

Plan Local Cuatrienal

AP 2024-2027

Ley de Oportunidades y de Innovación
en la Fuerza Laboral (WIOA)



Esta página ha sido dejada en blanco intencionalmente.

31 de marzo de 2025

Sebastián Negrón Reichard
Secretario
Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
P.O Box190759
San Juan, Puerto Rico 00919-2159

Estimado secretario Negrón:

En representación de la Junta Local de Conexión Laboral (JLCL), presentamos el Plan AP 2024-2027 de la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) para el Área Local de Noreste, lo cual incluye los municipios de Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Luquillo, Loíza, Naguabo, Río Grande y Vieques. Este documento está siendo sometido a su revisión con la aprobación del presidente de la Junta de Alcaldes y la Junta Local, de acuerdo con las regulaciones de WIOA y la Política Pública WIOA-PP-01-2024: Guía para la elaboración de los planes locales y regionales y las modificaciones bajo la Ley WIOA.

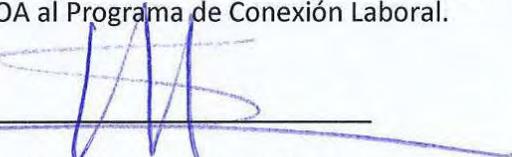
El Plan Local establece el marco para definir cómo el sistema de desarrollo laboral de un área designada cumplirá con los objetivos de WIOA. Por lo tanto, la Junta Local, a través de un proceso amplio de participación que conllevó la realización de reuniones, alcanzó el consenso sobre la visión, metas y estrategias que encaminarán de forma unificada la gestión del Área Local de Noreste.

La JLCL solicitó comentarios públicos de acuerdo con la Sección 107 de WIOA y la Parte 679 del 20 CFR y continuará disponible en las páginas electrónicas de las JLCL para comentarios hasta culminar el periodo de evaluación. Toda vez sea aprobado el Plan, se modificará en la página electrónica con el documento final.

A la fecha de radicación del plan para evaluación del Programa de Conexión Laboral, no se han recibido comentarios del público.

Si tiene alguna pregunta o necesita ayuda adicional, no dude en comunicarse con la Sr. Luis A. Cruz Gerena, director ejecutivo y persona designada como punto de contacto, al teléfono (787) 953-4711 o por correo electrónico a la dirección luisacruz@cne.gov.pr.

Nuestras firmas a continuación certifican que se aprueba la presentación del Plan Local AP 2024-2027 de WIOA al Programa de Conexión Laboral.


Hon. Samuel Rivera Báez
Presidente Junta de Alcaldes
ALCL Noreste

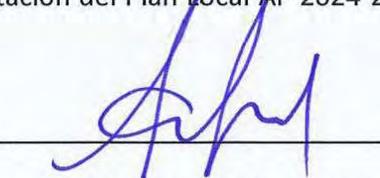

Sr. Alessandro Brandi Bonura
Presidente Junta Local
ALCL Noreste

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	9
SECCIÓN I: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA - ANÁLISIS DE LA FUERZA LABORAL Y ECONÓMICO DEL ÁREA LOCAL	15
SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS	58
SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN.....	73
SECCIÓN IV: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DESARROLLO LABORAL LOCAL.....	91
SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES.....	137
REFERENCIAS	148

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Noreste.....	19
Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL Noreste.....	20
Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL Noreste.....	24
Tabla 4. Medios de Transportación para el Trabajo.....	27
Tabla 5. Tiempo en Distancia al Trabajo.....	28
Tabla 6. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Área Local de Región Este.....	34
Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos del Área Local de la Región Este.....	35
Tabla 8. Ocupaciones Proyectadas al 2030.....	37
Tabla 9. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2020-2030.....	38
Tabla 10. Quarterly Workforce Indicators: Análisis 2018-2023.....	41
Tabla 11. Resumen de Establecimientos Comerciales en ALCL Noreste.....	42
Tabla 12. Empleados por Actividad Comercial.....	43
Tabla 13. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Noreste.....	44
Tabla 14. Alineación Estratégica.....	68
Tabla 15. Metas Negociables y Metas Futuras.....	70
Tabla 16. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios.....	80

LISTADO DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Población en ALCL Noreste.....	16
Gráfica 2. Promedio de Edad en ALCL Noreste.....	17
Gráfica 3. Distribución de Género ALCL Noreste.....	18
Gráfica 4. Nivel de pobreza en ALCL Noreste.....	21
Gráfica 5. Hogares Sin Seguro de Salud en ALCL Noreste.....	22
Gráfica 6. Niveles de Educación en ALCL Noreste.....	23
Gráfica 7. Acceso a Internet en ALCL Noreste.....	25
Gráfica 8. Personas con Discapacidad en ALCL Noreste.....	26
Gráfica 9. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL Noreste.....	29
Gráfica 10. Tasa de Participación Laboral en ALCL Noreste.....	30
Gráfica 11. Cambio en la Fuerza Laboral.....	31

Gráfica 12. Tasa de Empleo en ALCL Noreste.....	32
Gráfica 13. Tasa de Desempleo en la Región Este, 2022-2023.....	33

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Proceso para el Desarrollo del Plan Local Noreste	11
Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Local.....	14
Figura 3. Análisis FODA	52
Figura 4. Visión Área Local de Noreste.....	59
Figura 5. Metas del Plan Local Noreste	64
Figura 6. Proceso para el Alineamiento Estratégico.....	67
Figura 7. Organigrama del ALCL Noreste.....	78
Figura 8. Flujograma del sistema local de prestación de servicios.....	93

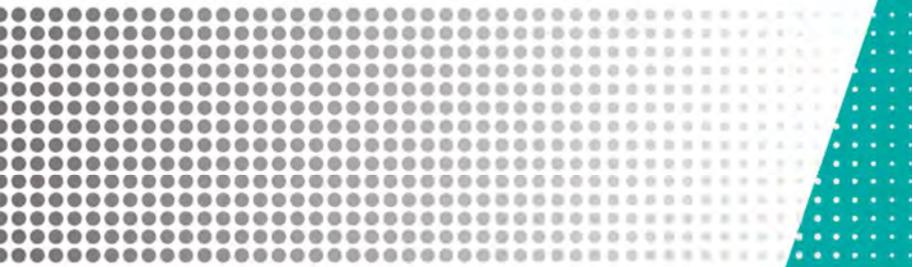
LISTADO DE MAPAS

Mapa 1. Área Local de Conexión Laboral Noreste.....	12
---	----

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ADA	American with Disabilities Act
ALCL	Área Local de Conexión Laboral
BLS	Bureau of Labor Statistics
CGU/AJC	Centro de Gestión Única / American Job Center
DDEC	Departamento de Desarrollo Económico y Comercio
DTRH	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
ITA/CIA	Cuentas Individuales de Adiestramientos
JLCL	Junta Local de Conexión Laboral
MOU	Memorando de Entendimiento
OJT	Adiestramiento en el empleo
PRIS	Participant Record Information System
QWI	Quarterly Workforce Indicators
SMC	Sistema de Manejo de Clientes - WIOA
WIOA	Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral

INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Desarrollo del Plan Local

El Plan Local Cuatrienal del Área Local de Conexión Laboral Noreste (ALCL Noreste) establece un marco estratégico diseñado para fortalecer y expandir los servicios de conexión laboral, respondiendo a las necesidades cambiantes del mercado laboral y fomentando el desarrollo económico. Este documento refleja el compromiso de la Junta Local de Conexión Laboral (JLCL) con la implementación de un sistema de la fuerza laboral eficiente y adaptado a las políticas y prioridades locales, estatales y federales.

Este Plan se enmarca en los principios establecidos por la Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA), cumpliendo con los lineamientos de la Sección 108(b) y las disposiciones de los CFR §§ 679.560-679.580, las cuales promueven la integración de servicios y la optimización de recursos en los programas principales de WIOA: Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes. Asimismo, se alinea con las metas establecidas en el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico, contribuyendo a las estrategias nacionales para promover el desarrollo económico y social en el área Noreste.

Propósito del Plan

El Plan Local del Noreste tiene como propósito central enfrentar los desafíos del mercado laboral mediante estrategias que fortalezcan los servicios y promuevan la participación de todos los sectores de la fuerza laboral. Sus objetivos principales incluyen:

- Preparar una fuerza laboral competitiva y alineada con las demandas actuales y emergentes del mercado.
- Promover la equidad y la inclusión asegurando acceso igualitario a servicios de capacitación y empleo para todas las personas, especialmente aquellas con barreras para el empleo.

- Fomentar la colaboración estratégica entre los socios del sistema de gestión única, los empleadores y las instituciones educativas, maximizando los recursos y asegurando una gestión eficiente de los mismos.

Proceso para el Desarrollo del Plan Local

El desarrollo del Plan Local siguió un proceso de planificación participativa y basado en datos, cumpliendo con las directrices establecidas en la política WIOA-PP-01-2024, emitida por la Junta Estatal de Conexión Laboral. Este proceso incluyó:

- **Análisis de datos laborales y económicos:** Se identificaron las tendencias del mercado, proyecciones de sectores emergentes y brechas de habilidades en áreas prioritarias como tecnología, turismo, salud y manufactura avanzada. Este análisis permitió una comprensión profunda de las necesidades locales.
- **Consultas y entrevistas participativas:** La retroalimentación activa de patronos, representantes educativos, líderes del sector comunitario y socios del sistema WIOA fue fundamental para identificar prioridades estratégicas y alinear los objetivos con las necesidades locales.
- **Recopilación y análisis de datos demográficos y económicos:** Utilizando fuentes estatales y locales, se analizaron tendencias poblacionales, económicas y de empleo, asegurando que las decisiones estratégicas estuvieran basadas en información confiable y actualizada.
- **Definición de visión, metas y estrategias:** A partir de los datos recopilados y la retroalimentación recibida, se estableció la visión estratégica, las metas a corto y largo plazo y las estrategias operativas del plan, alineadas con las prioridades estatales y regionales.
- **Revisión y retroalimentación colaborativa:** A través de múltiples reuniones estratégicas de discusión, se ajustó el contenido del plan para

garantizar que respondiera fielmente a las necesidades del Área Local y a las expectativas de los socios del sistema.

Figura 1. Proceso para el Desarrollo del Plan Local Noreste



Resultados y Estrategias del Plan

El Plan Local servirá como una herramienta dinámica para orientar las acciones de la JLCL durante el próximo periodo cuatrienal. Se espera que el plan contribuya a:

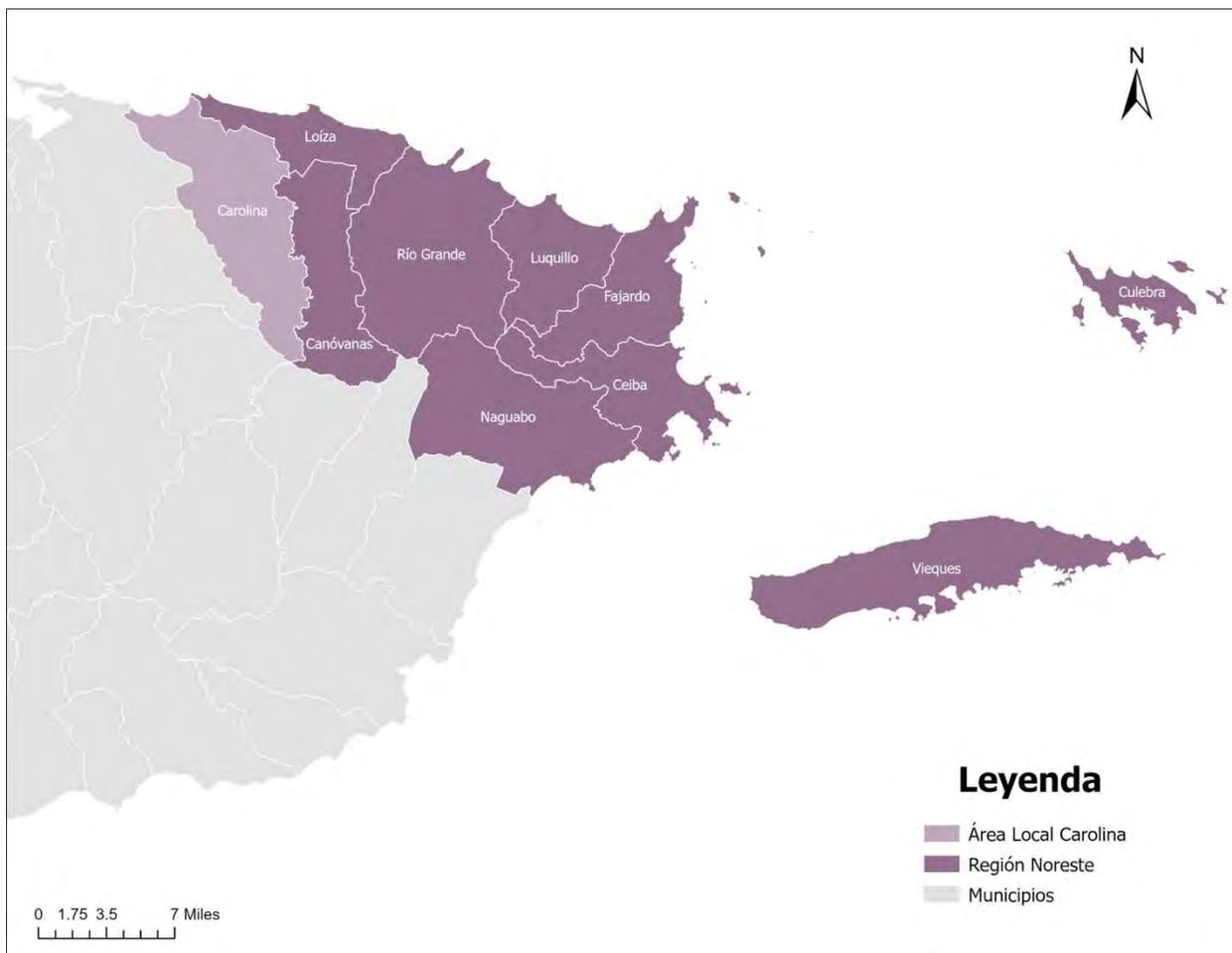
- Aumentar las oportunidades de empleo y capacitación para los residentes del Área Local Noreste, con un enfoque en sectores de alta demanda.
- Fortalecer la colaboración con empleadores e instituciones educativas para garantizar programas de formación laboral relevantes y efectivos.
- Promover el desarrollo económico sostenible mediante la integración de estrategias innovadoras y la optimización de recursos.

Con este plan, el Área Local se posiciona para enfrentar los desafíos del mercado laboral, impulsando un crecimiento inclusivo y resiliente que beneficie a todos los sectores de la comunidad.

Contexto geográfico del Área Local Noreste

El Área Local se cubre nueve municipios del noreste de la isla, abarcando tanto zonas costeras como áreas montañosas, lo que la posiciona estratégicamente entre el océano Atlántico y la reserva natural de El Yunque. El Área Local Noreste está compuesta por los municipios de: Canóvanas, Ceiba, Culebra, Fajardo, Loíza, Luquillo, Naguabo, Río Grande, y Vieques. Limita al oeste con el municipio de Carolina, al sur con Juncos, Gurabo y Las Piedras, y Humacao; al este con el océano Atlántico y el mar Caribe, que incluye las islas municipio de Vieques y Culebra, estas últimas partes del área local.

Mapa 1. Área Local de Conexión Laboral Noreste



Fuente: Elaborado por DYTEKS. Se muestra Carolina como parte de la Región Este.

Características Principales

La ubicación estratégica del Área Local Noreste la convierte en una zona fundamental para el desarrollo económico de Puerto Rico. Su infraestructura vial, destacándose la Ruta 66 y la PR-3, asegura conectividad eficiente con el resto de la isla. Además, los puertos en Ceiba y Fajardo facilitan el transporte marítimo hacia las islas municipio, mientras que el Aeropuerto José Aponte de la Torre en Ceiba y el Aeropuerto Antonio Rivera Rodríguez en Vieques refuerzan la conectividad aérea, vital para el turismo y el comercio. La zona se caracteriza por su diversidad geográfica, combinando áreas rurales y costeras de alto valor ecológico con destinos turísticos icónicos como las playas de Culebra, la Reserva Natural de la Bahía Bioluminiscente en Vieques y el Bosque Nacional El Yunque. Esta riqueza natural y cultural no solo potencia el atractivo turístico, sino que también impulsa oportunidades en sectores clave como el ecoturismo, la agricultura sostenible, la manufactura y los servicios de salud.

Reuniones Estratégicas para la Elaboración del Plan Local

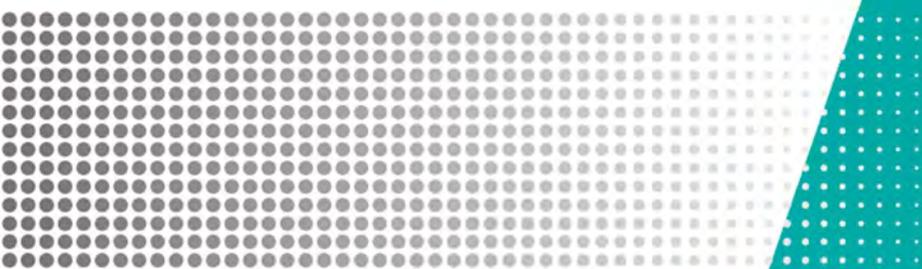
En el desarrollo del Plan Local para el Área Noreste, se implementó un enfoque participativo que integró la colaboración activa de las partes interesadas clave de los municipios que conforman el área local. Este proceso permitió identificar y analizar de manera integral las necesidades y retos particulares de las comunidades locales, asegurando que las estrategias y acciones propuestas respondan de forma efectiva a las prioridades y realidades del área. A continuación, se presentan las fechas y lugares de cada una de las reuniones del Comité Local:

Figura 2. Fechas de Reuniones Plan Local



Planificación Estratégica

**SECCIÓN 1: ANÁLISIS ECONÓMICO Y
DE LA FUERZA LABORAL DEL ÁREA
LOCAL**



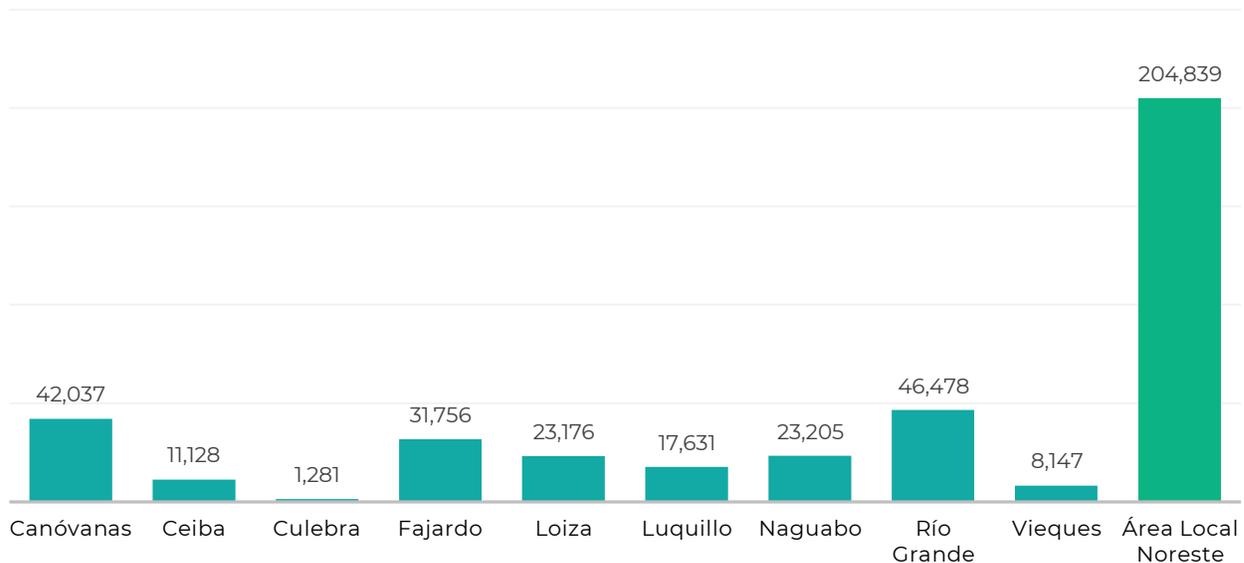
SECCIÓN 1: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA - ANÁLISIS DE LA FUERZA LABORAL Y ECONÓMICO DEL ÁREA LOCAL

Análisis de la Fuerza Laboral

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

El Área Local del Noreste cuenta con una población total de 204,839 habitantes. Río Grande se destaca como el municipio con mayor número de residentes, con 46,478 personas, consolidándose como un punto clave para el desarrollo económico y social de la región. Le sigue Canóvanas, con 42,037 habitantes, mientras que Fajardo, con una población de 31,756, se posiciona como un importante centro de actividad comercial y turística. Luquillo, con 17,631 habitantes, aporta al desarrollo regional con su atractivo turístico y su creciente comunidad. Municipios como Loíza, con 23,176 habitantes, y Naguabo, con 23,205, reflejan una presencia significativa en la zona, mientras que Ceiba, Vieques y Culebra, con poblaciones de 11,128, 8,147 y 1,281 respectivamente.

Gráfica 1. Población en ALCL Noreste



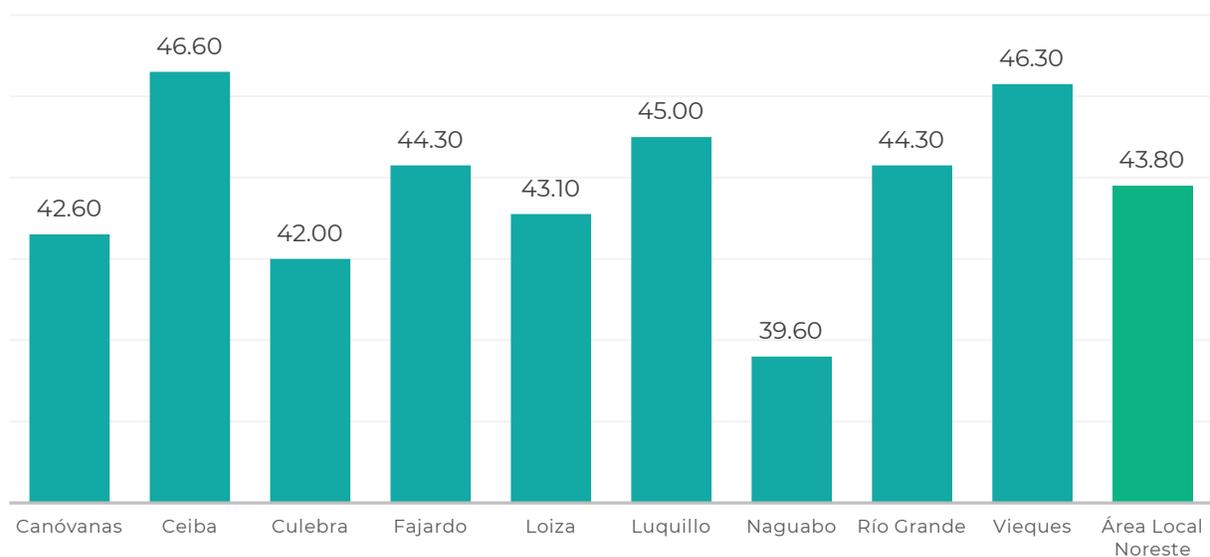
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Edad

La media de edad en los municipios refleja una diversidad demográfica significativa. Ceiba se posiciona con la media de edad más alta, alcanzando los 46.6 años, seguida de Vieques con 46.3 años y Luquillo con 45 años, destacando como municipios con poblaciones más envejecidas. Por otro lado, Naguabo presenta la media de edad más baja, con 39.6 años, lo que lo sitúa como el municipio con una población relativamente más joven. Fajardo y Río Grande comparten una media de 44.3 años, mientras que Loíza, Canóvanas y Culebra tienen medias de 43.1, 42.6 y 42 años, respectivamente.

Estas diferencias en las edades subrayan la necesidad de desarrollar estrategias adaptadas que atiendan las demandas particulares de cada grupo etario. En los municipios con poblaciones más envejecidas, como Ceiba, Vieques y Luquillo, es esencial priorizar políticas que faciliten el acceso a servicios de salud y programas de envejecimiento activo. Por otro lado, en municipios como Naguabo, con una población más joven, se debe poner énfasis en la creación de oportunidades de empleo, educación y capacitación para maximizar su potencial productivo.

Gráfica 2. Promedio de Edad en ALCL Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Género

El Área Local Noreste cuenta con una población de 108,042 mujeres y 96,797 hombres, predominando las mujeres en casi todos los municipios. Río Grande lidera con 24,268 mujeres y 22,210 hombres, seguido por Canóvanas con 21,941 mujeres y 20,096 hombres. Fajardo (17,022 mujeres y 14,734 hombres), Luquillo (9,399 mujeres y 8,232 hombres), Loíza (12,424 mujeres y 10,752 hombres) y Naguabo (12,474 mujeres y 10,731 hombres) reflejan este patrón demográfico. Ceiba (5,930 mujeres y 5,198 hombres) y Vieques (3,969 mujeres y 4,178 hombres) también mantienen una proporción femenina ligeramente mayor, mientras que Culebra es la excepción, con una mayoría masculina (666 hombres frente a 615 mujeres).

Gráfica 3. Distribución de Género ALCL Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0101.

Migración

La migración influye significativamente en la estructura demográfica y las dinámicas económicas del Área Local Noreste, reflejando patrones históricos de emigración hacia Estados Unidos, principalmente de personas en edades laborales (15-44 años), y movilidad residencial dentro de la zona. En promedio,

un 2.92% de la población se muda dentro de su mismo municipio, un 2.22% llega desde otros municipios, un 0.80% desde Estados Unidos y un 0.13% desde otros países, con variaciones según cada municipio.

Canóvanas y Ceiba destacan con altos niveles de movilidad interna (3.10% y 3.60%, respectivamente) y recepción desde otros municipios (3.80% y 3.70%). Fajardo registra la mayor movilidad interna de la región (4.20%), mientras que Río Grande combina una movilidad interna significativa (3.30%) con una moderada llegada desde Estados Unidos (0.90%). Por su parte, Culebra y Vieques presentan baja movilidad interna, con Culebra mostrando una particular llegada de población desde Estados Unidos (1.00%). Loíza y Naguabo comparten patrones similares, con niveles moderados de movilidad interna y externa.

Tabla 1. Movilidad Residencial en ALCL Noreste

Municipios	Población total	Población que se mudó dentro del mismo municipio (%)	Población que se mudó desde otro municipio (%)	Población que se mudó desde EE. UU. (%)	Población que se mudó de otros países (%)
Canóvanas	41,781	3.10%	3.80%	0.70%	0.40%
Ceiba	11,080	3.60%	3.70%	0.50%	0.30%
Culebra	1,266	0.80%	0.00%	1.00%	0.00%
Fajardo	31,617	4.20%	3.00%	1.00%	0.10%
Loíza	23,034	2.80%	1.60%	1.00%	0.10%
Luquillo	17,555	2.90%	3.20%	0.70%	0.20%
Naguabo	23,027	2.70%	1.70%	1.40%	0.00%
Río Grande	46,205	3.30%	3.00%	0.90%	0.10%
Vieques	8,111	2.90%	0.00%	0.00%	0.00%
Área Local Noreste	203,676.0	2.92%	2.22%	0.80%	0.13%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0701PR.

Ingresos, Pobreza y Asistencia Social

Ingresos

El nivel de ingreso en el Área Local Noreste refleja una diversidad económica significativa, con variaciones notables entre los municipios y los tipos de

hogares. En promedio, los hogares tienen una mediana de ingreso de \$23,914 y un ingreso promedio de \$33,934, aunque estas cifras presentan diferencias sustanciales según el municipio.

Río Grande lidera en ingresos con una mediana de \$26,745 y un promedio de \$37,078, consolidándose como un motor económico clave en el Área Local. Culebra destaca gracias al turismo, con una mediana de \$27,614 y un promedio de \$39,570. Canóvanas y Luquillo también muestran ingresos competitivos, con medianas de \$27,278 y \$23,769, y promedios de \$44,882 y \$33,949, respectivamente. En contraste, Vieques y Naguabo tienen los ingresos más bajos, con Vieques en una mediana de \$17,531 y un promedio de \$22,473, seguido por Naguabo con \$21,416 y \$28,174. Loíza y Ceiba también enfrentan ingresos menores en comparación, con medianas de \$22,500 y \$23,204.

Tabla 2. Ingresos por tipo de Hogar en ALCL Noreste

Municipios	Hogares		Familias		Hogares no familiares	
	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso	Mediana de ingreso	Promedio de ingreso
Canóvanas	27,278	44,882	27,278	44,882	27,278	44,882
Ceiba	23,204	32,881	30,674	38,360	16,738	19,370
Culebra	27,614	39,570	44,688	53,483	18,203	20,035
Fajardo	25,170	35,363	28,826	39,691	16,518	22,960
Loíza	22,500	31,039	26,044	34,101	13,866	21,144
Luquillo	23,769	33,949	27,411	40,236	16,859	21,400
Naguabo	21,416	28,174	24,968	30,068	17,665	21,407
Río Grande	26,745	37,078	33,032	41,825	15,550	22,334
Vieques	17,531	22,473	21,279	24,262	16,055	17,704
Área Local Noreste	23,914	33,934	29,356	38,545	17,637	23,471

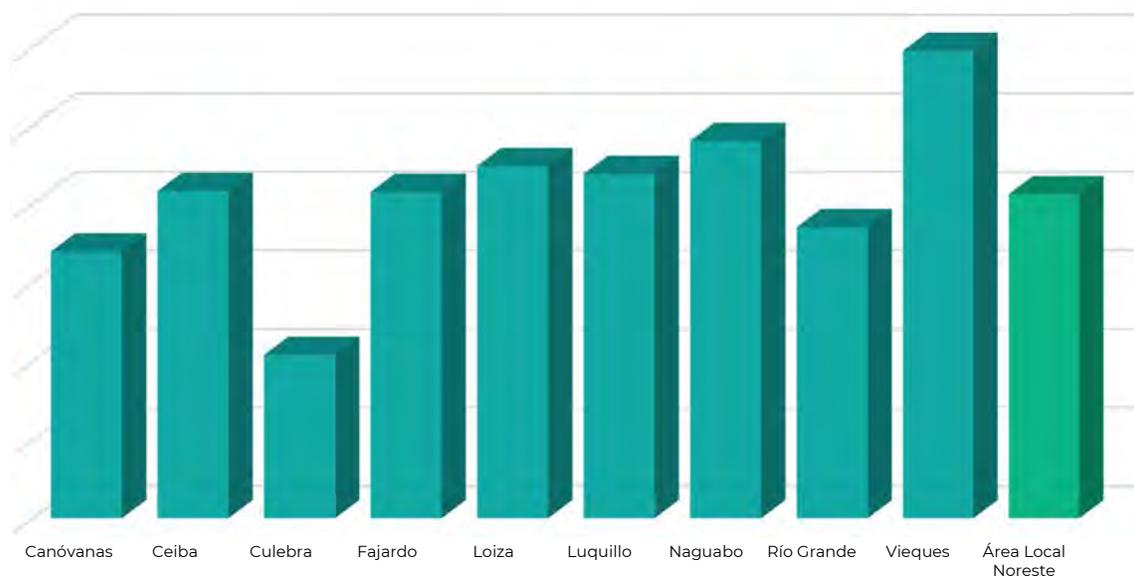
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2022). Tabla S1903.

Pobreza

La pobreza en el Área Local Noreste representa un desafío crítico, con un promedio del 41.21% de la población viviendo por debajo del índice de pobreza, reflejando profundas desigualdades socioeconómicas. Vieques lidera con la tasa más alta (59.50%), seguida por Naguabo (48.00%) y Loíza (44.80%),

evidenciando la necesidad urgente de intervenciones específicas. Luquillo (43.80%), Ceiba (41.60%) y Fajardo (41.50%) también enfrentan niveles alarmantes de pobreza. En comparación, Río Grande (37.00%) y Canóvanas (33.90%) tienen tasas más moderadas, pero aún preocupantes. Por otro lado, Culebra registra la incidencia más baja (20.80%), destacando una disparidad significativa con el resto del área. Estas cifras enfatizan la necesidad de estrategias adaptadas a cada municipio para reducir las desigualdades y mejorar la calidad de vida en la zona.

Gráfica 4. Nivel de pobreza en ALCL Noreste



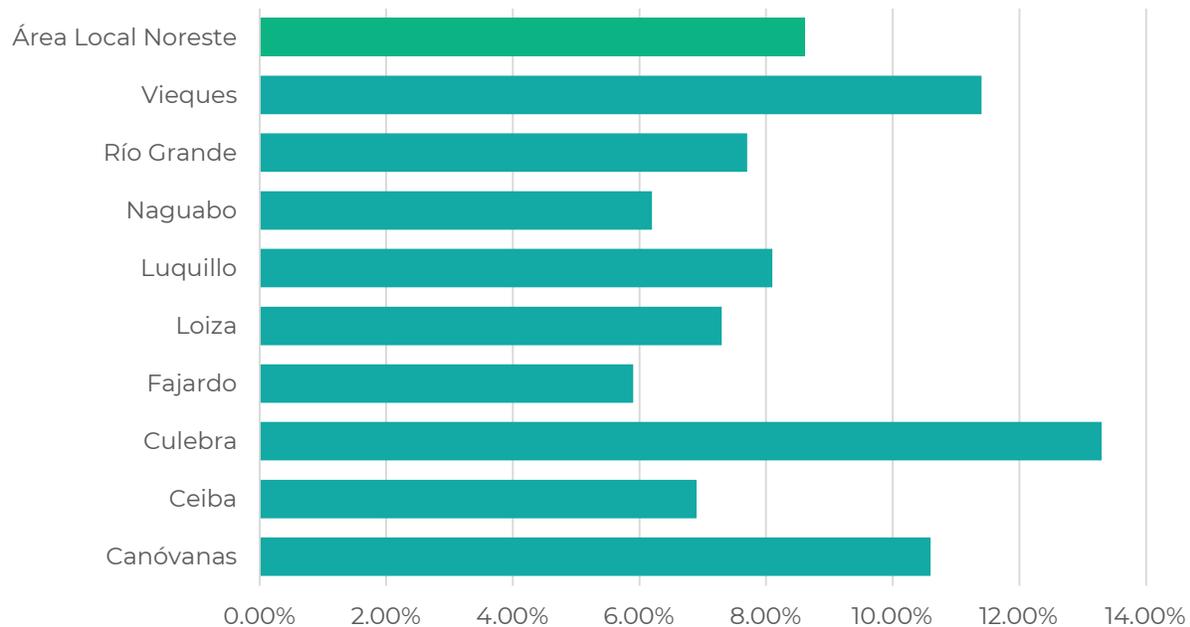
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S1701

Acceso a Seguro de Salud

El 8.66% de la población en el Área Local Noreste carece de seguro de salud, lo que representa un desafío clave en el acceso a servicios médicos esenciales. Culebra registra el porcentaje más alto (13.30%), seguido por Vieques (11.40%) y Canóvanas (10.60%). Luquillo se sitúa en un nivel intermedio con un 8.10%. Río

Grande (7.70%), Loíza (7.30%) y Ceiba (6.90%) presentan cifras más moderadas, mientras que Naguabo (6.20%) y Fajardo (5.90%) muestran los niveles más bajos en la zona. La falta de cobertura médica no solo afecta el acceso a servicios básicos, sino que también tiene un impacto negativo en la salud pública y la estabilidad económica de estas comunidades.

Gráfica 5. Hogares Sin Seguro de Salud en ALCL Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tablas B28002 y S2701

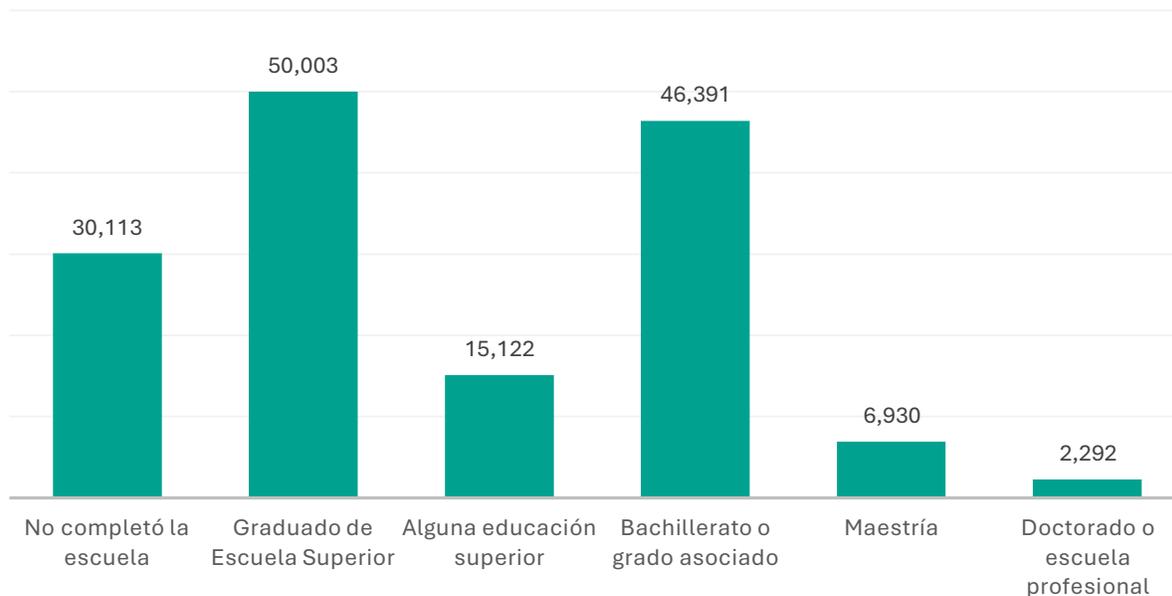
Educación y Acceso a Tecnologías

Educación

La distribución educativa en el Área Local Noreste destaca una amplia diversidad entre los municipios. Con un total de 150,851 personas de 25 años o más, el 22% no completó la escuela, el 33% se graduó de escuela superior, el 10% tiene educación superior incompleta, el 30% posee un bachillerato o grado asociado, el 5% cuenta con una maestría y menos del 1% tiene un doctorado.

Canóvanas lidera en número de personas con bachillerato o grado asociado (32%), mientras que Río Grande registra el porcentaje más alto de graduados de escuela superior (30%). En contraste, Vieques y Culebra presentan los mayores porcentajes de personas que no completaron la escuela, con 30% y 14%, respectivamente. Ceiba, Loíza, Fajardo y Luquillo tienen una población significativa con estudios básicos, aunque con menor representación en niveles avanzados. Luquillo, en particular, destaca con una población considerable que posee un bachillerato o grado asociado, contribuyendo al fortalecimiento de la capacidad profesional en la zona.

Gráfica 6. Niveles de Educación en ALCL Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B15002.

Los niveles educativos en el ALCL Noreste plantean un reto significativo para las estrategias de desarrollo. Municipios como Vieques (30% sin completar la escuela), Loíza (23%) y Luquillo (19%) reflejan desafíos críticos en educación básica, mientras que, en municipios como Río Grande, el 33% de la población

cuenta con un bachillerato o grado asociado, evidenciando un potencial de capital humano avanzado. Para reducir estas disparidades, es esencial mejorar el acceso a la educación básica y fortalecer la capacitación vocacional en municipios con altos niveles de rezago educativo, como Vieques, Loíza y Luquillo.

Paralelamente, municipios como Canóvanas, Fajardo y Luquillo, con proporciones significativas de población con grados avanzados, ofrecen una oportunidad para atraer inversiones en sectores estratégicos como tecnología y turismo. Este plan prioriza elevar el nivel educativo, fomentar destrezas técnicas y básicas clave para industrias como construcción y tecnología, e impulsar oportunidades de empleo de calidad, alineando la fuerza laboral con las demandas del mercado actual y promoviendo la inclusión socioeconómica.

Tabla 3. Nivel de Educación en Términos Totales en ALCL Noreste

Municipios	Población de 25 años o más	No completó la escuela	Graduado de Escuela Superior	Alguna educación superior	Bachillerato o grado asociado	Maestría	Doctorado o escuela profesional
Canóvanas	30,757	6173	8,465	3610	9,898	2014	597
Ceiba	8,411	1744	3,192	734	2367	218	156
Culebra	838	119	317	174	223	5	0
Fajardo	23,410	3572	7,446	2695	8,256	1078	363
Loíza	17,090	3845	6,286	1530	4824	520	85
Luquillo	13,099	2,536	4,474	1,408	3,759	570	352
Naguabo	16,529	3275	6,482	1071	4778	771	152
Río Grande	34,695	7034	10,469	3768	11,498	1616	310
Vieques	6,022	1815	2,872	132	788	138	277
Área Local Noreste	150,851	30,113	50,003	15,122	46,391	6,930	2,292

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B15002.

Accesibilidad a Internet

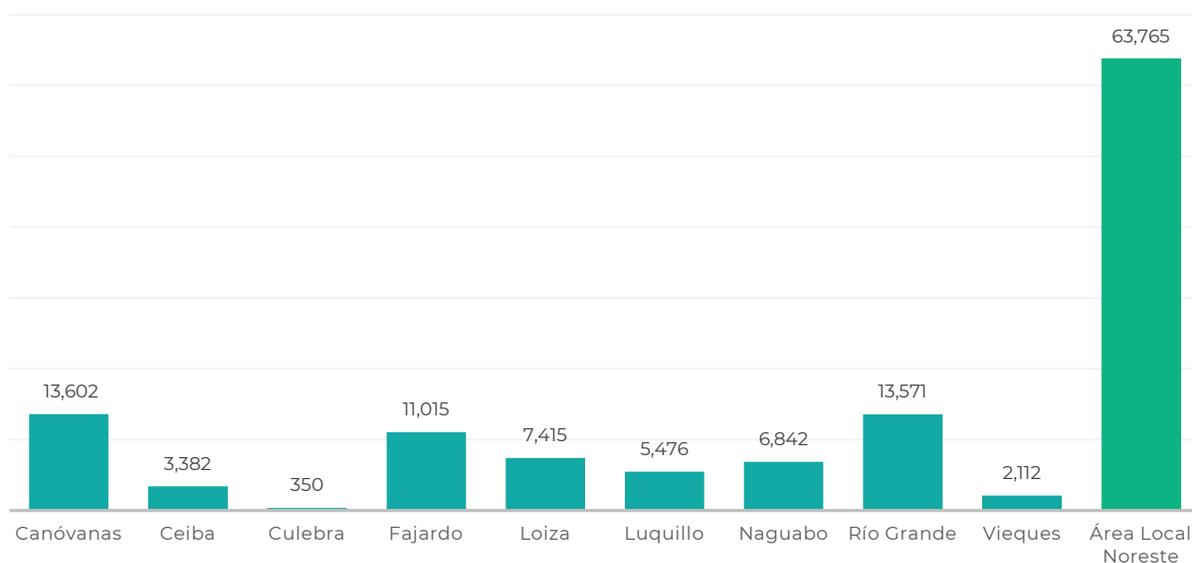
El acceso a internet en el Área Local Noreste muestra disparidades significativas entre sus 63,765 hogares, lo que evidencia retos importantes para el desarrollo económico y social. En este contexto, el internet no solo es una herramienta esencial para la comunicación y el acceso a información, sino que también es un pilar fundamental para la educación, el trabajo remoto, el comercio digital y la prestación de servicios gubernamentales. La falta de

acceso limita las oportunidades económicas y educativas, profundizando las desigualdades sociales en el área.

En municipios como Río Grande y Canóvanas, con 13,571 y 13,602 hogares respectivamente, una proporción significativa de hogares aún no cuenta con conexión a internet a pesar de disponer de mayor infraestructura tecnológica. Fajardo, con 11,015 hogares, también enfrenta brechas importantes. Municipios como Loíza (7,415) y Naguabo (6,842) reflejan niveles intermedios, mientras que Luquillo, con 5,476 hogares, también presenta desafíos en la expansión de la conectividad.

La falta de conectividad afecta directamente el potencial de desarrollo económico en la zona. Sin internet, los hogares tienen menos acceso a educación en línea y capacitación laboral, limitando la inclusión en la economía global. Reducir esta brecha digital es esencial para potenciar la competitividad de la zona, atrayendo inversiones y permitiendo que las comunidades participen activamente en las oportunidades que ofrece la economía digital.

Gráfica 7. Acceso a Internet en ALCL Noreste



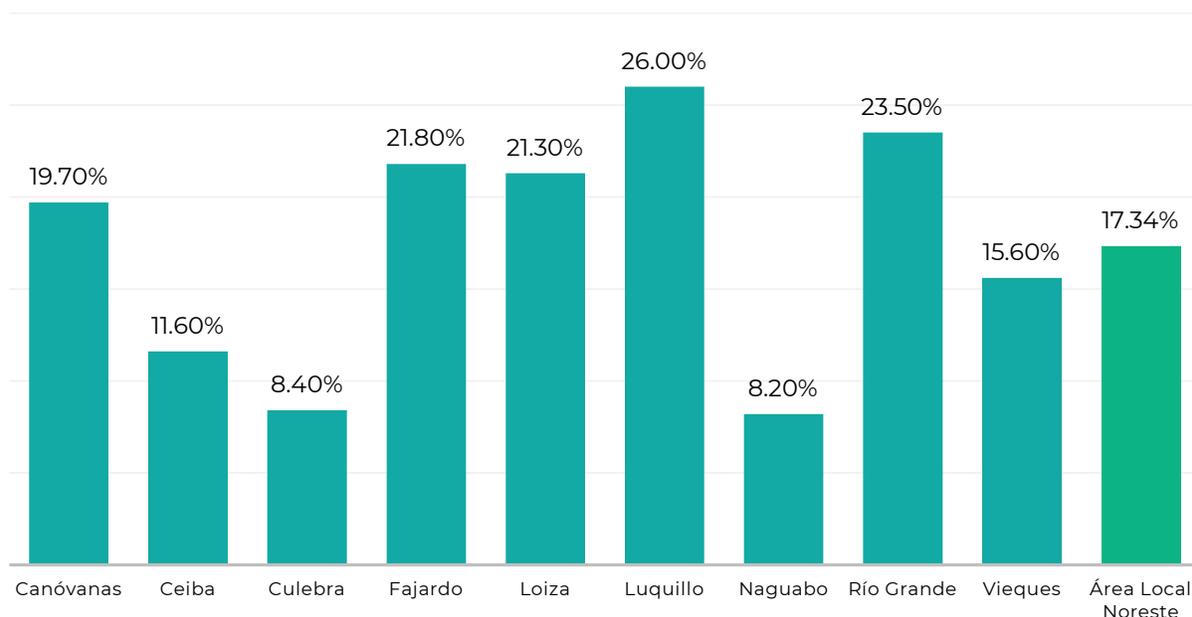
Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tablas B28002 y S2701

Población con Discapacidad

En el Área Local Noreste, el 17.34% de la población tiene alguna discapacidad, destacando la necesidad de implementar estrategias inclusivas que respondan a estas necesidades. Luquillo presenta el porcentaje más alto (26.00%), seguido por Río Grande (23.50%), Fajardo (21.80%) y Loíza (21.30%), lo que subraya la urgencia de priorizar estos municipios en iniciativas de accesibilidad e inclusión económica y social. Canóvanas también registra una proporción alta, con un 19.70%.

En contraste, Ceiba (11.60%), Vieques (15.60%) y Culebra (8.40%) presentan tasas más bajas, siendo Naguabo el municipio con el menor porcentaje (8.20%). Estas variaciones reflejan una diversidad de necesidades dentro del área, enfatizando la importancia de adaptar los esfuerzos a las particularidades de cada localidad para promover una verdadera inclusión.

Gráfica 8. Personas con Discapacidad en ALCL Noreste



Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S1810.

Análisis de los Medios de Transportación del Área Local

Patrones de Movilidad

En el Área Local, con un total de 99,031 trabajadores, la mayoría (56,470 personas) opta por viajar solos en sus vehículos, lo que resalta la dependencia del transporte privado en la zona. El carro compartido es la segunda opción más común, utilizada por 3,824 personas. Además, 4,508 trabajadores realizan sus labores desde el hogar, reflejando una creciente tendencia hacia el teletrabajo.

El uso del transporte público es limitado, con solo 367 personas utilizando esta opción en toda el área, lo que destaca la falta de opciones colectivas de transporte. Caminar y el uso de motocicletas, bicicletas u otros medios de transporte alternativo también son opciones minoritarias, elegidas por 1,582 y 1,452 personas, respectivamente. En particular, Luquillo contribuye con 4,206 trabajadores que viajan solos, 408 que comparten carro, 26 que usan transporte público, 161 que caminan, 281 que utilizan medios alternativos, y 257 que trabajan desde el hogar, reflejando patrones similares a los del resto del Área Local.

Tabla 4. Medios de Transportación para el Trabajo

Municipios	Viaja solo/a	Carpool o carro compartido	transportación pública	Caminado	Motocicleta, bicicleta u otro medio	Trabaja desde el hogar
Canóvanas	12,902	1,051	14	157	32	1,020
Ceiba	3,063	214	59	116	70	111
Culebra	468	96	13	20	19	32
Fajardo	8,547	506	52	180	386	775
Loíza	6,233	341	38	245	90	288
Naguabo	6,362	236	110	259	0	242
Luquillo	4,206	408	26	161	281	257
Río Grande	13,327	909	24	267	552	1,070
Vieques	1,362	63	31	177	22	713
Área Local Noreste	56,470	3,824	367	1,582	1,452	4,508

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla B08141.

Tiempo de Distancia al Empleo

En el Área Local Noreste, el 52% de los trabajadores tiene tiempos de viaje de 10 a 24 minutos, un 28% tarda entre 25 y 59 minutos, y un 13% enfrenta trayectos de 60 minutos o más, mientras que solo un 7% realiza desplazamientos de menos de 10 minutos. Vieques destaca con el 95.8% de viajes cortos (10-24 minutos), reflejando su pequeño tamaño geográfico. Luquillo muestra una distribución variada, con un 43.6% de viajes cortos, un 32.5% de trayectos de 25 a 59 minutos y un 13.8% de viajes largos. Naguabo y Río Grande registran los mayores porcentajes de trayectos de más de 60 minutos, con un 21.6% y 23.9%, respectivamente, destacando retos en conectividad y acceso al empleo en estas zonas.

Tabla 5. Tiempo en Distancia al Trabajo

Municipios	Trabajadores de 16 años o más	Menos de 10 minutos	10 a 24 minutos	25 a 59 minutos	60 minutos o mas
Canóvanas	15,176	6.50%	28.80%	45.30%	19.50%
Ceiba	3,633	6.50%	65.00%	18.20%	10.30%
Culebra	648	9.40%	87.50%	1.90%	1.10%
Fajardo	10,449	11.80%	49.20%	26.90%	12.10%
Loíza	7,238	9.80%	27.70%	44.60%	18.00%
Luquillo	5,353	10.10%	43.60%	32.50%	13.80%
Naguabo	7,212	4.10%	39.60%	34.70%	21.60%
Río Grande	16,178	5.40%	25.80%	45.00%	23.90%
Vieques	2,368	2.10%	95.80%	2.10%	0.00%
Área Local Noreste	68,255	7%	51%	28%	13%

Fuente: Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años (2023). Tabla S0802.

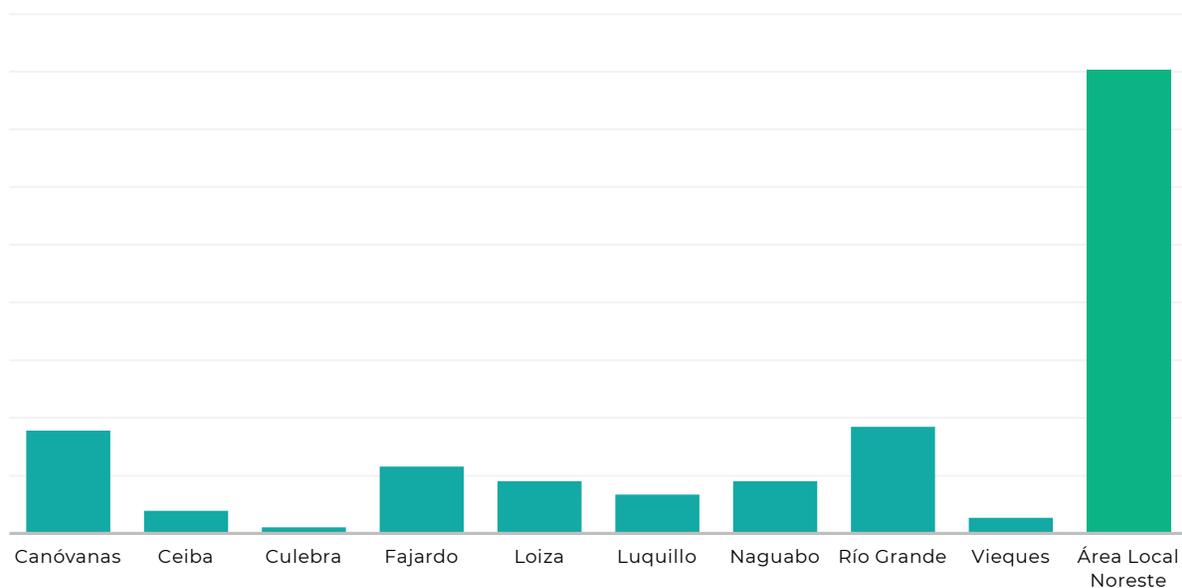
Mercado Laboral

Esta sección aborda las tendencias de empleo, desempleo y la composición sectorial de la fuerza laboral, analizando las variaciones en el número de trabajadores por sector, la dinámica del desempleo y los niveles de participación en el mercado laboral.

Fuerza Laboral

En el Área Local Noreste, Río Grande cuenta con la mayor fuerza laboral, con 18,479 trabajadores, seguido por Canóvanas con 17,795 y Fajardo con 11,562. Luquillo tiene una fuerza laboral de 6,733 personas, mientras que Culebra y Vieques registran 1,036 y 2,720 trabajadores, respectivamente. En total, el área local concentra una fuerza laboral de 80,302 personas, con variaciones significativas entre los municipios.

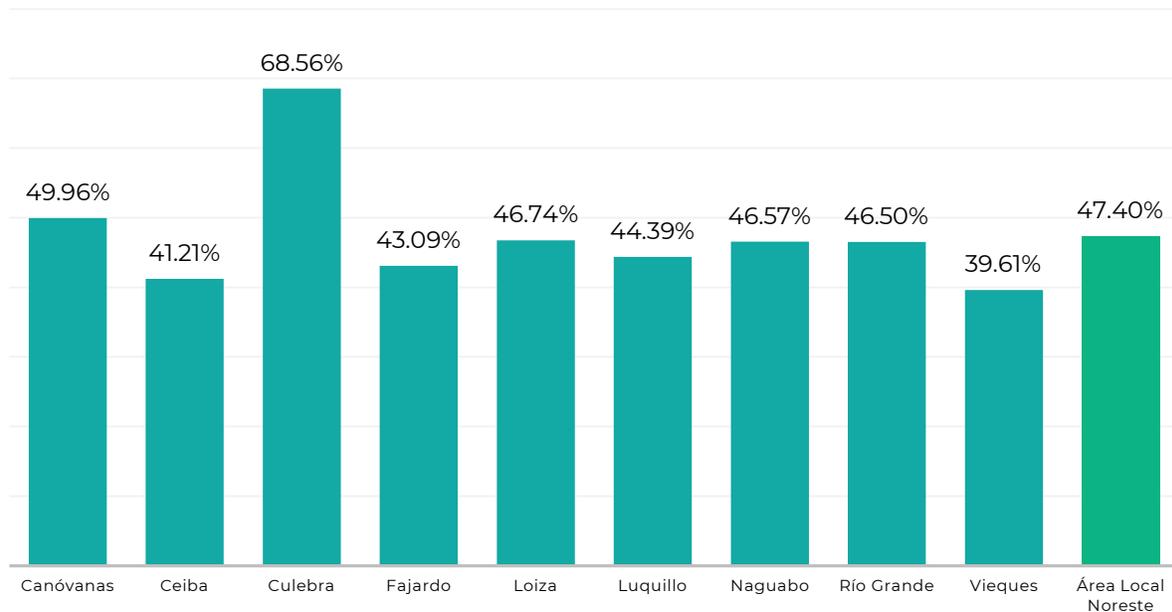
Gráfica 9. Distribución de la Fuerza Laboral de ALCL Noreste



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Tasa de Participación Laboral

La tasa de participación laboral promedio es del 47.40%, reflejando la proporción de la población activa en el mercado laboral. Culebra lidera con la tasa más alta, alcanzando el 68.56%, mientras que Vieques registra la más baja con un 39.61%. Municipios como Canóvanas (49.96%), Loíza (46.74%) y Luquillo (44.39%) presentan tasas intermedias, evidenciando la variabilidad en la participación laboral dentro del área.

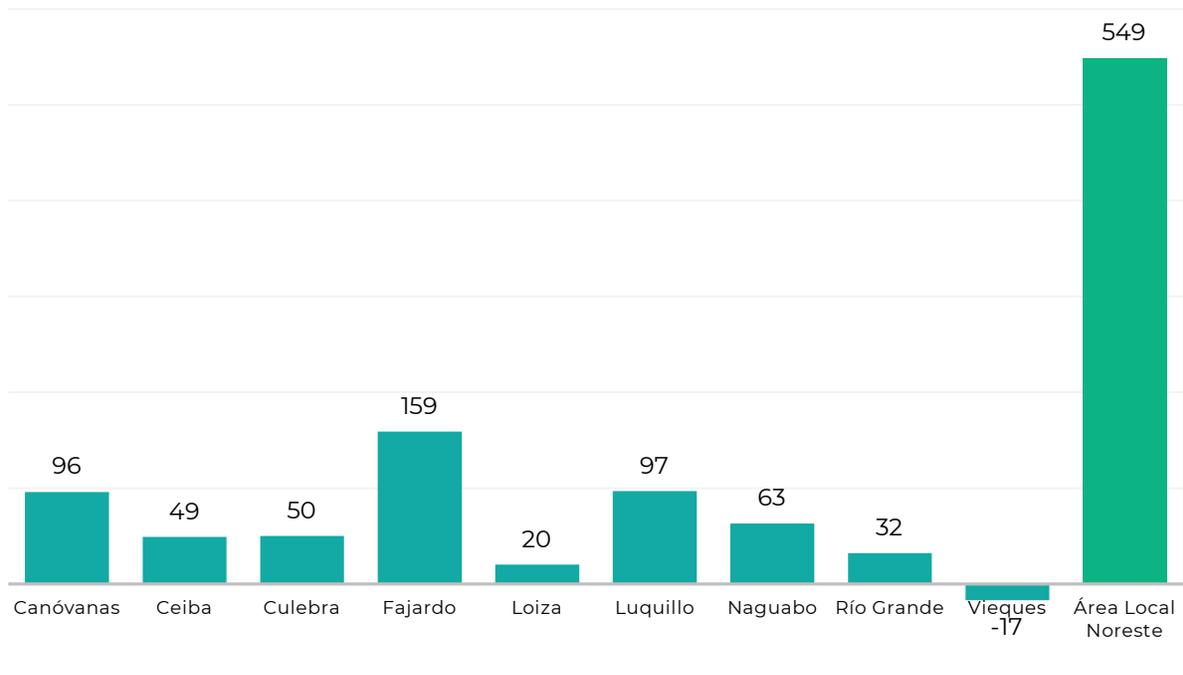
Gráfica 10. Tasa de Participación Laboral en ALCL Noreste

Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Variabilidad en la Fuerza Laboral

Durante el período 2022-2023, los municipios del Área Local Noreste registraron variaciones notables en su fuerza laboral, con un incremento total de 549 personas. Fajardo lideró este incremento con 159 trabajadores adicionales, seguido por Canóvanas con 96 y Luquillo con 97. Naguabo también mostró un crecimiento destacado con 63 nuevos trabajadores. En contraste, Vieques fue el único municipio en registrar una disminución, perdiendo 17 trabajadores en su fuerza laboral. Estos cambios reflejan un crecimiento desigual en el Área local, subrayando la necesidad de estrategias específicas para fomentar el empleo y la participación laboral en los municipios con menor crecimiento.

Gráfica 11. Cambio en la Fuerza Laboral

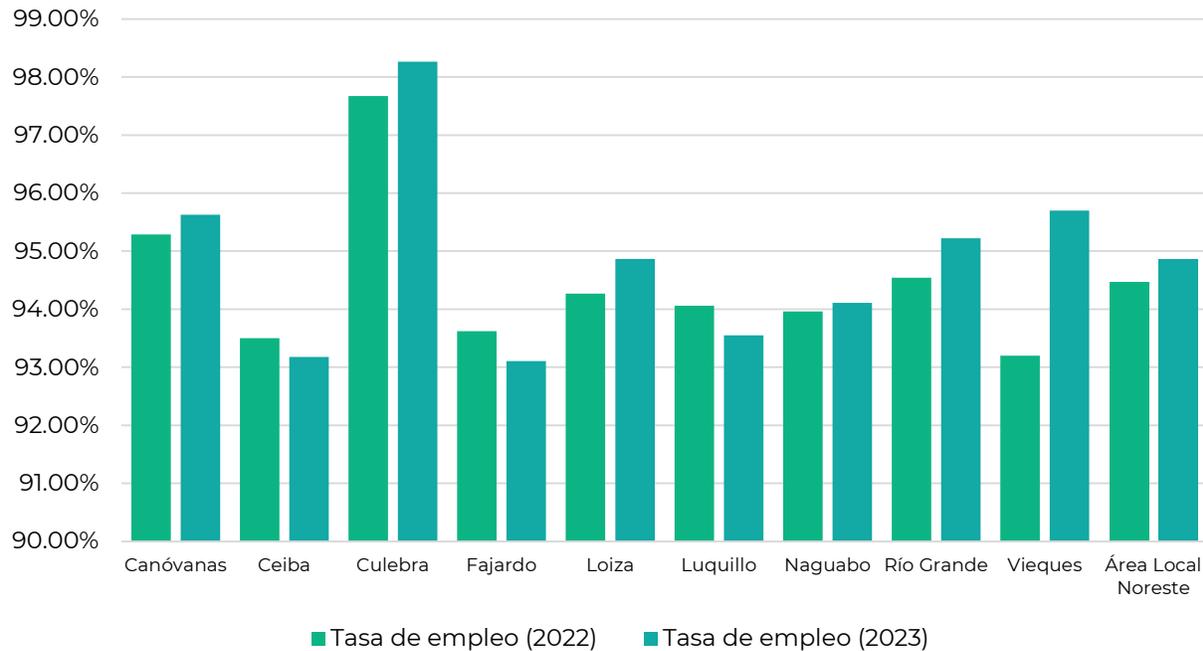


Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Empleo

En 2023, las tasas de empleo en el Área Local Noreste reflejaron mejoras en la mayoría de los municipios, con un aumento promedio del 94.46% en 2022 al 94.85% en 2023. Vieques lideró este avance, incrementando su tasa de empleo del 93.20% al 95.70%, mientras que Culebra mantuvo la tasa de empleo más alta de la región, subiendo del 97.67% al 98.26%. Por otro lado, municipios como Ceiba y Fajardo experimentaron ligeros descensos, con tasas de 93.18% y 93.11% en 2023, respectivamente. Luquillo también mostró una ligera disminución, pasando del 94.06% al 93.55%.

Gráfica 12. Tasa de Empleo en ALCL Noreste



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

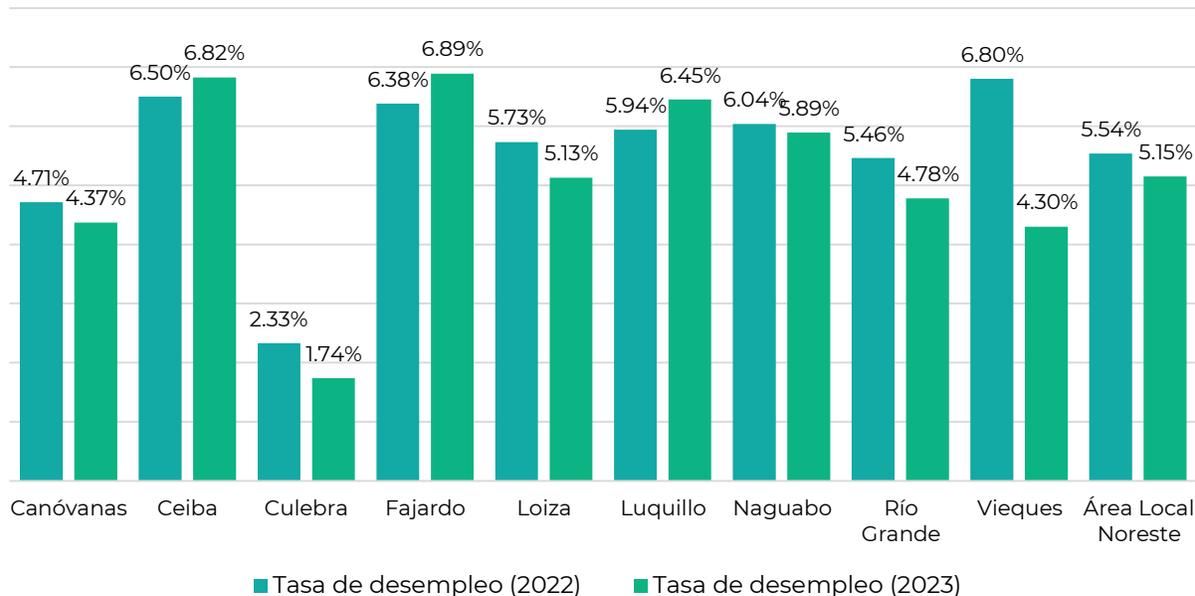
Desempleo

Las tasas de desempleo han mostrado una tendencia a la baja entre 2022 y 2023, lo que indica mejoras en las condiciones del mercado laboral en la zona. En 2023, la tasa de desempleo promedio en el Área Local fue del 5.15%, una disminución respecto al 5.54% registrado en 2022.

A nivel municipal, Vieques destacó con la mayor reducción en la tasa de desempleo, pasando del 6.80% en 2022 al 4.30% en 2023, reflejando una mejora significativa en el empleo. Río Grande y Loíza también experimentaron reducciones notables, pasando del 5.46% al 4.78% y del 5.73% al 5.13%, respectivamente. Por otro lado, municipios como Luquillo y Fajardo presentaron incrementos en sus tasas de desempleo, con Luquillo aumentando del 5.94% al 6.45% y Fajardo del 6.38% al 6.89%, lo que indica

desafíos persistentes en estos municipios. Estas variaciones en las tasas de desempleo reflejan una mejora general en el acceso a oportunidades laborales en el Área Local Noreste.

Gráfica 13. Tasa de Desempleo en la Región Este, 2022-2023



Fuente: Local Area Unemployment Statistics (LAUS). U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2023 (2024)

Tendencias en las Ocupaciones del Mercado Laboral

Esta sección analiza las dinámicas del mercado laboral en el ALCL Noreste, utilizando datos actualizados del Bureau of Labor Statistics (BLS) y los Quarterly Workforce Indicators (QWI) del U.S. Census Bureau. Estas fuentes ofrecen una visión completa sobre el empleo, los salarios y las proyecciones futuras en la región. El análisis incluye las tendencias salariales según tipo de ocupación y las estimaciones de crecimiento laboral proyectadas para 2030, proporcionando una perspectiva detallada de las oportunidades económicas en el Área Local.

Ocupaciones con Salarios más Altos

El análisis de los salarios más altos en el Área Local Noreste revela una marcada concentración de ingresos elevados en ocupaciones especializadas, principalmente en los sectores de salud, educación y gestión. Entre las profesiones mejor remuneradas se encuentran:

- **Médicos y Otras Especialidades**, con una mediana salarial de \$218,210 y un promedio de \$173,700.
- **Pediatras Generales**, con una mediana de \$133,930 y un promedio de \$125,940.
- **Radiólogos**, con una mediana de \$124,130 y un promedio de \$190,010.
- **Profesores de Arquitectura en Educación Superior**, con una mediana de \$123,510 y un promedio de \$128,050.
- **Gerentes de Arquitectura e Ingeniería**, con una mediana de \$121,085 y un promedio de \$125,620.

Estos datos resaltan la importancia de mantener una oferta educativa de alta calidad que prepare a los trabajadores con las habilidades especializadas necesarias para acceder a estas posiciones bien remuneradas. Además, refuerzan la necesidad de promover una mayor inversión en sectores estratégicos que impulsen tanto el crecimiento personal como el desarrollo económico sostenible en el Área Local.

Tabla 6. Top 10 ocupaciones con los salarios más altos en la Área Local de Región Este

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Médicos, todos los demás	\$ 218,210.00	\$ 173,700.00
Pediatras generales	\$ 133,930.00	\$ 125,940.00
Radiólogos	\$ 124,130.00	\$ 190,010.00
Profesores de Arquitectura, Postsecundaria	\$ 123,510.00	\$ 128,050.00
Gerentes de Arquitectura e Ingeniería	\$ 121,085.00	\$ 125,620.00
Responsables de Producción Industrial	\$ 117,690.00	\$ 123,910.00
Gerentes de Ciencias Naturales	\$ 114,900.00	\$ 112,880.00

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario Anual
Médicos de medicina familiar	\$ 110,930.00	\$ 116,490.00
Farmacéuticos	\$ 107,835.00	\$ 99,635.00
Médicos de Medicina Interna General	\$ 106,560.00	\$ 119,680.00

Fuente: Occupational Employment and Wage Statistics. Mayo 2023. Bureau of Labor Statistics.

Nota: Los datos son de dos regiones metropolitanas que son: San Juan-Carolina-Caguas y Puerto Rico nonmetropolitan area. Estas regiones incluyen otros 42 municipios adicionales a los que compone la Región Este. La mediana y el promedio es de las dos regiones seleccionadas.

Ocupaciones con Salarios más Bajos

El análisis de las ocupaciones con los salarios más bajos en el Área Local Noreste evidencia retos significativos en sectores que dependen de habilidades manuales o servicios directos. Las medianas salariales anuales en estas ocupaciones rondan los \$18,000, siendo particularmente bajas para supervisores de primera línea en entretenimiento y recreación, cortadoras y recortadoras de carne, aves y pescado, y trabajadores de refuerzo de hierro, todas con una mediana salarial de \$17,680.

Por otro lado, ocupaciones como recolectores de residuos y materiales reciclables (\$18,335) y botones y porteadores de equipaje (\$18,470) presentan ligeros incrementos, aunque permanecen por debajo del mínimo salarial anualizado. Estas cifras subrayan la necesidad de evaluar las estructuras salariales y fomentar políticas que promuevan mejores condiciones económicas para estos trabajadores.

Tabla 7. Top 10 ocupaciones con los salarios más bajos del Área Local de la Región Este

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Supervisores de primera línea de trabajadores de entretenimiento y recreación, excepto servicios de juegos de azar	\$17,680.00	\$23,120.00
Trabajadores de refuerzo de hierro y barras de refuerzo	\$17,680.00	\$20,390.00
Cortadoras y recortadoras de carne, aves y pescado	\$17,680.00	\$20,580.00
Reparadores de carrocerías y afines	\$17,950.00	\$24,090.00
Operadores telefónicos	\$18,010.00	\$23,240.00
Operadores y encargados de máquinas de cocción de alimentos	\$18,040.00	\$19,850.00

Ocupación	Mediana de Salario anual	Promedio de salario anual
Trabajadores relacionados con la preparación y el servicio de alimentos, todos los demás	\$18,190.00	\$20,080.00
Recolectores de Residuos y Material Reciclable	\$18,335.00	\$19,115.00
Profesores de ciencias sociales, postsecundaria, todos los demás	\$18,410.00	\$41,700.00
Botones y porteadores de equipaje	\$18,470.00	\$21,560.00

Fuente: Occupational Employment and Wage Statistics. Mayo 2023. Bureau of Labor Statistics.

Nota: Los datos son de dos regiones metropolitanas que son: San Juan-Carolina-Caguas y Puerto Rico nonmetropolitan area. Estas regiones incluyen otros 42 municipios adicionales a los que compone la Región Este. La mediana y el promedio es de las dos regiones seleccionadas.

Tendencias de Empleo en el Área Local

Las proyecciones laborales para el Área Local reflejan un crecimiento general del 10% en el empleo entre 2020 y 2030, lo que evidencia una recuperación económica significativa y un aumento en la demanda de trabajadores en diversos sectores.

El sector de ventas lidera en términos de crecimiento absoluto, con un aumento de 548 empleos proyectados, lo que subraya una expansión en el comercio y servicios relacionados. Le siguen las ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de comidas, con un incremento del 26%, y el sector del cuidado y servicio personal, con un crecimiento del 21%. Estas áreas destacan como motores clave para la creación de empleos accesibles a una amplia gama de trabajadores.

La construcción proyecta un aumento del 16% en su fuerza laboral, destacando su importancia en la reconstrucción y el fortalecimiento de la infraestructura local. Por otro lado, las ocupaciones de limpieza y mantenimiento también experimentarán un crecimiento sostenido, con un 15% más de empleos proyectados.

Aunque la mayoría de los sectores muestran crecimiento, algunos como las ocupaciones relacionadas con la enseñanza educativa proyectan una leve disminución del 4%, lo que plantea retos en la sostenibilidad de la fuerza

laboral en áreas educativas. Esto subraya la necesidad de políticas que fortalezcan la educación como una prioridad estratégica en el Área Local.

Estas proyecciones destacan la importancia de continuar fortaleciendo las oportunidades en sectores de alto crecimiento y desarrollar estrategias para abordar los desafíos en áreas con menores perspectivas de expansión laboral.

Tabla 8. Ocupaciones Proyectadas al 2030

Ocupaciones	Empleo 2020	Empleo Proyectado 2030
Todas las Ocupaciones	27,897	30,695
Ocupaciones Gerenciales	3,637	3,349
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	973	1,085
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	141	146
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	346	359
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	140	146
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	313	328
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	2,340	2,247
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	186	216
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	1,194	1,441
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	503	564
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	358	388
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	3,108	3,972
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	1,286	1,482
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	527	710
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	3,624	4,172
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	3,217	3,345
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	1,328	1,535
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	1,101	1,241
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	1,682	1,823
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	1,771	2,027

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL). Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

*Debido a la confidencialidad hay grupos ocupacionales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

Tabla 9. Cambio Porcentual en Ocupaciones, 2020-2030

Ocupaciones	Cambio de empleo (2020-2030)	Cambio porcentual (%) 2020-2030
Todas las Ocupaciones	2,798	10.0
Ocupaciones Gerenciales	-288	-7.9
Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras	112	11.5
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación	5	3.6
Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería	13	3.8
Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales	6	4.3
Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales	15	4.8
Ocupaciones Relacionadas con la Instrucción Educativa y Bibliotecología	-93	-4.0
Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Difusión	30	16.1
Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud	247	20.7
Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud	61	12.1
Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección	30	8.4
Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas	864	27.8
Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes	196	15.2
Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal	183	34.7
Ventas y Ocupaciones Relacionadas	548	15.1
Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo	128	4.0
Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción	207	15.6
Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación	140	12.7
Ocupaciones Relacionadas con la Producción	141	8.4
Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales	256	14.5

Fuente: Proyecciones a Largo Plazo por Áreas Locales de Desarrollo Laboral (ALDL). Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Julio 2023.

*Debido a la confidencialidad hay grupos ocupacionales que no se incluyen y por esta razón algunos totales no suman.

Análisis del Comportamiento del Mercado Laboral en Base en el QWI

Los datos de los *Quarterly Workforce Indicators* (QWI) del U.S. Census Bureau reflejan fluctuaciones significativas en las dinámicas laborales del Área Local Noreste entre 2019 y 2023. El empleo mostró un incremento general del 2% durante el período, pasando de 357 en 2019 a 365 en 2023. Sin embargo, hubo fluctuaciones significativas entre los municipios.

Municipios con Incrementos

1. Ceiba:

- Registró el mayor crecimiento porcentual, con un aumento del 300%.
- Pasó de -12 empleos en 2019 a 24 en 2023. Aunque su volumen absoluto sigue siendo pequeño, destaca por su capacidad de recuperación.

2. Culebra:

- Aumentó en un 200%, pasando de 2 empleos en 2019 a 6 en 2023.
- Este crecimiento refleja un rebote importante, aunque su escala sigue siendo limitada.

3. Río Grande:

- Experimentó un aumento del 14%, pasando de 106 en 2019 a 121 en 2023.
- Es el municipio con mayor estabilidad y mejora constante entre los de mayor población en el área.

Municipios con Disminuciones

1. Luquillo:

- Tuvo la caída porcentual más drástica, con un -394%.
- Pasó de -33 en 2019 a 97 en 2023, indicando un mercado laboral inestable con pérdidas significativas.

2. Loíza:

- Presentó una disminución del -229%, pasando de 42 empleos en 2019 a -54 en 2023.

- Esto refleja un entorno laboral adverso y desafíos estructurales importantes.

3. **Naguabo:**

- Mostró una caída del -89%, pasando de 64 empleos en 2019 a solo 7 en 2023, reflejando una fuerte contracción laboral.

4. **Canóvanas:**

- Redujo su empleo en un -21%, pasando de 136 en 2019 a 107 en 2023.
- Aunque la caída es menor en comparación con otros municipios, sigue mostrando señales de dificultad.

Municipios Estables

1. **Fajardo:**

- No presentó cambio porcentual significativo (0%), manteniéndose en 52 empleos en 2019 y 2023.
- Esto indica una estabilidad relativa en su mercado laboral.

El Área Local Noreste mostró un cambio positivo del 2% en el empleo entre 2019 y 2023, con crecimiento destacado en municipios pequeños como Ceiba y Culebra, y una mejora notable en Río Grande. Sin embargo, los municipios con mayor inestabilidad, como Luquillo, Loíza y Naguabo, evidencian retos estructurales específicos. Este panorama diverso resalta la necesidad de estrategias diferenciadas que impulsen la recuperación y la estabilidad laboral en toda la zona.

Tabla 10. Quarterly Workforce Indicators: Análisis 2018-2023

Área	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Cambio 2019-2023
Canóvanas	68	136	136	-172	286	107	-21%
Ceiba	34	-12	20	19	-18	24	300.00%
Culebra	12	2	-21	23	2	6	200%
Fajardo	-260	52	-60	299	78	52	0%
Loíza	-631	42	-2	-42	39	-54	-229%
Luquillo	112	-33	-36	-2	15	97	-394%
Naguabo	2	64	17	-56	19	7	-89%
Río Grande	58	106	-148	192	82	121	14%
Vieques	43	0	-25	47	24	5	0%
Área Local Noreste	-562	357	-119	308	527	365	2%
Región Este	-86	595	-999	1,534	1,361	973	64%

Fuente: Quarterly Workforce Indicators (QWI).(2024). U.S. Census Bureau. Accesado en 12/20/2024.

Actividad Comercial en Área Local Noreste

En esta sección, se presenta un análisis de la cantidad de establecimientos, la distribución de empleos y los salarios por sector económico en el ALCL Noreste. Este análisis se enfoca en sectores clave como servicios profesionales, comercio, transporte, utilidades, educación y salud, los cuales representan pilares esenciales de la actividad económica en el Área Local.

Establecimientos Comerciales

El análisis del sector comercial en el Área Local Noreste destaca una economía diversificada con sectores clave que impulsan el empleo y los ingresos. El comercio al por menor lidera con 457 establecimientos, empleando a 6,215 personas y generando ingresos por \$1,538 millones anuales, lo que refleja su importancia en la economía local.

El sector de asistencia sanitaria y social es el segundo en términos de empleo, con 330 establecimientos que emplean a 2,665 personas y generan una nómina anual de \$70.7 millones. Por otro lado, el sector de manufactura,

aunque cuenta con solo 80 establecimientos, genera ingresos significativos de \$565 millones y emplea a 2,689 personas, destacando su impacto económico.

Sectores como servicios de alojamiento y restauración también son relevantes, con 314 establecimientos y 5,484 empleados, lo que indica una fuerte presencia de la hospitalidad en la zona. Sin embargo, áreas como transporte y almacenamiento e información presentan menos participación, con 41 y 18 establecimientos respectivamente, lo que podría sugerir oportunidades para su expansión.

Tabla 11. Resumen de Establecimientos Comerciales en ALCL Noreste

Sector	Número de establecimientos	Número de empleados	Ventas, valor de los envíos o ingresos (\$1000)	Nómina anual (\$1,000)
Construcción	96.00	786.00	\$78,041.00	\$15,090.00
Manufactura	80.00	2,689.00	\$565,078.00	\$79,873.00
Comercio al por mayor	37.00	866.00	\$869,993.00	\$29,085.00
Comercio al por menor	457.00	6,215.00	\$1,538,236.00	\$138,207.00
Transporte y almacenamiento	41.00	504.00	\$45,024.00	\$10,177.00
Información	18.00	166.00	\$82,401.00	\$5,199.00
Finanzas y seguros	38.00	375.00	\$96,024.00	\$13,806.00
Inmobiliaria y alquiler y arrendamiento financiero	80.00	299.00	\$40,862.00	\$6,760.00
Servicios profesionales, científicos y técnicos	138.00	453.00	\$76,054.00	\$14,470.00
Servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos	80.00	472.00	\$29,811.00	\$11,412.00
Servicios educativos	9.00	322.00	\$18,048.00	\$5,933.00
Asistencia sanitaria y social	330.00	2,665.00	\$296,207.00	\$70,701.00
Artes, entretenimiento y ocio	40.00	874.00	\$117,517.00	\$20,498.00
Servicios de alojamiento y restauración	314.00	5,484.00	\$394,278.00	\$95,773.00
Otros servicios (excepto administración pública)	135.00	779.00	\$61,666.00	\$16,566.00
	1,893.00	22,949.00	\$4,309,240.00	\$533,550.00

Fuente: U.S. Census Bureau. "Island Areas: Geographic Area Series: Summary Statistics for American Samoa, Commonwealth of the Northern Mariana Islands, Guam, Puerto Rico, and U.S. Virgin Islands: 2022". Tabla IA2200BASIC01.

Empleos por Actividad Comercial

La distribución del empleo por sector destaca la relevancia de ciertos sectores en la economía local. El comercio al por menor es el principal empleador, con 6,215 trabajadores, representando el 27.06% del empleo total en la zona. Le

sigue el sector de servicios de alojamiento, con 5,484 empleados, lo que equivale al 23.89% del total.

El sector de manufactura también tiene un impacto significativo, con 2,689 empleados, lo que representa el 11.71% del empleo total. Asistencia sanitaria y social, con 2,665 trabajadores (11.61%), y construcción, con 786 empleados (3.42%), completan los sectores más destacados.

En conjunto, estos cinco sectores suman 17,839 empleados, lo que representa el 77.73% del empleo total en el área. El resto de los sectores, que incluyen servicios profesionales, transporte y otros, agrupan a 5,110 trabajadores, representando el 22.27% restante.

Tabla 12. Empleados por Actividad Comercial

Sector	Número de empleados
Construcción	786.00
Manufactura	2,689.00
Comercio al por mayor	866.00
Comercio al por menor	6,215.00
Transporte y almacenamiento	504.00
Información	166.00
Finanzas y seguros	375.00
Inmobiliaria y alquiler y arrendamiento financiero	299.00
Servicios profesionales, científicos y técnicos	453.00
Servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos	472.00
Servicios educativos	322.00
Asistencia sanitaria y social	2,665.00
Artes, entretenimiento y ocio	874.00
Servicios de alojamiento y restauración	5,484.00
Otros servicios (excepto administración pública)	779.00
	<u>22,949.00</u>

Fuente: U.S. Census Bureau. "Island Areas: Geographic Area Series: Summary Statistics for American Samoa, Commonwealth of the Northern Mariana Islands, Guam, Puerto Rico, and U.S. Virgin Islands: 2022". Tabla IA2200BASIC01.

Salarios por Actividad Comercial

Los salarios por actividad comercial en el Área Local durante 2023 reflejan una importante concentración en sectores clave de la economía local. El comercio al por menor lidera con una nómina anual de \$138,207,000, representando el

25.90% del total regional. Le sigue el sector de servicios de alojamiento y restauración, que aporta \$95,773,000, equivalente al 17.96% del total.

La manufactura también tiene un impacto significativo, con \$79,873,000 (14.97%), mientras que el sector de asistencia sanitaria y social suma \$70,701,000 (13.25%). Por otro lado, el sector de artes, entretenimiento y ocio contribuye con \$20,498,000, lo que representa el 3.84% del total.

En conjunto, estos sectores principales acumulan \$404,052,000, que constituyen el 75.75% de la nómina total del Área Local, la cual asciende a \$533,550,000. Los demás sectores, que incluyen transporte, construcción e información, suman el 24.25% restante. Esta distribución resalta la relevancia de los sectores de comercio, manufactura y servicios en la generación de empleo e ingresos competitivos, subrayando su papel central en el dinamismo económico del área.

Tabla 13. Salarios por Actividad Comercial en ALCL Noreste

Sector	Nómina anual (\$1,000)
Construcción	\$15,090.00
Manufactura	\$79,873.00
Comercio al por mayor	\$29,085.00
Comercio al por menor	\$138,207.00
Transporte y almacenamiento	\$10,177.00
Información	\$5,199.00
Finanzas y seguros	\$13,806.00
Inmobiliaria y alquiler y arrendamiento financiero	\$6,760.00
Servicios profesionales, científicos y técnicos	\$14,470.00
Servicios administrativos y de apoyo y gestión y descontaminación de residuos	\$11,412.00
Servicios educativos	\$5,933.00
Asistencia sanitaria y social	\$70,701.00
Artes, entretenimiento y ocio	\$20,498.00
Servicios de alojamiento y restauración	\$95,773.00
Otros servicios (excepto administración pública)	\$16,566.00
	\$533,550.00

Fuente: U.S. Census Bureau. "Island Areas: Geographic Area Series: Summary Statistics for American Samoa, Commonwealth of the Northern Mariana Islands, Guam, Puerto Rico, and U.S. Virgin Islands: 2022". Tabla IA2200BASIC01.

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.

Para definir las brechas de destrezas en el ALCL Noreste, es crucial considerar las características específicas del área local y los desafíos señalados expuestos en el análisis socioeconómico. Las brechas se determinan al comparar las destrezas y habilidades actuales de la fuerza laboral con las competencias necesarias para los empleos disponibles o emergentes. En el Área Local Noreste, las disparidades identificadas están relacionadas con sectores estratégicos como la construcción, salud, comercio y turismo, donde la falta de destrezas técnicas y blandas limita el potencial de crecimiento y competitividad.

Brechas de Destrezas Identificadas:

1. **Construcción:** La reconstrucción y el mantenimiento de infraestructura esencial han generado una demanda elevada de trabajadores cualificados en áreas como electricidad, plomería y sistemas de energía renovable. Sin embargo, existe una falta generalizada de programas de formación técnica que preparen a la fuerza laboral para estos oficios, ralentizando los proyectos clave y afectando el desarrollo local.
2. **Salud:** El sector de la salud enfrenta una necesidad urgente de enfermeros, técnicos especializados y personal de apoyo capacitado para manejar tecnologías médicas emergentes. Además, las habilidades en manejo de pacientes y comunicación efectiva son esenciales para garantizar servicios de calidad, pero estas competencias están limitadas en la región.
3. **Comercio y Turismo:** La industria del comercio y el turismo, pilares económicos del área, particularmente por el contexto turístico del área este de Puerto Rico, requieren trabajadores con competencias en

servicio al cliente con énfasis en el idioma inglés, administración hotelera, manejo de plataformas digitales, y atención personalizada. Estas destrezas, fundamentales para satisfacer la demanda de visitantes y consumidores, son insuficientes, especialmente en municipios con una alta actividad turística como Vieques y Fajardo, por mencionar algunos ejemplos.

4. **Tecnología:** Aunque el uso de tecnologías digitales está en aumento, la falta de capacitación en herramientas tecnológicas, ciberseguridad y análisis de datos representa una brecha crítica, dificultando la capacidad de las empresas locales para adaptarse a la digitalización acelerada.

Descripción de las Destrezas Necesarias: Para responder a las necesidades del mercado laboral local bajo el marco de la Ley WIOA, es fundamental desarrollar una combinación estratégica de destrezas técnicas y habilidades blandas que fortalezcan la competitividad del Área Local.

Destrezas Técnicas Prioritarias:

- Capacitación especializada en oficios de construcción, manejo de equipos médicos y tecnologías digitales.
- Mejora en la familiaridad con herramientas digitales y el uso de la computadora, lo cual es clave para enfrentar la transformación digital en curso.
- Capacitación en gestión de proyectos y atención al cliente, especialmente en sectores como el turismo y el comercio.

Habilidades Blandas Esenciales:

- Destrezas como la puntualidad y responsabilidad (82.2%), la capacidad para seguir instrucciones (79%), el trabajo en equipo (69.1%) y la comunicación efectiva (62.6%) son esenciales para promover la colaboración intersectorial y la eficiencia en el entorno laboral.

- La adaptabilidad (21.5%) y la resolución de problemas (38%) también juegan un papel fundamental, dado el entorno económico dinámico de la región.
- Brechas específicas como el liderazgo (14.5%), la creatividad e innovación (5%) y la capacidad de negociación (4.9%) deben abordarse a través de programas de capacitación especializados para cubrir demandas emergentes.

Acciones Prioritarias:

1. **Programas de Capacitación Técnica:** Implementar programas de formación y adiestramiento técnico en sectores clave como la construcción y la salud, con énfasis en el aprendizaje práctico y alineado con las necesidades actuales del mercado laboral.
2. **Fortalecimiento del Conocimiento Digital:** Invertir en formación digital y tecnológica para garantizar que los trabajadores estén preparados para los cambios asociados a la transformación digital. Esto incluye mejorar la familiaridad con el uso de la computadora y el conocimiento técnico o académico (8.9%).
3. **Desarrollo de Trayectorias Profesionales:** Fomentar alianzas estratégicas entre empleadores y universidades para desarrollar programas de aprendizaje que integren tanto destrezas técnicas como habilidades blandas, proporcionando trayectorias profesionales completas. Estas trayectorias asegurarán que los trabajadores puedan acceder a ocupaciones de alta demanda y avanzar profesionalmente.
4. **Promoción del Liderazgo y la Innovación:** Implementar programas específicos para fortalecer el liderazgo, la creatividad y la innovación, particularmente en sectores donde estas destrezas pueden marcar la diferencia en la competitividad.

Estas estrategias permitirán fortalecer la competitividad local, mejorar las oportunidades laborales y satisfacer las necesidades de los empleadores. A través de la alineación de destrezas, se potenciará el desarrollo económico sostenible y la reducción de brechas en el mercado laboral local, beneficiando tanto a los trabajadores como a los sectores productivos.

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 Área Local enfrenta una serie de desafíos complejos para garantizar que las destrezas existentes en su fuerza laboral se alineen con las necesidades específicas de los sectores industriales y económicos en crecimiento. Estos retos son multidimensionales y afectan la capacidad del área para satisfacer la demanda de empleadores locales, especialmente en sectores emergentes como la tecnología, la construcción, el turismo y los servicios de salud.

Principales desafíos identificados:

1. **Brechas en programas de capacitación técnica especializada:** Aunque el área cuenta con instituciones educativas y programas de capacitación, muchos no están alineados con las demandas actuales de los sectores productivos. Existe una carencia de programas especializados en áreas críticas como oficios de construcción avanzada, ciberseguridad, manejo de herramientas tecnológicas, y servicios relacionados con el turismo y la restauración. Esta desconexión limita la disponibilidad de una fuerza laboral técnicamente capacitada y preparada para sectores de alta demanda.
2. **Acceso desigual a oportunidades de formación y recursos educativos:** Municipios con desafíos geográficos, como Vieques, Culebra y Naguabo, enfrentan mayores dificultades para acceder a programas de

adiestramiento debido a la falta de infraestructura y transporte. Esto perpetúa las disparidades entre municipios y limita la integración de los trabajadores en sectores estratégicos.

3. **Déficit de habilidades blandas esenciales para el mercado laboral:** Los empleadores locales han señalado una carencia significativa de destrezas blandas, como comunicación efectiva, resolución de problemas y adaptabilidad. Estas habilidades son fundamentales para el éxito laboral en sectores como el comercio, turismo y servicios al cliente.
4. **Escasa conexión entre empleadores e instituciones educativas:** Existe una falta de coordinación estratégica entre las empresas y los proveedores de servicios educativos y de adiestramiento. Esto provoca que los currículos de formación no respondan adecuadamente a las demandas del mercado laboral, limitando el desarrollo de prácticas profesionales, programas de aprendizaje en el trabajo y otras oportunidades colaborativas.
5. **Limitada adaptación a los cambios tecnológicos y la digitalización:** La transformación digital está redefiniendo las necesidades de los empleadores en el área, especialmente en sectores comerciales y administrativos. Sin embargo, una parte significativa de la fuerza laboral carece de competencias digitales avanzadas, lo que disminuye su empleabilidad y limita la competitividad del área local.

Estrategias recomendadas para abordar los desafíos:

1. **Desarrollo de programas de capacitación personalizados y flexibles:** En colaboración con los empleadores locales, se recomienda el diseño de currículos que integren habilidades técnicas específicas y destrezas blandas esenciales. Estos programas deben enfocarse en sectores clave, como la tecnología, la construcción, el turismo y los servicios médicos.

2. **Ampliación del acceso equitativo a la educación y el adiestramiento:** Fortalecer la infraestructura y los recursos en municipios con acceso limitado, garantizando la disponibilidad de transporte y la creación de oportunidades en línea para la capacitación. Esto permitirá reducir las disparidades geográficas y promover la inclusión.
3. **Promoción de alianzas estratégicas entre empleadores y proveedores de adiestramiento:** Establecer acuerdos entre empresas locales, centros de educación técnica y universidades para desarrollar programas de aprendizaje práctico y prácticas profesionales. Estas alianzas también deben fomentar la creación de oportunidades de empleo alineadas con las necesidades locales.
4. **Fomento del aprendizaje continuo y la capacitación en habilidades digitales:** Invertir en programas de readiestramiento y educación continua que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias tecnológicas y adaptarse a los cambios económicos. Esto incluye la creación de programas específicos para el desarrollo de habilidades digitales avanzadas.
5. **Fortalecimiento de mecanismos de monitoreo y evaluación:** Implementar sistemas para medir la efectividad de los programas de capacitación y asegurar que respondan a las necesidades cambiantes de los empleadores locales.

Estas estrategias contribuirán a reducir las brechas de destrezas y mejorar la conexión entre la oferta y demanda de habilidades en el mercado laboral del ALCL Noreste. Con ello, se logrará un desarrollo económico más equilibrado y sostenible, facilitando oportunidades de empleo para la fuerza laboral y promoviendo la competitividad empresarial.

1.4 Análisis de las actividades de desarrollo laboral en el Área Local, incluyendo educación y adiestramiento.

El análisis de las actividades de desarrollo laboral en el Área Local refleja tanto las fortalezas como los desafíos actuales en la alineación de la educación y el adiestramiento con las necesidades del mercado laboral. Este análisis es fundamental para identificar oportunidades de crecimiento económico y las estrategias necesarias para superar los obstáculos existentes.

Fortalezas: El ALCL Noreste se beneficia de su posición geográfica estratégica y de una infraestructura existente robusta, incluyendo puertos, aeropuertos y centros turísticos, lo cual facilita el desarrollo de actividades de adiestramiento en sectores clave como la construcción, los servicios turísticos y la salud. La diversidad económica en sectores como la agricultura y la manufactura amplía las opciones de educación y empleo. Además, el compromiso de los alcaldes y la colaboración intersectorial ha permitido la creación de programas personalizados que responden a necesidades específicas.

Debilidades: Sin embargo, persisten varias limitaciones estructurales que afectan el desarrollo laboral en el área. Los municipios remotos, como Vieques y Culebra, enfrentan barreras de acceso a programas educativos debido a su ubicación geográfica y falta de infraestructura transporte adecuada. Esta desconexión afecta la movilidad de los trabajadores hacia los centros de capacitación y empleo. Asimismo, la falta de coordinación efectiva entre empleadores e instituciones educativas genera programas de adiestramiento desactualizados, particularmente en sectores emergentes como tecnología, ciberseguridad y manufactura avanzada. La insuficiencia en habilidades digitales básicas y destrezas blandas también limita la empleabilidad de ciertos segmentos de la fuerza laboral.

Oportunidades: El crecimiento de sectores estratégicos, como el turismo, la construcción y los servicios de salud, ofrece una oportunidad clara para expandir los programas de capacitación en áreas de alta demanda. La implementación de programas de preaprendizaje y aprendizaje registrado para jóvenes y adultos puede mejorar la transición al empleo formal. La digitalización de las actividades de adiestramiento brinda la posibilidad de superar las barreras geográficas mediante la enseñanza virtual, permitiendo el acceso educativo desde zonas remotas. Además, el potencial de establecer alianzas estratégicas entre empleadores, instituciones educativas y colegios técnicos es clave para fortalecer los programas de desarrollo laboral.

Amenazas: El área enfrenta amenazas significativas relacionadas con la emigración de jóvenes capacitados, quienes buscan mejores oportunidades en otras zonas. La dependencia del turismo como sector económico dominante crea vulnerabilidad ante fluctuaciones económicas externas. Asimismo, la competencia por recursos humanos especializados entre sectores como la salud y el turismo podría limitar el desarrollo equilibrado.

Figura 3. Análisis FODA



Para dar seguimiento al análisis FODA incluido, la Junta Local del Noreste implementará un sistema de evaluación continua que permita monitorear las amenazas y oportunidades identificadas, así como reforzar las fortalezas y atender las debilidades. Este sistema incluirá indicadores de desempeño alineados a los objetivos, integrando la recopilación de datos sobre acceso a servicios, colocaciones, retención en empleo, participación en programas de adiestramiento, y cumplimiento de metas de equidad y accesibilidad. Además, se establecerán mecanismos de retroalimentación con los socios del sistema, patronos y participantes, para ajustar las estrategias de forma proactiva y garantizar que la ejecución del Plan Local se mantenga a la vanguardia y en respuesta a las condiciones cambiantes del mercado laboral.

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

Los elementos clave de la planificación estratégica a nivel regional están diseñados para abordar las necesidades económicas y laborales mediante el aprovechamiento estratégico de recursos, la mitigación de brechas estructurales y la inclusión de todos los municipios, especialmente Carolina, como motor económico regional. Este enfoque integral promueve el desarrollo sostenible en la zona mediante la colaboración intermunicipal.

1. Análisis de las condiciones económicas regionales: La Región Este presenta una economía diversa con sectores fundamentales como el turismo, la construcción, los servicios de salud y el comercio. Carolina, como municipio cabecera y puerta de entrada internacional, desempeña un papel estratégico gracias al Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, su extensa red hotelera, playas y zonas turísticas. Este dinamismo contrasta con las limitaciones de municipios más remotos, como Vieques y Culebra, donde la conectividad y el acceso a servicios siguen siendo desafíos significativos. La planificación

estratégica busca reducir estas desigualdades mediante la inversión en programas de desarrollo económico local.

2. Fortalecimiento de las capacidades laborales: La región enfrenta importantes brechas de destrezas en sectores prioritarios, como tecnología, construcción y hospitalidad. Carolina, con su industria turística robusta, ofrece oportunidades para el desarrollo de destrezas específicas en servicios hoteleros, eventos de gran escala, y restaurantes, sectores que son críticos para el crecimiento regional. Para abordar estas brechas, se están implementando programas de capacitación, alianzas con empleadores y certificaciones profesionales específicas para sectores de alta demanda. El fomento del aprendizaje continuo y del adiestramiento en habilidades digitales permitirá a los trabajadores adaptarse a la transformación tecnológica y económica.

3. Desarrollo de infraestructura económica y educativa: Una prioridad central es la mejora de la infraestructura de transporte, tecnología y educación en municipios con menor conectividad, asegurando el acceso equitativo a oportunidades de formación. Carolina, con su infraestructura de transporte clave y conectividad directa al aeropuerto y puertos, puede desempeñar un papel fundamental en facilitar la movilidad de los trabajadores hacia áreas urbanas y remotas. La planificación incluye la expansión de centros educativos, el desarrollo de programas de capacitación virtual y la integración de tecnología en la enseñanza. Estos esfuerzos permitirán que comunidades como Vieques y Culebra superen las limitaciones geográficas.

4. Promoción de alianzas regionales: El éxito del desarrollo económico regional requiere una colaboración efectiva entre los municipios del ALCL Noreste y ALCL Carolina. Se están fortaleciendo las alianzas estratégicas con empleadores, instituciones educativas y entidades gubernamentales. Carolina, con su rol de liderazgo económico y su sólida red empresarial, puede actuar como catalizador de estas alianzas, atrayendo inversiones y fomentando la

creación de empleo en sectores clave como el turismo, la tecnología y la construcción.

Estas colaboraciones buscan mejorar la alineación entre las necesidades de los empleadores y la oferta educativa, así como coordinar esfuerzos para maximizar el impacto de las inversiones en la zona.

5. **Diversificación económica:** Aunque sectores tradicionales como el turismo y la construcción continúan siendo pilares del desarrollo económico, la planificación estratégica busca reducir la dependencia de estos sectores mediante la diversificación hacia industrias emergentes, como la tecnología y las energías renovables. Carolina, con su infraestructura y potencial para la innovación, puede liderar iniciativas en tecnología, desarrollo de startups y energías limpias, sirviendo como modelo de diversificación económica. Se están promoviendo incentivos para la inversión en estas áreas, acompañados de programas de desarrollo de destrezas técnicas.

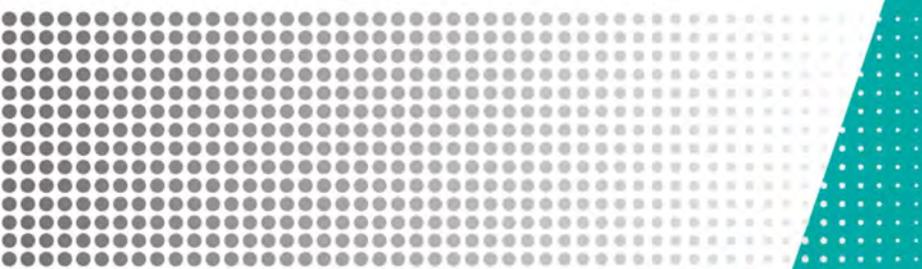
6. Inclusión social y económica: Uno de los objetivos de la planificación estratégica es garantizar la integración de grupos tradicionalmente marginados, incluyendo jóvenes, mujeres, personas con discapacidades y residentes de municipios remotos. Para lograr esto, se han desarrollado programas específicos de capacitación en habilidades técnicas y blandas, oportunidades de emprendimiento. Carolina, como centro urbano, tiene la capacidad de expandir estas oportunidades mediante programas específicos en sus universidades, centros comunitarios y redes empresariales, facilitando la transición de los jóvenes y otros grupos vulnerables hacia el empleo formal. Cabe destacar, el ALCL de Noreste cuenta con las principales instituciones educativas de Puerto Rico, lo que resulta clave en vías de promover la educación en los grupos más vulnerables económicamente.

En resumen, los elementos de la planificación estratégica en la Región Este están orientados a maximizar el potencial económico de la zona mediante:

- La reducción de disparidades entre los municipios,
- La diversificación económica,
- La mejora de la infraestructura, y
- La promoción de la inclusión social.

Planificación Estratégica

SECCIÓN 2: VISIÓN Y METAS



SECCIÓN II: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA – VISIÓN Y METAS

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

El Área Local del Noreste se ha comprometido a establecer una visión estratégica que responda a las necesidades únicas de su comunidad, priorizando la inclusión, la innovación y el desarrollo económico sostenible. Este enfoque busca integrar a personas con barreras al empleo, promover alianzas sólidas con empleadores y sectores educativos, e impulsar oportunidades en áreas emergentes.

La construcción de la visión 2024-2027 se ha enfocado en 8 pilares principales que emanan del proceso de planificación llevado a cabo con la Junta de Alcaldes, la Junta Local, los socios del sistema de la fuerza laboral, y el componente administrativo. Estos pilares son:

- **Pilar número 1: Inclusión y equidad** - Promoción activa de programas accesibles para personas con discapacidades, residentes en áreas rurales y jóvenes en riesgo, con un enfoque en la reducción de barreras.
- **Pilar número 2: Adaptación al mercado laboral** - La identificación de sectores prioritarios y la alineación con las tendencias del mercado.
- **Pilar número 3: Alianzas:** Integración de empleadores clave en sectores de alta demanda como turismo, manufactura avanzada y tecnología para cocrear soluciones de capacitación.
- **Pilar número 4: Impacto del área local** - Atender particularidades de áreas específicas, como las islas municipio.
- **Pilar número 5: Tecnología e innovación** - Uso de plataformas digitales y tecnologías avanzadas para conectar a la fuerza laboral con oportunidades de empleo, educación y desarrollo profesional.
- **Pilar número 6: Coordinación con educación** - Fortalecer la relación con programas de alfabetización y educación técnica.

- **Pilar número 7: Fomento del autoempleo y microempresas** - Integrar estrategias específicas para apoyar emprendimientos.
- **Pilar número 8: Sostenibilidad** - Impulso de estrategias que promuevan la economía sostenible acorde a las características del área local.

A continuación, la visión del Área Local Noreste:

Figura 4. Visión Área Local de Noreste



Metas para el Desarrollo de la Fuerza Laboral

Las metas de la Junta Local del Área Noreste están diseñadas para abordar las prioridades identificadas en el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico, adaptándolas a las necesidades específicas del área. Estas metas buscan fortalecer la capacidad de la fuerza laboral, garantizar la inclusión de poblaciones vulnerables, fomentar la colaboración y asegurar la mejora continua de los programas y servicios ofrecidos. A través de estrategias innovadoras y alianzas efectivas, la JLCL se compromete a construir un sistema de conexión laboral resiliente y alineado con las demandas del mercado, contribuyendo al desarrollo económico del Noreste.

Meta 1: Facilitar el acceso equitativo a oportunidades de empleo y desarrollo laboral adaptadas a las necesidades del Área Local.

Descripción de la meta: El Área Local del Noreste se compromete a integrar a todas las personas, especialmente aquellas con barreras para el empleo, mediante programas de WIOA para que ofrezcan habilidades técnicas, credenciales reconocidas y preparación en sectores emergentes y de alta demanda.

Estrategias:

- Diseñar programas de aprendizaje, capacitación y certificaciones en sectores prioritarios como tecnología, salud, turismo y manufactura, en colaboración con empleadores locales y proveedores educativos.
- Implementar campañas de divulgación para conectar a poblaciones con barreras para el empleo y potenciales patronos para llevar a cabo servicios de capacitación y empleo.
- Fomentar el uso de plataformas virtuales y herramientas digitales para expandir el acceso a los programas en áreas remotas y rurales.
- Promover alianzas con organizaciones comunitarias para identificar barreras específicas y diseñar estrategias inclusivas que garanticen la participación de grupos prioritarios.
- Implementar programas de preaprendizaje diseñados para jóvenes y adultos con barreras al empleo, enfocados en sectores emergentes como turismo marítimo y administración de hospedaje.
- Establecer alianzas con universidades y colegios técnicos locales para ofrecer certificaciones cortas en ocupaciones de alta demanda.
- Crear itinerarios de adiestramientos disponibles al público y actualizados con semanalmente orientados a desarrollar destrezas técnicas específicas para sectores emergentes y de alta demanda.

- Promover programas de adiestramiento en el lugar de trabajo en colaboración con empresas de hospedaje y operadores turísticos locales para aumentar la empleabilidad en áreas rurales.

Meta 2: Desarrollar trayectorias profesionales que combinen innovación, educación y experiencia laboral.

Descripción de la meta: Establecer rutas de desarrollo personal y profesional sostenibles que integren educación técnica, aprendizaje práctico e innovación para satisfacer las demandas del mercado laboral local.

Estrategias:

- Crear alianzas estratégicas con instituciones educativas, organizaciones comunitarias y empleadores para diseñar programas que combinen adiestramiento técnico con prácticas laborales reales.
- Establecer mesas sectoriales de colaboración con empleadores para identificar brechas de destrezas y diseñar programas innovadores que respondan a las demandas emergentes.
- Ofrecer servicios de mentoría a los participantes para garantizar una transición efectiva hacia trayectorias profesionales.
- Integrar evaluaciones continuas de habilidades en los programas de capacitación para asegurar que los participantes estén preparados para las demandas actuales y futuras del mercado.
- Incorporar programas de aprendizaje dual que combinen capacitación técnica y experiencia laboral en sectores clave como administración de hospedajes a corto plazo y servicios turísticos marítimos.
- Desarrollar trayectorias específicas de preaprendizaje para jóvenes en riesgo, conectándolos con oportunidades en pesca comercial, rescate marítimo y turismo gastronómico.

- Fomentar la participación de empleadores locales en el diseño de trayectorias profesionales que alineen la oferta educativa con las necesidades del mercado emergente.
- Organizar ferias de educación y empleo sectorial, destacando oportunidades en ocupaciones emergentes y programas de preaprendizaje disponibles.

Meta 3: Fomentar una colaboración activa e innovadora con el sector empresarial en el desarrollo de la fuerza laboral.

Descripción de la meta: Integrar a los empleadores locales en socios clave para fortalecer la conexión laboral mediante la innovación en programas de capacitación y empleo.

Estrategias:

- Organizar foros empresariales para discutir, priorizar y alinear las necesidades del mercado con las estrategias de capacitación y empleo, fomentando la adopción de nuevas tecnologías.
- Establecer incentivos para que las empresas participen en programas de aprendizaje, empleo transicional y otras iniciativas de desarrollo laboral, promoviendo la conectividad y sostenibilidad del sistema.
- Crear un subcomité empresarial dentro de la Junta Local que facilite una retroalimentación constante sobre las necesidades del mercado y las iniciativas de desarrollo laboral.
- Impulsar programas de reconocimiento para empresas que demuestren un compromiso destacado en el desarrollo de la fuerza laboral local.
- Crear convenios con empresas líderes en turismo marítimo y hospedaje para implementar programas de aprendizaje y empleos transicionales en estas áreas.

- Impulsar un modelo de mentoría empresarial donde expertos capaciten a los participantes en el desarrollo de negocios.
- Fomentar la creación de academias empresariales en sectores estratégicos como el turismo y la mecánica marina, alineadas con las necesidades del mercado local.
- Implementar a través de los municipios el uso de las oficinas del Área Local para empresarios que se quieran establecer en los municipios, donde se pueda orientar los beneficios de la Ley WIOA y otros incentivos fiscales municipales, de haber la disponibilidad, en cada uno de los municipios que constituye a Noreste.

Meta 4: Garantizar la sostenibilidad y mejora continua del sistema laboral mediante el uso de tecnología e innovación.

Descripción de la meta: Implementar un enfoque basado en datos e innovación para evaluar la calidad y efectividad del sistema de conexión laboral, asegurando su sostenibilidad y su impacto positivo en el desarrollo económico regional.

Estrategias:

- Desarrollar un visualizador de datos que permitan monitorear en tiempo real el desempeño de los programas y ajustar estrategias basadas en datos concretos.
- Discutir las auditorías regulares e implementar los cambios necesarios para cumplir con los estándares establecidos por el Sistema a nivel estatal y local.
- Promover la capacitación continua del personal de la Junta Local en el uso de indicadores de ejecución para la toma de decisiones informadas.
- Impulsar programas piloto de aprendizaje en sectores innovadores, utilizando tecnología para escalar iniciativas exitosas.

Figura 5. Metas del Plan Local Noreste



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

La estrategia de la Junta Local para alinear los recursos disponibles con las entidades que manejan los programas medulares está diseñada para maximizar la eficiencia y garantizar un enfoque completo hacia el desarrollo de la fuerza laboral. Este enfoque promueve la coordinación, evita duplicidades y asegura que los servicios respondan tanto a las necesidades del mercado laboral como a las barreras de empleo enfrentadas por los participantes.

A. Estrategia general de alineación

1. Integración operativa en el Centro de Gestión Única (CGU):

- La JLCL liderará la integración de servicios en el CGU mediante un enfoque operacional que organiza la prestación de servicios por áreas funcionales en lugar de programas específicos. Esto incluye la implementación de un sistema común de registro y datos para optimizar la experiencia del cliente y evitar duplicidades.

2. Colaboración activa con programas medulares y socios:

- La JLCL establece reuniones individuales y grupales con los representantes de los programas medulares para revisar procesos, formularios y prácticas, asegurando la uniformidad en áreas como la evaluación de participantes y los referidos para servicios.
- La Junta se alinea con las políticas públicas estatales y utiliza herramientas como el Sistema de Manejo de Clientes (SMC), que facilita la integración de datos y la evaluación del cumplimiento con las metas programáticas.

3. Evaluación continua y mejora de procesos:

- Los resultados de las evaluaciones periódicas son utilizados para ajustar los planes de trabajo, mejorar servicios y diseñar estrategias basadas en datos específicos del mercado y la fuerza laboral.

B. Estrategias específicas de coordinación

1. Alineación con el sector educativo:

- Ampliar la participación de instituciones educativas en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral mediante acuerdos de colaboración con universidades, colegios técnicos y programas de alfabetización para adultos.

- Promover programas de adiestramiento que otorguen credenciales reconocidas en sectores de alta demanda.

2. **Optimización del uso de tecnologías:**

- Adoptar sistemas de manejo de información que integren programas como Wagner-Peyser y TAA, mejorando la eficiencia en la recopilación y uso de datos.
- Incorporar nuevas tecnologías para agilizar servicios y facilitar el acceso a datos clave para toma de decisiones estratégicas.

3. **Fortalecimiento de la colaboración intersectorial:**

- Coordinar con asociaciones empresariales y sectores privados para asegurar que las ofertas de adiestramiento respondan directamente a las necesidades del mercado laboral local.
- Crear mesas de trabajo y alianzas estratégicas que fomenten el intercambio de información y recursos entre los programas medulares y socios opcionales.

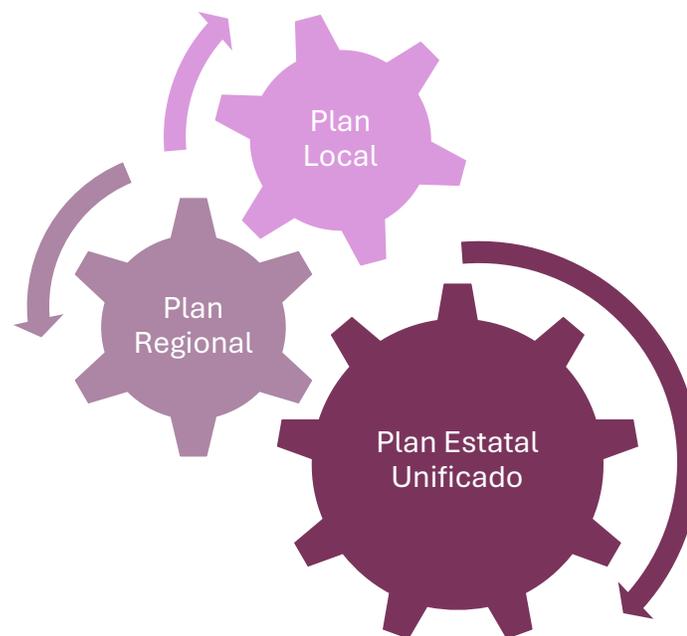
Esta estrategia integral de la JLCL está diseñada para asegurar una fuerza laboral capacitada, alineándose con las metas estatales y maximizando el impacto de los recursos disponibles en el Área local Noreste.

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 alinea su visión y metas estratégicas con las de la gobernadora y el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico a través de un enfoque basado en colaboración, tecnología e innovación, buscando desarrollar una fuerza laboral preparada para las demandas actuales y emergentes del mercado laboral. Este enfoque garantiza la coherencia con las metas estatales y regionales, maximizando el impacto de las iniciativas locales.

Durante el desarrollo del Plan Regional del Noreste, ambas juntas locales participaron en un proceso de planificación, enfocado en fomentar la colaboración y la alineación estratégica de los programas. Este enfoque participativo garantiza la coordinación de esfuerzos y la integración efectiva de las metas y estrategias locales con la visión del gobernador y las prioridades regionales. De este modo, se promueve un sistema de desarrollo de la fuerza laboral más sólido, inclusivo y eficiente, capaz de responder a las necesidades específicas de cada área local de la región.

Figura 6. Proceso para el Alineamiento Estratégico



La siguiente tabla muestra cómo la Junta Local alinea sus metas y estrategias con el Plan Regional del Noreste y el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico. Esta alineación estratégica asegura la optimización de recursos, la colaboración intermunicipal y la ejecución de políticas efectivas para el desarrollo económico y laboral. Al integrar las prioridades locales, regionales y estatales, se garantiza un enfoque coordinado entre los componentes de planificación.

Tabla 14. Alineación Estratégica

Aspecto Clave	Plan Local (ALCL Noreste)	Plan Regional (Noreste)	Plan Estatal
1. Desarrollo de Trayectorias Profesionales Sostenibles	Promueve trayectorias profesionales integrales en sectores estratégicos como turismo, manufactura y tecnología.	Coordina esfuerzos intermunicipales para maximizar la efectividad de los itinerarios de carrera y prioriza sectores económicos clave.	Itinerarios de carrera con educación para adultos y capacitación en ocupaciones de alta demanda.
2. Inclusión de Poblaciones Vulnerables	Integración laboral de personas con barreras al empleo mediante servicios personalizados y accesibles.	Se enfocan en compartir mejores prácticas para atender poblaciones marginadas en toda la zona del noreste.	Elimina barreras y asegura el acceso equitativo para grupos históricamente marginados.
3. Fortalecimiento de Alianzas	Colaboración con empleadores, instituciones educativas y organizaciones comunitarias para alinear formación y empleo.	Promueve alianzas entre áreas locales para compartir recursos y desarrollar proyectos colaborativos con enfoque regional.	Fomenta la participación de los empleadores en el diseño de programas de capacitación.
4. Innovación y Uso de Tecnología	Plataformas digitales y herramientas tecnológicas para extender servicios a zonas remotas.	Implementa tecnologías compartidas entre municipios para facilitar el acceso equitativo a la capacitación y el empleo.	Utilización de tecnología para maximizar el impacto y la accesibilidad en todas las áreas locales.
5. Promoción de la Autosuficiencia Económica	Programas de competencias técnicas y habilidades financieras para garantizar la sostenibilidad de los participantes.	Prioriza el desarrollo económico mediante proyectos estratégicos, incluyendo emprendimiento y microempresas en sectores emergentes.	Empleos sostenibles que garanticen crecimiento personal y profesional.
6. Monitoreo y Rendición de Cuentas	Evaluaciones continuas a través del SIAC para garantizar el cumplimiento de indicadores de desempeño.	Comparte resultados y datos con otras áreas locales para identificar mejoras en la ejecución regional.	Métricas claras para medir el impacto y ajustar estrategias según necesidades.

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

La Junta Local ha establecido niveles de ejecución en coordinación con el Estado y el equipo ejecutivo local, asegurando que estos reflejen las prioridades del Área Local y las metas definidas por la Ley WIOA. Estas medidas de ejecución, como la colocación en el empleo, la obtención de credenciales reconocidas, mediana de ganancias y el desarrollo de destrezas medibles, son esenciales para evaluar la efectividad de los programas y servicios ofrecidos en el Área Local. En particular, estos indicadores permiten monitorear el impacto de los programas dirigidos a adultos, jóvenes y trabajadores desplazados. Estas nos ayudan a evaluar y monitorear las estrategias para atender las necesidades cambiantes del mercado laboral en sectores estratégicos como turismo, manufactura avanzada, tecnología, entre otros.

En el ALCL Noreste, estas metas están alineadas para promover la inclusión y mejorar las oportunidades para poblaciones con barreras al empleo, garantizando que los recursos asignados se utilicen de manera eficiente. La JLCL trabaja estrechamente con los socios y empleadores locales, asegurando que los servicios estén alineados con las demandas de los sectores económicos prioritarios. A través del uso de herramientas como el Sistema PRIS y el SMC, se realiza un seguimiento detallado del progreso, facilitando la toma de decisiones basada en datos. Este enfoque fortalece el compromiso de la JLCL con la creación de una fuerza laboral preparada para los desafíos actuales y futuros.

Tabla 15. Metas Negociables y Metas Futuras

Programa	Medidas de Ejecución		
	Año Programa 23	Año Programa 24*	Año Programa 25*
Empleo (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	33.80%	39.40%	39.90%
Trabajadores Desplazados	53.30%	47.00%	47.50%
Jóvenes	42.70%	46.00%	46.50%
Empleo (Cuarto Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	51.30%	57.40%	57.90%
Trabajadores Desplazados	58.20%	55.90%	56.40%
Jóvenes	41.70%	40.60%	41.10%
Mediana de Ganancias (Segundo Trimestre Después de la Salida)			
Adultos	\$3,971	\$3,687	\$3,687
Trabajadores Desplazados	\$3,508	\$3,452	\$3,452
Jóvenes	\$2,718	\$3,613	\$3,713
Tasa de Logro de Credencial			
Adultos	66.70%	38.90%	39.40%
Trabajadores Desplazados	N/A	47.40%	49.40%
Jóvenes	4.60%	11.90%	11.90%
Ganancia de Destrezas Medibles			
Adultos	100.00%	55.00%	55.00%
Trabajadores Desplazados	100.00%	47.80%	48.80%
Jóvenes	N/A	11.30%	13.30%

*Negociadas

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

Las metas establecidas por la Junta Local están diseñadas específicamente para contribuir al logro de los niveles de ejecución negociados con el Estado,

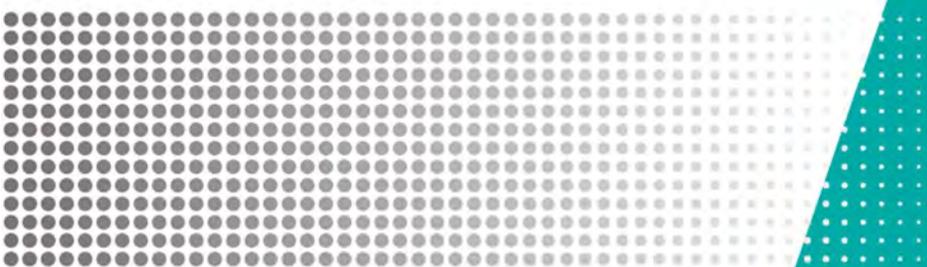
alineándose con las métricas de desempeño de WIOA. Estas metas priorizan la preparación y colocación de la fuerza laboral, el acceso a oportunidades de capacitación y el fortalecimiento de la colaboración con empleadores y socios estratégicos. Cada meta, desde la promoción de credenciales reconocidas hasta la implementación de trayectorias profesionales, refuerza el cumplimiento de indicadores como la colocación laboral en el segundo y cuarto trimestre posterior a la salida de los programas, la mejora de destrezas medibles y la obtención de credenciales postsecundarias.

Las metas locales están directamente influenciadas por los niveles de ejecución negociados, ya que estos establecen los estándares mínimos de desempeño que la JLCL debe alcanzar para demostrar su efectividad y justificar la inversión de recursos. Por ejemplo, los programas dirigidos a trabajadores desplazados y jóvenes fuera de la escuela incluyen componentes específicos diseñados para superar barreras al empleo, asegurando que estos grupos logren resultados medibles como la obtención de empleos sostenibles o credenciales validadas por la industria. Asimismo, las metas locales están diseñadas para adaptarse de manera dinámica a las necesidades del mercado laboral, integrando el insumo de patronos y socios del Sistema de la Fuerza Laboral.

Los indicadores de ejecución negociados se utilizan como herramientas fundamentales para medir el progreso del Área Local. A través de sistemas como el PRIS se monitorean las medidas de ejecución, se identifican las tendencias y se evalúa la efectividad de los servicios brindados. Esto incluye el análisis de tasas de colocación, la retención laboral, las credenciales obtenidas y la satisfacción de los empleadores, algo muy importante para Noreste. Estos datos no solo guían la toma de decisiones, sino que también aseguran que las metas locales estén alineadas con las prioridades estatales y federales.

Planificación Operacional

**SECCIÓN 3: SISTEMA LOCAL DE
DESARROLLO LABORAL Y
ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN**



SECCIÓN III: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA LOCAL DE DESARROLLO LABORAL 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 sistema de gobernanza laboral del Área Local opera bajo un marco estratégico y estructurado, diseñado para garantizar una administración eficiente de los recursos disponibles. Este sistema integra la participación de la Junta de Alcaldes, la Junta Local, comités permanentes y entidades programáticas, consolidando una estructura de colaboración que responde a las demandas del mercado laboral local, en cumplimiento con las regulaciones de WIOA.

Junta de Alcaldes

Los alcaldes del Área Local Noreste desempeñan un papel central en la gobernanza. A través de la Junta de alcaldes, estos funcionarios supervisan la implementación de políticas laborales que reflejan las necesidades específicas de sus comunidades, asegurando la alineación con los objetivos locales y estatales. Además, colaboran con la JLCL para priorizar las inversiones en sectores clave como turismo, manufactura, salud, tecnología y otros sectores económicos en desarrollo para promover la economía del Noreste.

Junta Local de Conexión Laboral

La Junta Local desempeña un papel estratégico en el desarrollo económico y laboral al coordinar esfuerzos intermunicipales, fomentar alianzas con patronos y garantizar que los programas de capacitación respondan a las necesidades del mercado laboral. Su misión incluye promover la inclusión de poblaciones con barreras para el empleo, supervisar el cumplimiento de metas de desempeño y guiar el desarrollo de trayectorias profesionales, todo bajo los principios de la Ley WIOA. La JLCL tiene las siguientes responsabilidades a su cargo:

Supervisión: Supervisa el cumplimiento de las medidas de desempeño negociadas.

Planificación Estratégica: Desarrolla la planificación estratégica basado en un análisis continuo de las necesidades del mercado laboral.

Fiscalización: Realiza evaluaciones regulares para garantizar la calidad y efectividad de los servicios ofrecidos por socios programáticos y proveedores.

Desarrollo de Políticas Públicas: Contribuye a la formulación de políticas públicas para el funcionamiento correcto del Sistema de la Fuerza Laboral Local

La Junta Local es presidida por un representante del sector privado. Está compuesta por miembros de diversos sectores, incluyendo el gobierno, empresas, educación y organizaciones comunitarias. Cabe destacar, la mayoría de la Junta está constituida por representantes del sector privado.

Agente Fiscal

El agente fiscal es designado por la Junta de Alcaldes para gestionar los fondos asignados a la prestación de servicios del sistema de desarrollo laboral bajo la Ley WIOA. Su principal función es administrar los recursos financieros del área local, asegurando que los fondos se utilicen de manera eficiente y conforme a los requisitos legales y regulatorios. Además, el agente fiscal supervisa la ejecución de presupuestos, controla el flujo de caja y garantiza el cumplimiento de las políticas fiscales y de adquisiciones establecidas.

Esta entidad también se encarga de monitorear la correcta distribución de los fondos entre los programas de empleo, adiestramiento y apoyo, trabajando en estrecha coordinación con la Junta Local para que los recursos respalden las metas estratégicas y los objetivos de desempeño. Este agente fiscal garantiza:

Transparencia en el manejo financiero: Cumpliendo con las normas estatales y federales.

Eficiencia en la distribución de recursos: Prioriza las áreas de mayor necesidad y potencial de impacto económico.

Eficiencia en la distribución de recursos: Prioriza las áreas de mayor necesidad y potencial de impacto económico.

Operador del Centro de Gestión Única

El operador del Centro de Gestión Única (CGU) es el ente encargado de coordinar, supervisar y facilitar la prestación de servicios integrados de empleo, adiestramiento, educación y apoyo dentro del sistema de desarrollo laboral. Su rol consiste en trabajar con los socios requeridos, como programas del Título I, Wagner-Peyser y Rehabilitación Vocacional, entre otros, para garantizar la colaboración interinstitucional, evitar la duplicidad de servicios y maximizar los recursos disponibles. El operador gestiona el proceso de admisión, orientación y seguimiento de los participantes, asegurando que reciban servicios adecuados y personalizados según sus necesidades.

Además, el operador implementa estrategias para garantizar la accesibilidad, especialmente para personas con barreras al empleo, promoviendo el uso de tecnologías y métodos innovadores en áreas remotas. Trabaja en estrecha colaboración con la Junta Local para alinear los servicios con las metas

estratégicas locales y regionales, incluyendo el desarrollo de trayectorias profesionales y programas de aprendizaje. Su selección se realiza mediante un proceso competitivo, garantizando que la entidad seleccionada cumpla con los estándares de calidad y desempeño exigidos por WIOA.

Comités Permanentes de la Junta Local

Los comités permanentes de la Junta Local son estructuras organizativas para garantizar el cumplimiento de las funciones de la Junta y la supervisión eficaz del sistema de desarrollo laboral. Estos comités se enfocan en diferentes áreas estratégicas, facilitando la toma de decisiones informada y la gestión de los servicios de empleo y adiestramiento.

1. **Comité Ejecutivo:** Es responsable de coordinar las actividades generales de la Junta y actuar en representación de esta entre reuniones. Supervisa la ejecución de los planes locales, revisa informes de desempeño y propone estrategias para asegurar el logro de los objetivos.
2. **Comité de Finanzas y Fiscalización:** Este comité revisa y recomienda partidas presupuestarias para actividades, monitorea el uso de los fondos, y garantiza el cumplimiento de las políticas fiscales. También trabaja estrechamente con el agente fiscal para supervisar la ejecución financiera y proponer mejoras en la gestión de recursos.
3. **Comité de Políticas y Planificación:** Se encarga de desarrollar y revisar las políticas locales relacionadas con los servicios de desarrollo laboral. Asegura la alineación de estas políticas con el Estado, además de supervisar la planificación estratégica y operativa.
4. **Comité de Participación de Jóvenes:** Este comité gestiona los programas dirigidos a jóvenes, especialmente aquellos fuera de la escuela. Diseña estrategias para incrementar la participación de jóvenes y garantizar la efectividad de los servicios de capacitación y empleo para este grupo.

5. **Comité de Evaluación y Monitoreo:** Evalúa el cumplimiento de los indicadores establecidos y propone acciones correctivas cuando sea necesario para mejorar la calidad de los servicios.

Cumplimiento de Igualdad de Oportunidades (EEO)

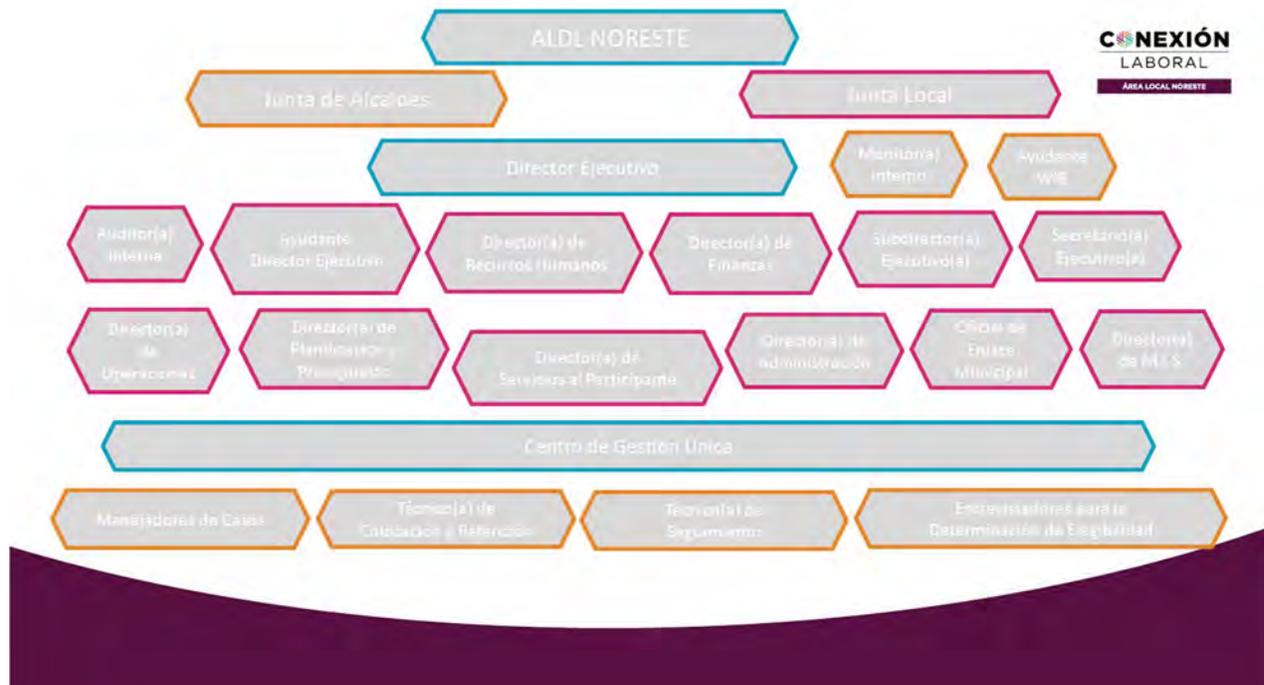
El Oficial de Igualdad de Oportunidades (EEO) es responsable de garantizar el cumplimiento de las normativas de igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los programas y servicios ofrecidos bajo la Ley WIOA. Este funcionario supervisa la aplicación de la Sección 188 de WIOA y otras regulaciones, asegurando el acceso equitativo a los servicios para personas con discapacidades y con barreras para el empleo. También maneja la resolución de quejas relacionadas con discriminación y coordina entrenamientos para el personal, promoviendo la inclusión en cada aspecto del sistema.

El EEO monitorea la recopilación de datos demográficos para asegurar que los servicios lleguen de manera justa a todas las poblaciones. Además, supervisa que los programas cuenten con adaptaciones razonables, como intérpretes o documentos accesibles, y presenta informes de cumplimiento a la Junta Local y otras entidades. Su función es esencial para garantizar un entorno inclusivo y el cumplimiento de los estándares de igualdad y accesibilidad en el desarrollo laboral

Organigrama

El organigrama de la JLCL detalla la estructura jerárquica y funcional del sistema laboral, destacando la separación de roles entre la Junta, el operador del CGU y las entidades programáticas. Este diseño organizacional facilita la ejecución eficiente del sistema de la fuerza laboral local.

Figura 7. Organigrama del ALCL Noreste



3.2 ¿Cuáles son los programas socios (incluyendo al Título I) incluidos en el sistema local de prestación de servicios a la fuerza laboral y cómo trabajará la junta local con las entidades responsables de llevar a cabo dichos programas para garantizar?

La Junta Local del Área Noreste trabaja a través de colaboraciones estratégicas con sus socios para ofrecer servicios integrales de desarrollo laboral, integrando programas que maximizan los recursos disponibles y atienden las necesidades de los participantes. Este proceso colaborativo se sustenta en una alineación operativa definida a través de acuerdos escritos, donde se establecen Memorandos de Entendimiento (MOU) con cada socio para especificar los roles, responsabilidades y objetivos, garantizando claridad en la prestación de servicios y la integración de esfuerzos. Todos los programas operan dentro del CGU, lo que facilita la prestación centralizada de servicios de carrera, adiestramiento y apoyo.

Para optimizar la atención de los participantes, la JLCL utiliza un sistema centralizado de referidos respaldado por el SMC y el sistema de manejo de datos PRIS, asegurando que los participantes reciban los servicios adecuados sin duplicaciones. Además, se implementan capacitaciones cruzadas entre los socios para garantizar un conocimiento uniforme de los programas y políticas, y se realizan reuniones periódicas para coordinar esfuerzos y ajustar estrategias conforme a las necesidades del mercado laboral.

Programas Requeridos y su función:

1. Título I – WIOA:

- **Adultos:** Servicios de carrera, capacitación y colocación laboral con prioridad para personas con barreras al empleo.
- **Trabajadores Desplazados:** Apoyo integral para trabajadores afectados por despidos masivos o cierres empresariales, facilitando su reinserción en sectores emergentes o con disponibilidad para colocación.
- **Jóvenes:** Servicios para jóvenes dentro y fuera de la escuela, incluyendo experiencias laborales, mentoría y desarrollo de destrezas y habilidades.

2. Título II - Educación para Adultos y Alfabetización:

Programas para mejorar destrezas básicas, inglés como segundo idioma (ESL) y educación secundaria, facilitando la transición a la capacitación técnica o empleo.

3. Título III - Wagner-Peyser:

Servicios universales de empleo, como asistencia en la búsqueda de empleo y colocación con patronos en búsqueda de empleo.

4. Título IV - Rehabilitación Vocacional:

Apoyo para personas con discapacidades para lograr empleo

competitivo e integrado mediante asesoría y acceso a adaptaciones razonables.

Programas Adicionales y su función:

1. **YouthBuild:** Capacitación técnica y habilidades básicas para jóvenes en riesgo de exclusión social y laboral.
2. **Job Corps:** Programas de educación, capacitación técnica y empleo para jóvenes entre 16 y 24 años.
3. **SNAP y TANF:** Servicios complementarios que eliminan barreras al empleo, como cuidado infantil y asistencia alimentaria.
4. **Programas para Veteranos:** Servicios especializados para la reintegración laboral de veteranos mediante asesoría y formación.
5. **Guardia Nacional:** Participación en actividades comunitarias, ferias de empleo y programas de capacitación.

Tabla 16. Programas Socios incluidos en el Sistema Local de Prestación de Servicios

Programa del Socio	Vigencia MOU
Departamento del Trabajo	Bajo verificación.
Departamento de Educación	En proceso de renovación.
Rehabilitación Vocacional	Septiembre 30 2026.
Departamento de la Familia	Septiembre 30 2026.
Job Corp.	En proceso de renovación.
Pathstone	30 de noviembre de 2025.
Guardia Nacional	En proceso de renovación

La Junta Local a través de capacitaciones cruzadas, reuniones periódicas y coordinación continua, asegura alinear con las estrategias del Plan Estatal Unificado, Regional y Local, enfocándose en la atención a poblaciones con barreras, el desarrollo de trayectorias profesionales, y la colaboración con patronos para promover el crecimiento económico en toda la zona noreste de Puerto Rico.

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

- Ampliar el acceso a servicios de empleo, adiestramiento, la educación y los servicios de apoyo para las personas elegibles, en particular las personas con barreras para el empleo.

La Junta Local se compromete a garantizar que todos los programas medulares bajo WIOA proporcionen servicios accesibles y efectivos para las personas elegibles, priorizando a aquellas con barreras al empleo. Esta estrategia incluye colaboraciones integradas y el aprovechamiento de recursos para maximizar el impacto de los servicios.

1. Métodos para validar la elegibilidad:

- a) Evaluaciones de necesidades integrales: Los participantes se someten a una evaluación inicial para identificar necesidades específicas, como habilidades, experiencia laboral previa, barreras sociales, físicas o educativas, para dirigirlos al programa adecuado.
- b) Uso de tecnología: Implementación de herramientas digitales como el SMC y PRIS para validar información y apoyar la gestión administrativa local.

2. Pasos para verificar la elegibilidad antes de recurrir a la autodeclaración:

- o Revisión de documentos: Petición y revisión de documentos oficiales, como identificaciones personales, registros educativos y de empleo, para establecer la elegibilidad de los participantes.

- Validación con socios: Trabajar en coordinación con los socios para verificar datos de elegibilidad, de ser el caso.

3. Estrategias operacionales para garantizar acceso equitativo:

- Descentralización de servicios: Colaboración con organizaciones para ofrecer servicios en ubicaciones remotas como Vieques y Culebra, para maximizar el alcance en comunidades remotas o distantes físicamente.
- Adaptaciones específicas: Desarrollo de servicios accesibles, como materiales traducidos y tecnología para personas con discapacidades y poblaciones con dominio limitado del idioma.

4. Mejorar el acceso a actividades que conducen a credenciales postsecundarias reconocidas:

- Alianzas con instituciones educativas: Promoción de acuerdos con colegios técnicos y universidades para desarrollar programas de certificación en sectores de alta demanda.
- Servicios de sostén: Bajo la Política Pública 2018-2019-02 establece directrices para la provisión de servicios de apoyo a jóvenes, adultos y trabajadores desplazados bajo WIOA. Incluye asistencia en transporte, cuidado infantil, materiales de capacitación y otros recursos esenciales para eliminar barreras al empleo y apoyar al logro de credenciales reconocidas.

Facilitar el desarrollo de trayectorias profesionales y el coregistro (o participación concurrente) entre los programas medulares

La JLCL reconoce la importancia de las trayectorias profesionales como una herramienta para vincular la educación, el adiestramiento y el empleo de manera estructurada. Por ello, se prioriza la coordinación con programas medulares para garantizar la participación concurrente y la progresión profesional sostenible.

1. **Estrategias para garantizar el coregistro:**

- Integración tecnológica: Uso del sistema PRIS y el SMC para facilitar el registro único y la trazabilidad de los servicios recibidos por los participantes en múltiples programas.
- Capacitación cruzada: Ofrecer adiestramiento al personal sobre los requisitos y servicios de los programas del Título I, II y IV para fomentar la colaboración y la eficiencia.

2. **Elementos operacionales para trayectorias profesionales:**

- Diseño de planes individualizados: Cada participante contará con un Plan Individualizado de Empleo (IEP) que detalla metas a corto y largo plazo, combinando educación y experiencia laboral.
- Mesas sectoriales: Trabajar con líderes de la industria y socios educativos para desarrollar trayectorias en sectores prioritarios como manufactura avanzada, tecnología, turismo y servicios de salud.
 - a) Tendencias laborales específicas: Análisis de sectores en crecimiento mediante el análisis estadístico del mercado laboral y el insumo de patronos.

3. **Ampliar el acceso a credenciales postsecundarias reconocidas:**

- Programas de aprendizaje registrado: Creación de oportunidades de aprendizaje con patronos locales en sectores emergentes y de alta demanda.
- Apoyo para la finalización de estudios: Bajo la Política Número 21-2018, se ofrece apoyo a los participantes para reducir barreras que afectan la culminación de programas educativos.

4. **Procedimientos para guiar a los participantes hacia sus metas profesionales:**

- Asesoramiento continuo: Proveer orientación vocacional constante que incluya la revisión periódica de metas y logros.

- Monitoreo de desempeño: Contacto directo con el participante para preguntarle sobre su progreso, como tasas de colocación laboral, salario, retención y obtención de credenciales.

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 laboral del área local que satisfaga las necesidades de las empresas:

Para asegurar que las necesidades de los empleadores sean atendidas de manera eficaz, la Junta Local del Noreste implementa estrategias dirigidas a vincular a las empresas con participantes calificados, además de implementar programas de capacitación diseñados para responder a las demandas específicas del mercado laboral.

1. Adiestramiento basado en el trabajo: Fomentar programas como On-the-Job Training (OJT), adiestramiento a la medida y aprendizaje registrado.

- Implementación de OJT, programas de aprendizaje registrado y adiestramiento a la medida en sectores como tecnología, manufactura, turismo marítimo, y otros, según se identifiquen las necesidades locales.
- Desarrollo de materiales informativos para empleadores sobre los beneficios de participar en estos programas.
- Creación de programas de preaprendizaje que sirvan como antesala a los programas de aprendizaje registrado, atrayendo jóvenes y trabajadores desplazados hacia carreras de alta demanda.

2. Mesas sectoriales: Colaborar con líderes empresariales y de la industria para identificar brechas de destrezas y diseñar programas alineados con las necesidades del mercado laboral:

- Reuniones trimestrales con líderes de sectores prioritarios para identificar estas brechas y diseñar programas específicos que atiendan estas necesidades.
- Elaboración de informes sectoriales que detallen tendencias laborales y áreas de oportunidad en la Región Este.
- Establecer programas piloto en colaboración con instituciones educativas y empleadores para atender brechas específicas.

Manejar las actividades o servicios que se implementarán para mejorar el compromiso empresarial:

Promover el compromiso empresarial a través de estrategias creativas y adaptativas asegurará que las empresas desempeñen un rol activo en el fortalecimiento de la fuerza laboral local. A continuación, se presentan estrategias organizadas por temas específicos:

1. **Programas de apoyo a empleadores: Ofrecer apoyo a través de los programas y servicios especializados para pequeñas empresas:**

- Priorizar sobre patronos con una tasa alta de retención en colocación para repetición de propuestas futuras.
- Diseñar e implementar un programa integral a nivel de cada municipio, donde toda nueva empresa comience su inicio a través de los servicios del Área Local.
- Proveer asesoría técnica a pequeñas empresas para mejorar sus procesos de contratación y retención.
- Realizar talleres de capacitación para empleadores en temas como legislación laboral y beneficios del programa WIOA.

2. **Encuestas regulares: Realizar encuestas anuales a empleadores para evaluar la efectividad de los programas y detectar áreas de mejora:**

- Encuestas regulares para evaluar las necesidades de los empleadores y ajustar los servicios ofrecidos por la JLCL.

- Análisis de los resultados de estas encuestas para identificar áreas de mejora y nuevas oportunidades de colaboración.

3. Talleres y capacitación para empleadores:

- Organización de talleres enfocados en legislación laboral, beneficios de programas WIOA y estrategias de retención de talento.
- Sesiones informativas sobre programas disponibles para empleadores, incluyendo incentivos de apoyo y tipos de adiestramientos disponibles para el personal de la empresa.

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

La Junta Local prioriza la colaboración regional como un pilar esencial para fortalecer las iniciativas de desarrollo laboral. Este enfoque fomenta la alineación de las metas locales optimizando recursos y garantizando la efectividad en la implementación de programas y servicios impulsando una fuerza laboral competitiva y preparada para las demandas del mercado.

1. Alineación estratégica: Participar en foros regionales de desarrollo económico para coordinar políticas y optimización de recursos:

- Participación en foros regionales para coordinar políticas y recursos, asegurando una implementación coherente y alineada con las prioridades estatales y regionales.
- Creación de un repositorio regional compartido de recursos y herramientas para mejorar la planificación y ejecución de programas.

2. Programas interagenciales: Establecer acuerdos formales con agencias regionales para compartir recursos.

- Establecimiento de acuerdos formales con agencias regionales para compartir infraestructura, recursos y conocimientos técnicos.

- Desarrollo de programas conjuntos en sectores clave como turismo, manejo de hospederías, tecnología y manufactura avanzada, asegurando beneficios para la región en su conjunto.

Fortalecer los vínculos entre el sistema de prestación de servicios y los programas del seguro de desempleo (UI).

Para respaldar el Programa de Seguro por Desempleo en el Área Local del Noreste, la Junta Local establece estrategias centradas en referidos. Los representantes del programa no están físicamente en las facilidades del CGU, pero comparten espacio en el mismo edificio lo cual facilita el acceso a los servicios. Aun así, se brindan estaciones con acceso digital para que los reclamantes de UI puedan conectarse de manera remota y recibir orientación sobre servicios disponibles, de estar disponible de parte de UI al momento del participante requerirlo. Estas acciones buscan fomentar una mayor colaboración empresarial y facilitar la rápida reincorporación de los trabajadores desempleados al mercado laboral.

1. Asistencia remota: Implementar estaciones de trabajo con acceso remoto a servicios de UI:

- Evaluación y referidos efectivos de reclamantes de UI a programas específicos de capacitación y empleo.
- Proveer sesiones de capacitación para que los reclamantes aprendan a usar las herramientas digitales disponibles.

2. Coordinación con RESEA: Colaborar con el programa "Reemployment Services and Eligibility Assessment":

- Identificar a los reclamantes de UI elegibles para servicios de reemplazo y referirlos a programas específicos.
- Monitorear y evaluar el progreso de los participantes en servicios de reemplazo para medir el impacto en su transición 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 trabaja de forma estratégica con socios regionales y locales para alinear las inversiones en la fuerza laboral con el desarrollo económico de la región.

1. Coordinación Estratégica con Socios Regionales:

- **Mesas Sectoriales:** La JLCL organiza reuniones con representantes de sectores como turismo, tecnología y manufactura, por mencionar algunos sectores, para identificar necesidades de la industria.
- **MOU y Acuerdos Interagenciales:** Establece acuerdos con organizaciones de gobierno de Puerto Rico, entidades y organizaciones que agrupan patronos e instituciones educativas para llevar a cabo estrategias compartidas.
- **Iniciativas Regionales:** Participa en actividades de comercio, ferias de empleo, asociaciones laborales y educativas para fomentar el logro de las metas locales y regionales.

2. Actividades y Recursos Locales:

- **Colaboración con el SBDC e Instituciones Educativas Locales:** Proyectos de capacitación técnica adaptados a las necesidades emergentes identificadas.
- **Capacitación Empresarial:** Talleres en literacia financiera, permisos, marketing digital, planificación estratégica, entre otros, para nuevos emprendedores.

3. Promoción del Autoempleo y Microempresas:

- **Compartir Historias de Éxito:** Fomentar que empresarios con historias de éxito utilizando los servicios que brindan los Programas de WIOA sirvan de modelo para nuevos emprendedores.
- **Incentivos para Emprendedores:** Coordinado a través de los municipios, se promueva el uso de los beneficios de los Programas de WIOA en todo aquel microempresario que se establezca en los municipios del área.

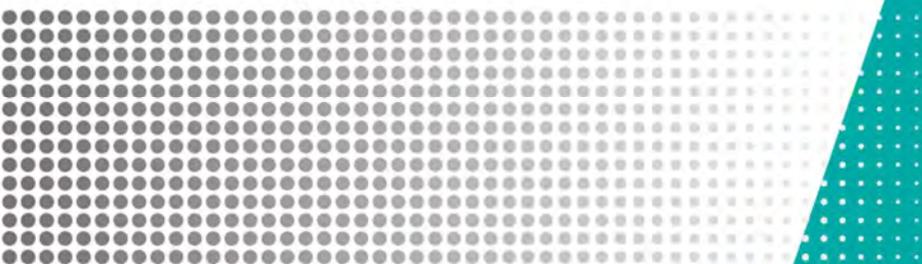
4. Medición y Monitoreo de Resultados:

- **PRIS y Encuestas:** A través de la información registrada en el PRIS se realiza un seguimiento detallado de los logros alcanzados, mientras que las encuestas a patronos y participantes proporcionan retroalimentación para mejorar las estrategias.

Estas acciones aseguran una integración efectiva entre las inversiones en la fuerza laboral y el desarrollo económico, promoviendo un sistema que tenga éxito en el mercado laboral del Noreste.

Planificación Operacional

**SECCIÓN 4: SISTEMA DE
PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE
DESARROLLO LABORAL LOCAL**



SECCIÓN IV: PLANIFICACIÓN OPERACIONAL – SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE DESARROLLO LABORAL LOCAL

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 sistema local de prestación de servicios de la fuerza laboral en el Área Noreste opera mediante una red integrada que involucra a la Junta Local de Conexión Laboral, los alcaldes de los municipios, el operador del Centro de Gestión Única y diversos socios programáticos. Este modelo está diseñado para maximizar recursos, promover la integración de programas y asegurar el acceso equitativo a oportunidades de empleo y adiestramiento. El enfoque principal es garantizar la entrega eficiente, equitativa y alineada de servicios de empleo, adiestramiento y apoyo a la población local, especialmente aquellos con barreras para el empleo.

Interacción entre Actores Clave

1. **Alcaldes y Agente Fiscal:** Los alcaldes desempeñan un rol fundamental en la gobernanza, designando la entidad responsable de actuar como agente fiscal, la cual administra y distribuye los fondos del Título I de WIOA de forma transparente y eficiente.
2. **Junta Local de Conexión Laboral:** Responsable de la planificación estratégica, supervisión y alineación de las metas locales con las estatales y regionales. La JLCL opera a través de comités permanentes y ad hoc, como el Comité Ejecutivo y el Comité de Jóvenes, para apoyar iniciativas específicas.
3. **Operador del CGU:** Seleccionado mediante un proceso competitivo, este operador garantiza la prestación coordinada y efectiva de servicios por parte de los socios obligatorios y adicionales.
4. **Entidades Programáticas y Socios:**

- **Título I:** ALCL Noreste - Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes, gestionados mediante proveedores contratados.
 - **Título II:** Departamento de Educación – Programa de Educación y Alfabetización de Adultos.
 - **Título III:** DTRH - Servicios de empleo bajo Wagner-Peyser.
 - **Título IV:** Administración de Rehabilitación Vocacional- Programas de educación y empleo para personas con discapacidades.
 - **Otros socios adicionales:** Incluyen programas como HUD, SNAP, ADFAN y SBDC para expandir los servicios.
5. **Responsable de Igualdad de Oportunidades:** La persona designada como Oficial de Igualdad de Oportunidades (EEO, por sus siglas en inglés) para el Área Local de Conexión Laboral del Noreste es el Sr. César E. Rivera Osorio. Este funcionario es responsable de garantizar el cumplimiento con la Sección 188 de WIOA, el Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), la Ley de Discriminación por Edad, y otras leyes relacionadas.

Relación Funcional y Operativa

El sistema utiliza un modelo de gobernanza y prestación de servicios basado en la integración y coordinación efectiva entre todas las entidades. A través de un flujograma de servicios, el CGU organiza la atención de los clientes desde el registro inicial hasta la vinculación con servicios específicos. Este modelo incluye:

- **Registro y Evaluación Inicial:** Identificación de necesidades y barreras para el empleo.
- **Desarrollo de Planes Individuales de Empleo (PIE):** Diseño de estrategias personalizadas para alcanzar objetivos laborales.

- **Coregistro y Vinculación de Servicios:** Asegurar la participación en múltiples programas medulares según las necesidades del cliente.
- **Monitoreo y Seguimiento:** Evaluación continua del progreso y resultados obtenidos.

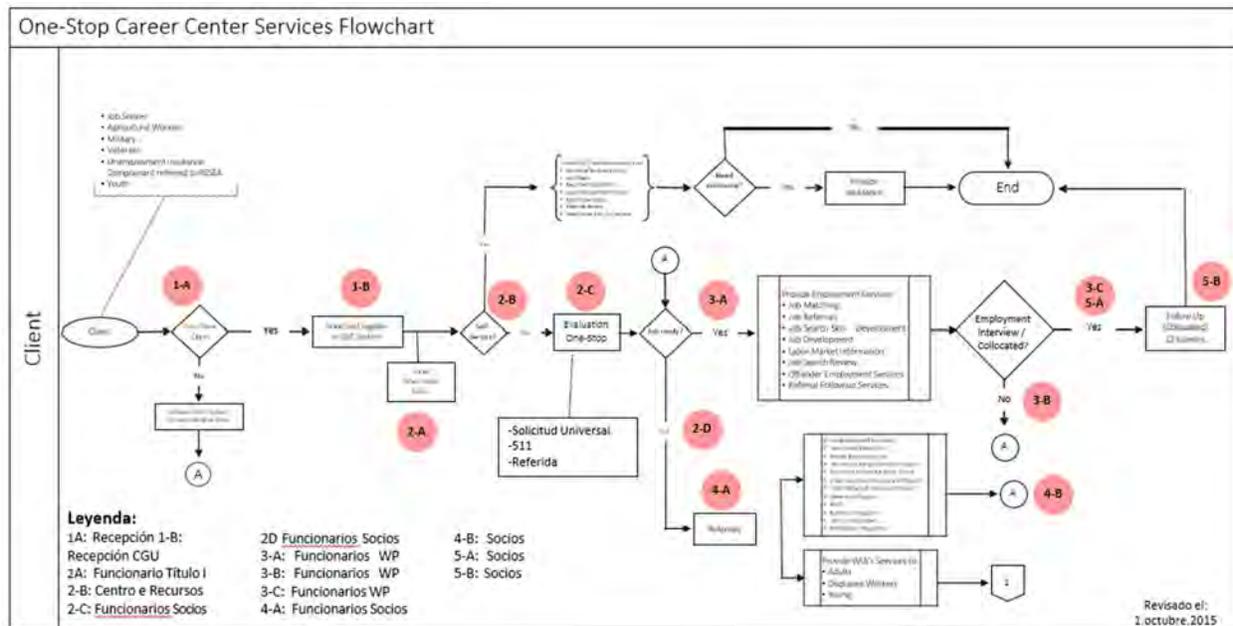
Elementos Clave del Flujoograma del CGU

El flujoograma del CGU incluye pasos operacionales clave:

1. **Orientación Inicial:** El personal del CGU guía a los clientes en su primera visita, validando elegibilidad.
2. **Acceso a Herramientas de Autogestión:** Repaso de los elementos importantes para entrevistas de empleo, preparación de resúmenes, acceso a bases de datos laborales, entre otros servicios.
3. **Servicios Especializados:** Referidos a programas de adiestramiento, apoyo en credenciales reconocidas, programas de aprendizaje, entre otros.

A continuación, se presenta un flujoograma en el sistema de prestación de servicios.

Figura 8. Flujoograma del sistema local de prestación de servicios.



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).

El Centro de Gestión Única está integrado por socios requeridos y no mandatorios que colaboran para ofrecer una amplia gama de servicios diseñados para satisfacer las necesidades de empleo, adiestramiento y apoyo de la población local. Cada socio desempeña un rol estratégico que contribuye al éxito del sistema de desarrollo laboral, asegurando que los servicios sean accesibles y estén alineados con las demandas del mercado laboral.

Socios Requeridos del CGU

1. Título I de WIOA: Programas de Adultos, Trabajadores Desplazados y Jóvenes

- **Proveedor:** ALCL Noreste y el Centro de Gestión Única.
- **Funciones:** Implementar programas de capacitación laboral, desarrollo de habilidades y servicios de apoyo enfocados en poblaciones prioritarias, como jóvenes fuera de la escuela, trabajadores desplazados y personas con barreras para el empleo.
- **Contribuciones:** Recursos financieros asignados para la capacitación de participantes, administración de programas y supervisión del progreso.

2. Título II de WIOA: Educación y Alfabetización de Adultos

- **Agencia:** Departamento de Educación de Puerto Rico.
- **Funciones:** Se enfoca en mejorar las habilidades básicas de los adultos a través de programas de educación y alfabetización. Sus principales funciones incluyen proporcionar destrezas en lectura, escritura, matemáticas y habilidades esenciales para el empleo, así como enseñanza del inglés (ESL) para no angloparlantes. También

facilita la obtención de equivalencias de educación secundaria y prepara a los participantes para la transición a estudios superiores o al empleo mediante programas integrados de alfabetización y formación técnica.

- **Contribuciones:** Personal capacitado y materiales didácticos, además de espacios físicos para la educación.

3. Título III de WIOA: Servicios Wagner-Peyser

- **Agencia:** Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- **Funciones:** Tiene como función principal la prestación de servicios de empleo universales. Entre sus responsabilidades está ofrecer orientación profesional, apoyo en la búsqueda de empleo, desarrollo de currículums, preparación para entrevistas y vinculación con empleadores. También proporciona información sobre el mercado laboral y administra ferias de empleo y actividades de reclutamiento.
- **Contribuciones:** Facilita la conexión entre trabajadores y empleadores para fomentar la colocación rápida y efectiva en el mercado laboral.

4. Título IV de WIOA: Rehabilitación Vocacional

- **Agencia:** Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV).
- **Funciones:** Brindar servicios a personas con discapacidades, incluyendo evaluación, orientación, capacitación y colocación laboral.
- **Contribuciones:** Equipos adaptativos, personal técnico y fondos específicos para la inclusión laboral.

5. Servicios de TANF (Asistencia Temporal para Familias Necesitadas)

- **Proveedores:** Departamento de la Familia.
- **Funciones:** Ayudar a las familias de bajos ingresos a lograr la autosuficiencia mediante apoyo económico y servicios relacionados.
- **Contribuciones:** Fondos en especie, personal de orientación y recursos programáticos.

6. Servicios de SNAP (Programa de Asistencia Nutricional)

- **Proveedores:** Departamento de la Familia.
- **Funciones:** Brindar asistencia alimentaria a familias de bajos ingresos y vincularlas con servicios laborales y educativos.
- **Contribuciones:** Personal y recursos financieros para programas complementarios.

7. Servicios para Veteranos

- **Proveedores:** Programa de Veteranos del Departamento del Trabajo.
- **Funciones:** Ayudar a veteranos y sus familias en la transición al empleo civil mediante orientación, capacitación y servicios de colocación.
- **Contribuciones:** Asignación de recursos específicos para veteranos y programas de sensibilización.

8. Programas de Desarrollo Comunitario y Vivienda (HUD)

- **Proveedores:** Agencias locales de vivienda.
- **Funciones:** Ofrecer programas de vivienda asequible y conectar a los beneficiarios con servicios laborales.
- **Contribuciones:** Apoyo logístico y administrativo.

Socios Opcionales del CGU

1. Centros para el Desarrollo de Pequeñas Empresas (SBDC)

- **Funciones:** Proveer asesoría empresarial y capacitación para fomentar el autoempleo y el desarrollo de microempresas.
- **Contribuciones:** Recursos técnicos y educativos para emprendedores.

2. Instituto Socio-Económico Comunitario

- **Funciones:** Fomentar la superación de la pobreza mediante la provisión de servicios integrados con herramientas técnicas y educativas, que promueven la autosuficiencia económica y social de individuos.
- **Contribuciones:** Espacios físicos y facilitadores comunitarios.

3. PathStone

- **Funciones:** Fortalece los trabajadores agrícolas y las familias. PathStone promueve la justicia social abogando por los derechos de sus participantes a través de los programas que se ofrecen en Puerto Rico.
- **Contribuciones:** Servicios de desarrollo laboral, educación, salud, desarrollo comunitario y servicios de vivienda.

4. Job Corps

- **Funciones:** Brinda servicios a jóvenes de 16 a 24 años
- **Contribuciones:** Proporcionar educación, capacitación técnica y servicios de colocación laboral a jóvenes de 16 a 24 años, facilitando su desarrollo de habilidades en sectores clave y su transición exitosa al mercado laboral o estudios superiores.

5. AARP Work Search

- **Funciones:** Ofrece una variedad de recursos para apoyar a los trabajadores mayores de 50 años en su búsqueda de empleo y desarrollo profesional.
- **Contribuciones:** Empoderar a los trabajadores mayores de 50 años, facilitando su reintegración y éxito en el mercado laboral a través de programas de capacitación, acceso a ofertas de empleo, y orientación personalizada.

Los socios del sistema de conexión laboral del Área Noreste hacen contribuciones esenciales, tanto programáticas, proporcionando espacios físicos, materiales, personal capacitado y financiamiento para programas específicos. La Junta Local asegura una coordinación efectiva mediante reuniones mensuales, memorandos de entendimiento y monitoreo continuo del desempeño, garantizando así la alineación estratégica de los objetivos y la adaptación de las estrategias a las necesidades emergentes del mercado laboral.

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

La Junta Local ha diseñado un sistema integral para garantizar el acceso eficiente y equitativo a servicios de empleo, adiestramiento, educación y apoyo a través del CGU. Mediante la colaboración estratégica con socios clave, como Educación para Adultos, Rehabilitación Vocacional (ARV) y Wagner-Peyser, la JLCL optimiza los recursos disponibles, evitando duplicidades y promoviendo la expansión de la capacidad operativa. Esta colaboración se formaliza mediante acuerdos de contribución de recursos y el uso compartido de infraestructura y tecnología, maximizando el aprovechamiento del sistema.

La tecnología desempeña un papel esencial en este proceso, con la integración del PRIS y otros sistemas de manejo de casos como el SMC, que permiten

gestionar centralizadamente la información de los participantes. Para asegurar una cobertura amplia, el Área Local mantiene oficinas en los municipios y organiza eventos locales, además de proporcionar asistencia virtual, lo que facilita el acceso a servicios desde cualquier ubicación, incluidas zonas rurales.

Los procesos de interacción dentro del sistema de gestión única garantizan la consistencia en el manejo de la información y la sincronización periódica de datos de todos los programas, como los del Título II y IV. Los manejadores de casos ingresan la información de los participantes durante la admisión inicial y actualizan los registros regularmente mediante sistemas integrados con PRIS, permitiendo así un monitoreo efectivo y una vinculación oportuna con los servicios requeridos.

El desarrollo de trayectorias profesionales es otro pilar fundamental del sistema, ya que la JLCL trabaja en la creación de Planes Individuales de Empleo (IEP) que conectan a los beneficiarios con ocupaciones en alta demanda y programas de capacitación diseñados para sus necesidades específicas. La colaboración con socios educativos garantiza la integración de educación técnica, habilidades transferibles y certificaciones reconocidas, optimizando el proceso de colocación laboral.

Para personas con barreras al empleo, como aquellas con discapacidades, veteranos o exconvictos, la JLCL implementa talleres de alfabetización y programas inclusivos que promueven su reintegración al mercado laboral. A través de campañas de divulgación en redes sociales y otros medios, se asegura que la información sobre los servicios llegue a todos los sectores de la población. Además, los esfuerzos de comunicación y coordinación entre los socios garantizan que los participantes reciban información actualizada y relevante.

El acceso equitativo se garantiza mediante la provisión de intérpretes y la traducción de documentos para aprendices de inglés y personas sordas o con discapacidades auditivas. Los espacios físicos y tecnológicos también están adaptados para facilitar la accesibilidad universal. Por último, la JLCL monitorea y evalúa la efectividad del acceso a los servicios mediante indicadores de desempeño, como las tasas de colocación y retención.

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?

El Área Local, en colaboración con los socios y operadores del Centro de Gestión Única, asegura la igualdad de oportunidades mediante la implementación de políticas y acciones específicas que cumplen con la Sección 188 del WIOA y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA). Estas acciones garantizan la accesibilidad física y programática de instalaciones, servicios, tecnología y materiales para todos los usuarios.

Accesibilidad Física y Programática

1. Tecnología y Materiales Disponibles:

- Los CGU están equipados con lectores de pantalla, lupas digitales, estaciones de trabajo ergonómicas, teclados especiales y software de reconocimiento de voz.
- Los documentos están disponibles en Braille, en formato de lectura simplificada y en múltiples idiomas.

- Las páginas en línea están disponibles en el idioma español e inglés.

2. Acceso Físico a las Instalaciones:

- Las instalaciones cuentan con rampas, elevadores, señalización en Braille y espacios adaptados para sillas de ruedas.
- Se realizan evaluaciones regulares para identificar posibles mejoras y adaptaciones según las necesidades emergentes.

3. Apoyo Operativo:

- El personal recibe capacitación anual en derechos civiles, accesibilidad física y programática, y trato inclusivo para personas con discapacidades.
- Hay personal capacitado en lenguaje de señas y los equipos especializados están disponibles para garantizar la accesibilidad a los servicios.

Inclusión de Poblaciones con Barreras para el Empleo

1. Personas con Dominio Limitado del Inglés (LEP):

- Se utilizan herramientas de traducción para facilitar la comunicación.

2. Esfuerzos de Divulgación y Consulta:

- Publicidad en medios locales, redes sociales y eventos locales para informar sobre los servicios disponibles.
- Consultas regulares con organizaciones comunitarias y grupos de interés para adaptar los servicios y mejorar su calidad.

Coordinación y Monitoreo

1. Alineación con la Sección 188 y la ADA:

- Las políticas y procedimientos del Área Local están diseñados para asegurar la no discriminación y la accesibilidad en todos los niveles del sistema de gestión única.
- Los socios del sistema participan en la planificación y ejecución de estrategias inclusivas.

2. Monitoreo y Mejora Continua:

- Se implementan sistemas de monitoreo para identificar y corregir barreras mediante encuestas de satisfacción y análisis de quejas.
- Las políticas se evalúan y actualizan periódicamente para garantizar su efectividad.

Capacitación y Colaboración

- En el marco del fortalecimiento de capacidades y en cumplimiento con los principios de accesibilidad e inclusión, se ofrecieron adiestramientos al personal local y a los socios del CGU en temas relacionados con la atención a personas con discapacidades, igualdad de oportunidades y cumplimiento con la Sección 188 de WIOA. Entre los socios del CGU que participan de estos adiestramientos se encuentran socios medulares como el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH), la Administración de Rehabilitación Vocacional (ARV), el Departamento de Educación (DE), Departamento de la Familia (DF), y además del personal del Título I y administrativo del Área Local.
- La Junta Local colabora con agencias como Rehabilitación Vocacional y Educación para Adultos para asegurar un enfoque integral en la prestación de servicios.

Ejemplos de Programas y Recursos

1. Trayectorias Profesionales Accesibles:

- Se diseñan programas de adiestramiento adaptados a las capacidades individuales de los participantes.

2. Integración Tecnológica:

- Se utilizan plataformas digitales accesibles para extender los servicios a zonas rurales y remotas.

El compromiso del área local garantiza un sistema inclusivo y accesible, alineado con los requisitos de la Sección 188 del WIOA y la ADA. Este enfoque promueve oportunidades equitativas de empleo y adiestramiento, asegurando que todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan acceso a servicios efectivos.

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 garantiza el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles dentro del sistema de prestación de servicios de gestión única. El enfoque descrito a continuación asegura que los servicios ofrecidos respondan efectivamente a las demandas del mercado laboral local, al tiempo que atienden las necesidades de empleadores, trabajadores y personas en búsqueda de empleo.

Proyección de las Necesidades de Empleadores, Trabajadores y Personas en Búsqueda de Empleo

La JLCL emplea las siguientes estrategias para identificar las necesidades del mercado laboral:

- **Estudios de demanda ocupacional:** Basados en datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, se

identifican sectores prioritarios como tecnología, turismo, salud, manufactura avanzada, entre otros.

- **Revisión de tendencias del mercado:** La Junta utiliza análisis de indicadores económicos y sociales para anticipar necesidades futuras de empleo y adiestramiento.
- **Consulta directa con empleadores:** Reuniones regulares con representantes empresariales permiten ajustar estrategias y priorizar adiestramientos en áreas críticas

Plan de Divulgación para Comprender las Necesidades de Empleadores y Proveedores

La JLCL implementará un plan integral de divulgación para fortalecer la relación con patronos y proveedores:

- **Fomento de Proveedores Innovadores:**
 - **Reconocimiento:** Reconocimiento a proveedores que superen los estándares de calidad y retención de participantes.
 - **Reclutamiento:** Estrategias para atraer patronos en sectores emergentes y tecnologías avanzadas.
- **Campañas Informativas:**
 - Uso de plataformas digitales, boletines y redes sociales para promover el sistema de gestión única y las oportunidades disponibles para los proveedores.
- **Encuentros Empresariales:**
 - Mesas sectoriales, ferias de empleo y foros específicos para fortalecer la relación con los patronos y proveedores de servicio.

Garantizar Proveedores Elegibles de Alta Calidad

La JLCL establecerá medidas concretas para atraer y mantener proveedores de calidad:

- **Actualización del ETPL:** Supervisión activa para garantizar que los proveedores incluidos cumplan con los estándares establecidos.
- **Criterios claros de selección:** Aplicación de requisitos transparentes para evaluar capacidad técnica, historial de desempeño y credenciales.
- **Apertura a nuevos proveedores:** Se fomentan estrategias de reclutamiento que incluyan entidades innovadoras alineadas con las necesidades locales.

Ciclo del Proceso de Selección y Mejoramiento Continuo

El proceso de selección incluye:

- **Evaluación inicial:** Verificación del cumplimiento con estándares de calidad y capacidad operativa.
- **Monitoreo periódico:** Revisión del desempeño, con indicadores como tasas de colocación laboral y retención.
- **Retroalimentación:** Resultados de encuestas y evaluaciones se utilizan para mejoramiento continuo.

Evaluación y Monitoreo del Desempeño de los Proveedores

El monitoreo continuo asegura la calidad de los servicios:

- **Revisión de métricas:** Indicadores como tasas de colocación laboral, satisfacción del empleador y credenciales obtenidas son analizados.
- **Auditorías regulares:** Supervisión in situ garantiza el cumplimiento de los estándares de calidad.
- **Encuestas cualitativas:** La experiencia de participantes y empleadores es revisada para identificar áreas de mejora.

Encuestas de Satisfacción del Cliente

Se utilizan encuestas como herramienta esencial para evaluar la experiencia del cliente:

- **Diseño participativo:** Las encuestas incluyen preguntas específicas sobre calidad y resultados.
- **Distribución efectiva:** Estrategias para maximizar la participación y el alcance de las encuestas.
- **Uso de resultados:** Los comentarios se incorporan en ajustes de programas y capacitaciones.

Aumentar la Participación y Calidad de los Proveedores del ETPL

La JLCL implementará estrategias específicas para fortalecer el sistema:

- **Reconocimientos a proveedores destacados:** Prioridad en la adjudicación de contratos para aquellos que excedan los estándares de calidad.
- **Capacitación continua:** Talleres y adiestramientos para mejorar competencias y conocimientos de los proveedores.
- **Fomento de asociaciones estratégicas:** Colaboración entre proveedores para compartir recursos y mejores prácticas.

La JLCL asegura el mejoramiento continuo de los proveedores elegibles mediante un sistema integral que incluye análisis del mercado, monitoreo del desempeño, capacitación y retroalimentación constante. Estas estrategias aseguran que los servicios ofrecidos no solo cumplan con los estándares de calidad, sino que también respondan de manera efectiva a las demandas del mercado laboral y contribuyan al desarrollo económico del área Noreste.

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.

La Junta Local de Conexión Laboral del Área Noreste asegura la disponibilidad y efectividad de actividades de empleo y adiestramiento bajo el Título I de WIOA, diseñadas para atender tanto a adultos como a trabajadores desplazados (TD). Estas actividades se orientan a fortalecer las habilidades técnicas, profesionales y de alfabetización básica, garantizando su alineación con las necesidades del mercado laboral local y las demandas de sectores estratégicos como tecnología, turismo, salud y manufactura avanzada.

1. Identificación y Determinación de Actividades Necesarias

La JLCL utiliza un enfoque proactivo basado en datos y consultas para identificar y planificar las actividades de empleo y adiestramiento:

- **Análisis de demanda ocupacional:** Revisiones periódicas de informes del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico permiten identificar sectores de alta demanda.
- **Consultas con empleadores:** Reuniones y encuestas regulares con representantes empresariales aseguran que las actividades de adiestramiento respondan a necesidades específicas de la industria.
- **Colaboración con socios del sistema de gestión única:** Se trabaja en conjunto con Educación para Adultos, Rehabilitación Vocacional y Wagner-Peyser para diseñar actividades que atiendan a personas con barreras al empleo, incluyendo aquellas con discapacidades o deficiencias de destrezas básicas.

2. Criterios Clave de Evaluación y Procesos de Selección

Para seleccionar y evaluar las actividades de empleo y adiestramiento, la JLCL sigue los siguientes criterios:

- **Criterios de evaluación:** Tasa de colocación laboral, retención de empleo, obtención de certificaciones reconocidas y satisfacción del empleador.
- **Proceso de selección:**
 - **Evaluación inicial:** Revisión de propuestas de proveedores considerando su capacidad técnica y experiencia previa.
 - **Monitoreo continuo:** Supervisión del desempeño mediante indicadores clave, incluyendo encuestas a participantes y empleadores.
 - **Retroalimentación:** Los resultados de evaluaciones internas y auditorías se utilizan para ajustar y mejorar las actividades.
- **Revisiones futuras:** La JLCL evalúa periódicamente los programas existentes e incorpora nuevos modelos de adiestramiento basados en tecnologías emergentes, como el aprendizaje virtual y modelos combinados.

3. Atracción de Nuevos Proveedores

La Junta Local trabaja activamente para atraer una mayor cantidad de proveedores de calidad, incluyendo aquellos especializados en sectores emergentes:

- **Estrategias de reclutamiento:**
 - Difusión de oportunidades a través de plataformas digitales, boletines informativos y medios de comunicación locales.

- Colaboración con asociaciones industriales para identificar proveedores innovadores.
- **Proveedores en línea:**
 - Expansión de programas de adiestramiento virtual para atender a participantes en zonas rurales, como Vieques y Culebra.
 - Implementación de programas híbridos que combinan formación presencial y remota.

4. Determinación de la Cantidad y Calidad de Actividades

- **Cantidad:** La JLCL asegura una oferta diversificada que incluye adiestramientos técnicos, alfabetización digital, y talleres de habilidades blandas, respondiendo a las necesidades específicas de los sectores locales.
- **Calidad:** Se utilizan métricas de desempeño, como la colocación laboral y el éxito en la obtención de credenciales, para evaluar la calidad de las actividades y garantizar su alineación con los estándares estatales y federales.

5. Implementación de la Política de Prioridad de Servicio

En cumplimiento con la política WIOA-PP-02-2023, la JLCL otorga prioridad a:

- **Adultos beneficiarios de asistencia pública:** Integración en programas de adiestramiento técnico y habilidades transferibles.
- **Personas con deficiencias de destrezas básicas:** Acceso prioritario a programas de alfabetización y aprendizaje registrado, como modelos de capacitación adaptados a sus necesidades.

6. Desarrollo y Promoción de Trayectorias Profesionales

La JLCL promueve trayectorias profesionales sostenibles mediante:

1. **Planes de carrera personalizados:** Desarrollo de planes que combinan formación técnica, habilidades transferibles y certificaciones reconocidas.
2. **Participación concurrente:** Uso del coregistro para permitir la participación simultánea en múltiples programas de WIOA, maximizando el aprovechamiento de recursos.
3. **Adiestramiento basado en el empleo (WBT):** Implementación de modelos de aprendizaje registrado y programas de capacitación en el empleo (OJT) para facilitar la transición exitosa al mercado laboral.

A través de una planificación estratégica basada en datos, la atracción de nuevos proveedores y la evaluación continua del desempeño, la JLCL garantiza la disponibilidad de actividades de empleo y adiestramiento de alta calidad. Estas actividades están diseñadas para responder a las demandas del mercado laboral y atender a personas con barreras al empleo, contribuyendo al desarrollo económico del Área Local del Noreste.

4.7 ¿Cómo se ofrecerán los servicios de adiestramiento descritos en la sección 134 de WIOA mediante cuentas individuales de adiestramiento, o ITA, 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?

En el Área Local del Noreste, la Junta Local asegura la provisión efectiva de servicios de adiestramiento conforme a la Sección 134 de WIOA mediante un enfoque coordinado que combina Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) y contratos para servicios específicos. Este enfoque facilita la flexibilidad en la entrega de programas de adiestramiento y garantiza que los participantes tengan acceso a opciones informadas y adaptadas a sus necesidades.

Límite de las Cuentas Individuales de Adiestramiento (ITA) y Metodología de Determinación

La JLCL establece límites específicos para el financiamiento de ITA según las directrices establecidas y la disponibilidad de fondos. Estos límites son revisados periódicamente para garantizar su alineación con las condiciones económicas del área local y las prioridades establecidas.

- **Metodología utilizada:**

- Se consideran factores como el costo promedio de los programas de adiestramiento en sectores prioritarios, la demanda de ocupaciones locales y la disponibilidad presupuestaria.
- La Junta evalúa continuamente el impacto de estos límites y ajusta las asignaciones cuando es necesario, asegurando que los participantes reciban una formación adecuada sin comprometer la sostenibilidad financiera del sistema.

Circunstancias en las que se Utilizarán Contratos en Lugar de ITA

Existen circunstancias específicas en las que se utilizarán contratos de servicios:

- **Casos específicos:**

- Cuando el adiestramiento es necesario para un grupo específico de participantes, como personas con discapacidades, trabajadores desplazados o poblaciones con barreras significativas al empleo.
- Cuando se desarrollan programas personalizados para sectores específicos o áreas de alta demanda en colaboración directa con empleadores.
- Cuando se requiere adiestramiento a medida o en el empleo que no se puede cubrir adecuadamente mediante ITA.

Los contratos permiten desarrollar programas conjuntos con empleadores y proveedores de adiestramiento, asegurando una conexión directa entre el adiestramiento y las oportunidades de empleo.

Garantía de Elección Informada del Cliente

La JLCL promueve la elección informada del participante al ofrecerle múltiples opciones de adiestramiento y la orientación necesaria para tomar decisiones adecuadas:

- **Orientación individualizada:** Los participantes reciben asesoría profesional para identificar el programa de adiestramiento que mejor se ajuste a sus metas profesionales.
- **Acceso a información sobre el ETPL (Lista de Proveedores de Adiestramiento Elegibles):** Los participantes pueden revisar los programas disponibles, incluyendo costos, resultados de empleo y credenciales ofrecidas.
- **Ajustes razonables para personas con discapacidades:** Se asegura que las personas con discapacidades reciban ajustes en el proceso de selección, como asesoría especializada y adaptaciones tecnológicas.

Evaluación y Coordinación entre ITA y Contratos

La JLCL utiliza una evaluación continua para determinar la combinación más efectiva entre ITA y contratos:

- **Evaluaciones periódicas:** Se monitorean los resultados de los programas ofrecidos mediante ITA y contratos, evaluando su impacto en la colocación laboral y el desarrollo de habilidades.
- **Flexibilidad en la selección de programas:** Dependiendo de las necesidades de los participantes y del mercado laboral, se ajusta la proporción de fondos asignados entre ITA y contratos.

- **Coordinación con socios del sistema:** Se asegura la colaboración con proveedores y empleadores para evitar duplicidades y garantizar que los programas contratados complementen las ITA.

A través de un sistema flexible y coordinado, la JLCL asegura que los servicios de adiestramiento sean accesibles, informados y efectivos. La combinación de ITA y contratos permite responder de manera dinámica a las necesidades de los participantes y del mercado laboral local, promoviendo una fuerza laboral capacitada y preparada para sectores en crecimiento.

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.

La Junta Local prioriza la inversión en programas diseñados para atender las necesidades de jóvenes fuera de la escuela (OSY) y aquellos en riesgo de no adquirir las habilidades necesarias para el empleo significativo, incluidas personas con discapacidades. Estos programas se estructuran mediante estrategias colaborativas, el diseño de trayectorias profesionales y el cumplimiento de los requisitos de WIOA, asegurando su alineación con las prioridades del mercado laboral local.

Composición del Comité Permanente de Jóvenes y los 14 Elementos del Programa

El Comité Permanente de Jóvenes de la JLCL está compuesto por representantes de agencias gubernamentales, socios del sistema de gestión única, empleadores locales y organizaciones comunitarias. Su papel es fundamental en el diseño, planificación y supervisión del Programa de Jóvenes y la oferta de los 14 elementos obligatorios establecidos por WIOA, entre ellos:

- Adiestramiento en habilidades ocupacionales.
- Educación continua y obtención de credenciales reconocidas.

- Servicios de apoyo y asesoramiento profesional.
- Experiencia laboral y preparación para el empleo.

Reclutamiento y Servicios Prioritarios para Jóvenes Fuera de la Escuela (OSY)

En cumplimiento con el requisito de que al menos el 75% de los fondos de WIOA se destinen a jóvenes OSY, la JLCL implementa estrategias activas de reclutamiento mediante:

- **Colaboración con escuelas y organizaciones comunitarias:** Se identifica y recluta a jóvenes en riesgo de abandonar los estudios o que ya estén fuera del sistema escolar.
- **Campañas de divulgación:** Se utilizan redes sociales, ferias comunitarias y visitas a comunidades rurales para informar sobre los servicios disponibles.
- **Enlace con programas juveniles:** Coordinación con YouthBuild y Job Corps para garantizar que los jóvenes accedan a múltiples recursos de desarrollo.

Incremento de Oportunidades de Experiencia Laboral (Requisito del 20%)

La JLCL garantiza que al menos el 20% de los fondos de WIOA se destinen a proporcionar experiencias laborales mediante:

- **Programas de pasantías y prácticas profesionales:** Coordinación con instituciones educativas y empresas para desarrollar programas que integren la parte académica y laboral.
- **Fomento de empleos de verano:** Iniciativas que conectan a jóvenes con trabajos temporales en sectores prioritarios como turismo y agricultura sostenible.

Desarrollo de Trayectorias Profesionales Sólidas

La JLCL desarrolla trayectorias profesionales personalizadas mediante:

- **Estrategia Individual de Servicios (EIS):** Los jóvenes reciben orientación profesional y planes personalizados que combinan adiestramiento técnico, educación y experiencia laboral.
- **Participación concurrente:** Se maximiza el aprovechamiento de recursos mediante el coregistro en programas del Título I, II y IV, asegurando la continuidad del proceso formativo.
- **Colaboración con empleadores:** Los socios del sistema son responsables de identificar y mantener conexiones con empresas que ofrezcan oportunidades de formación y empleo.

Requisitos de Documentación de Elegibilidad para Jóvenes

La JLCL cumple con los requisitos de documentación de elegibilidad establecidos por WIOA, evaluando criterios como:

- Situación económica.
- Nivel educativo.
- Necesidad de asistencia adicional para completar el adiestramiento o asegurar empleo.
- Condiciones específicas, como discapacidades o antecedentes de participación en el sistema de justicia.

Se aplica el límite del 5% para jóvenes en la escuela (ISY) bajo la categoría de asistencia adicional, garantizando el cumplimiento de los requisitos regulatorios.

Servicios de Transición Preempleo del Título IV de WIOA

La JLCL, en colaboración con Rehabilitación Vocacional, ofrece servicios de transición preempleo para jóvenes en la escuela con discapacidades, incluyendo:

- Evaluaciones vocacionales.
- Asesoramiento en la selección de carreras.
- Formación en habilidades de vida independiente y preparación para el empleo.

Estos servicios aseguran que los jóvenes con discapacidades puedan integrarse al mercado laboral o continuar su educación postsecundaria.

A través de una estructura integral de inversión en la fuerza laboral, la JLCL garantiza la inclusión de jóvenes en riesgo y fuera del sistema escolar. Mediante trayectorias profesionales personalizadas, experiencias laborales y la colaboración con socios estratégicos, como lo es JobCorps, la Junta asegura que los jóvenes del Área Noreste puedan desarrollar las habilidades necesarias para integrarse exitosamente al mercado laboral y contribuir al desarrollo económico local.

4.9¿Cómo coordinará la Junta Local las actividades de inversión en la fuerza laboral y garantizará que se lleven a cabo en el Área Local con la respuesta rápida a nivel estatal?

La Junta Local, en coordinación con los servicios de Respuesta Rápida del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) a nivel estatal, implementará estrategias proactivas para gestionar y coordinar actividades de inversión en la fuerza laboral destinadas a atender situaciones de cierres patronales, despidos masivos y otras interrupciones laborales significativas. Estas estrategias asegurarán una intervención rápida y efectiva que minimiza

el impacto en los trabajadores afectados y facilita su reintegración al mercado laboral.

Estrategias de Coordinación con los Servicios de Respuesta Rápida

1. Intervención Temprana y Planificación Estratégica

- **Notificación anticipada:** La JLCL colabora con el DDEC, municipios y patronos para recibir notificaciones previas de cierres o despidos masivos.
- **Evaluación de necesidades:** Se realizan evaluaciones iniciales para identificar las características demográficas y laborales de los trabajadores afectados y analizar el impacto en la economía local.
- **Diseño de planes de acción:** En conjunto con los equipos de Respuesta Rápida estatal, se desarrollan estrategias específicas para mitigar el impacto del evento laboral.

2. Implementación de Servicios Directos a Trabajadores

- **Orientación y asesoría:** Se llevan a cabo sesiones informativas para los trabajadores afectados, que incluyen información sobre beneficios por desempleo, recursos disponibles en el Centro de Gestión Única y opciones de readiestramiento y oportunidades de capacitación.
- **Adiestramiento rápido y reconversión:** Se priorizan programas de adiestramiento ocupacional y reconversión laboral en sectores con alta demanda.
- **Servicios personalizados:** Los manejadores de casos trabajan con cada participante para desarrollar Planes Individuales de Empleo (PIE), asegurando que las estrategias estén alineadas con las metas de reempleo.

3. Colaboración con Equipos Regionales y Sectoriales

- **Alianzas estratégicas:** La JLCL trabaja con socios regionales y sectoriales, como instituciones educativas y organizaciones empresariales, para identificar empleadores que puedan absorber a los trabajadores desplazados.
- **Promoción de oportunidades de empleo:** Se organizan ferias de empleo y eventos específicas para trabajadores afectados.
- **Apoyo logístico:** Coordinación con equipos de Respuesta Rápida para facilitar la movilización de recursos a las áreas afectadas.

4. Uso de Tecnología y Recursos Digitales

- **Plataformas virtuales:** Implementación de plataformas como PRIS para registrar y monitorear los servicios ofrecidos a los trabajadores afectados.
- **Divulgación en redes sociales:** Uso de medios digitales para informar a los trabajadores y empleadores sobre los servicios disponibles.
- **Acceso remoto:** Facilitar el acceso a recursos de Respuesta Rápida para trabajadores en áreas remotas o rurales.

Rol del Área Local en la Coordinación de Servicios

1. Liderazgo en la implementación local:

- La JLCL apoya la coordinación de actividades en el Área Local, asegurando que los servicios de Respuesta Rápida sean accesibles y adaptados a las necesidades específicas de los trabajadores afectados.
- Evaluación continua del impacto de las estrategias implementadas, incluyendo el seguimiento de los indicadores de

desempeño como colocación laboral, retención y satisfacción de los participantes.

- Adiestramiento regular al personal de la JLCL y los socios del CGU para garantizar una implementación efectiva y alineada con las políticas estatales.

La JLCL implementa un enfoque colaborativo para coordinar las actividades de inversión en la fuerza laboral con los servicios de Respuesta Rápida a nivel estatal. A través de esta planificación, la Junta Local garantiza que los servicios sean efectivos y respondan a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores en situaciones críticas.

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)?

La Junta Local prioriza la coordinación de programas y actividades de educación secundaria y postsecundaria con las actividades de inversión en la fuerza laboral para respaldar estrategias efectivas, mejorar los servicios ofrecidos y evitar la duplicidad. Este enfoque asegura que los recursos disponibles se utilicen de manera eficiente para maximizar los resultados en el desarrollo laboral y educativo.

Estrategias de Coordinación y Mejora de Servicios

1. Alianzas Estratégicas con Instituciones Educativas

- La JLCL colabora con escuelas secundarias, instituciones locales, universidades, y programas de educación técnica para diseñar programas que alineen la oferta educativa con las necesidades de sectores prioritarios.

- Los socios de educación secundaria y postsecundaria trabajan en conjunto dentro del sistema de gestión única para integrar servicios y maximizar los recursos educativos.

2. Prevención de Duplicidad de Servicios

- Implementación de sistema centralizado a través del Centro de Gestión Única para evitar la duplicación de servicios y actividades entre socios educativos y laborales.
- Uso de plataformas digitales PRIS y SMC para registrar y coordinar servicios, asegurando que las actividades no se dupliquen y que los recursos se asignen eficientemente.

Mejorar la Accesibilidad a Programas y Tecnología

1. Expansión del Acceso a Programas Postsecundarios

- La JLCL promueve la participación en programas de educación técnica y profesional mediante acuerdos para proporcionar ayuda para estudiantes elegibles.
- Se han desarrollado iniciativas para ofrecer programas flexibles, como cursos nocturnos y en línea, que atiendan las necesidades de adultos trabajadores y estudiantes de áreas remotas.

2. Uso de Tecnología Innovadora

- Colaboración con proveedores tecnológicos y educativos para integrar recursos tecnológicos en programas postsecundarios para eliminar brechas de destrezas técnicas.

Programas Relevantes de Educación y Adiestramiento

1. Educación para Adultos

- Colaboración con programas de educación para adultos para ofrecer clases de alfabetización, preparación para el GED y habilidades digitales fundamentales.
- Participación en iniciativas como el Título II de WIOA, que apoya a los adultos en la transición hacia empleos de calidad o educación superior.

2. Instituciones de Educación Postsecundaria

- Trabajo conjunto con instituciones de educación superior para diseñar programas de grado asociado y certificados que respondan a las necesidades del mercado laboral.
- Implementación de programas de aprendizaje en colaboración con patronos locales, de modo que se desarrollen experiencias laborales integradas.

3. Organizaciones de Base Comunitaria

- La Junta Local establece colaboraciones estratégicas con entidades como Foundation for Puerto Rico, con quienes se mantienen conversaciones para que actúen como un apoyo fundamental en el desarrollo económico y social del Área Local. Estas alianzas buscan fortalecer la integración de recursos, ofrecer servicios complementarios y atender de manera integral las necesidades de los participantes del sistema de gestión única.

Acciones para Mejorar los Servicios

1. Desarrollo de Trayectorias Profesionales

- Creación de trayectorias educativas y laborales que conecten programas de educación secundaria con programas postsecundarios y oportunidades laborales en sectores estratégicos.

- Uso de estrategias de orientación vocacional y mentorías para guiar a los participantes en la elección de carreras alineadas con las demandas del mercado.

2. Evaluación Continua

- Revisión periódica de los programas y servicios educativos para garantizar su alineación con las necesidades del mercado y evitar duplicidades.
- Uso de encuestas y análisis del mercado para evaluar la efectividad de las iniciativas implementadas y ajustar las estrategias según sea necesario.

3. Cohesión Regional

- Colaboración intermunicipal: Foros entre alcaldes para coordinar esfuerzos en turismo, transporte y desarrollo económico.
- Red de Conexiones Laborales: Reuniones regulares para compartir mejores prácticas y recursos entre áreas locales.

La JLCL asegura una coordinación efectiva entre los programas educativos y de desarrollo laboral mediante estrategias colaborativas, el uso de tecnología y un enfoque centrado en las necesidades del mercado. Estas acciones no solo evitan la duplicidad de servicios, sino que también garantizan que los participantes tengan acceso a programas relevantes y de calidad que les permitan alcanzar el éxito educativo y profesional.

[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.](#)

La Junta Local implementa estrategias integradas para maximizar la coordinación y mejorar la prestación de servicios a través del sistema de gestión única, asegurando que los servicios de Wagner-Peyser y otros socios

del sistema trabajen de manera armoniosa y eficiente. Estas estrategias están alineadas con las disposiciones de WIOA y garantizan la prestación de servicios consistentes y de alta calidad en beneficio de los participantes.

Coordinación de roles y responsabilidades

1. **Definición de roles específicos:** La JLCL ha establecido responsabilidades específicas para cada socio del sistema de gestión única. Wagner-Peyser, por ejemplo, lidera servicios de empleo, mientras que otros socios, como Rehabilitación Vocacional y Educación para Adultos, se enfocan en áreas específicas como la educación para adultos y la inclusión de personas con discapacidades. A través de acuerdos colaborativos y Memorandos de Entendimiento (MOU), se delinear los roles y responsabilidades de cada socio.
2. **Alineación de objetivos:** La Junta Local fomenta reuniones regulares entre el operador, administradores y socios para garantizar que los servicios no solo cumplan con las metas locales, sino también estén alineados con las estrategias estatales y regionales.
3. **Mecanismo de referidos efectivo:** Se utiliza un sistema centralizado para garantizar que los participantes sean referidos al socio adecuado con base en sus necesidades individuales, eliminando redundancias y mejorando la experiencia del cliente.

Mejora de la integración y reducción de duplicidades

1. **Orientación inicial uniforme:** Todos los participantes reciben una orientación inicial que abarca servicios de carrera básicos y planes individuales de empleo (IEP). Este proceso estandarizado asegura que se identifiquen y dirijan a los participantes hacia los programas más adecuados.

2. **Plan Individual de Empleo (PIE):** A cada participante se le desarrolla un IEP en colaboración con los manejadores de casos, lo que asegura una planificación personalizada y una reducción en la duplicidad de datos entre programas socios.
3. **Optimización del flujo de clientes:** El operador del CGU coordina el flujo de clientes para garantizar que las interacciones sean eficientes y que los participantes accedan a los servicios que mejor se alineen con sus necesidades.

Desarrollo profesional y capacitación

1. **Adiestramiento cruzado del personal:** Se organizan capacitaciones regulares para que el personal de los programas socios comprenda las ofertas y servicios de otros programas. Esto fomenta una prestación de servicios más integrada y eficaz.
2. **Actualización continua:** La JLCL utiliza las auditorías para identificar áreas de mejora en los servicios ofrecidos por los socios y proporciona adiestramiento adicional cuando es necesario.

Referidos y sistemas de información

1. **Sistema PRIS:** Todos los datos de los participantes se ingresan en el sistema PRIS para asegurar la consistencia y accesibilidad de la información. Los socios externos utilizan procesos de alineación para garantizar la integridad de los datos.
2. **Otros sistemas de información:** La JLCL utiliza también el SMC, lo cual es una herramienta digital utilizada para la gestión centralizada y eficiente de la información de los participantes en los programas. Este sistema permite el seguimiento detallado de servicios recibidos, evaluaciones y resultados, garantizando la coordinación entre proveedores y el monitoreo continuo del progreso de los beneficiarios.

Actividades específicas para fortalecer la integración

1. **Reuniones interinstitucionales:** Se realizan reuniones mensuales, o con mayor o menor frecuencia según las necesidades, entre los socios para evaluar avances, resolver conflictos y planificar actividades conjuntas, asegurando así una coordinación efectiva y el cumplimiento de los objetivos del sistema de prestación de servicios.
2. **Campañas informativas:** La JLCL organiza actividades para educar a los patronos y participantes sobre los servicios integrados disponibles, fomentando la utilización de múltiples programas.
3. **Sistema de seguimiento:** La JLCL ha implementado un sistema de evaluación basado en datos para monitorear el desempeño de los programas y detectar áreas de mejora.

Con estas estrategias y esfuerzos coordinados, la JLCL asegura un sistema eficiente y cohesivo que satisface las necesidades de empleadores y participantes, optimizando recursos y evitando la duplicidad 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 Rico coordina 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 mediante las siguientes estrategias:

Participación de Proveedores del Título II en el Desarrollo del Plan Local:

Los proveedores de educación de adultos del Título II han tenido la oportunidad de colaborar en la elaboración del plan local, lo que promueve que sus aportaciones y experiencias se puedan reflejar en las estrategias y objetivos establecidos. Esta colaboración garantiza una alineación efectiva

entre las actividades de desarrollo laboral y las necesidades educativas de la población adulta.

Revisión de Solicitudes del Título II para Alineación con el Plan Local:

La Junta Local apoya, de solicitarse, ser parte del proceso de revisión de las solicitudes para ofrecer actividades de educación de adultos y alfabetización bajo el Título II, lo que les permite evaluar su consistencia con el plan local. Este proceso, conforme a las Secciones 107(d)(11)(A) y (B)(i) y 232 de WIOA, asegura que las propuestas estén alineadas con las estrategias locales y promuevan una coordinación efectiva de actividades.

Recomendaciones al Departamento de Educación de Puerto Rico:

Cuando es pertinente, la Junta Local proporciona recomendaciones al Departamento de Educación de Puerto Rico para promover la alineación de las actividades del Título II con el plan local. Estas sugerencias buscan optimizar la integración de los servicios educativos y laborales, maximizando el impacto en la comunidad.

Coordinación de Actividades entre Títulos I y II de WIOA:

La Junta Local facilita la integración de servicios para individuos que participan en actividades del Título I y requieren educación básica, así como para aquellos en programas del Título II que pueden beneficiarse de los servicios del Título I. Esta coordinación se logra mediante:

- **Evaluaciones Conjuntas:** Realización de evaluaciones integradas para identificar las necesidades educativas y laborales de los participantes, permitiendo la creación de planes de servicio personalizados.
- **Referencias Bidireccionales:** Establecimiento de un sistema de referidos entre programas del Título I y Título II para asegurar que los participantes accedan a los servicios necesarios sin duplicación de esfuerzos.

- **Programas Integrados:** Desarrollo de programas que combinan instrucción en destrezas básicas con capacitación laboral, facilitando una transición fluida hacia el empleo.

Estas estrategias garantizan una colaboración efectiva entre las actividades de inversión en la fuerza laboral y las iniciativas de educación de adultos y alfabetización, evitando la duplicidad de servicios y maximizando los recursos disponibles para la comunidad del Área Local.

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?

La Junta Local ofrece una amplia gama de servicios para jóvenes, adultos y trabajadores desplazados bajo el sistema de gestión única, asegurando que los participantes reciban el apoyo necesario para superar barreras al empleo. La implementación de la Política Pública 2018-2019-02 sobre Servicios de Sostén garantiza que aquellos en situaciones de vulnerabilidad puedan acceder a recursos críticos para completar su adiestramiento y mejorar su empleabilidad.

1. Servicios Universales

Los servicios universales están disponibles para todos los participantes del sistema de gestión única, incluyendo:

- **Servicios de empleo de Wagner-Peyser:** Asesoramiento para la búsqueda de empleo, creación de currículums y simulación de entrevistas.
- **Información del mercado laboral:** Acceso a datos actualizados sobre sectores de alta demanda en el Área Local del Noreste.
- **Uso de recursos tecnológicos:** Computadoras y software especializado en los Centros de Gestión Única (CGU).

2. Proceso de Determinación de Necesidades

El proceso de admisión y evaluación inicial permite identificar las necesidades específicas y barreras al empleo de los participantes:

- **Evaluación inicial y determinación del estatus:** Personal capacitado evalúa las habilidades y necesidades del participante mediante entrevistas personalizadas.
- **Planes Individualizados de Empleo (PIE):** Los IEP detallan los servicios específicos requeridos, como adiestramiento técnico, orientación profesional y servicios de sostén.
- **Monitoreo continuo:** Se realiza un seguimiento para garantizar que se cumplan los objetivos establecidos en el IEP y ajustar los servicios según sea necesario.

3. Proceso de Divulgación y Actividades Informativas

La JLCL implementa estrategias de divulgación para garantizar que las personas conozcan y accedan a los servicios disponibles:

- **Sesiones informativas locales:** Colaboración con escuelas, organizaciones comunitarias y agencias gubernamentales para promover los beneficios del sistema.
- **Campañas digitales:** Uso de redes sociales y medios de comunicación locales para informar a personas con barreras al empleo, como jóvenes, veteranos y personas con discapacidades.
- **Colaboración con organizaciones sin fines de lucro:** Estas asociaciones permiten llegar a poblaciones desatendidas y ofrecerles servicios especializados.

4. Servicios y Recursos Adecuados y Equitativos

El sistema de gestión única ofrece servicios adaptados a las necesidades de cada participante, garantizando un acceso equitativo:

- **Cuentas individuales de adiestramiento (ITA):** Financiamiento para acceder a programas de adiestramiento en sectores estratégicos.
- **Adiestramiento en el empleo (OJT) y aprendizaje registrado:** Oportunidades prácticas en colaboración con empleadores locales.
- **Servicios de sostén según la Política Pública 2018-2019-02:** La política establece que: *“Los servicios de sostén son esenciales para eliminar barreras y garantizar la participación continua en actividades de adiestramiento.”* Los servicios incluyen:
 - **Asistencia en transporte:** Subsidios para cubrir los gastos de transporte hacia actividades de capacitación o empleo.
 - **Cuidado infantil:** Apoyo financiero para padres y madres que necesitan asistencia para el cuidado de sus hijos durante el adiestramiento.
 - **Materiales y equipo:** Compra de uniformes, herramientas y otros insumos requeridos para completar los programas de formación.
 - **Apoyo económico en casos de emergencia:** Para garantizar la estabilidad financiera de los participantes durante su proceso de capacitación.

5. Servicios Especializados para Personas con Barreras al Empleo

Los participantes con barreras al empleo reciben servicios especializados diseñados para abordar sus necesidades específicas:

- **Personas con discapacidades elegibles bajo el Título IV:**

- Servicios proporcionados en colaboración con Rehabilitación Vocacional, incluyendo evaluaciones, asesoría profesional y provisión de adaptaciones razonables.
- Tecnologías asistidas, como lectores de pantalla, teclados adaptados y dispositivos de asistencia auditiva.
- **Personas con dominio limitado del inglés (LEP):**
 - Acceso a programas de alfabetización en inglés como segundo idioma (ESL) y servicios de interpretación.
- **Veteranos y exconvictos:**
 - Programas de reintegración laboral que combinan adiestramiento técnico y talleres de habilidades blandas.

6. Monitoreo y Mejora Continua

La JLCL monitorea y evalúa continuamente los servicios ofrecidos para garantizar su efectividad:

- **Indicadores de desempeño:** Tasa de colocación laboral, retención de empleo y credenciales obtenidas.
- **Encuestas de satisfacción:** Recopilación de opiniones de los participantes para mejorar los servicios.
- **Revisión de los servicios de sostén:** Según la política: *“Los servicios de sostén se revisarán periódicamente para garantizar su adecuación a las necesidades emergentes de los participantes.”*

A través de la implementación de la **Política Pública 2018-2019-02**, la JLCL del Área Noreste asegura que los participantes reciban el apoyo necesario para completar su adiestramiento y superar barreras al empleo. Los servicios de sostén juegan un papel fundamental al proporcionar estabilidad económica y

permitir la participación continua de los beneficiarios, contribuyendo así al desarrollo laboral sostenible y al fortalecimiento económico del área.

4.14 ¿Qué servicios, actividades y recursos del programa se proporcionarán a empresas y empleadores en el área local? [20 CFR § 679.560(b)(3)]

La Junta Local, a través del sistema de gestión única y en colaboración con los socios programáticos, ofrece servicios integrales a empresas y empleadores diseñados para responder a sus necesidades de talento, mejorar la productividad y promover el desarrollo económico en el Área Local.

1. Estructura del Equipo de Servicios a Patronos y Roles del Personal

El equipo de servicios a patronos está compuesto por personal especializado en desarrollo empresarial, representantes de agencias del sistema de gestión única y personal de los Centros de Gestión Única. Los roles principales incluyen:

- **Promotores de Patronos:** Responsables de identificar las necesidades específicas de los patronos y conectar a las empresas con servicios de adiestramiento, reclutamiento y retención de talento.
- **Representantes de agencias socias:** Colaboran con patronos para facilitar el acceso a servicios del Título III y Título IV, incluyendo adiestramiento en el trabajo (OJT) y programas de aprendizaje registrado.

2. Servicios a Patronos del Título III de WIOA (Ley Wagner-Peyser)

Los servicios disponibles para los clientes empresariales bajo el Título III incluyen:

- **Reclutamiento y selección de personal:** Asistencia en el reclutamiento de talento a través de ferias de empleo, bases de datos de candidatos y entrevistas coordinadas.

- **Servicios de adiestramiento en el trabajo (OJT):** Programas de capacitación donde los empleadores reciben reembolsos parciales por el adiestramiento de nuevos empleados.

Los empleadores pueden acceder a estos servicios a través de los CGU, y obtener reuniones directas con representantes de patronos para la solicitud de servicios.

3. Servicios a Patronos del Título IV de WIOA (Ley de Rehabilitación de 1973)

Los servicios proporcionados a través de **Rehabilitación Vocacional** incluyen:

- **Asesoría sobre adaptaciones razonables:** Los especialistas en rehabilitación colaboran con los empleadores para implementar adaptaciones en el lugar de trabajo que permitan la inclusión de personas con discapacidades.
- **Evaluaciones de accesibilidad y recomendaciones:** Evaluaciones del entorno laboral para garantizar la accesibilidad física y programática.
- **Capacitación en sensibilización y trato inclusivo:** Formación para el personal de las empresas sobre cómo trabajar con empleados con discapacidades.

4. Interacción de las Empresas con el Sistema Educativo

La JLCL facilita la colaboración entre empresas y proveedores de servicios educativos mediante:

- **Alianzas con instituciones educativas y programas técnicos:** Se toma en consideración las necesidades de los patronos en el análisis de las demandas del mercado laboral.
- **Programas de aprendizaje registrado:** Implementación de modelos de educación dual que combinan educación en el aula con adiestramiento práctico en el trabajo.

- **Mentoría y pasantías:** Conexión de estudiantes con patronos locales para proporcionarles experiencia laboral real.

5. Prácticas Innovadoras y Reducción de Duplicidad de Servicios

La JLCL ha implementado prácticas innovadoras para optimizar la entrega de servicios empresariales:

- **Unificación de esfuerzos mediante el sistema SMC y PRIS:** La información de los patronos y los servicios prestados se gestionan en un sistema centralizado, evitando la duplicación de actividades y permitiendo una coordinación fluida entre los socios.
- **Asignación de un punto de contacto único:** Cada empresa cuenta con un promotor asignado que facilita la navegación por los servicios disponibles y asegura el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La JLCL asegura que los servicios ofrecidos a las empresas sean accesibles y adaptados a sus necesidades. A través de los servicios descritos, la Junta garantiza que los patronos puedan aprovechar al máximo los programas de desarrollo de la fuerza laboral disponibles.

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

La Junta Local asegura la provisión y coordinación de servicios de apoyo mediante la implementación de la Política Pública 2018-2019-02 sobre Servicios de Sostén, diseñada para garantizar que los participantes superen barreras como transporte, cuidado infantil y otras necesidades esenciales que afectan su participación en actividades de adiestramiento y empleo.

1. Identificación de Servicios y Recursos de Apoyo

La JLCL trabaja en estrecha colaboración con socios del sistema de gestión única y organizaciones comunitarias para identificar y garantizar el acceso a los siguientes recursos de apoyo:

- **Transportación:** Subsidios o reembolsos para cubrir gastos relacionados con el transporte hacia actividades de adiestramiento o empleo, incluyendo rutas especiales en comunidades rurales y remotas.
- **Cuidado infantil:** Apoyo financiero para asegurar que los padres y madres participantes tengan acceso a servicios de cuidado infantil durante su participación en actividades de capacitación o empleo.
- **Asistencia económica:** Provisión de apoyo económico en situaciones de emergencia, cubriendo gastos imprevistos que puedan afectar la participación continua del participante.
- **Materiales y equipo de adiestramiento:** Suministro de herramientas, uniformes y otros materiales esenciales necesarios para completar los programas de adiestramiento.
- **Dietas:** Estipendio para cubrir gastos de alimentos u otros gastos relacionados a su participación en la actividad de adiestramiento o empleo.
- **Servicios de vivienda, salud mental y asesoría legal:** Coordinación con organizaciones especializadas para ofrecer apoyo en áreas como vivienda temporal, orientación legal y servicios de bienestar mental.

2. Coordinación de Servicios y Recursos de Apoyo

El sistema de gestión única implementa un proceso estructurado para la coordinación de estos servicios, asegurando su disponibilidad y efectividad:

- **Evaluación inicial de necesidades:** Durante la admisión, se evalúan las posibles barreras que enfrenta cada participante y se incluyen en su Plan Individualizado de Empleo (IEP) los servicios de apoyo necesarios.

- **Referencias internas y externas:** Los participantes son conectados con agencias gubernamentales, proveedores de servicios sociales y comunitarios que puedan ofrecer los recursos de apoyo requeridos.
- **Monitoreo y ajuste continuo:** A medida que avanzan en su proceso de participación, se revisa periódicamente los servicios para ajustarlos a las necesidades cambiantes de los participantes.

3. Impacto de los Servicios de Apoyo en la Participación

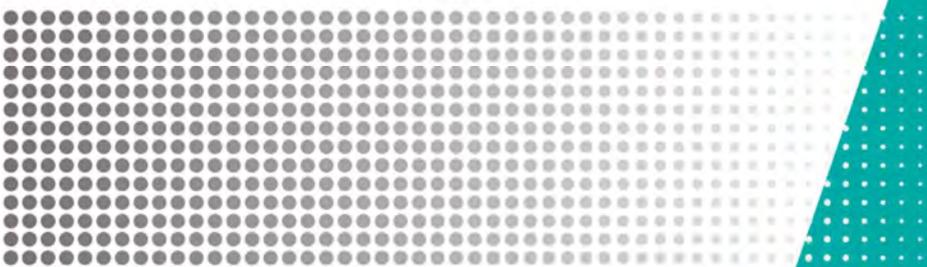
Los servicios de apoyo coordinados son esenciales para asegurar la participación continua y la retención de los participantes en los programas del Título I de WIOA. La política establece que la provisión de estos servicios contribuye directamente a:

- **Aumento de las tasas de finalización:** Eliminando barreras como el transporte o la falta de cuidado infantil, se garantiza que los participantes puedan completar los programas.
- **Incremento en la colocación laboral:** Al eliminar obstáculos que interfieren con la participación, se mejora la transición al empleo.
- **Mayor participación de personas con barreras significativas:** Los servicios de apoyo permiten la inclusión efectiva de grupos prioritarios, como madres solteras, jóvenes y personas con discapacidades.

A través de la implementación de la Política Pública 2018-2019-02, la Junta Local asegura que los participantes tengan acceso a los servicios de apoyo esenciales, incluyendo transportación, cuidado infantil y asistencia económica. Esta estrategia coordinada elimina barreras al empleo y fomenta la participación continua, contribuyendo al éxito de los programas de adiestramiento y empleo.

Cumplimiento

SECCIÓN 5: CUMPLIMIENTO



SECCIÓN V: CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIONES

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 del Área Local Noreste establece acuerdos colaborativos formales, a través de Memorandos de Entendimiento (MOU) y Acuerdos de Financiación de Infraestructura (AFI) con todos los socios del sistema de gestión única, garantizando la integración efectiva de los servicios ofrecidos en virtud de la Ley WIOA y otras leyes aplicables.

1. Acuerdos Formales para la Integración de Servicios

Los acuerdos colaborativos entre la JLCL y los proveedores de servicios abarcan:

- **Memorandos de Entendimiento (MOU):** Definen las responsabilidades, roles y mecanismos de coordinación entre los socios, incluyendo Educación para Adultos (Título II), Wagner-Peyser (Título III), y Rehabilitación Vocacional (Título IV).
- **Acuerdos de Financiación de Infraestructura (AFI):** Estos acuerdos establecen cómo los socios compartirán los costos operativos de los CGU, tales como instalaciones, tecnología, personal y otros recursos necesarios para asegurar un servicio integral.

2. Adiestramiento Cruzado y Asistencia Técnica

Para asegurar una prestación de servicios integrada y efectiva, la JLCL promueve el adiestramiento cruzado del personal y la asistencia técnica continua, con el objetivo de mejorar la capacidad del sistema de gestión única para atender a todos los participantes, incluyendo personas con discapacidades:

- **Adiestramiento cruzado:** El personal de los CGU recibe capacitación en temas relacionados con la prestación de servicios a personas con discapacidades, alfabetización básica y servicios de rehabilitación vocacional.
- **Asistencia técnica especializada:** Se proporciona orientación sobre tecnologías asistidas y adaptaciones razonables, en colaboración con Rehabilitación Vocacional.
- **Intercambio de información:** A través de los sistemas de información, los socios pueden compartir información de los participantes.

3. Cooperación y Coordinación con Empleadores

Los acuerdos colaborativos también aseguran una cooperación activa con los empleadores locales para facilitar la colocación laboral y la integración de personas con discapacidades en el mercado laboral. Estas actividades incluyen:

- **Programas de adiestramiento en el trabajo (OJT):** Desarrollados en colaboración con patronos para proporcionar experiencias laborales prácticas.
- **Adaptaciones en el lugar de trabajo:** Coordinadas con Rehabilitación Vocacional, garantizando la inclusión efectiva de personas con discapacidades.
- **Mesas sectoriales y ferias de empleo:** Oportunidades donde los socios del sistema interactúan directamente con los empleadores para identificar necesidades de destrezas y diseñar programas de adiestramiento.

4. Acceso Integrado a Servicios de Desarrollo Laboral y Rehabilitación Vocacional

El sistema de prestación de servicios de gestión única asegura el acceso integrado mediante:

- **Referidos:** Los participantes con necesidades de educación básica o adiestramiento técnico son referidos entre los programas del Título I y Título II, y aquellos con discapacidades reciben referencias específicas a servicios del Título IV.

Los acuerdos colaborativos establecidos por la Junta Local aseguran una integración efectiva y coordinada de los servicios de desarrollo laboral, educación y rehabilitación. Estos esfuerzos, respaldados por MOU, permiten que los participantes, especialmente aquellos con discapacidades, reciban servicios integrales y alineados con sus necesidades, optimizando su transición al empleo.

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 implementa estrategias enfocadas en la mejora continua, asegurando el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan Estatal Unificado de Puerto Rico y promoviendo la integración efectiva de los servicios de desarrollo laboral. Su enfoque combina la ejecución efectiva de programas, la gobernanza robusta, la innovación y la colaboración estratégica con socios y patronos.

1. Cumplimiento de Metas de Ejecución, Transparencia e Integridad Fiscal

La JLCL mantiene un monitoreo constante de los indicadores de desempeño, incluyendo la tasa de colocación laboral, retención y obtención de credenciales, garantizando así el cumplimiento de las metas de ejecución negociadas. Mediante evaluaciones periódicas, se identifican oportunidades

de mejora y se ajustan las estrategias cuando es necesario. Este compromiso se refleja en los informes de monitoría y evaluaciones positivas realizadas por el Gobierno Estatal.

En cuanto a la integridad fiscal, la Junta adopta controles internos y políticas de adquisiciones transparentes, asegurando la sostenibilidad y transparencia del uso de fondos. Los Acuerdos de Financiación de Infraestructura (AFI) permiten una asignación eficiente de los costos compartidos entre los socios del sistema, optimizando el uso de recursos y evitando la duplicación de esfuerzos.

2. Innovación en la Prestación de Servicios y Atención a Personas con Barreras al Empleo

La JLCL adopta procesos para mejorar el acceso a los servicios, especialmente para personas con barreras al empleo, como jóvenes, personas con discapacidades y veteranos. La implementación de tecnologías adaptativas y presencia del área local en diversos municipios permite atender a participantes en comunidades rurales y distantes, eliminando las barreras geográficas.

En cumplimiento con la Política Pública 2018-2019-02 sobre Servicios de Sostén, la JLCL proporciona recursos críticos como transporte, cuidado infantil y asistencia económica, garantizando la participación continua en programas de adiestramiento. Esta estrategia de apoyo ha demostrado ser clave para reducir las tasas de deserción y mejorar la retención en los programas.

La integración de servicios se fortalece mediante la coordinación con socios del sistema de gestión única, lo que permite el referido de casos y el uso compartido de información para ofrecer servicios efectivos.

3. Participación Activa de los Empleadores y Desarrollo Regional

La colaboración con patronos locales es fundamental para el éxito de la JLCL. A través de mesas sectoriales, ferias de empleo y alianzas con empresas, se diseñan programas de adiestramiento en el trabajo (OJT) y aprendizaje registrado que responden a las necesidades específicas del mercado laboral local.

Estas iniciativas son evaluadas, incluyendo la satisfacción de los empleadores y la colocación efectiva de los participantes en empleos sostenibles. La colaboración entre el equipo de servicios a patronos y los socios del sistema ha permitido maximizar el impacto de estas actividades, asegurando la sostenibilidad y el desarrollo económico regional.

En resumen, la Junta Local asegura su estatus como una junta de alta ejecución mediante la adopción de prácticas de gobernanza efectiva, integridad fiscal, innovación tecnológica y colaboración estratégica con patronos y socios del sistema. Este enfoque permite cumplir con las metas estatales y locales, contribuyendo de esta forma al desarrollo de una fuerza laboral capacitada.

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 adopta un proceso colaborativo y estructurado para garantizar la participación activa y significativa de todas las partes interesadas en el desarrollo del plan local. Este proceso incluye a representantes de negocios, instituciones educativas, organizaciones laborales, socios del sistema de gestión única, agencias gubernamentales y grupos comunitarios, asegurando que el plan refleje de manera precisa las necesidades del mercado laboral y

promueva estrategias efectivas de desarrollo económico y social. Estos *stakeholders* han sido convocados a participar a través de múltiples medios, incluyendo invitaciones formales, llamadas telefónicas y comunicaciones electrónicas.

La JLCL ha llevado a cabo un proceso robusto de consulta a través de reuniones, mesas de trabajo y entrevistas individuales para garantizar la inclusión de aportes diversos:

- **Mesa redonda con la mayoría de los alcaldes:** Se discutieron las necesidades específicas de cada municipio y sus prioridades en términos de desarrollo laboral.
- **Entrevistas con organizaciones comunitarias:** Organizaciones como Fundación for Puerto Rico proporcionaron información sobre las necesidades específicas de las comunidades locales.
- **Entrevistas a miembros de la Junta Local:** Se recopiló información clave sobre la gobernanza, el desempeño y la mejora continua del sistema.
- **Entrevistas al personal administrativo:** Para identificar mejoras en los procesos operativos y su contribución a la integración de servicios.
- **Entrevistas a representantes del sector privado y de gobierno:** Patronos locales y agencias de gobierno compartieron sus experiencias, necesidades y propuestas para mejorar los programas de adiestramiento.

El borrador del plan local se ha compartido para revisión pública y comentarios a través de diversos mecanismos:

- **Publicación en el sitio web oficial de la JLCL:** Los participantes tienen un período de 30 días para enviar sus comentarios.

- **Sesiones informativas públicas:** Donde se presentan los principales componentes del plan y se reciben aportes adicionales.
- **Recepción de comentarios escritos:** Vía correo electrónico, asegurando la inclusión de todas las partes interesadas.

Los aportes obtenidos durante las mesas de trabajo, entrevistas y retroalimentación pública se integran en el contenido final del plan. La JLCL evalúa cada recomendación y documenta su incorporación, garantizando que las estrategias incluidas estén alineadas con las necesidades locales.

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 asegura que el público tenga la oportunidad de revisar y comentar sobre el contenido del plan local propuesto mediante un proceso estructurado que cumple con los requisitos de un período de comentarios públicos de 30 días. Este proceso permite recibir aportaciones de las partes interesadas y garantizar que el plan sea inclusivo y representativo de las necesidades locales.

1. Publicación y Difusión del Plan Propuesto

Una vez elaborado el borrador del plan local, este es publicado en la página web oficial de la JLCL y en otros medios digitales relevantes, asegurando su accesibilidad para el público general y las partes interesadas. La publicación incluye instrucciones claras sobre cómo enviar comentarios escritos y el período establecido de 30 días.

Además, se difunde un anuncio público a través de:

- Boletines electrónicos.
- Redes sociales oficiales de la Junta Local.
- Notificaciones enviadas a socios clave y organizaciones comunitarias.

2. Sesiones Informativas y Consultas Públicas

Durante el período de comentarios públicos, la JLCL organiza sesiones informativas y consultas públicas en varios puntos del Área Local, proporcionando espacios para que los ciudadanos, patronos, organizaciones comunitarias y otros actores expresen sus opiniones y sugerencias. Las partes interesadas reciben un resumen del contenido del plan para facilitar la comprensión de sus componentes principales y su impacto en la comunidad.

3. Recepción y Documentación de Comentarios Públicos

Los comentarios públicos son recibidos por diversos medios, incluyendo:

- Comentarios electrónicos enviados a través de formularios en línea o correo electrónico.
- Comentarios escritos entregados en las oficinas de la Junta Local.
- Comentarios verbales recopilados durante las sesiones informativas y consultas públicas.

Todos los comentarios recibidos son registrados y organizados para su revisión por parte del comité técnico encargado del desarrollo del plan.

4. Revisión e Incorporación de Comentarios en el Plan Final

La JLCL revisa todos los comentarios públicos y determina cuáles deben incorporarse al plan. Esta revisión se realiza con base en su relevancia y alineación con los objetivos estratégicos del plan local.

Cualquier ajuste realizado al plan como resultado de los comentarios públicos es documentado y justificado en un anexo que acompaña la versión final del plan. Además, todos los comentarios recibidos, incluyendo aquellos que no se incorporaron, se presentan junto con el plan al Estado.

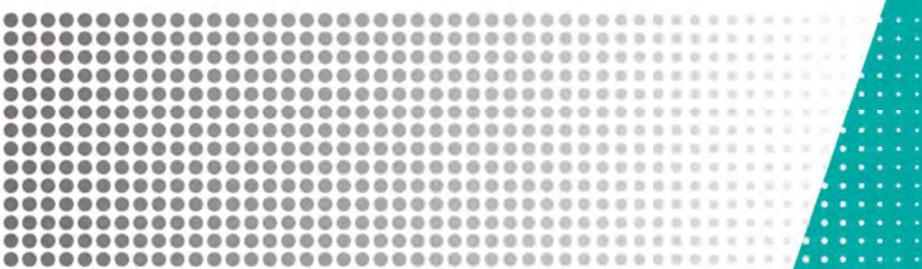
5. Presentación del Plan Final al Estado

Una vez finalizado el período de 30 días, y después de revisar e incorporar los comentarios pertinentes, la JLCL presenta el plan local al Estado junto con la documentación correspondiente, cumpliendo así con los requisitos establecidos por WIOA y las regulaciones estatales.

CERTIFICACIONES

- El Área Local de Conexión Laboral Noreste certifica que cada una de las políticas mencionadas a continuación contiene cualquier lenguaje o contenido requerido, y fue revisada por última vez, de ser necesario, antes de la fecha de vigencia de este plan.
- Acuerdo entre todos los alcaldes.
- Acuerdo entre los alcaldes (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes y el agente fiscal, si se designa un agente fiscal.
- Acuerdo entre los alcaldes (o presidente (s) de la Junta de Alcaldes) y la JLDL.
- Política y proceso de la JLDL que establece la nominación, nombramiento y destitución de los miembros de la junta; resoluciones; estatutos; código de conducta; y conflicto de intereses.
- Política y proceso de gerencia fiscal, incluido el plan de asignación de costos; controles internos; manejo de efectivo; adquisición de bienes y servicios; reembolso de costos; inventario y equipo; ingresos del programa; reembolso de viajes; requisitos y resolución de auditoría; informe anual; manejo de propiedades; cobro de deudas; y costos permitidos.
- Política o procedimiento de adquisición (compras) del área local que debe describir procedimientos formales de compras.
- Acuerdos Colaborativos (MOU) y Acuerdos de Costos de Infraestructura y Costos Adicionales (cuando aplique) del área local.
- 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 (ITA); 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.

REFERENCIAS



REFERENCIAS

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (Julio, 2023). Proyecciones a Largo Plazo por ocupación 2020-2030. Recuperado de <https://www.mercadolaboral.pr.gov/LMI/pdf/Proyecciones/Puerto%20Rico-Proyecciones%20a%20Largo%20Plazo%20por%20Ocupaci%3%b3n.pdf>

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2023). Perfil del Migrante 2021-2022. Recuperado de: https://estadisticas.pr/files/Publicaciones/PM_2021-2022.pdf

Instituto de Estadísticas de Puerto Rico. (2024, marzo 18). 96% de los municipios en Puerto Rico presentan un decrecimiento poblacional. Recuperado de: <https://estadisticas.pr/en/media/3729>

Plan Local Área Noreste. (2020). Ley de Oportunidades y de Innovación de la fuerza laboral (WIOA).

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2023). Occupational Employment and Wage Statistics.

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Local Area Unemployment Statistics (LAUS).

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Quarterly Census of Employment and Wages Data Files.

U.S. Census Bureau. (2022). 2023 Subject Definitions, American Community Survey and Puerto Rico Community Survey. Recuperado de: https://www2.census.gov/programssurveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2022_ACSSubjectDefinitions.pdf

U.S. Census Bureau. (2023). Encuesta de la Comunidad de Puerto Rico, Estimado de 5 años [Tabla S0701PR].

U.S. Census Bureau. (2023). Puerto Rico Community Survey 2022 estimado de 5 años [Tabla S2301].

U.S. Census Bureau. (2023) American Community Survey (ACS), Estimado de 5 años, 2018-2022. Tablas: S0101, B08141, B08141, S0802, S2301, S1701, S1903, S2703, S2704, B19058, S1810, B15002, S0701PR, B28002 y S2701. Recuperado de: <https://data.census.gov/>.

U.S. Census Bureau, Population Division. (Junio 2023). Annual County and Puerto Rico Municipio Resident Population Estimates by Selected Age Groups and Sex: April 1, 2020 to July 1, 2022. Recuperado de: <https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

U.S. Census Bureau, Population Division. (2024). Annual Estimates of the Resident Population for Puerto Rico Municipios: April 1, 2020 to July 1, 2023. Recuperado de: <https://censo.estadisticas.pr/EstimadosPoblacionales>

U.S. Census Bureau, Center for Economic Studies, LEHD. (2024). Quarterly Workforce Indicators (QWI). Recuperado de: <https://qwiexplorer.ces.census.gov/#x=0&g=0>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Local Area Unemployment Statistics (LAUS). Recuperado de: <https://www.bls.gov/lau/>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates. Recuperado de: https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). May 2023 State Occupational Employment and Wage Estimates. Recuperado de: https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_pr.htm

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). Quarterly Census of Employment and Wages (QCEW). Recuperado de: <https://www.bls.gov/cew/home.htm>