuencia del mal uso de fondos debido a que ignoraron los requisitos del Título I-B, negligencia crasa o un patrón de mal uso. La responsabilidad habrá de ser determinada utilizando una fórmula, en la cual se utilizará como base, el presupuesto de fondos ordinarios de cada municipio impactado, para el año que se determine el recobro.
 - c Si es por deficiencias administrativas, de los funcionarios adscritos al Agente Fiscal, debido a que ignoraron los requisitos del Título I-B, negligencia crasa o un patrón de mal uso, todos los municipios asumirán la responsabilidad por las deficiencias adjudicadas. La responsabilidad habrá de ser determinada utilizando una fórmula, en la cual se utilizará como base, el presupuesto de fondos ordinarios de cada uno de los municipios, para el año que se determine el recobro.
- 7. El alcalde o presidente de la Junta de Alcaldes seleccionará a los miembros de la Junta Local, de conformidad con los criterios establecidos en la Sección 107 (b) (1) de la Ley WIOA y el 20 CFR 679.320, así como los criterios establecidos por el Gobernador.
 - a Todos los nombramientos serán por términos fijos de no más de cuatro (4) años y escalonados, según el sector que representan.
 - b No más de la mitad de los nombramientos podrán expirar al mismo tiempo. Los miembros de la Junta Local deberán representar las diversas áreas geográficas dentro del AIDL.
 - c Cada alcalde tendrá derecho a recomendar por lo menos una persona, de su municipio, que cumpla con los requisitos de composición y los criterios de representatividad de las Juntas Locales, establecidos en la Política Pública Núm. WIOA-04-2020, emitida el 1 de octubre de 2020 a tenor con WIOA y su reglamentación federal. De ocurrir que los alcaldes no lleguen a un acuerdo, el Gobernador podrá nombrar a los miembros de la Junta Local, de entre las personas nominadas o recomendadas.
 - d Los nombramientos para sustituir vacantes seguirán el procedimiento establecido para el nombramiento original. Las vacantes o cambios de los miembros deben cubrirse no más tarde de noventa (90) días naturales luego de declararse la vacante. Las vacantes asociadas al Centro de Gestión Única deben cubrirse en un plazo de

sesenta (60) días naturales luego de declararse la vacante. Cada dos (2) años el alcalde o el presidente de la Junta de Alcaldes presentará al PDL la información actualizada de los miembros de la Junta Local.

8. Establecer reglamentos, compatibles con la política del estado, para la designación de los miembros de la Junta Local (20 CFR §679.310 (g)).
9. Será responsabilidad de la Junta de Alcaldes el reclutar al Director Ejecutivo quien, a su vez, deberá nombrar – con el consentimiento de la Junta Local – a los funcionarios que habrán de ocupar los puestos de confianza del Área Local de Desarrollo Laboral Sureste. El director ejecutivo realizará las funciones descritas en la sección 107(d), con los fondos disponibles bajo las secciones 128(b) y 133(b) de la Ley WIOA.
10. La Junta de Alcaldes, en acuerdo con la Junta Local, establecerá los requisitos para el puesto de director y de los puestos adicionales para asegurarse que la persona seleccionada tenga el conocimiento requerido, las habilidades y destrezas para alcanzar los objetivos trazados y ayudar de efectiva para llevar a cabo las funciones de la Junta Local.
11. La Oficina de Recursos Humanos, adscrita a la Junta de Alcaldes, efectuará las transacciones de personal relacionadas con los funcionarios del Agente Fiscal, previa autorización del presidente de la Junta de Alcaldes.
12. La Junta de Alcaldes establecerá un sistema autónomo para la administración del personal.

La Junta Local, por su parte, cumple con las funciones delegadas en la sección 107 de WIOA, las que se detallan en el Acuerdo de Colaboración entre esta y la Junta de Alcaldes:

1. 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 Desarrollo Laboral. La Junta Local diseñará las métricas para asegurarse que los Planes de Trabajo se efectúen según planificado.
2. 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.

3. Los miembros de la Junta Local seleccionarán al presidente de ese cuerpo entre los miembros que representan al sector privado.
4. Designarán los Comités de Trabajo de la Junta Local: los establecidos en la Ley y aquellos que se determinen necesarios para cumplir con sus responsabilidades.
5. Seleccionar los proveedores de servicios en el ALDL:
 - a. Servicios a jóvenes basado en las recomendaciones del Comité de Jóvenes (WIOA sección 107 (d) (10) (i); 20 CFR §679.370 (l)(1));
 - b. Identificación de proveedores elegibles de servicios de adiestramiento en conformidad con WIOA sec. 122;
 - c. Identificación de proveedores elegibles de servicios de carrera individualizados mediante la otorgación de contratos, si el CGU- AJC no provee tales servicios.
 - d. Selección del Operador del Centro de Gestión Única, cuando esta no participe de la competencia.

La Junta Local podrá dar por terminado los contratos por incumplimiento.

6. Realizar estudios sobre la fuerza laboral y análisis del mercado regional de empleos (WIOA Sec. 107(d)(2); 20 CFR §679.370 (c)).
7. 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.
8. Establecer acuerdos colaborativos con la industria o sectores. 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.
9. Realizar esfuerzos para comprometer una amplia gama de patronos y entidades en la región a la que pertenecen WIOA 107 (d) (4):
 - a. Asegurarse que las actividades de inversión de fuerza laboral satisfagan las necesidades de los patronos y apoyen el crecimiento económico (20 CFR §679.370(e)(3));

- b. Promover la representación del sector privado en la Junta Local (WIOA Sec. 107(d)(4), 20 CFR §679.370(e)(1));
 - c. Desarrollar vínculos efectivos con los patronos que aumentan la utilización del sistema entre los patronos (20 CFR §679.370 (e)(2));
 - d. Desarrollar e implementar estrategias prometedoras para cumplir con las necesidades de empleo y destrezas de los trabajadores y los patronos.
10. En conjunto con representantes de programas de educación secundaria y postsecundaria, dirigir los esfuerzos en el área local para desarrollar e implementar rutas de carreras (“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)).
 11. 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.
 12. 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)).
 13. 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)).
 14. 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.
 15. Colaborar con el estado en la prestación de servicios de Respuesta Rápida.
 16. Evaluar, anualmente la accesibilidad física y programática de todos los CGU-AJC del área local en cumplimiento con WIOA sec. 188.
 17. Certificar los CGU- AJC en conformidad con el 20 CFR 678.800.

18. Conducir sus operaciones de manera transparente de acuerdo con el “Sunshine Provision” (WIOA20 CFR §679.370).
19. 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)).
20. Será responsabilidad de la Junta Local reclutar un director y el personal para realizar las funciones descritas en la Sección 128 (b) y 133 (b) de la Ley WIOA. La Junta Local establecerá los requisitos para el puesto de director y de los puestos adicionales para asegurarse que la persona seleccionada tenga el conocimiento requerido, las habilidades y destrezas para alcanzar los objetivos trazados y ayudar de forma efectiva para llevar a cabo las funciones de la Junta Local. Esto último, conforme a los Planes de Clasificación y Retribución Uniforme aprobados por la Junta de Alcaldes y la Junta Local.
21. 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. La Junta Local delegará en el Director (a) Ejecutivo (a) de la Junta Local, la firma de los contratos inherentes a los Proveedores de Servicios, luego que las propuestas sean evaluadas y aprobadas por los Comités adscritos a la Junta Local, según corresponda. Esto último también aplica a la contratación de servicios profesionales relacionados con las funciones de la Junta Local.
22. Implementar un procedimiento para la radicación de resoluciones de querellas (discrimen y decisiones administrativas) de los solicitantes, participantes, proveedores de servicios, empleados y cualquier otra persona relacionada que pudiera entender que sus derechos bajo los programas de la Ley WIOA, han sido violados y/o discriminados. El mismo será aprobado por el presidente de la Junta de Alcaldes y la Junta Local. Se asignará un Oficial Examinador cuando las partes no lleguen a un acuerdo. El Informe del Oficial Examinador será enviado al presidente de la Junta Local y este lo referirá al Comité Ejecutivo para evaluación y determinación final. Si la querella presentada es contra alguno de los directivos estos se inhibirán de participar en el proceso.

La Junta Local, como mencionáramos, también es la responsable de celebrar el proceso de selección competitiva del Operador del Centro de Gestión Única. Esta contratación se hizo mediante la celebración de un proceso público de Requerimiento de Propuestas (“RFP”). Los proponentes tuvieron treinta (30) días para presentar sus propuestas, las cuales fueran

evaluadas por la Junta Local. En mayo de 2023, la Junta Local abrió el proceso competitivo para la selección del Operador, en el cual determinó no participar. Como resultado de este proceso, la entidad administrativa conocida como Área Local de Desarrollo Laboral Sureste -liderada por la Junta de Alcaldes- fue seleccionada como el Operador del Centro de Gestión Única – American Job Center.

El Operador, según lo solicitado por la Junta Local tiene los siguientes roles y responsabilidades:

Roles Básicos

1. Coordinar la prestación de servicios de los socios medulares y requeridos en el CGU-AJC (física y electrónicamente) según se define en el Memorando de Entendimiento entre la Junta Local y cada uno de los socios.
2. Fomentar las alianzas, entre los socios, para promover el funcionamiento como un equipo multi-agencial y promover la participación colectiva dirigida a lograr la rendición de cuentas (ejecución) del sistema, además de los resultados individuales de cada uno de los socios en beneficio de los participantes.
3. Asegurarse que los servicios, dirigidos al desarrollo de la fuerza trabajadora, se ofrezcan en cumplimiento con todas las leyes, estatutos, reglamentos, directrices y políticas públicas vigentes.

B. Roles Específicos

1. Coordinar con la Junta Local el diseño de un plan para implementar la integración de los socios en el Sistema. Debe tener un plan operacional que describa los roles y responsabilidades de cada socio en el CGU-AJC.
2. Establecer un único punto de entrada (electrónico y físico) para los solicitantes de empleo.
3. Ofrecer servicios a patronos, de forma integrada y en coordinación con el Comité Enlace con el Sector Privado, para que estos puedan acceder candidatos elegibles. Los servicios pudieran incluir:
 - i. Acceso a solicitantes calificados

- ii. Preevaluación del solicitante
 - iii. Anunciar las ofertas de trabajo que tienen disponibles los patronos
 - iv. Asistencia con actividades relacionadas con el proceso de reclutamiento
 - v. Ayudar a planificar ferias de empleo
 - vi. Pruebas y evaluación de candidatos a puestos de trabajo
 - vii. El proponente podrá proponer servicios adicionales a los aquí descritos, siempre y cuando propendan al acceso, por parte de empresas y patronos, a candidatos y candidatas, elegibles y competentes, para ocupar empleos subvencionados o no subvencionados, según sea el caso.
4. Divulgar los servicios para reclutar a clientes y socios voluntarios.
 5. Promover los servicios disponibles en el CGU-AJC, incluyendo el desarrollo de materiales de mercadeo y divulgación⁸, con la aprobación de la Junta Local y en cumplimiento con las regulaciones federales y estatales aplicables.
 6. Promover la adopción de métodos creativos e innovadores y las mejores prácticas en la prestación de los servicios requeridos.
 7. Desarrollar y ofrecer asistencia técnica y adiestramientos a los empleados del Operador y de los Socios del CGU-AJC.
 8. Ofrecer servicios básicos de carrera de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados.
 9. Aumentar la satisfacción del cliente mediante el desarrollo de flujos y procesos que se creen tomando en consideración la retroalimentación de los patronos y buscadores de empleo.

⁸ 2 CFR 200.421 - Advertising and Public Relations

10. El Operador debe establecer un mecanismo para medir la satisfacción al cliente, en relación con los servicios provistos, con miras a levantar datos estadísticos que le permitan a la Junta Local desarrollar estrategias y/o política pública.
11. Compilar y validar datos estadísticos que permitan a la Junta Local ejecutar múltiples acciones, tales como:
 - i. Desarrollar políticas públicas dirigidas a satisfacer las necesidades específicas su clientela, dentro del marco de WIOA;
 - ii. Conocer el perfil de los clientes y/o participantes que visitan el CGU-AJC
 - iii. Conocer el flujo de los clientes y/o participantes que visitan el Centro de Gestión Única en relación con los días/horas de visita
 - iv. Conocer los medios de comunicación mayormente utilizados por nuestra clientela con el fin de que la Junta pueda desarrollar estrategias de divulgación de servicios.
12. Mantener actualizados y optimizados los sistemas de información y servicios a participantes disponibles en el Centro de Recursos (computadoras/plataformas).
13. Compilar datos estadísticos, en relación con los servicios y actividades que se ofrecen a los clientes y validar los mismos.
 - i. El Operador habrá de presentar, regularmente, informes a la Junta Local para el desarrollo de estrategias que atajen programas con retos en relación con nivel de servicios y gasto/inversión.
14. Monitoriar (“track”) el gasto/inversión por programa, y en el caso del Programa de Jóvenes también habrá de monitorear el gasto de la partida requerida del 20% del elemento de Experiencia de Trabajo.
 - i. El Operador deberá informar, regularmente, a la Junta Local el nivel de gasto, por programa, para darle visibilidad a la Junta Local y que esta pueda desarrollar estrategias para promover el cumplimiento.
15. Registrar todos los participantes y servicios en el Participant Record Information System (PRIS)

C. Responsabilidades

1. Operacionalizar la visión de la Junta Local en relación con el desarrollo de la fuerza trabajadora.
2. Cumplir con las disposiciones de la Ley ADA, asegurarse que las facilidades del CGU-AJC son accesibles a personas con diversidad funcional.
3. Velar que los socios ubicados en el CGU-AJC le den prioridad en los servicios a los veteranos que cualifiquen, así como a sus esposas (o), según mandato del Departamento de Trabajo Federal (DOL por sus siglas en inglés). De la misma forma velará porque se ofrezca prioridad de servicios a los demás clientes elegibles, cónsono con WIOA.
4. Mantener el cumplimiento con la igualdad de oportunidades en el ofrecimiento y acceso, tanto programático como estructural, a los servicios que ofrece el Operador.
5. Atender reclamos y preocupaciones de los clientes, sobre los servicios.
6. Asegurarse que en el CGU-AJC haya espacio disponible para los socios del sistema.
7. Tener disponible un área de recursos (computadoras, impresora, facsímil, teléfono y otros) para los clientes, así como información sobre los servicios que ofrecen los socios.
8. Identificar las fortalezas y debilidades e identificar soluciones para mejorar continuamente.
9. Mantener récords de todos los gastos relacionados con la operación del CGU-AJC por categoría de costo.
10. Asesorar y asistir a la Junta Local en aspectos relevantes en relación con la certificación del CGU-AJC.

11. Delinear el o los procesos de la organización para mejorar la capacidad organizativa (conocimientos, destrezas, herramientas y otros recursos) para lograr ser competentes en el desarrollo de las actividades propias de cada socio (“capacity building”).
12. Presentar informes a tiempo. Someterlos no más tarde de cinco (5) días después de finalizado el mes detallando entre otros:
 - a. Asistencia de los socios;
 - b. Actividades que realiza el personal del Operador;
 - c. Quejas y preocupaciones presentadas por los clientes y cómo fueron manejadas;
 - d. Asistencia técnica y adiestramientos efectuados.
 - i. Detallará temas, itinerario, asistencia y la evaluación de los asistentes y los adiestradores;
 - e. Métricas utilizadas para evaluar el éxito de los programas y servicios y describir los resultados de la evaluación, según negociado y contemplado en el contrato de servicios de operación.
 - f. Número de clientes que recibieron servicios, nombre, municipio de residencia, tipo de servicios y otra información que se determine más adelante.
 - g. Informe de los gastos según el presupuesto autorizado.
13. Reclutar al personal que efectuará las actividades inherentes a los roles que se describen en esta especificación.
 - a. Los proponentes deben incluir en el presupuesto una partida para salarios y beneficios marginales, los cuales prevalecerán durante la vigencia del contrato.
14. Mantener informado al funcionario designado por la Junta Local de situaciones que afecten adversamente sus funciones como Operador del CGU-AJC.
15. El Operador deberá contar con personal que tenga pleno conocimiento de los idiomas español e inglés, tanto escrito como hablado y deberá tener alto nivel de comprensión de lectura.
 - a. Esto se requiere considerando que los programas que se administran y los servicios que se ofrecen son reglamentados por estatutos federales los

cuales, al igual que la reglamentación, son emitidos únicamente en inglés.

En cuanto a los servicios del Título I-B, el Operador tiene una Directora que supervisa los provistos bajo los programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados. El personal del Título I-B, adscrito al Área Local de Desarrollo Laboral Sureste, ofrece Servicios Básicos en el caso de adultos y desplazados. En lo que a los Servicios de Carrera Individualizados se refiere, la Junta Local – mediante una competencia pública – requiere propuestas de proponentes con experiencia para ofrecer servicios que promuevan el desarrollo de destrezas de empleabilidad de los participantes.

En el caso del Programa de Jóvenes, los funcionarios del Título I-B ofrecen los servicios de aquellos elementos para los que no se contrató proveedor alguno o que no se ofrecen mediante un acuerdo de colaboración. El Comité de Jóvenes, en colaboración con el personal del Título I-B, determina la necesidad de proveedores elegibles para ofrecer servicios a jóvenes en el caso en el que estos no puedan ser ofrecidos “in house” o mediante acuerdos de colaboración, asegurando la disponibilidad de los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes. La selección de proveedores se hace mediante una competencia pública y abierta en la que se requieren propuestas que el Comité de Jóvenes habrá de evaluar. Conforme a la política pública estatal, se lleva a cabo una contratación multianual para asegurar la continuidad de los servicios.

El Centro de Gestión Única del Área Local ofrece los servicios de Educación y Alfabetización de Adultos bajo el Título II por conducto del Departamento de Educación. Los servicios de Wagner-Peyser son provistos por el personal de mérito del estado, adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DIRH). En el caso de los servicios del Título IV de Rehabilitación Vocacional, estos son provistos a los participantes por conducto de la Administración de Rehabilitación Vocacional, adscrita al DIRH.

Para asegurar el acceso programático y estructural de nuestros participantes, la Junta Local Sureste cuenta con la Sra. Ángela Muñoz Seda como Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo. La Sra. Muñoz tiene entre sus funciones:

- Servir como enlace del beneficiario con el Civil Rights Center (CRC);
- Supervisar e investigar las actividades del beneficiario y las actividades de las entidades que reciben fondos del Título I de WIOA por parte del primero, para asegurarse de que el beneficiario y sus sub-beneficiarios no estén violando sus obligaciones de no discriminación e igualdad de oportunidades bajo el Título I de WIOA esta parte;
- Revisar las políticas escritas del beneficiario para asegurarse de que estas no sean discriminatorias;

- Desarrollar, publicar y enmendar los procedimientos para procesar quejas de discriminación según §37.76 a 37.79, y asegurarse de que se sigan esos procedimientos;
- Informar al funcionario apropiado sobre asuntos de igualdad de oportunidades;
- Velar por el cumplimiento de la Sección 504 de la Ley Rehabilitación de 1973 (29 CFR parte 38);
- Redacción Política Privacidad Confidencialidad y Mantenimiento de Expedientes EEO;
- Informar al público a través de avisos y la página web de la Junta Local sobre la adopción de políticas y procedimientos de EO, (español e inglés);
- Visitar proyectos para asegurarse que cumple con las disposiciones con respecto a accesibilidad física y programática de las instalaciones, programas y servicios para personas con diversidad funcional y proveer información de la Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleo;
- Atender la accesibilidad del sistema de Gestión Única para las personas con diversidad funcional;
- Trabajar política: “La Igualdad de Oportunidades es la Ley” en inglés y español en carteles y en formato “Braille”;
- Llevar a cabo y aplicar el procedimiento de Monitoria de Igualdad de Oportunidad de Empleo y no Discrimen junto a las Herramientas de Monitoreo;
- Trabajar requisiciones para letreros en braille y letreros de fácil acceso y/o acceso universal;
- Coordinar talleres para empleados del CGU, a través de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, para maximizar servicios para ayudar a persona con diversidad funcional;
- Proveer talleres a empleados sobre:
 - Propósito de la oficina de Igualdad Oportunidad;
 - Cómo dirigirse adecuadamente a las Personas con Diversidad Funcional;
 - Talleres a través de la Oficina de Ética Gubernamental con contenido basado en discrimin.

Entre los talleres de los que ha participado la Oficial de Igualdad de Oportunidad se encuentran:

- Lunch & Learn: Nuevas Interpretaciones del Departamento del Trabajo de Puerto Rico (Legislación que Prohíbe el Discrimen en el Empleo);
- All things ADA: What Employers Need to Know (La discriminación laboral contra personas con discapacidades - La parte de la ADA que aplica la EEOC prohíbe la discriminación laboral);
- Service Animals and the Americans with Disabilities Act - Animal de servicio se define como un perro que ha sido entrenado de forma individual para hacer trabajos o realizar tareas para una persona con una discapacidad);

- Learning from Civil Rights Lawsuits: Effective Communication with Deaf, Hard of Hearing, Blind, and Low Vision Incarcerated People (Conocer demandas aplicadas por los casos antes mencionados y su derechos);
- Violencia de Género en Puerto Rico: ¿Cómo se manifiesta y dónde puedo buscar ayuda? (Para dar a conocer el no discrimin de un patrono no puede suspender, negarse a emplear, despedir o perjudicar a una persona por su orientación sexual o identidad de género).
- ADA, Higher Education, and 504 (Overview of elements covered by the ADA and Section 504)
- Effective Communication and Access for Job Seekers who are Deaf or Hard of Hearing – (Prohibición de excluir individuo en los servicios WIOA)
- The Pregnant Workers Fairness Act – (Actualizaciones y beneficios a madres embarazada y lactantes).
- Invisible Disabilities and the ADA – (Conocer discapacidades no visibles y como la ley ADA interviene)
- Consultor en Recursos Humanos (Para actualizar conocimiento de las leyes y reglamentación estatal y federal que prohíben el discrimin en el empleo y promueven los planes de acción afirmativa)

Durante el último semestre, en coordinación con la Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo, el personal participó de múltiples sesiones de capacitación y/o iniciativas entre las que se encuentran:

- Comité de Prevención de Suicidio
 - Entregó galletas con mensajes positivos el 9 de septiembre de 2024 y se celebró taller sobre Comportamiento Suicida. En este espacio los funcionarios aprendieron sobre las señales de riesgo y los factores protectores que son fundamentales para la prevención. Taller auspiciado por ASSMCA.
- Taller: Sensibilidad hacia las personas Sordas
 - Recursos: Intérpretes de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- Taller: Cómo dirigirnos adecuadamente a las personas con discapacidad
 - Recurso: Angela Muñoz Seda, Oficial EEO Conexión Laboral Sureste.

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

SOCIOS DEL SISTEMA DE DESARROLLO LABORAL CONEXIÓN LABORAL: ÁREA LOCAL SURESTE		
SOCIOS MEDULARES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
Título I-B (Programas de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados)	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.	Área Local de Desarrollo Laboral Sureste
Título III - Servicio de Empleo (Wagner - Peyser)	- o Identifica ofertas de empleo en la industria privada. - o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los clientes registrados en el PRIS, así como con los clientes que visitan CGU. - o Refiere los participantes a las ofertas de empleo que cualifiquen. - o Efectúa orientaciones y toma de muestras para el Programa REA - o Refiere a servicios de asistencia para preparación de resumé con el personal de WIOA - o Refiere participantes de beneficios de compensación por desempleo a evaluación inicial y determinación de elegibilidad, bajo fondos WIOA	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico

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

Título IV- Servicios bajo la Ley de Rehabilitación Vocacional	- o Actividades de transición orientadas al estudiante para encaminarse a tareas relacionadas a una meta de empleo o actividades postsecundarias (Ley Núm. 51) - o Subvención de: adiestramientos, ajuste personal, y vocacional; técnico/vocacional, universitario; libros de texto; materiales de adiestramiento - o Transportación y manutención para cubrir los costos adicionales en los que incurre la persona mientras participa en el proceso de rehabilitación vocacional - o Intérpretes a sordos o sordos-ciegos - o Lectores a ciegos, rehabilitación educativa, orientación y movilidad para ciegos y sordo-ciegos - o Asistente personal mientras la persona con impedimento recibe servicios de rehabilitación vocacional - o Asistencia tecnológica en rehabilitación y equipos tecnológicos - o Coordinación para adquirir licencias ocupacionales, herramientas, equipos y capital inicial - o Asistencia en la búsqueda, colocación y retención de empleo - o Empleo: regular, sostenido, autogestión económica, empresas comerciales (Ley Randolph Sheppard) e incentivo salarial - o Clases: arte de guiar y equipos adaptados para vehículo - o Servicios de acuerdo con las necesidades particulares del individuo	Administración de Rehabilitación Vocacional, adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico
--	--	--

SOCIO REQUERIDO	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
Programa de Ayuda Temporer a Familias Necesitadas (TANF, por sus siglas en inglés)	o Su objetivo principal es ayudar a las familias a cubrir sus necesidades básicas mientras trabajan para lograr la autosuficiencia. o Los beneficios del programa TANF incluyen: § Asistencia en efectivo: Ayuda económica mensual para cubrir gastos esenciales como alimentos, vivienda y servicios públicos. § Capacitación laboral: Programas de formación y capacitación para mejorar las habilidades laborales y aumentar las oportunidades de empleo. § Apoyo para el cuidado de niños: Ayuda para cubrir los costos del cuidado infantil, permitiendo a los padres trabajar o asistir a programas de capacitación. § Servicios de empleo: Asistencia para encontrar empleo, incluyendo orientación laboral y servicios de colocación.	Departamento de la Familia
SOCIOS OPCIONALES	SERVICIOS QUE PROVEEN	AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE ADMINISTRA
Servicios de Educación Vocacional y Técnica bajo la Ley Carl D. Perkins	o Proporciona fondos federales a los estados para apoyar programas de educación técnica y profesional en escuelas secundarias y postsecundarias. o Los objetivos principales de la ley incluyen: § Preparar a los estudiantes para carreras de alta demanda: Asegurando que los programas de CTE estén alineados con las necesidades del mercado laboral. § Mejorar la calidad de los programas de CTE: A través de la actualización de	Departamento de Educación de Puerto Rico

	currículos, la formación de profesores y la incorporación de tecnología avanzada. § Promover la equidad y el acceso: Garantizando que todos los estudiantes, incluidos aquellos de grupos subrepresentados, tengan acceso a programas de CTE de alta calidad. § Fomentar la colaboración: Entre las instituciones educativas, las empresas y las comunidades para crear programas relevantes y efectivos.	
Job Corps.	Programa del USDOL que ofrece servicios gratuitos de educación y preparación técnica para jóvenes entre 16 y 24 años.	
YouthBuild	Brinda servicios educativos dirigidos hacia la obtención del cuarto año de escuela superior y la capacitación laboral de los participantes, incluyendo componentes de apoyo emocional, desarrollo de destrezas de liderazgo y ubicación de empleo y/o estudios postsecundarios.	Boys & Girls Club de Puerto Rico
Programa de Agricultores Migrantes y de Temporada	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.	PathStone
Programa de Veteranos	o Identifica ofertas de empleo en la industria privada para Veteranos o Realiza un pareo de estas ofertas con los perfiles de los veteranos registrados en el sistema o solicitantes que visiten el CGU o Provee Manejo de Casos individualizado para facilitar que los veteranos logren sobre poner las barreras que presenten para lograr la colocación en el empleo o Refiere a otros servicios para veteranos	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Senior Community Service Employment Program (SCSEP)	o Apoya a la población de 55 años o más en la ganancia de nuevas destrezas en aras de integrarse a la fuerza trabajadora, mientras apoya esfuerzos comunitarios locales.	AARP
Programa de Adiestramiento y Empleo / HUD	Programa que trabaja en conjunto con la comunidad para desarrollar las destrezas y capacidades potenciales de los residentes con el propósito de fomentar la autosuficiencia económica y social. Diseñada para proveer oportunidades económicas a los residentes de vivienda pública o residentes de bajos ingresos.	Administración de Vivienda Pública
Second Chance Act	Brinda servicios para asegurar que los individuos, las familias y las comunidades (especialmente personas que han tenido situaciones con la justicia) tengan las herramientas necesarias para mejorar su calidad de vida y utilizar un enfoque proactivo para crear una red de servicios de colaboración a través de toda la Isla para las comunidades de mayor necesidad y el mejoramiento de Puerto Rico. Servicios disponibles para jóvenes entre las edades de 18 a 24 años. La intención del programa es ayudar que estos jóvenes adultos se conviertan en ciudadanos productivos, responsables y respetuosos de la ley, mediante la obtención de un empleo y la retención de empleo a largo plazo.	
Trade Adjustment Assistance Act (TAA)	Provee ayuda a trabajadores que han sido desplazados como consecuencia del aumento en las importaciones a México y Canadá. Ofrece re-adiestramientos dirigidos para que puedan ser empleados en otra ocupación. Ofrece un estipendio adicional de 52 semanas luego de haberse	Departamento de Desarrollo Económico y Comercio de Puerto Rico, por conducto del Programa de Conexión Laboral

	agotado los beneficios del Seguro por Desempleo. Asistencia en la búsqueda de empleo y relocalización entre otros.	
Community Services Block Grant (CSBG)	Promueve y facilita la superación de la pobreza mediante la prestación de servicios que aseguran la autosuficiencia económica y social de individuos, familias y comunidades de bajos ingresos de Puerto Rico.	INSEC
Ticket to Work	El Programa Boleto al Trabajo les permite a los beneficiarios de Seguro Social por Incapacidad entre las edades de 18 a 65 años recibir un Boleto que puede ser asignado a una de las Redes de Empleo. La meta del Programa es reducir la dependencia de los beneficios del Seguro Social y aumentar la autosuficiencia. El propósito de este Programa es aumentar las oportunidades de individuos para que reingresen a la fuerza laboral.	MAM
Programa de Vida Independiente	El Programa ofrece servicios a la población con impedimentos de 14 años en adelante en Puerto Rico. Se basa en diferentes adiestramientos y orientaciones para el desarrollo de destrezas de la vida diaria como el cuidado personal, comunicación, gestión financiera, habilidades sociales y manejo del hogar, entre otras. El objetivo del servicio es que el consumidor adquiera las destrezas para vivir en la comunidad y participen en las actividades comunitarias.	MAM

Programa de Vivienda y Desarrollo Urbano	El Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano administra programas que proporcionan asistencia para la vivienda y el desarrollo comunitario. También trabaja para garantizar oportunidades de vivienda justas e igualitarias para todos.	Municipios de Humacao, Juncos, Las Piedras y Yabucoa
Programa de Reinserción Comunitaria	Los programas ubicados en la comunidad ofrecen supervisión y tratamiento e investigación para los miembros de la población correccional bajo la jurisdicción del Departamento de Corrección y Rehabilitación. Integra varios componentes del sistema correccional para trabajar en lo que es la mayor prioridad, o sea, la rehabilitación. Los participantes reciben servicios psicológicos, ayuda en el área espiritual y se les asiste en la gestión de búsqueda en empleo. En algunos casos llevan una unidad de rastreo portátil, con el propósito de ser monitoreados a través de un sistema electrónico, que le permite a la Agencia saber su ubicación diariamente. Como parte de la colaboración, se reciben referidos por parte del Tribunal de Primera Instancia para asistencia de adiestramiento y búsqueda de empleo.	Administración de Tribunales
Programa de Servicios para el Desarrollo del Niño de Edad Pre-Escolar y su familia	Head Start es un programa de servicios abarcadores para el desarrollo del niño de edad pre-escolar y de su familia. Juntos garantizan que se provea a los niños valiosas experiencias educativas, buena alimentación, servicios de salud física y mental, además de otras oportunidades para el desarrollo social. Proveen servicios interdisciplinarios a mujeres	Head Start & Early Head Start

	embarazadas, ya niños (as) de 0 a 4 años y 11 meses, cuyas familias, en su mayoría se encuentran bajo el nivel de pobreza, o provienen de comunidades vulnerables.	
Programa de Asesoría de Vivienda bajo los Fondos CDBG	Ofrece servicios económicos y ayuda de vivienda a aquellas personas que así lo soliciten y cualifiquen para los servicios.	One Stop Career Center
Programas para adultos mayores, tutorías, bellas artes, empleo, agricultura tradicional y moderna, asistencia de emergencia, desarrollo comunitario y cuidado en el hogar	Fomentar el desarrollo integral y autosuficiencia de individuos, familias y comunidades de bajos recursos económicos, a través de diversos servicios en alianzas con otras entidades. Como parte de la colaboración, se refieren participantes como parte del ofrecimiento de servicios de sostén.	Acción Social
Programa de Internados	Servicios de Adiestramiento y Empleo que le permiten a los jóvenes obtener una experiencia laboral donde se fomenta la cultura de empleo mientras trabaja y completa sus horas de práctica.	Universidad de Puerto Rico Recinto de Humacao
Programa de Reintegración a la Comunidad	La organización tiene el propósito de ayudar a las personas que han sido encarceladas a limpiar sus antecedentes y reintegrarlas a la comunidad. Ayuda a los Ex-convictos y Ex-adictos a integrarlos a la Sociedad, así como a la eliminación de registros. Como parte del acuerdo, se refieren participantes con antecedentes penales –	Asociación de Servicios a Ex-Adictos Re-Educados y Ex-Convictos Rehabilitados Incorporado (A.S.E.E.R.)

	como un servicio de sostén –para asistencia en la eliminación del récord criminal.	
Programa de Educación y Empleo	Provee servicios integrados en las áreas de prevención, educación, formación empresarial y preparación para el trabajo. Facilita el desarrollo social y económico de los residentes del área sureste de Puerto Rico.	Programa de Educación Comunal de Entrega y Servicio (P.E.C.E.S)
Programa de Protección y Defensa de los Beneficiarios del Seguro Social por Incapacidad (PABSS)	Permite a las personas que reciben los beneficios del Seguro Social por Incapacidad incorporarse a la fuerza trabajadora sin perder sus beneficios; con la opción de ser ubicados en empleos competitivos al igual que la población en general, promueve la integración a la fuerza laboral y ofrece servicios de protección y defensa para obtener o mantener un empleo remunerado con el fin de aumentar su economía y promover ser personas útiles y productivas. Como parte de la colaboración, se reciben referidos por parte de PABBS para asistencia de búsqueda de empleo.	Defensoría de Personas con Impedimentos

Además de los Acuerdos Colaborativos formalizados, hacemos – y recibimos - referidos de participantes a organizaciones como:

- Volunteers of America PR, RRC, Inc – Casa Alborada
- Programa Morivivi
- Programa PAN bajo la Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia
- Compañía de Comercio y Exportación
- SAAPE
- Small Business

- Programa PUEDO, administrado por ASSMCA
- Instituto de Capacitación Laboral Empresarial Comunitario
- PYMES
- Oficina de Ayuda al Ciudadano del Municipio de Juncos

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

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

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

De otra parte, como se puede apreciar⁹, la Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste –con el apoyo del Operador del Centro de Gestión Única y su Directora Sheila Trujillo – ha desarrollado una red abarcadora de socios y colaboradores que nos permiten ampliar el acceso a los servicios de Gestión Única, con especial atención para con los individuos con barreras para el empleo. Contamos con organizaciones que ofrecen servicios a personas sin hogar, jóvenes embarazadas o criando, exconvictos y personas con diversidad funcional, entre otros. Estas colaboraciones no se limitan a referir individuos al Centro de Gestión Única, sino que viabilizan el que nuestros participantes puedan acceder los servicios de sostén indispensables para cumplir con sus metas académicas y ocupacionales, como lo son:

- Asistencia de vivienda;
- Asesoría y servicios legales para eliminar récords criminales; e
- Incentivos económicos para el desarrollo de negocios, entre otros.

De otra parte, contamos con una unidad móvil que nos permite llevar nuestros servicios a las áreas más remotas del área local. Esa unidad también nos permite facilitarle a los patronos un espacio en el que llevan a cabo entrevistas, entre otras actividades. Con la misma finalidad de facilitar el acceso a los participantes que están más distantes del Centro de Gestión Única, este cuenta con equipo de video conferencia que es utilizado para la prestación de servicios a los primeros, así como se hace disponible a aquellos participantes que están beneficiándose de alguna actividad en su modalidad virtual.

En aras de poder desarrollar estrategias adecuadas y alineadas con las metas, objetivos y políticas públicas locales y estatales, nos aseguramos de capturar todos los datos de nuestros clientes y participantes desde el momento mismo en que entran al Centro de Gestión Única. Desde que el cliente llega a la recepción sus datos son registrados en el PRIS, una vez este entra en contacto con el/la Planificadora de Carrera sus datos, así como el proceso de orientación y de determinación de elegibilidad se documenta para asegurar que se mantiene el tracto de los servicios, así como para que los socios tengan visibilidad de los beneficios que está recibiendo el participante, evitando así la duplicidad.

Además del PRIS, y como parte del proceso de Planificación de Carreras y de Manejo de Casos, el Departamento de Educación, la Administración de Rehabilitación Vocacional y el Programa de Reintegración de Ofensores utilizan sus propias plataformas de manejo de caso. Por su parte, el Operador del Centro de Gestión Única utiliza la plataforma Turnospr.com. Esta plataforma nos permite compilar:

- Datos de Participación

⁹ Ver detalle de socios y colaboradores en la pregunta 4.2

- Cantidad de referidos
- Cantidad de resumes preparados
- Cantidad de clientes que entran al Centro de Gestión Única
- Cantidad de Referidos al Título I
- Referidos a empleos directos
- Datos de Satisfacción al Cliente

En el caso de los participantes, de los programas de Adultos y Trabajadores Desplazados, que no recibieron o no están recibiendo Servicios de Carrera, estos se documentan a través de notas en el PRIS, así como a través de referidos a la mano. El Operador del Centro de Gestión Única levanta un registro de referidos y dan seguimiento a estos para asegurar que los mismos se procesen: esto conlleva que el socio responda al referido, prepare el plan de servicios (en caso de que se determine el participante elegible), se complete el servicio y se “devuelva” el participante al Título I para los servicios correspondientes. Cabe señalar que el participante pudiera estar recibiendo servicios concurrentes (co-registro).

Parte esencial de los servicios que tienen que proveerse a los participantes, lo es el desarrollo de trayectos profesionales o “career pathways”. Un Trayecto Profesional no es otra cosa que un plan detallado de acciones y actividades dirigidas a guiar a un participante en su proceso de crecimiento académico y ocupacional. Este trayecto debe integrar los pasos y las acciones específicas que promueven el éxito del participante, conforme a sus metas académicas y ocupacionales.

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

1. El participante tiene que empoderarse y decir lo que quiere, sus intereses, sus aptitudes. Su inserción en este proceso le dará sentido de pertenencia y por tanto estará comprometido con el proceso.
2. El Planificador de Carrera o Manejador de Caso tiene que ir más allá de las preguntas del formulario, tiene que conversar, observar y escuchar al participante. Esto permitirá que el Planificador de Carrera planifique las actividades conforme a los intereses y aptitudes del participante, así como también podrá identificar los servicios de sostén necesarios para el logro exitoso de las metas.
3. El EIS/PIE tiene que ser detallado, específico, pero siempre flexible. Para que ese trayecto profesional sea exitoso, debe tener la capacidad de ser enmendado para que responda a las circunstancias académicas, ocupacionales y personales del participante.

Alineado con el Trayecto Profesional, tenemos que integrar los servicios de sostén, así como los de los socios que pudieran beneficiar a nuestros participantes. Es por esto que el Operador, como parte de sus funciones, tiene la responsabilidad de ir más allá de la mera coordinación de servicios, sino que tiene la obligación de promover comunicación efectiva entre los socios para garantizar que el flujo de servicios no se vea afectado y que los participantes reciben los servicios que necesitan de la forma más rápida posible. Debemos destacar que la gestión del Operador en la coordinación de servicios, así como en el desarrollo de una comunicación y relaciones de colaboración efectiva, es una extraordinaria.

Como parte de las gestiones del Operador para garantizar y procurar el acceso estructural y programático de todos los individuos elegibles, este se asegura de tener disponible:

- Intérpretes
 - En el Centro de Gestión Única contamos con intérpretes para individuos que no hablan español y cuyo primer idioma es el inglés. También contamos con intérpretes de lenguaje de señas. A estos compañeros se les conoce como Oficial Especial de Servicios Básicos.
- En el caso de los clientes/participantes ciegos:
 - Contamos con carteles impresos en braille,
 - Ley WIOA en braille, tanto en español como en inglés,
 - Estamos en proceso de tramitar un opúsculo
- Equipo
 - Contamos con una impresora en braille;
 - Aplicaciones que le leen al participante la información en pantalla; y
 - Líneas TTY

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste cuenta con un Comité para Personas con Impedimentos. Este Comité será responsable de 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 Ley ADA en cuanto a la

accesibilidad programática y física a los servicios, programas y actividades del sistema de gestión única.

Como parte de la estructura operacional, contamos con una Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo (Ángela Muñoz). Entre las responsabilidades de la EEEO está:

- Servir como enlace del beneficiario con el Civil Rights Center (CRC);
- Supervisar e investigar las actividades del beneficiario y las actividades de las entidades que reciben fondos del Título I de WIOA por parte del primero, para asegurarse de que el beneficiario y sus sub-beneficiarios no estén violando sus obligaciones de no discriminación e igualdad de oportunidades bajo el Título I de WIOA y esta parte;
- Revisar las políticas escritas del beneficiario para asegurarse de que estas no sean discriminatorias;
- Desarrollar, publicar y enmendar los procedimientos para procesar quejas de discriminación según §37.76 a 37.79, y asegurarse de que se sigan esos procedimientos;
- Informar al funcionario apropiado sobre asuntos de igualdad de oportunidades;
- Velar por el cumplimiento de la Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973 (29 CFR parte 38);
- Redacción Política Privacidad Confidencialidad y Mantenimiento de Expedientes EEO;
- Informar al público a través de avisos y la página web de la Junta Local sobre la adopción de políticas y procedimientos de EO, (español e inglés);
- Visitar proyectos para asegurarse que cumple con las disposiciones con respecto a accesibilidad física y programática de las instalaciones, programas y servicios para personas con diversidad funcional y proveer información de la Ley de Igualdad de Oportunidad de Empleo;
- Atender la accesibilidad del sistema de Gestión Única para las personas con diversidad funcional;
- Trabajar política: “La Igualdad de Oportunidades es la Ley” en inglés y español en carteles y en formato “Braille”;
- Llevar a cabo y aplicar el procedimiento de Monitoria de Igualdad de Oportunidad de Empleo y no Discrimen junto a las Herramientas de Monitoreo;
- Trabajar requisiciones para letreros en braille y letreros de fácil acceso y/o acceso universal;
- Coordinar talleres para empleados del CGU, a través de Asistencia Tecnológica de Puerto Rico, para maximizar servicios para ayudar a persona con diversidad funcional;
- Proveer talleres a empleados sobre:
 - Propósito de la oficina de Igualdad Oportunidad;
 - Cómo dirigirse adecuadamente a las Personas con Diversidad Funcional;

- Talleres a través de la Oficina de Ética Gubernamental con contenido basado en discrimen.

Entre los talleres de los que ha participado la Oficial de Igualdad de Oportunidad se encuentran:

- Lunch & Learn: Nuevas Interpretaciones del Departamento del Trabajo de Puerto Rico (Legislación que Prohíbe el Discrimen en el Empleo);
- All things ADA: What Employers Need to Know (La discriminación laboral contra personas con discapacidades - La parte de la ADA que aplica la EEOC prohíbe la discriminación laboral);
- Service Animals and the Americans with Disabilities Act - Animal de servicio se define como un perro que ha sido entrenado de forma individual para hacer trabajos o realizar tareas para una persona con una discapacidad);
- Learning from Civil Rights Lawsuits: Effective Communication with Deaf, Hard of Hearing, Blind, and Low Vision Incarcerated People (Conocer demandas aplicadas por los casos antes mencionados y su derechos);
- Violencia de Género en Puerto Rico: ¿Cómo se manifiesta y dónde puedo buscar ayuda? (Para dar a conocer el no discrimen de un patrono no puede suspender, negarse a emplear, despedir o perjudicar a una persona por su orientación sexual o identidad de género).
- ADA, Higher Education, and 504 (Overview of elements covered by the ADA and Section 504)
- Effective Communication and Access for Job Seekers who are Deaf or Hard of Hearing – (Prohibición de excluir individuo en los servicios WIOA)
- The Pregnant Workers Fairness Act –(Actualizaciones y beneficios a madres embarazada y lactantes).
- Invisible Disabilities and the ADA–(Conocer discapacidades no visibles y como la ley ADA interviene)
- Consultor en Recursos Humanos (Para actualizar conocimiento de las leyes y reglamentación estatal y federal que prohíben el discrimen en el empleo y promueven los planes de acción afirmativa)

Durante el último semestre, en coordinación con la Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo, el personal participó de múltiples sesiones de capacitación y/o iniciativas entre las que se encuentran:

- Comité de Prevención de Suicidio del Área Local de Desarrollo Laboral
 - Entregó galletas con mensajes positivos el 9 de septiembre de 2024 y se celebró taller sobre Comportamiento Suicida. En este espacio los funcionarios

aprendieron sobre las señales de riesgo y los factores protectores que son fundamentales para la prevención. Taller auspiciado por ASSMCA

- Taller: Sensibilidad hacia las personas Sordas
 - Recursos: Intérpretes de la Administración de Rehabilitación Vocacional.
- Taller: Cómo dirigirnos adecuadamente a las personas con discapacidad
 - Recurso: Angela Muñoz Seda, Oficial EEO Conexión Laboral Sureste.

De otra parte, en el Centro de Gestión Única tenemos las herramientas para asegurar el acceso programático y estructural de todos los individuos a los servicios que allí ofrecemos. Como parte de las gestiones del Operador para garantizar y procurar el acceso estructural y programático de todos los individuos elegibles, este se asegura de tener disponible:

- Intérpretes
 - En el Centro de Gestión Única contamos con intérpretes para individuos que no hablan español y cuyo primer idioma es el inglés. También contamos con intérpretes de lenguaje de señas. A estos compañeros se les conoce como Oficial Especial de Servicios Básicos.
- En el caso de los clientes/participantes ciegos:
 - Contamos con carteles impresos en braille,
 - Ley WIOA en braille, tanto en español como en inglés,
 - Estamos en proceso de tramitar un opúsculo
- Equipo
 - Contamos con una impresora en braille;
 - Aplicaciones que le leen al participante la información en pantalla; y
 - Líneas TTY

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste adoptó en el año 2006 el Procedimiento de Radicación de Querellas por Discrimen y lo enmendó el 16 de diciembre de 2024¹⁰. En este procedimiento se establece el mecanismo mediante el cual un individuo, que entiende ha sido discriminado, puede presentar una querella por violaciones a la sección 188 de WIOA y delega en el Oficial de Igualdad de Oportunidad de Empleo orientar, aceptar y manejar las querellas.

La Junta Local, en cumplimiento de su responsabilidad de divulgación de servicios para las poblaciones elegibles, ha adoptado un Plan de Medios que nos permite comunicar la diversidad de

¹⁰ Procedimiento para la Radicación de Querellas por Discrimen

servicios disponibles en el Centro de Gestión Única. Entre los esfuerzos de divulgación se encuentran las pautas en los siguientes medios:

- Radio
 - Walo 1240
 - Radio Victoria 840
 - Mega 106.9
 - La Nueva 94
- Prensa
 - Periódico El Oriental
 - La Esquina
 - Primera Hora
- Guaguas de Sonido
 - Se utiliza para promocionar actividades en los siete (7) municipios que componen el Área Local.
- Vídeos Profesionales
 - Estos servicios se utilizan para documentar las actividades dirigidas a participantes y patronos, así como para promover actividades futuras.
- Billboard
 - Se utiliza este mecanismo para la promoción de servicios a clientes y patronos.

De la misma forma, como parte de los esfuerzos de divulgación los Promotores de Empleo visitan múltiples escuelas de nivel superior durante el año, cosa que seguiremos haciendo.

Es importante destacar que la Junta Local Sureste mantiene una excelente relación con los patronos del Área Local, así como celebra encuentros y mesas redondas donde se divulgan los servicios para estos y se escuchan sus observaciones y sugerencias en relación con el sistema local de desarrollo laboral.

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

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

- Evaluación y Monitoreo Regular: Implementaremos un sistema de evaluación continua para monitorear el desempeño de los proveedores. Como parte de la evaluación, se considerarán los siguientes parámetros, entre otros:
 - Cumplimiento con las condiciones del contrato
 - Enseñanza adecuada de las destrezas descritas en la propuesta
 - Insumo de los participantes
 - Este insumo se recogerá como parte de la implementación de procesos estandarizados para la compilación de datos de satisfacción del cliente/participante.
 - Las encuestas de satisfacción tienen el propósito de medir la ejecución del proveedor y estas se diseñarán considerando los resultados de los grupos focales que se mencionan más adelante. Sin embargo, estas encuestas habrán de medir, entre otras cosas:
 - El nivel de compromiso con el participante
 - Metodología de enseñanza
 - Disponibilidad para con el participante
 - Responsabilidad
 - Ganancia de Destrezas
 - Nivel de participación
 - Bajas vis a vis los participantes que completaron
 - Cantidad de participantes cuyo nivel de empleabilidad aumentó como consecuencia del adiestramiento o capacitación.

El Operador del Centro de Gestión Única habrá de presentar una evaluación, de cada proveedor, considerando los parámetros mencionados anteriormente, al finalizar el año programa. Estas evaluaciones han de ser presentadas a la Junta y tomadas en consideración a la hora de la evaluación de propuestas en procesos futuros a los que se presenten esos proveedores.

Estas evaluaciones tienen la finalidad garantizar que la Junta Local hace disponible los mejores servicios posibles.

- Capacitación y Desarrollo Profesional: Desarrollaremos iniciativas de capacitación para los proveedores, asegurando que estén actualizados con las mejores prácticas y las necesidades del mercado laboral, así como para que sus esfuerzos estén alineados con las prioridades de WIOA

- Insumo y Mejora Continua: Fomentaremos una cultura de mejora continua mediante la recopilación del insumo de todas las partes interesadas y la implementación de cambios basados en esta información.
- Colaboración y Alianzas: Estableceremos alianzas con empleadores locales, instituciones educativas y otras organizaciones para asegurar que los programas de capacitación estén alineados con las necesidades del mercado laboral y que los proveedores puedan adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda.
- Uso de Tecnología: Utilizaremos herramientas tecnológicas para facilitar la gestión y el seguimiento de los proveedores. Esto pudiera incluir plataformas o herramientas en línea para la gestión de datos, la comunicación y la evaluación del desempeño.
- Transparencia y Rendición de Cuentas: Mantendremos un alto nivel de transparencia y rendición de cuentas, asegurando que los proveedores cumplan con los estándares establecidos y que se cumpla con las medidas de ejecución negociadas.

También, a través de la plataforma TurnosPR, la Junta Local Sureste compila datos sobre la satisfacción al cliente. Esta información es utilizada por el Operador y por la Junta Local para hacer los ajustes que sean necesarios en cuanto a la calidad y cantidad de los proveedores, y del flujo de servicios según sea necesario.

La Junta Local Sureste ha tenido, históricamente, una buena participación de proveedores en los procesos de selección de proveedores de servicios, así como de proveedores de adiestramiento para la integración a la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Servicios de Adiestramiento (ETPL). No obstante, para asegurar que ese nivel de participación se mantenga robusto la Junta Local da basta publicidad a los procesos, así como envía los Avisos Públicos a los proveedores que ya han participado en procedimientos previos de la Junta Local una vez el proceso se ha abierto al público y se ha divulgado en los medios que dicta la política pública estatal y local.

De otra parte, La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste proyecta las necesidades de los empleadores, y trabajadores, haciendo uso de varias herramientas:

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

- Datos emitidos por la Compañía de Fomento Industrial en relación con el desarrollo industrial / comercial de la isla.

Las mencionadas fuentes, así como el insumo de los patronos, se utiliza para determinar la necesidades y demanda del mercado laboral local. Con esto, se levanta la lista de ocupaciones en demanda y se solicitan proponentes con ofrecimientos que se ajusten a esa demanda, para que se integren al EIPL, así como para que ofrezcan Servicios de Carrera Individualizados y Servicios del Programa de Jóvenes. La Junta no requiere una cantidad fija de proponentes, proveedores y/o patronos, sino que considera las propuestas/necesidades vis a vis la disponibilidad de fondos a los efectos de adjudicar, o no, las alternativas ante la consideración de la Junta Local.

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

Factor	Descripción
Identificación de necesidades y actividades futuras de empleo y adiestramiento	La Junta Local identifica las necesidades de empleo y adiestramiento mediante análisis de tendencias del mercado laboral, evaluaciones de habilidades en la fuerza laboral actual, encuestas a patronos, grupos focales y estudios sectoriales. Apartir de estos datos, se determinan las actividades necesarias para satisfacer la demanda de habilidades emergentes y sectores en crecimiento.
Criterios clave de evaluación en procesos	Los criterios clave incluyen la tasa de colocación laboral, la retención en el empleo, la satisfacción del patrono, el aumento en los ingresos y el avance profesional de los participantes. Estos indicadores permiten medir la efectividad de las actividades de empleo y adiestramiento implementadas, en consideración conjunta con las medidas de ejecución negociadas.
Revisiones futuras y adopción de criterios en la evaluación	La Junta Local adoptará una metodología de evaluación continua de proveedores de servicios de adiestramiento a basarse en criterios claros y medibles que garanticen la calidad y efectividad de la formación impartida. Entre los criterios que han utilizarse se encuentran, entre otros: 1. Calidad del contenido – El material debe estar actualizado, ser relevante y alineado con los objetivos del adiestramiento y capacitación. 2. Experiencia y credenciales – Se debe considerar la trayectoria del proveedor y la preparación, y credenciales, de los instructores. 3. Metodología de enseñanza – La efectividad de las estrategias pedagógicas utilizadas es esencial para un aprendizaje óptimo. Satisfacción del participante – La retroalimentación de quienes reciben la formación es un indicador fundamental. Esta información ya se recopila por conducto de TurnosPR y las estadísticas que se producen se utilizan para la toma de decisiones. El uso de la tecnología optimiza el análisis de datos y fortaleciendo la toma de decisiones basada en evidencia. 4. Impacto y aplicabilidad – Se debe medir si la ganancia de destrezas se traduce en mejoras prácticas en el desempeño. 5. Cumplimiento de plazos y logística – Evaluar si los cursos se imparten en tiempo y forma, respetando las condiciones contratadas. 6. Costo-beneficio – Analizar si el servicio brindado justifica la inversión en términos de resultados obtenidos. Estas evaluaciones, permiten que se implementen ajustes basados en resultados e insumo de participantes, utilizando los criterios de evaluación definidos, así como la tasa de éxito y la alineación con las necesidades del mercado laboral. La evaluación de los programas de adiestramiento se hace a la luz de los resultados esperados para cada actividad propuesta, así como de las necesidades imperantes a la fecha de la evaluación.

Atracción de proveedores de adiestramiento	Para aumentar la cantidad de proveedores de servicios, especialmente en manufactura, servicios de salud y construcción (que son los sectores prioritarios de la Junta Local) es crucial contar con una estrategia integral que fomente la participación de empresas y profesionales en estos sectores clave. Para ello se hará lo siguiente: 1. Investigación y análisis del mercado • Identificar las necesidades específicas de las industrias prioritarias en la región. • Analizar la oferta actual de proveedores y detectar vacíos en el mercado. • Recopilar datos sobre las barreras que enfrentan nuevos proveedores para ingresar al sector. 2. “Pay for Performance” • Sujeto a su ejecución, la Junta Local podrá otorgar contratos a proveedores para autorizar una compensación, únicamente, si cumplen con los niveles de desempeño establecidos en el contrato. 3. Fomento de alianzas estratégicas • Crear redes de colaboración entre empresas establecidas y nuevos proveedores. • Desarrollar eventos de “networking” y ferias comerciales enfocadas en manufactura, salud y construcción. 4. Optimización de procesos de contratación • Simplificar los requisitos administrativos y burocráticos para proveedores interesados en ingresar al mercado. • Promover la transparencia en los procesos de licitación y contratación. 5. Campañas de difusión y posicionamiento • Implementar campañas publicitarias para destacar oportunidades en manufactura, salud y construcción. • Utilizar redes sociales y medios locales para dar visibilidad a nuevos proveedores. • Promover historias de éxito y casos de estudio para inspirar a otros empresarios a participar. 6. Monitoreo y mejora continua • Establecer indicadores clave de desempeño (KPIs) para evaluar el crecimiento y éxito de la estrategia. • Ajustar la estrategia con base en resultados y retroalimentación de proveedores y empresas. • Mantener reuniones periódicas con actores clave para garantizar la evolución del mercado de proveedores. Esta estrategia busca no solo incrementar la cantidad de proveedores de servicios en las áreas prioritarias, sino también fortalecer la calidad, eficiencia y competitividad dentro del mercado local.
---	--

Determinación de calidad de actividades de empleo y adiestramiento	La calidad de las actividades se evalúa a través de la tasa de finalización exitosa de los programas, la mejora en las habilidades de los participantes y la satisfacción tanto de los participantes como de los empleadores. Además, se monitorea la efectividad de los programas en el incremento de la empleabilidad de los individuos. El Operador del Centro de Gestión Única habrá de presentar una evaluación, de cada proveedor, considerando los parámetros mencionados anteriormente, al finalizar el año programa. Estas evaluaciones han de ser presentadas a la Junta y tomadas en consideración a la hora de la evaluación de propuestas en procesos futuros a los que se presenten esos proveedores. Estas evaluaciones tienen la finalidad garantizar que la Junta Local hace disponible los mejores servicios posibles. Determinar la cantidad de actividades de adiestramiento necesarias depende de varios factores, como las habilidades previas de los participantes, los requisitos del mercado laboral y los objetivos de la organización. Aquí hay un enfoque para calcularlo: 1. Análisis de habilidades: Evalúa las competencias actuales de los participantes y compara con las habilidades requeridas en sus campos de trabajo. 2. Objetivos del adiestramiento: Define si el adiestramiento busca mejorar habilidades específicas, facilitar una transición laboral o cumplir con requisitos de certificación. 3. Duración y profundidad del contenido: Si el programa requiere prácticas extensivas, puede ser necesario dividirlo en múltiples sesiones. 4. Disponibilidad de tiempo: Determina cuántas horas pueden dedicar los participantes y ajusta el número de actividades a su capacidad. 5. Evaluación de progreso: Monitorea el avance de los participantes y ajusta la cantidad de actividades según la efectividad del proceso.
Implementación de la Política WIOAPP-02-2023	El Operador del Centro aplica la instrucción de la Junta Estatal siguiendo la Política WIOAPP-02-2023 para asegurar la prioridad en los servicios de adiestramiento y servicios de carrera para adultos. Se da prioridad a personas con bajos ingresos y aquellas con deficiencias en habilidades básicas, según lo establecido en WIOAy 20 CFR 680-600.
Política de prioridad de servicios del Título I WIOA	La Política del Título I de WIOA prioriza la asignación de recursos a personas de bajos ingresos, beneficiarios de asistencia pública y aquellos con habilidades básicas limitadas. Esto asegura que estos grupos tengan acceso a servicios de formación y oportunidades de empleo de calidad.
Proceso de transferencia de fondos entre programas	Si es necesario, se implementa un proceso para transferir fondos entre programas de adultos y trabajadores pasados, con el fin de garantizar la

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

4.7. ¿Cómo se ofrecerán los servicios de adiestramiento descritos en la sección 134 de WIOA mediante cuentas individuales de adiestramiento, o ITAs, fondos para programas de estudio, incluyendo, si se utilizarán contratos para servicios de adiestramiento y cómo se coordinará el uso de dichos contratos con el uso de las ITAS en virtud de ese capítulo?

La oferta de servicios de adiestramiento por conducto de Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA's) está regulada, a nivel local, por la política pública para la Otorgación de Cuentas Individuales de Adiestramiento del 25 de mayo de 2017 y enmendada el 8 de noviembre de 2022.

Los servicios de adiestramiento estarán disponibles para adultos empleados o desempleados que luego de una entrevista y evaluación con el Planificador de Carreras se determine que:

- Es poco probable o no pueden obtener o retener un empleo que los lleve a ser autosuficientes económicamente o a recibir salarios comparables o mayores a los que recibía mediante el ofrecimiento de servicios de carrera.
- Requiere servicios de adiestramiento para obtener o retener un empleo que los lleve a ser autosuficientes económicamente o a recibir salarios comparables o mayores que los que recibía en su empleo anterior.
- Tiene aptitud, cualificaciones y requisitos para participar exitosamente en los servicios de adiestramiento.
- Seleccionan un programa de adiestramiento que esté directamente vinculado a las oportunidades de empleo en el área local o región económica o en otra área en la cual el participante esté dispuesto a relocarse.
- No cualifican para obtener asistencia económica de otras fuentes para pagar el costo del adiestramiento.

Los adultos, trabajadores desplazados y jóvenes (Desarrollo de Destrezas Ocupacionales) fuera de la escuela podrán acceder las ITA's, en consulta con el Planificador de Carreras, de forma libre y voluntaria de la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento. Esta actividad podrá ser provista mediante contrato grupal y los proveedores de adiestramiento tendrán que cumplir con los estándares de ejecución negociados entre la Junta Local y el estado.

Conforme a la mencionada política pública, ninguna actividad excederá el tiempo y/o créditos establecidos en la EIPL, así como tampoco se autoriza el añadir costos adicionales a los validados por el estado.

En términos de controles, la Junta Local no tiene establecido un límite en cuanto a la cantidad de ITA's que puede otorgar en un año programa porque esto responde a la demanda por parte de los participantes. No obstante, la Junta Local ha establecido controles en cuanto a la subvención de estas:

- ITA's que no excedan los \$12,000, serán aprobadas por el Director del Título I-B o su representante autorizado.
- ITA's entre los \$12,001 y los \$20,000, serán aprobadas por el Director de la Junta Local.
- ITA's que excedan los \$20,000 serán referidas al Comité Ejecutivo de la Junta Local para su evaluación, recomendación y determinación en cuanto a la solicitud. La aprobación de estas ITA's debe darse después de que se haya considerado/agotado toda posibilidad de combinación de fondos con Becas PELLu otras ayudas disponibles.

A los efectos de coordinar los servicios entre contratos e ITA's, consideramos lo siguiente:

1. Análisis de Necesidades

- Identificar los requisitos específicos de cada contrato y cuenta ITA
- Evaluar las competencias actuales y las brechas de destrezas del personal involucrado.
- Definir objetivos claros de adiestramiento, alineados con las metas organizacionales.

2. Planificación del Adiestramiento

- Desarrollar un calendario de formación adaptable para múltiples contratos y cuentas.
- Establecer procesos de inscripción y seguimiento automatizados para garantizar la participación.

3. Coordinación y Ejecución

- Implementar plataformas digitales para el monitoreo del adiestramiento.
- Facilitar la comunicación entre todas las partes interesadas para coordinar expectativas.

4. Evaluación y Optimización

- Recoger métricas de desempeño y retroalimentación de los participantes.

- Ajustar los programas de formación en función de los resultados y la evolución de las necesidades.
- Implementar un sistema de mejora continua basado en datos para garantizar la efectividad del adiestramiento.

5. Integración Tecnológica

- Utilizar herramientas de gestión del aprendizaje (LMS) para administrar los contenidos y seguimiento.
- Incorporar inteligencia artificial para la personalización de la formación según perfiles y progresos
- Garantizar la compatibilidad de las plataformas con las infraestructuras de IIA para un acceso sin fricciones.

A la hora de determinar si se va a otorgar una IIA vis a vis un contrato, a un participante, se considera:

- El perfil de necesidades de adiestramiento del participante;
- Disponibilidad/Variedad de proveedores de adiestramiento/servicios;
- Disponibilidad de fondos; y
- Nivel de demanda de los servicios, entre otros.

Es importante señalar que al momento de decidir qué oferta académica funciona mejor para un participante, este tiene la discreción de seleccionar tanto el ofrecimiento como el proveedor. El participante, sea del Programa de Jóvenes, Adultos y Trabajadores Desplazados, tiene un rol protagónico en el desarrollo de su Estrategia Individualizada de Servicios o del Plan Individual de Empleo. Esto tiene la finalidad de promover el empoderamiento del participante en relación con su trayecto profesional, así como de su trayecto profesional. Por tanto, ese empoderamiento se implementa con la toma de decisiones relacionadas con el adiestramiento. No obstante, es responsabilidad –indelegable– de los Planificadores de Carrera el asegurarse de que:

- La estrategia de servicios esté centrada en las necesidades, intereses y aptitudes o apresto, tanto ocupacional como académico, del participante.
- La estrategia de servicios considera la demanda ocupacional dentro del Área Local a los efectos de ofrecer actividades alineadas con las necesidades de los patronos locales y regionales.

- El participante es orientado adecuadamente en relación con la demanda laboral para las ocupaciones de interés, oportunidades de empleo, alternativas de capacitación y/o adiestramiento.
- El participante es orientado adecuadamente en relación con la disponibilidad de proveedores de adiestramiento dentro del área local, sus credenciales, su oferta académica, su ejecución previa:
 - i. % de “completion”;
 - ii. Nivel de ganancia de destrezas;
 - iii. Cumplimiento con las condiciones de contratos otorgados previamente por el Área Local; y
 - iv. Nivel de Colocaciones (si aplica), entre otras.

El Planificador de Carrera, también tiene la obligación de hacer disponible toda esta información a los participantes con barreras para el empleo, incluyendo materiales en formatos que promuevan la igualdad de oportunidades, conforme a la sección 188 de WIOA: Braille, digitales, en el idioma inglés, etc. La disponibilidad de estos materiales, y/o equipo, para los participantes con barreras para el empleo debe ser coordinada entre el Planificador de Carrera y el Oficial de Igualdad de Oportunidades.

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

Cónsono con WIOA, la prioridad de la Junta Local en relación con el Programa de Jóvenes recae en aquellos que están fuera de la escuela. Sin embargo, es necesario considerar que para los AP24 y 25 se ha aprobado una dispensa que nos permite utilizar el 50% de los fondos para jóvenes en la escuela y el restante 50% para jóvenes fuera de la escuela, por lo que mantiene la prioridad programática, pero tiene una desventaja fiscal. Para estos próximos dos (2) años, el campo fiscal está nivelado. Sin embargo, no podemos negar que esto responde al reto que representa servir a la población de jóvenes fuera de la escuela, a pesar de ser esta la que se percibe como que necesita más asistencia.

Para los años programa 2025 y 2026, la Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste negoció con el estado las siguientes medidas de ejecución para el Programa de Jóvenes:

- Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida): 30.7%
- Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida): 33.4%
- Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida): \$2,886
- Tasa de Logro de Credencial: 19.4%
- Ganancia de Destrezas Medibles: 33.3%.

Para el AP2022, las Medidas de Ejecución negociadas para el AP22 y sus resultados fueron las siguientes:

Medida de Ejecución	Tasa de Ejecución Negociada	Resultado de la Ejecución para el AP22
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)	50%	50.8%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)	50%	50%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)	\$1,800	\$2,912
Tasa de Logro de Credencial	20%	27.1%
Ganancia de Destrezas Medibles	32.1%	38.9%

Estos resultados demuestran, de forma inequívoca, que las estrategias adoptadas e implementadas por la Junta Local son efectivas.

Como parte de los esfuerzos de la Junta Local para garantizar el coregistro de participantes en programas requeridos, así como para aumentar el conocimiento y el acceso a los programas del Título II y Título IV de WIOA, se llevó a cabo una sesión de adiestramiento cruzado, entre los socios del sistema, así como se darán adiestramientos específicos a aquellos funcionarios que orientan a los clientes y al Operador del Centro de Gestión Única de manera tal que se tengan los conocimientos y las herramientas para hacer referidos y determinaciones de elegibilidad concurrentes que permitan al participante recibir servicios de varios socios de forma coetánea. Esta sesión de adiestramiento cruzado no será una aislada. Como parte de los procesos de capacitación interna se celebrará, al menos, una sesión de este tipo una (1) vez al año y no habrá de limitarse al Programa de Jóvenes.

La Junta Local tiene la obligación de hacer disponibles los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes. Esto lo hace mediante el ofrecimiento directo, acuerdos de colaboración y la contratación de proveedores. Por conducto de su Comité de Jóvenes y, conforme a la Política Pública WIOA-PP-03-20, según enmendada, así como a la luz de la Política Pública Núm. 48 de 3 de marzo de 2021, según enmendada, la Junta Local celebra procesos competitivos para la selección de proveedores elegibles del Programa de Jóvenes.

Conforme al reglamento de la Junta Local, el Comité será responsable de proveer información y asistir con la planificación y asuntos operacionales relacionados con la provisión de servicios a jóvenes. También:

- Recomendará, para la aprobación de la Junta Local, Proveedores de Servicios Elegibles para actividades del Programa y que habrán de constituir la Lista de Proveedores Elegibles del Programa de Jóvenes. A los mismos se les podrá extender el contrato basado en los métodos competitivos establecidos en los memoriales correspondientes, así como en la política pública sobre contratación multianual.

Como parte del proceso de planificación para el ofrecimiento de servicios del Programa de Jóvenes, el Comité le solicita al personal del Título I-B su insumo en cuanto a las necesidades de servicios en el Centro de Gestión Única, la demanda ocupacional, experiencias con proveedores, brechas de destrezas, disponibilidad de fondos, colaboraciones vigentes o necesarias y capacidad para ofrecer elementos “in-house”. Con estos datos, el Comité determina qué elementos estará ofreciendo por conducto del Título I-B, por acuerdo o por medio de la contratación de proveedores.

El mencionado comité está compuesto por:

NOMBRE
Dra. Jeanette Vázquez Berrios, Presidenta del Comité
Prof. Victor Bonilla Sánchez
Omar Galarza Pagán
Yvonne Maldonado Velázquez
Ebidí Vázquez Fontánez

Este comité, como parte de su papel en el diseño del Programa de Jóvenes, ha adoptado – vía política pública – ciertos sectores industriales como prioritarios desde el punto de vista de:

- Contratar proveedores de destrezas ocupacionales;
- Desarrollo de Trayectos Profesionales.

Las industrias, con prioridad, dentro del Área Local lo son:

- Industrias relacionadas a la salud;
- Construcción; y
- Energía Renovable.

Esta determinación responde a las necesidades generales de servicios dentro y fuera del Área Local. Como consecuencia de los huracanes Irma y María, a Puerto Rico se le han asignado cantidades -sin precedentes- para la reconstrucción de la isla. No obstante, la carencia de mano de obra sigue siendo uno de los retos que se enfrenta en el proceso de reconstrucción y recuperación de la isla.

Servicios de Transición Preempleo proporcionados bajo el Título IV de la Ley de Oportunidades de Empleo y Formación para la Fuerza Laboral

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

Objetivos de los Servicios de Transición Preempleo

Los principales objetivos de los servicios de transición preempleo son:

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

Estrategias y Acciones Colaborativas

Para mejorar la participación de los jóvenes en los programas de transición y asegurarse de que los jóvenes con discapacidades puedan acceder a estas oportunidades, la Junta Local de Fuerza Laboral colabora estrechamente con una variedad de partes interesadas, incluyendo escuelas, agencias de rehabilitación vocacional, organizaciones de servicios para personas con discapacidades, proveedores de capacitación laboral, y organizaciones comunitarias. Estas colaboraciones permiten que los jóvenes reciban el apoyo necesario para participar en programas como YouthBuild, Job Corps y AmeriCorps, así como otros servicios de transición.

Las estrategias colaborativas incluyen:

1. **Coordinación con las Escuelas Locales:** Las juntas locales trabajan directamente con los distritos escolares y los proveedores de servicios educativos para identificar a los jóvenes con discapacidades que están en proceso de transición. Se organizan reuniones y talleres conjuntos con las familias para asegurar que se les informe sobre los programas disponibles.
2. **Vinculación con Organizaciones de Servicios Comunitarios:** La colaboración con organizaciones como YouthBuild y Job Corps permite a los jóvenes acceder a programas que proporcionan habilidades laborales, capacitación, tutoría y apoyo para la inserción laboral. Las organizaciones de servicios también pueden ofrecer experiencias laborales remuneradas y programas de formación vocacional.
3. **Apoyo en la Inscripción en Programas de AmeriCorps:** Se ofrece información y recursos a los jóvenes para que participen en programas de AmeriCorps, los cuales brindan oportunidades para el servicio comunitario, el desarrollo de habilidades y la obtención de beneficios educativos, como becas para la educación postsecundaria.
4. **Talleres de Orientación y Capacitación:** Se organizan eventos de orientación y talleres sobre preparación para la vida laboral, que incluyen temas como la búsqueda de empleo, la redacción de currículums, la entrevista laboral y la gestión de la carrera. Estos talleres están diseñados para ayudar a los jóvenes a entender sus opciones de carrera y a tomar decisiones informadas sobre su futuro profesional.
5. **Monitoreo de la Progresión del Empleo:** Se realiza un seguimiento continuo del progreso de los jóvenes en estos programas, ofreciendo apoyo adicional según sea necesario para asegurar que se completen satisfactoriamente las experiencias de formación y empleo. Esto incluye la creación de planes de desarrollo individualizados.

Datos de Participación en Programas de YouthBuild, Job Corps y AmeriCorps

Para evaluar la efectividad de los servicios de transición y medir la participación de los jóvenes con discapacidades, se recopilan datos sobre la inscripción en programas específicos. A continuación se presentan algunos datos clave:

- YouthBuild: En el último año, aproximadamente el 15% de los jóvenes inscritos en el programa YouthBuild en nuestra región fueron identificados como jóvenes con discapacidades. De estos, un 25% completaron el programa con un diploma de educación secundaria o equivalente, y un 70% obtuvo empleo en áreas relacionadas con la construcción o el servicio comunitario.
- Job Corps: En el programa Job Corps, se registró que un 20% de los jóvenes inscritos en el programa tenían alguna discapacidad, y un 60% de ellos completaron con éxito una capacitación técnica que les permitió acceder a trabajos en áreas como la tecnología de la información, la manufactura y los servicios de salud.
- AmeriCorps: En cuanto a la participación de jóvenes con discapacidades en AmeriCorps, alrededor del 10% de los participantes recibieron apoyo específico de rehabilitación vocacional para ingresar al programa. De estos, un 80% completaron sus términos de servicio y adquirieron habilidades transferibles que les permitieron asegurar empleos remunerados o acceder a oportunidades educativas superiores.

La colaboración entre las juntas locales de fuerza laboral, las escuelas, y las organizaciones comunitarias ha sido clave para mejorar el acceso de los jóvenes con discapacidades a programas como YouthBuild, Job Corps y AmeriCorps. Estos programas no solo les ofrecen la posibilidad de desarrollar habilidades laborales esenciales, sino también de participar activamente en su comunidad y alcanzar la independencia económica. Los datos sobre la participación en estos programas reflejan un éxito creciente en la inclusión de jóvenes con discapacidades en el entorno laboral, lo que apoya los objetivos de la Ley WIOA de crear una fuerza laboral diversa, inclusiva y competitiva.

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

Para facilitar la inscripción concurrente de jóvenes en múltiples programas dentro del Sistema de Desarrollo Laboral, incluyendo el Socio del Título I-B(WIOA) y otros colaboradores, continuaremos cultivando nuestra relación de confianza y colaboración, basada en la integración de servicios y la coordinación interinstitucional. Algunas de estas estrategias son:

1. Establecimiento de acuerdos de colaboración

- Revisar el lenguaje de los Acuerdos de Colaboración vigentes para asegurar la integración de acuerdos que promuevan el coregistro, así como el mecanismo para hacerlo y documentarlo.
- Acceder a nuevos socios opcionales y/o voluntarios para ampliar el menú de servicios.
- Asegurar que cada entidad tenga acceso a información clave sobre los programas disponibles y los criterios de elegibilidad

2. Desarrollo de un sistema de inscripción integrado

- Identificar alternativas, por conducto del estado, para lograr que todos los socios tengan visibilidad a los records de los participantes para facilitar:
 - Manejo de Caso
 - Seguimiento
- Establecer procesos automatizados de verificación de elegibilidad para reducir la carga administrativa.

3. Coordinación de esfuerzos de divulgación y alcance comunitario

- Realizar campañas conjuntas para informar a los jóvenes sobre las oportunidades disponibles.
- Organizar ferias de empleo y educación donde se ofrezcan inscripciones en múltiples programas de manera simultánea.

4. Capacitación del personal y mejora en la orientación

- Capacitar a los asesores de empleo y educación para que puedan guiar a los jóvenes en la selección de programas adecuados.
- Ofrecer asesoría personalizada para maximizar la participación en programas que se complementen entre sí.

5. Monitoreo y evaluación de la efectividad de la estrategia

- Establecer métricas de éxito y realizar seguimiento a los jóvenes inscritos para medir los resultados.
- Ajustar la estrategia en función del insumo recibido y los cambios en el entorno laboral y educativo.

El Comité de Jóvenes de la Junta Local, quien tiene la obligación de hacer disponible los catorce (14) elementos del Programa de Jóvenes ya sea mediante acuerdos colaborativos, servicios directos o la contratación.

La Experiencia de Trabajo, uno de los elementos del Programa de Jóvenes, requiere que se invierta – al menos – el 20% del presupuesto de jóvenes esta. Por lo que estaremos utilizando las actividades de divulgación para patronos como una plataforma para identificar escenarios de trabajo donde nuestros participantes puedan generar nuevas destrezas y accedan los componentes ocupacionales y académicos del elemento. De la misma forma, se identificarán organizaciones sin fines de lucro en la que los jóvenes puedan acceder la experiencia laboral a la vez que hacen aportaciones significativas a la comunidad. La Junta Local Sureste tiene una estrecha relación y comunicación con el Agente Fiscal, así como con la Gerente del Centro de Gestión Única y del Título I-B. Es esta comunicación la que permite un monitoreo constante de la inversión adecuada, por programa, y en cumplimiento con la ley.

Cabe señalar que, como parte del contrato del Operador, se le ha delegado a este la responsabilidad de “...informar, regularmente, a la Junta Local el nivel de gasto, por programa, para darle visibilidad a la Junta Local y que esta pueda desarrollar estrategias para promover el cumplimiento.”.

Para la actividad de Experiencia de Trabajo, los patronos que colaboran con la Junta Local son identificados por varios mecanismos:

- Patrono se acerca para ofrecer su espacio como escenario de aprendizaje para los jóvenes;
- Patrono es identificado por la Unidad de Servicios a Patronos, dirigida por Stephanie Biggs. Bajo esta unidad se agrupan los Promotores de Empleo que tienen a su cargo:
 - Visita y orientación a patronos;
 - Ofrecen apoyo a los patronos en el proceso de identificar documentos para la presentación de propuestas para participar de las actividades subvencionadas con fondos WIOA;
 - Ofrecen apoyo a patronos en el proceso de conectarlos con candidatos de empleo;
 - y
 - Apoyan a los patronos en su gestión de reclutamiento a través de la celebración de Ferias de Empleo, entre otras.

- Los patronos son identificados por proveedores elegibles del Programa de Jóvenes, sujeto a los servicios contratados.
 - El Comité de Jóvenes, durante el proceso de planificación para la contratación de proveedores de servicios, define lo que se espera de los servicios de estos para con el elemento de Experiencia de Trabajo. De ordinario, el Comité solicita lo siguiente en relación con el mencionado elemento:
 - Además de planificar, delinear y ofrecer los talleres (componente ocupacional y componente académico), los proveedores realizarán las siguientes actividades:
 - Identificar patronos en el sector privado, con o sin fines de lucro, para ubicar a los participantes. Los lugares cumplirán con los requisitos de salud y seguridad, así como con los permisos requeridos.
 - Coordinar y firmar acuerdos con los patronos e inspeccionar las facilidades físicas para asegurarse que cumplan con las normas de seguridad y salubridad. Para ello utilizará como modelo el formulario utilizado en Conexión Laboral Sureste.
 - Coordinar y firmar acuerdos con los patronos e inspeccionar las facilidades físicas para asegurarse que cumplan con las normas de seguridad y salubridad. Para ello utilizará como modelo el formulario utilizado en Conexión Laboral Sureste.
 - Identificar jóvenes, en y fuera de la escuela, para ser evaluados –en términos de elegibilidad– y ofrecerles los servicios.
 - Preparar perfiles de los participantes.
 - Administrar una pre prueba y post prueba a cada participante.
 - Coordinar la ubicación de los participantes en el lugar de trabajo previamente identificado; La ubicación se efectuará basado en un análisis del perfil, intereses, destrezas, necesidades individuales, resultados de pruebas administradas y en consulta con los Planificadores de Carrera de Conexión Laboral Sureste; y
 - Supervisar a los participantes durante el periodo de participación e informar de cualquier situación que esté afectando adversamente su participación.

En términos del desarrollo de trayectos profesionales, estos son indispensables para el logro de las metas: esta es la ruta. El Planificador de Carrera tiene la obligación de entrevistar al joven, hacerle

pruebas, orientarle y contar con su insumo para el desarrollo de la Estrategia Individualizada de Servicios (EIS). Para que esta EIS sea sólida:

1. El participante tiene que empoderarse y decir q lo que quiere, sus intereses, sus aptitudes. Su inserción en este proceso le dará sentido de pertenencia y por tanto estará comprometido con el proceso.
2. El Planificador de Carrera o Manejador de Caso tiene que ir más allá de las preguntas del formulario, tiene que conversar, observar y escuchar al participante. Esto permitirá que el Planificador de Carrera planifique las actividades conforme a los intereses y aptitudes del participante, así como también podrá identificar los servicios de sostén necesarios para el logro exitoso de las metas.
3. El EIS tiene que ser detallado, específico, pero siempre flexible. Para que ese trayecto profesional sea exitoso, debe tener la capacidad de ser enmendado para que responda a las circunstancias académicas, ocupacionales y personales del participante.

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

Programa de Jóvenes

- Edad: Tener entre 14 y 24 años
 - Certificado de Nacimiento
 - No se retiene el original
 - Licencia de conducir (vigente)
 - Tarjeta de Identificada, vigente, emitida por el gobierno federal o por el gobierno estatal
 - Pasaporte vigente
 - Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Ciudadanía Americana: Ser ciudadano americano, residente permanente legal y/o extranjero autorizado a estudiar y/o trabajar en Estados Unidos, según definido por el Departamento del Trabajo federal.
 - Certificado de Nacimiento
 - Certificado de Naturalización
 - Pasaporte vigente

- Permiso Permanente de Residencia vigente (“Green Card”)
- Estar Registrado en el Servicio Selectivo:
 - Carta o tarjeta del servicio selectivo “acknowledgment letter” (SSS 3A/June 17),
 - Veterano DD-214, verificación telefónica, verificación electrónica.
 - También podrá verificarse el estatus de registro accediendo, con la autorización del cliente, <https://www.sss.gov/verify>.
 - Si el cliente no autoriza acceder el enlace de verificación, este puede solicitar una carta de estatus de registro en <https://www.sss.gov/status-information-letter-sil/>

En el caso de los jóvenes fuera de la escuela:

5. Tener entre 16 y 24 años
6. No estar asistiendo a la escuela:
 - Certificación Escolar, o
 - Transcripción de Créditos, o
 - Carta de Baja
 - En ausencia de alguno de estos, se aceptará la autodeclaración
7. Cumple con una o más de las siguientes condiciones:
 - Desertor Escolar
 - Joven que está en edad de asistencia compulsoria a la escuela, pero no ha asistido en el último semestre del año escolar:
 - Certificación Escolar, o
 - Transcripción de Créditos, o
 - Carta de Baja
 - Haya completado un diploma de cuarto año o su equivalente, que sea de bajos recursos económicos y con una (1) o más de las siguientes barreras:
 - Deficiente en Destrezas Básicas
 - Prueba estandarizada generalmente aceptada, evidencia escolar, transcripción de créditos o evidencia de exámenes.
 - Aprendiz del idioma inglés
 - Pequeña entrevista en inglés
 - Certificación escolar o de la institución en la que el joven toma el taller o curso de inglés.

- Individuo considerado persona sin hogar:
 - Certificación del Departamento de la Familia o de cualquier otra agencia que así lo evidencie por los servicios que le ofrece al joven.
- Una joven embarazada o jóvenes criando menores:
 - Certificación médica del embarazo; o
 - Observación directa de este; o
 - Autocertificación.
 - En caso de que esté criando
 - Certificado de Nacimiento del menor o menores
- Es un individuo con diversidad funcional
 - Certificación médica
 - Certificación escolar
 - PEI
 - Evidencia de servicios de Rehabilitación Vocacional o cualquier otra agencia que le ofrezca servicios
 - Observación directa
- Individuo de bajos ingresos que requiera asistencia adicional para entrar o completar un programa educativo o para asegurar o mantener el empleo, conforme a la definición de adoptada por la Junta Local:
 - El padre o madre no se graduó de escuela superior
 - Presentar diploma de último grado aprobado (si aplica) o transcripción de crédito
 - El padre/madre o encargado tiene problemas de adicción a sustancias controladas y/o alcohol
 - Certificación médica
 - Vive en un Proyecto de Vivienda Pública o bajo el Plan de Vivienda Subsidiada
 - Carta de la administración del proyecto de Vivienda Pública o copia del contrato de arrendamiento por Plan 8, según aplique.
 - Vive en un área reconocida por alguna agencia de seguridad como de alta incidencia criminal o Comunidad Especial
 - Certificación de la agencia de seguridad
 - Parte de prensa donde se resalte que esa es un área de alta incidencia criminal

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

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

En el caso de jóvenes en la escuela:

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

- Certificación Asistencia Pública: PAN, Asistencia Económica, TANF, o es beneficiario del Richard B. Russell National School Lunch Act (comedor escolar), u otro beneficio gubernamental
- Certificación del Patrono
- Certificación Pensión Alimentaria
- Certificación Programa Desempleo
- Certificación Seguro Social
- Copia Planilla Trimestral (auto empleados)

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

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

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

- Deficiente en destrezas básicas
 - Prueba estandarizada generalmente aceptada
- En proceso de aprender el idioma inglés - Está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés o como parte de su currículo regular recibe clases de inglés.
 - Certificación escolar o de la institución en la cual está matriculado en un curso o taller para aprender el idioma inglés
- Un ofensor de la ley;
 - Certificación o Declaración Voluntaria de adulto con custodia o tutela legal del menor;
 - Los casos penales contra menores son procedimientos de carácter civil y se consideran sui generis. Los mismos son de carácter confidencial.
 - Certificación o documento que evidencie que el menor está institucionalizado. En su defecto, el Planificador de Carreras podrá certificarlo si accede información o documento alguno que así lo demuestre.

El Planificador de Carreras también podrá certificarlo si entrevista al menor en la institución en la que está detenido.

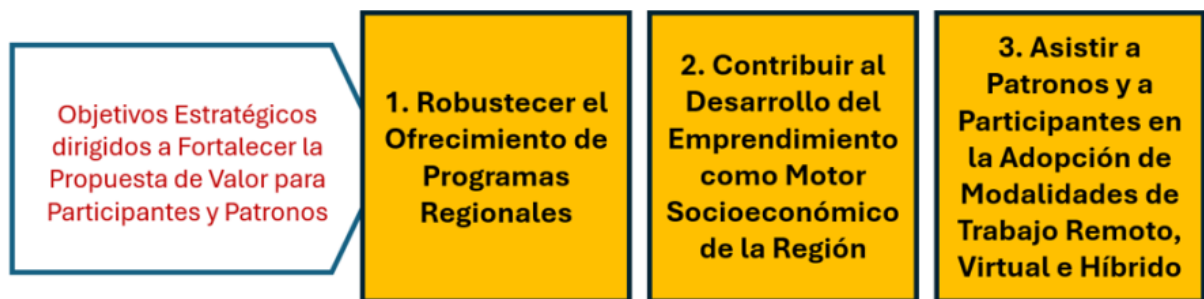
- En caso de jóvenes mayores de 18 años, se aceptará como evidencia una certificación o declaración voluntaria del participante – con el consentimiento de su custodio o tutor legal - o copia de la sentencia que ordene su reclusión a una institución o tiempo en libertad condicionada.
 - En el sistema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

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

tamaño de la familia, los parámetros dentro de los que se encuentra el joven.

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

Como parte de la Región de Desarrollo Económico Sureste, se han adoptado tres (3) Objetivos Estratégicos¹¹:



La Junta Local Sureste adopta estos objetivos como suyos y, en colaboración con las demás Juntas Locales que conforman la región, se compromete a mantener varias prácticas operacionales conjuntas que nutren la agenda estratégica. Estos incluyen:

- Compartir entre las Áreas Locales investigaciones periódica sobre las tendencias en el mercado laboral;
- Actualizar los programas y servicios de modo que incluyan las destrezas y capacidades requeridas por las ocupaciones en crecimiento; y
- Comparar mejores prácticas entre las tres Áreas Locales para identificar e implementar medidas dirigidas al desarrollo laboral de la región.

4.9. ¿Cómo coordinará la junta local las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que se lleven a cabo en el área local con la respuesta rápida a nivel estatal?

¹¹ Plan Estratégico Regional; Sección IV. Estrategias de Servicios Regionales Destinadas a lograr la Visión y Metas establecidas para la Región; Página 48; Enero 2025.

El Operador del Centro de Gestión Única, Sheila Trujillo, es la encargada de coordinar cualquier esfuerzo de prestación de servicios en colaboración con la Unidad Estatal de Trabajadores Desplazados y Patronos. Esta es una dinámica que, lamentablemente, el Área Local Sureste conoce muy bien debido a la cantidad de cierres – especialmente en manufactura – que ha enfrentado en los últimos años. Entre los servicios disponibles se encuentran la coordinación de servicios de asistencia pública, servicios psicológicos, identificación de facilidades, recursos y otros necesarios para estabilizar el estado de ánimo de ese desplazado y que pueda concentrarse en su transición a un nuevo empleo contando con nuestro apoyo. Estos participantes también son evaluados y su elegibilidad determinada a los efectos de recibir servicios del Título I-B.

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

Los programas y actividades relevantes de educación secundaria y postsecundaria deben considerarse y planificarse en colaboración con el Planificador de Carrera. Estas son actividades que no solo requieren tiempo, sino un orden estructurado que propenda a la maximización de los recursos y así evitar su duplicidad.

La Junta Local Sureste cuenta con el Departamento de Educación como el único proveedor de servicios de educación secundaria. Como parte de los trabajos de desarrollo de este Plan Local sostuvimos una sesión de trabajo con el socio del Título II – Educación de Adultos. Esta sesión tuvo como finalidad el identificar áreas de oportunidad y retos, así como reforzar aquellas iniciativas en curso y que dan resultados.

Uno de los retos/amenazas que pudiéramos enfrentar en cuanto a estos servicios es la pérdida o recorte de fondos del Título II como parte de alguna reforma o cambio de política pública federal. Es por esto que como parte de los esfuerzos de ampliar la cantidad/calidad de proveedores estaremos identificando posibles proveedores y/o colaboradores que pudieran hacerse disponible si este fuera el caso. En cuanto a colegios comunitarios o colegios privados con licencia, se promoverá la integración de estos en la Lista Estatal de Proveedores Elegibles de Adiestramiento.

Como producto de la mencionada sesión de trabajo podemos decir que la coordinación de servicios entre el Título I-B y el Título II es una exitosa; plantea el socio del Título II que el sistema de referidos está bien estructurado por lo que se evita la duplicidad de servicios. Como parte del modelo de referidos, los socios tienen visibilidad total de los servicios en curso. Una vez se identifica que el participante no ha obtenido su diploma de educación secundaria se refiere al Socio del Título II para la evaluación correspondiente. En caso de que el participante esté en

posición de recibir el servicio del socio, este se queda recibiendo los servicios del Socio y no regresa al Título I-B hasta que no complete esa meta académica. Si el participante no está en posición de completar estudios secundarios, el Socio del Título II notifica –por escrito– al Título I-B para que el participante pueda beneficiarse de nuestros servicios.

El sistema de referidos, entre el socio del Título I-B y del Título II, es por conducto de mecanismos digitales de manera que se mantenga un tracto de los referidos y se tenga visibilidad de estos. De otra parte, los socios mantienen una relación de estrecha colaboración, lo que permite una planificación ordenada, estructurada y alineada con el plan de servicios de cada participante. No obstante, esto nos presenta la necesidad de adoptar o promover una estrategia específica, más estructurada:

- Adoptar una plataforma digital local, que incluya a todos los socios, para la emisión y procesamiento de referidos, así como para el manejo de caso coordinado; o
- Promover que el estado, por conducto del PRIS, incluya un módulo de referidos.
 - Este módulo no solo permitirá la visibilidad de los socios a nivel local, sino que permitiría al estado medir ejecución y a los socios, a nivel de la gerencia, identificar los retos y áreas de oportunidad.

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste está comprometida con lograr la máxima accesibilidad posible de servicios. Para esto, el 24 de abril de 2020 aprobó la Política Pública para Aprobar Métodos de Estudio mediante Plataformas Electrónicas, presentados por Proveedores de Servicios. Esta política pública se adoptó a los efectos de asegurar la continuidad de los servicios en medio de la cuarentena mandatoria como consecuencia de la Pandemia del COVID-19. Sin embargo, la Junta, en esa misma política pública reconoce la necesidad y la accesibilidad de estos mecanismos, por lo que incluye lenguaje a los efectos de dejar plasmado que el “...uso de actividades educativas remotas serán estrategias que podrán seguir siendo utilizadas, posterior a la emergencia, en función de su conveniencia para cumplir con los objetivos de ALDL Sureste y la normativa aplicable.”. Es por esto que, en todos los procesos de competencia para la selección y contratación de proveedores, la Junta Local acepta propuestas para servicios virtuales, presenciales e híbridos. De la misma forma, es responsabilidad del proponente/proveedor el garantizarle a la Junta la continuidad de los servicios propuestos/contratados, por conducto de plataformas de capacitación virtual. En el caso de servicios educativos virtuales, el Planificador de Carreras tiene que asegurar que los participantes tengan las herramientas para acceder los servicios en la modalidad en que se proveen por medio de servicios de sostén, cuando estos procedan.

El uso de estas plataformas ofrece eficiencia, mejores alternativas para documentar participación y ganancia de destrezas, así como propicia el uso de estas por parte de los

participantes ganando así destrezas tecnológicas adicionales y con demanda en el mercado local presente.

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

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

- Equipos de Trabajo Conjuntos: Se promoverá la formación de equipos de trabajo que incluyan representantes de los programas para coordinar la prestación de servicios y resolver problemas comunes.
- Capacitación y Desarrollo Profesional:
 - Capacitación Cruzada: Proporcionar capacitación cruzada para el personal de ambos programas, asegurando que comprendan los servicios y requisitos de cada uno.
 - Desarrollo Destrezas: Se ofrecerán programas de desarrollo profesional para mejorar las habilidades del personal en la prestación de servicios integrados, contando con la colaboración del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- Políticas de Coordinación:
 - Desarrollo de Políticas Conjuntas: Crear políticas que promuevan la colaboración y coordinación entre los programas de Wagner-Peyser y otros servicios.
 - Evaluación Continua: Realizar evaluaciones periódicas para identificar áreas de oportunidad y crecimiento, y ajustar las estrategias según sea necesario.
- Seguimiento y Evaluación:
 - Sistemas de Seguimiento: Implementar sistemas de seguimiento y ejecución para rastrear el progreso de la colaboración.
 - Evaluaciones de Impacto: Realizar evaluaciones de impacto para medir la efectividad de las estrategias de coordinación y hacer ajustes a base de los resultados.
- Prevención de Duplicidad de Servicios

- PRIS: Debemos asegurarnos de que todos los participantes estén registrados en el PRIS para que todos tengan visibilidad de los servicios que está recibiendo un individuo en particular.
- Comunicación Efectiva:
 - Reuniones Regulares: Por conducto del Operador, celebraremos reuniones periódicas entre los gerentes de los programas para discutir desafíos comunes y compartir mejores prácticas.
 - Canales de Comunicación: Establecer canales de comunicación claros y efectivos entre los diferentes programas y servicios.

En cuanto al Operador, este tiene múltiples roles en cuanto a las colaboraciones y coordinaciones con los socios del sistema de gestión única local:

- Coordinar la prestación de servicios de los socios medulares y requeridos en el CGU-AJC (física y electrónicamente), según se define en el Memorando de Entendimiento (MOU) entre la Junta Local y cada uno de los socios.
- Fomentar las alianzas en el CGU-AJC para promover el funcionamiento como un equipo multiagencial y promover la participación colectiva, dirigida a lograr la rendición de cuentas (ejecución) del sistema, además de los resultados individuales de cada uno de los socios en beneficio de los participantes.
- Coordinar con la Junta Local el diseño de un plan para implementar la integración de los socios en el Sistema. Debe tener un plan operacional que describa los roles y responsabilidades de cada socio en el CGU-AJC.
- Establecer un único punto de entrada (electrónico y físico) para los solicitantes de empleo.
- Divulgar los servicios para reclutar a clientes y socios voluntarios.
- Promover los servicios disponibles en el CGU-AJC, incluyendo el desarrollo de materiales de mercadeo y divulgación con la aprobación de la Junta Local y en cumplimiento con las regulaciones federales y estatales aplicables.
- Promover la adopción de métodos creativos e innovadores y las mejores prácticas en la prestación de los servicios requeridos.
- Desarrollar y ofrecer asistencia técnica y adiestramientos a los empleados del Operador y de los Socios del CGU-AJC.

En cuanto al flujo de servicios los mismos se ofrecen de la siguiente manera:

¢ ¢á	9 ±f. .f? ? ¢¢• . .f9 fã ¢	• E9 ∂ • ¢á	• E[E• EÄ9 f ¢
------	----------------------------	-------------	-----------------

			ዘመናዊ ስነ ምግባር ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል
ግ ስ	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል	[ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል]	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል
ግ ስ	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል	[ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል]	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል
ግ ስ	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል	[ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል]	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል
ግ ስ	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል	[ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል]	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል
ግ ስ	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል	[ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል]	የምግብ ስርዓት ለሰውነት ጤናማ ምግባር ማምጣት ይረዳል

Wagner Peyser en relación con los servicios que ofrecen en el CGUL. Esto se establecerá en el MOU. Asuntos relacionados con el personal, incluyendo compensación, asuntos de personal, términos y condiciones de empleo y otros continúan bajo la autoridad de la agencia estatal.

- i En el Centro de Recursos habrá información, en formatos utilizables y entendibles, relacionada con las estadísticas del mercado laboral incluyendo las relacionadas a las áreas de mercado laboral local: listas de empleos vacantes, destrezas que requieren las ofertas de empleo vacantes y otras. Además, información sobre ejecución, costos de los servicios y otros relacionados.
- ii Es de vital importancia que mientras no haya comunicación tecnológica entre todos los socios se efectúe el referido por escrito en documento provisto por el Operador para esos fines.
- iii No hay un requerimiento operacional sobre secuencia de servicios.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste, así como el Operador del Centro de Gestión Única, mantiene una relación estrecha y de colaboración con todos los socios del sistema local, más allá de lo que dicen los Acuerdos de Colaboración entre la Junta Local y los socios. Como tal, y para asegurar la participación de estos en el desarrollo del Plan Local, se celebró una sesión de adiestramiento cruzado donde participaron todos los socios y se dio el espacio para la discusión de retos, oportunidades y colaboración adicional. El Título II participó de esa sesión. Además, se celebró una sesión con el Título II exclusivamente.

Como producto de la mencionada sesión de trabajo podemos decir que la coordinación de servicios entre el Título I-B y el Título II es una exitosa; plantea el socio del Título II que el sistema de referidos está bien estructurado por lo que se evita la duplicidad de servicios. Como parte del modelo de referidos, los socios tienen visibilidad total de los servicios en curso. Una vez se identifica que el participante no ha obtenido su diploma de educación secundaria se refiere al Socio del Título II para la evaluación correspondiente. En caso de que el participante esté en posición de recibir el servicio del socio, este se queda recibiendo los servicios del Socio y no regresa al Título I-B hasta que no complete esa meta académica. Si el participante no está en posición de completar estudios secundarios, el Socio del Título II notifica –por escrito– al Título I-B para que el participante pueda beneficiarse de nuestros servicios.

La Junta Local, así como el Operador del Centro de Gestión Única y el socio del Título I-Bestán más que satisfechos con la colaboración, compromiso y ejecución del Título II. No obstante, siempre hay áreas de mejoramiento, por lo que se le estará requiriendo al Director Ejecutivo y al Operador el que se integren estadísticas de ejecución en sus Informes a la Junta. En caso de que la Junta no se reúna, al menos, una (1) vez por trimestre, el Director Ejecutivo y Operador deberán entregar un informe trimestral sobre el Título II. Algunos de los datos que se esperan evaluar son:

- Cantidad de participantes activos (referidos);
- Referidos Atendidos;
- Referidos por atender;
- % de progreso de los participantes;
- Cantidad de bajas; y
- Disponibilidad de fondos del Título II, entre otros.

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

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

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

La estructura del Centro de Gestión Única ha establecido áreas funcionales de común alcance de servicios con programas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DIRH), Departamento de Educación (DE), Administración de Rehabilitación Vocacional y otros. Este es

un modelo de acceso universal y común con los programas de los socios obligados y opcionales para poder servir a los tres programas que brindan servicio a los clientes del Título I-B, siendo estos: Programa de Jóvenes, Programa de Adultos y Programa de Trabajadores Desplazados. Se ofrecerá servicios a los clientes que cumplen con los criterios de elegibilidad para alguno de los programas mencionados y todos aquellos que estén en búsqueda de empleo y/o desarrollo ocupacional. Además, como parte del sistema operacional, se encuentran los proveedores de servicios que son contratados para desarrollar actividades de adiestramiento y empleo en diversas modalidades para lograr la ubicación de los participantes y garantizar el tránsito y atención de los clientes para lograr sus metas. Es meritorio señalar, la integración de Wagner-Peyser del DTRH, el Programa de Educación para Adultos y la ARVen el CGU ha sido medular en la estructura de servicios universales a ofrecer a los clientes que nos visitan, específicamente a quienes tienen barreras para emplearse.

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

Además, en el CGU se provee acceso al Centro de Recursos para realizar gestiones como el generar documentos del gobierno estatal, información sobre el mercado laboral, estadísticas de empleo y desempleo tanto a nivel local como estatal, salarios por ocupación, registro de proveedores, opúsculos de universidades, creación de resumé, entre otros. Es meritorio señalar, que también existe equipos como TTY, impresora braille y aplicaciones que tienen la finalidad de leer textos para los participantes que así lo necesiten, garantizando así el acceso a poblaciones con diversidad funcional.

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

La Junta Local Sureste continuará ofreciendo servicios variados y de excelencia para apoyar a los participantes, especialmente aquellos con barreras para el empleo, conforme a lo delineado en la Sección 3(24) de WIOA. Entre estos servicios se encuentran:

1. Servicios de Empleo y Capacitación

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

2. Servicios de Apoyo:

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

3. Recursos de Desarrollo Profesional:

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

4. Servicios para Personas con Barreras para el Empleo:

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

5. Recursos Comunitarios:

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

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

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

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

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

La Junta Local Sureste reconoce que el sector privado es crítico en la estructura de prestación de servicios puesto que, sin estos, no hay oportunidades de empleo, ni escenarios para el desarrollo de actividades de internado ni experiencia de trabajo y/o cualquiera otra actividad de adiestramiento basado en el trabajo como:

- Aprendizaje Registrado
- Adiestramiento en el Empleo
- Adiestramiento a la Medida
- Adiestramiento de Incumbentes

Para facilitar el acceso a los servicios, por parte de los patronos, se está implementando la política pública del estado en cuanto a la estandarización de los procesos de solicitud de subvenciones. De otra parte, nuestro grupo de promotores de empleo está a cargo de visitar a los patronos para orientarles, ayudarles en el proceso de presentación de propuestas, identificar documentos, entre otros.

La Junta Local Sureste siempre se ha destacado por sus relaciones con el sector privado. Es por esto que nos mantenemos activos en organizaciones como la Asociación de Industriales y el Centro Unido de Detallistas. De la misma forma lleva a cabo eventos de orientación y divulgación en los

municipios que componen el Área Local. Entre las prácticas innovadoras de la Junta Local se encuentran:

- la celebración de foros empresariales;
- mesas redondas; y
- la presentación de reconocimientos a patronos cuya ejecución es ejemplar.

En cuanto a los servicios a patronos provistos por los socios, podemos destacar los del Servicio de Empleo y los de la Administración de Rehabilitación Vocacional.

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

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

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

- Coordinación y apoyo a patronos en proceso de convertirse en auspiciadores de un Programa de Aprendizaje Registrado
- Asistencia técnica en relación con el cumplimiento de la Americans with Disabilities Act
- Adiestramiento y capacitación a negocios en temas como:
 - Sensibilidad
 - Lenguaje de Señas
 - Créditos Contributivos
- Asistencia técnica a negocios en la provisión de acomodo razonable y equipo ergonómico
- Asistencia técnica en la evaluación de un trabajo o de las funciones de un trabajo
- Asistencia técnica sobre Acción Afirmativa y/o los requisitos de Igualdad de Oportunidad en el Empleo.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste adoptó el 1 de agosto de 2024 la política pública CLS-2024-25-01 sobre Servicios de Apoyo o Sostén y Pagos Relacionados por Necesidad a los efectos de viabilizar y facilitar la prestación de servicios de apoyo o sostén a nuestros participantes. Esta política define y establece los parámetros para el ofrecimiento de servicios de apoyo o sostén para Jóvenes. Entre los servicios definidos se encuentran:

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

Para los participantes elegibles de los Programas de Adultos y Trabajadores Desplazados se identifican los siguientes servicios de apoyo o sostén:

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

De otra parte, aspiramos a ampliar el alcance de nuestros socios opcionales de manera que tengamos la oportunidad de integrar más organizaciones no gubernamentales que ofrezcan servicios a las poblaciones que –de ordinario– son elegibles para recibir servicios subvencionados con WIOA. Estos socios, a la hora de identificarlos, habrán de contar con programas que permitan el ofrecer apoyo o sostén a nuestros participantes mientras cumplen con sus metas académicas y ocupacionales.

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

5. CUMPLIMIENTO

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

La Junta Local Sureste mantiene acuerdos colaborativos vigentes con:

- Título I-B
- Wagner–Peyser
 - Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico
- Educación de Adultos
 - Departamento de Educación
- Administración de Rehabilitación Vocacional
- PathStone
- Youthbuild
- SCSEP
- Programa de Trabajadores Migrantes
- Reintegración de Ofensores
- HUD

De estos, la Junta Local sometió el borrador final del Acuerdo de Financiamiento de Infraestructura a Wagner-Peyser (Departamento del Trabajo) para su evaluación y el trámite correspondiente.

Estos acuerdos colaborativos son indispensables desde el punto de vista de cumplimiento y viabilizan la comunicación y prestación efectiva de servicios a los participantes. Estos acuerdos integran la gestión de los socios con miras a ofrecer los servicios educativos, de adiestramiento, de empleo o sostén que son críticos para los participantes que visitan el CGU. Estos acuerdos son los pilares de ese “career pathway” sobre el que se llega a la meta e incluyen los mecanismos de comunicación y referidos a participantes por parte de los socios. Sheila Trujillo, como Gerente del Centro de Gestión Única, hace uso de estos acuerdos todos los días como herramienta primaria para la prestación de servicios, referidos y coregistro de participantes.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste es una de alta ejecución y el norte es seguir siéndolo a través de la prestación de servicios adecuados tanto a participantes como a patronos. Sin embargo,

reconocemos que para lograr esta meta necesitamos seguir desarrollando estrategias de acuerdo con las necesidades del mercado laboral local y regional. Es por esto que hemos determinado que como parte de los trabajos ordinarios de la Junta Local estaremos celebrando sesiones de autoevaluación al cierre de cada año programa para identificar las mejores prácticas, así como las áreas de oportunidad y los ajustes necesarios para continuar creciendo.

Como parte de las estrategias que estaremos implementando para apoyar los esfuerzos de una planificación adecuada para las necesidades locales, la Junta Local consignará un estudio que levante un perfil detallado y actualizado de las necesidades del mercado laboral, del crecimiento de los distintos nichos industriales, de las tendencias de estos mercados, desarrollo económico, etc. Los resultados de este estudio redundarán en una base empírica para la toma de decisiones. Esta estrategia está estrechamente relacionada con el cumplimiento de las metas 1 y 2 del Plan Estatal.

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.

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. De la misma forma, nuestra estructura de gobernanza es una completa, estructurada y con las debidas salvaguardas y controles en su lugar. Como parte de los esfuerzos de la Junta de Alcaldes para mantener una integridad sostenida, contamos con una Agencia Fiscal cuya gestión, desde su nombramiento, nunca ha sido cuestionada. Es esta la gestión fiscal que queremos proponer en la región de desarrollo económico Sureste, a modo de aplicación de mejores prácticas.

De otra parte, y con miras a ampliar la capacidad de servicios y de implementar las mejores prácticas que bien se observan en otras áreas locales y en otras jurisdicciones, la Junta Local se moverá a promover colaboraciones con organizaciones no gubernamentales, así como con otras agencias del ejecutivo y de los municipios que componen el Área Local de Desarrollo Laboral Sureste. Esto último está alineado con las estrategias estatales y regionales. Será la prioridad de

la Junta Local el identificar y colaborar con organizaciones que puedan apoyar a nuestros participantes para alcanzar el éxito académico y ocupacional, con especial interés en servicios para individuos con barreras para el empleo¹², según definida en la sección 3, inciso 24, de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés). Estas colaboraciones, al igual que las demás iniciativas y estrategias esbozadas, habrán de ser evaluadas haciendo uso de criterios cualitativos y cuantitativos, sujeto al tipo de colaboración y/o servicio.

La Junta Local le da la bienvenida a todos los procesos de auditoría y monitoria a nivel estatal y federal. Al presente, ni el Área Local, ni la Junta de Alcaldes ni la Junta Local ha sido objeto de señalamientos mayores, ni mucho menos han sido objeto de cuestionamiento de costos.

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

La Junta Local de Desarrollo Laboral Sureste, en el proceso de elaboración y redacción de este Plan Local, celebró reuniones/sesiones de trabajo con las Planificadoras de Carrera, Socios del Sistema Local, Título II de Educación de Adultos, con el Comité del Sector Privado, con el Comité Ejecutivo de la Junta Local y se cursaron solicitudes de información a patronos actuales del sistema local. Conforme a las recomendaciones del estado, se estableció un Comité Estratégico que canalizó datos, desarrolló estrategias, levantó retos, oportunidades y coordinó la integración de los esfuerzos. Este Plan Local es una ruta, por lo que la integración de estos “stakeholders” es crítica. Los comentarios, observaciones y sugerencias obtenidas, como parte de las sesiones de trabajo y de los requerimientos de información, fueron integradas en este plan.

Sin embargo, reconocemos que el proceso de planificación es uno vivo y cambiante, tal y como cambian las circunstancias y necesidades del mercado laboral local. Por lo tanto, la Junta Local se

¹² INDIVIDUAL WITH A BARRIER TO EMPLOYMENT.—The term “individual with a barrier to employment” means a member of 1 or more of the following populations:

(A) Displaced homemakers.

(B) Low-income individuals.

(C) Indians, Alaska Natives, and Native Hawaiians, as such terms are defined in section 166.

(D) Individuals with disabilities, including youth who are individuals with disabilities.

(E) Older individuals.

(F) Ex-offenders.

(G) Homeless individuals (as defined in section 41403(6) of the Violence Against Women Act of 1994 (42 U.S.C. 14043e–2(6))), or homeless children and youths (as defined in section 725(2) of the McKinney-Vento Homeless Assistance Act (42 U.S.C. 11434a(2))).

(H) Youth who are in or have aged out of the foster care system.

(I) Individuals who are English language learners, individuals who have low levels of literacy, and individuals facing substantial cultural barriers.

(J) Eligible migrant and seasonal farmworkers, as defined in section 167(i).

(K) Individuals within 2 years of exhausting lifetime eligibility under part A of title IV of the Social Security Act (42 U.S.C. 601 et seq.).

(L) Single parents (including single pregnant women).

(M) Long-term unemployed individuals.

(N) Such other groups as the Governor involved determines to have barriers to employment.

propone el mantener activos, durante el periodo de vigencia de este plan, esfuerzos para desarrollar e integrar estrategias que sirvan mejor estas necesidades.

Es por esto que, como parte de los trabajos del Comité del Sector Privado, este llevará a cabo un inventario de patronos dentro del Área Local de Desarrollo Laboral para ir más allá de la divulgación. Este inventario facilitará los esfuerzos de la Junta Local para conocer – de primera mano – las necesidades de los patronos en cuanto a reclutamiento, destrezas y tendencias en la industria, las que redundan en necesidades distintas. Este inventario también servirá a la Junta para capturar el insumo de los patronos en relación con los servicios divulgados, ofrecidos y recibidos por parte de estos. El Comité también promoverá el que retome la preparación y publicación de un “newsletter” con la finalidad de mantener un esfuerzo de divulgación y comunicación constante entre la Junta y el sector privado.

De otra parte, estaremos promoviendo el otorgamiento de Acuerdos de Colaboración con organizaciones como:

- Asociación de Industriales
- Cámara de Comercio del Sur
- Cámara de Comercio de Puerto Rico
- Comité de Patronos
- Red de Derechos de la Juventud
- Instituto de la Juventud
- Jóvenes de Puerto en Riesgo
- Casa de la Bondad
- Casa de Todos
- Educación / Organizaciones Laborales

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

La Junta Local, por conducto de un Aviso Público y de su publicación en la página web de la Junta, hará disponible el borrador de Plan Local para un periodo de comentario público de treinta (30) días contados a partir de la publicación. En esta misma página web está publicado el borrador del Plan Regional para la Región de Desarrollo Económico Sureste, y abierto para comentario público.

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

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

CERTIFICACIONES

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

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

☐ El plan de desarrollo laboral que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.

☐ Acuerdo entre todos alcaldes.

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

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

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

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

☐ El plan de desarrollo laboral que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.

☐ El plan de desarrollo laboral que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.

☐ Políticas y procedimientos que aborden, como mínimo, igualdad de oportunidades para los clientes; quejas y agravios; servicios de apoyo; pagos relacionados con necesidades (si aplica); manejo de expedientes; determinación y verificación de elegibilidad; criterios de autosuficiencia; autodeclaración; prioridad de servicio; estipendios e incentivos; verificación/reembolsos de costos de adiestramiento; cuentas individuales de adiestramiento (ITAs); contratos para servicios de

adiestramiento; lista de proveedores de adiestramiento del área local y criterios y proceso de elegibilidad; definición de "asistencia adicional"; experiencia de trabajo; políticas de adiestramiento basado en el empleo (Work-based Training), incluido el adiestramiento de trabajadores incumbentes, OJT, adiestramiento a la medida y aprendizaje registrado (RA).

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

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

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